臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第109號

原　　告　廖菀姿

被　　告　香港商安度有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　張林泉

訴訟代理人　王銘助律師

複　代理人　蔡碩毅

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110 年10 月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣104,750元，及其中新臺幣98,310元應自民國109年3月28日起，其餘新臺幣6,440元應自民國109年4月27日起，至清償日止均按年息百分5計算之利息。

二、被告應將新臺幣8,623元告匯入原告設在勞工保險局之個人退休金帳戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之七十六，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣113,373元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1 項第3 款定有明文。原告起訴時之請求聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）135,978元。㈡依民法第203 條，自民國109 年3 月27日勞雇關係終止之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈢請依職權宣告假執行（卷㈠第13、255頁）；嗣於109 年10月15日、110 年2 月25日言詞辯論期日將上開聲明變更為：㈠被告應給付原告149,985元及自109 年3 月28日起至清償日止，按

年息百分之五計算之利息。㈡被告應補提撥勞工退休金9221元至原告勞工退休專戶（卷㈠第299 頁、卷㈡第117 頁）；核上開聲明之變更，請求基礎事實同一，僅屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

一、原告自107 年11月21日起至109 年3 月27日止，受僱被告擔任供應鏈主管一職，約定年薪85萬元（兩造訂立勞動契約第2 條約定定原告每月薪資為65,000元，外加KPI 獎金），上班時間從早上9 時至下午6 時，工作時間8 小時， 中午休息1小時，周休2 日。被告於績效考核中明訂原告的工作回覆時間需於2 個工作天完成，致原告有延後下班之必要，惟被告未曾給付延長工時工資給原告，原告於109 年3 月26、27日以電話、電子郵件請求被告給付延長工時工資，惟被告以原告擔任之職務為管理職，屬責任制為由，拒絕給付延長工時工資；復於109 年3 月27日以電子郵件向原告表示因公司營業虧損，拒絕發放109 年度第1 季績效指標獎金，並終止兩造間之勞動契約。又被告因平均工資之計算基礎不同（不含加班費等），以致短少給付109年3月份薪資（未含績效指標獎金）、資遣費及預告工資及未按月提繳足額勞工退休金，原告於109 年4 月21日參加財團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解，因被告未出席，而調解不成立。

二、兩造間之勞動契約既經被告終止，原告爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第2 、16、17、24條及勞工退休金條例第6 條、第14條第1 項、第31條規定，請求被告如下項目、金額：

㈠109 年3 月短少之薪資：依兩造間勞動契約第2 條約定，月薪65,000元外加KPI 獎金，已約定績效獎金為薪資的一部分。兩造於商討薪資過程中，被告曾答應年薪85萬元，並拆分成13個月給付，將第13個月的薪資作為績效指標獎金，於每季發放，績效獎金之指標係月薪的25%。自108年2月21日

起，被告皆給付每季績效指標獎金給原告（108年發放107年第4季績效指標獎金，108年7月發放108年第1季績效指標獎金…），被告於終止勞動契約後，仍應給付108年第4季績效指標獎金16,250元給原告，此部分應算入109年3月份之薪資內，故被告就109年3月份薪資確實短少16,250元。

㈡平日延長工時工資：依被告109 年4 月3 日電子郵件提供之原告出勤記錄影本（見本院卷㈠第129至151頁、卷㈡第57至81頁相同），自108 年3 月28日至109 年3 月27日止，平日2 小時內之加班總時數共207.75小時（每小時加班工資361元，元以四捨五入，下同）、超過2 小時之加班總時數共8.9 小時（每小時加班工資451.39元），被告明知原告提供勞務，卻未表示拒絕或採取防止之措施，上開時段被認定加班（行政院勞工委員會96年3 月2 日勞動2 字0000000000號函釋），原告108 年1月29日電子郵件有寄送副本與秘書Carey可資為證（卷㈠第337 至343 頁），故前開期間可請求之延長工時工資為79,038元。被告未能提出107 年11月21日至108 年3月27日期間之出勤紀錄，總計126 日，因此期間之出勤紀錄非以打卡方式為之，按勞基法施行細則第21條，門禁刷卡之紀錄亦得作為出勤紀錄，被告所承租「雷格斯台中全球共享辦公室」，其位於「全球運籌中心大樓」，該大樓門禁管制嚴格，承租戶須刷卡始得進入之，因此前開期間原告出入大樓之刷卡紀錄得以佐證原告有加班之事實，參考108 年3 月28日至109 年3 月27日之延長工時工資，推定此段期間之延長工時工資為27,284【計算式：79,038元÷365 日×126日＝27,284 元，元以四捨五入】，故總計107 年11月21日起至109 年3 月27日之延長工時工資共計106,323元【計算式：79,038元＋27,284 元＝106,323元】

㈢資遣費差額：原告自108 年9 月27日起至109年3月26日止之平均薪資為86,331元（包含月薪、事假薪資、加班薪資及勞健保費用）【計算式：〈月薪（56,333 ＋60,885 ＋77,677 ＋63,052 ＋61,156 ＋77,406 ＋59,802 ）＋事假薪資（2,

167＋1,083＋1,354＋1,896＋3,250）＋加班薪資（7,842＋7,084＋4,725＋3,274＋5,991＋5,126＋6,195）＋勞健保（11,688）〉 ÷6 ＝86,331 】，被告應給付資遣費為58,394元，惟被告僅給付資遣費45,797元，故尚應給付資遣費差額為12,597元【計算式：58,394－45,797＝12,597】。

㈣預告工資差額：原告月平均薪資為86,331，被告應給付原告20日預告工資為57,554元【計算式：（86,331 元÷30日）x20日＝57,554元】，惟被告僅給付原告45,139元，故尚應給付預告工資差額12,415元【57,554－45,139＝12,415】。

㈤勞工退休金提撥差額：原告任職期間之延長工時工資（106,323元）及KPI獎金16,250元均屬工資之一部分，被告所提繳之勞工退休金並未納入前開金額，故被告應補提勞工退休金9,221元至原告勞工退休專戶【計算式：（106,323元+16,250元）x6 %＝9,221元，元以四捨五入】。

㈥並聲明：

1.被告應給付原告149,985元，及自109 年3 月28日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.被告應補提撥勞工退休金9,221元至原告之勞工退休專戶。

3.願供擔保，請宣告假執行。

貳、被告方面：

一、原告上班時間係早上9 時至下午6時，中間休息1 個小時，原告所提之請假紀錄及非自願離職書上記載當月工資66,800元，及開庭時彙整原告有加班之時間等事實，均不爭執。但就原告請求事項之意見如下：

㈠被告每年1 、4 、7、10月有發放KPI 獎金，KPI獎金需視績效而定，並非固定薪資。原告於109 年3月27日離職，因此無法取得4 月KPI獎金；況被告營業虧損，108 年第4 季KPI獎金並未於109 年4 月發放，全部員工均未領取該獎金，原告主張將KPI 獎金算入日平均薪資，及請求給付108年第4季KPI獎金16,250元，均無理由。

㈡原告月薪資高達65,000元，屬高薪階級，被告臺灣公司內部

並無直接指揮監督原告之人員，其工作內容屬責任制，故原告請求加班費並無理由。退步言，被告於108 年3 月27日前未設有打卡制度，原告逕以108 年3 月28日至109 年3 月27日期間之加班紀錄，推算108 年3 月27日之前加班費，亦無108年3 月27日前的實際出勤紀錄佐證，原告以此推算無理由。又原告所提之出勤紀錄表（即卷㈠第57至82頁、卷㈡第129至151頁），均係原告自行填寫，除原告提出8 張工作電子郵件影本確實有加班之情形（見卷㈠第179 至193 頁）外，其餘無法證明有加班事實，故原告主張延長工時之工資無理由。

二、答辯聲明：

㈠原告之訴駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保免為假執行。

叁、本院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項如下（卷㈡第375至376頁）：

一、不爭執事項：

㈠原告上班時間平日是從早上9 時至下午6 時，中間休息1 個小時。

㈡兩造簽立之契約（卷㈠第49至55頁）。

㈢原告提出之請假紀錄卡（卷㈠第125至127頁）。

㈣被告曾開立在職證明書（卷㈠第199頁）。

㈤被告開立之非自願離職證明書上記載原告離職當月薪資為66,800元（卷㈠第199 頁）。

㈥原告以臺中太平坪林郵局存證信函第18號郵寄予被告，請求被告給付延長工時之工資等（卷㈠第201 至224 頁）。

㈦原告曾於109 年3 月30日向財團法人台中市勞雇關係協會申請勞資爭議調解，因被告未出席而調解不成立（卷㈠第227至229頁）。

㈧被告對原告在下列時間加班事實不爭執（見卷㈠第179 至194頁）：

1.108年1月29日18時至18時30分。

2.108年4月8日18時至21時21分。
3.109年1月2日18時至18時30分。
4.109年1月30日18時至20時16分。
5.109年2月11日18時至19時14分。
6.109年3月2日18時至20時。
7.109年3月3日18時至20時06 分。
8.109年3月4日18時至19時51分。
9.109年3月13日18時至19時55分。
10.109年3月19日18時至20時04分。

二、爭執事項：

㈠原告平均工資之計算是否包含KPI 獎金及延長工時工資，亦即原告主張離職日前6 個月之平均月薪是否為86,331元？

㈡原告請求107 年11月21日至108 年3 月27日之延長工時工資27,284元，及108 年3 月28日至109 年3 月27日之延長工時工資79,038元，有無理由？

㈢若是，被告應給付之資遣費、預告工資各為何？又被告已給付原告資遣費45,797元及預告工資45,139元，則原告請求被告給付資遣費差額12,597元及預告工資差額12,415元，有無理由？

㈣原告請求108年第4 季獎金16,250元，有無理由？

㈤原告請求被告補提撥勞工退休金差額9,221 元，有無理由？

肆、得心證之理由：

一、原告平均工資之計算包含延長工時工資及KPI獎金（即爭執事項第㈠項）：

㈠按平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。而工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第4款前段、第3款定有明文。第2條第3款所稱之其他任何名義之

經常性給與係指左列各款以外之給與。…二獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三春節、端午節、中秋節給與之節金。勞基法施行細則第10條定有明文。是勞工因工作而獲得者，如工資、薪金固不論，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之給與，如屬經常性者，亦均屬工資之範疇；不因其形式上所用之名稱而受影響（最高法院91年度台上字第347號、96年度台上字第5號判決意旨參照）；應實質依一般社會交易觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」要件，及有無於固定常態工作中可取得具有制度上「經常性給與」之要件進行審究，非僅以給付之項目與勞基法施行細則第10條所列各款內容相同者為形式認定，即認該給付應排除在工資之外，否則雇主將可任意變更工資名稱，而規避應給付之義務。反之，勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付，經明文排除於勞基法施行細則第10條所列各款之非「經常性給與」；類此如有盈餘時所發給之獎金，此種依生產績效與盈餘狀況之「不確定性」、「變動性」而發給之激勵給與（無盈餘則無獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論盈虧皆須發給之薪資，性質不同（最高法院81年度台上字第2221號判決參照）。另查上訴人所主張之特別獎金，原審既認係以達一定產值而發給，似有績效獎金之性質，如以勞工工資達成預定目標而發給，亦屬其因工作而獲得之報酬，依勞基法第2條第3款，暨施行細則第10條規定屬工資範圍，亦應列入工資之計算（最高法院93年度台上字第1481號判決參照）。

㈡原告主張原告每月薪資為65,000元，外加KPI 獎金，原告年薪為85萬元乙情，為被告所否認，並以前詞置辯；惟依兩造簽定勞動契約第2條第1項（卷㈠第49至57頁）第2條約定：「Your monthly salary will be NTD65,000 plus quarter

ly KPI bonus.The salary is to be paid at the end of complete month of service.」，足見兩造約定原告之月薪為每月65,000元外加KPI bonus（季獎金），薪資支付係於服務完成後月結束支付（亦即薪資採月結方式支付）。佐以卷附電子郵件（該電子郵件係原告與被告公司負責人John-Zhang對話）內容：「We use the 13th month of salary as KPI bonus.it is done through four quarters instead of the year end.Every quarter.we have a KPI review.the KPI bonus will be based on 25% of one month salary.Depends on the KPI performance the quarterly KPI bonus can fluctuate from 80% to 120% based on the KPI score.If the KPI score results less than 80% bonus.means the employee is not up to our standard. So all qualified employees.should get bonus between 80%-120% of a month salary.please let me know if you still have other questions. We will establish your KPI standard during the week I spend time with you in Nov.」（見卷㈡第89頁），顯見被告與原告約定第13個的月薪資是以KPI獎金名義支付，並以4季方式支付，並非年底才支付。被告自承獎金（KPI）係於每年1 、4 、7、10月發放（見卷㈠第279頁），核與原告之薪資明細（見卷㈠第283至293頁、卷㈡第15至45頁）支領KPI獎金情形大致吻合，堪認KPI獎金係固定時間支付，其性質屬員工提供勞務而取得之工作報酬，屬薪資，並非被告恩惠性給與，屬勞基法第2條第3款所稱之工資，自應計入平均工資，被告上開所辯，自不可採。

㈢承上，KPI獎金給付方式既於每年1、4 、7、10月發放，則108年第4季得領之KPI獎金即應以108年度10至12月份之績效為計算基礎，原告於當時仍任職於被告，即應領得該季的KPI獎金，其請求權不因其嗣後離職而消滅，是原告請求被告給付108年第4季之KPI獎金，即屬有據。至於被告辯稱：被

告因虧損，以致全部員工於109年4月份均未領取KPI獎金云云；惟查，被告確實已發放108年度第1至3季KPI獎金（詳原告之薪資明細，見卷㈠第59至89頁），顯見被告108年度第1至3季均有營收，否則何以會發放該季之KPI獎金予原告，且被告迄至審理終結前均未提出其他公司財務報表以實其說營收虧損之情況，則被告究否虧損，即有疑義；至所提被證1薪資明細表（見卷㈠第283至293頁），至多僅能證明該等名員工各該月份之薪資明細，尚難以此為有利被告之認定，是被告上開辯解，難以採信。再依據原告與被告公司負責人John-Zhang電子郵件對話內容所載「the KPI bonus will be based on 25% of one month salary」，準此，原告請求108年第4 季獎金16,250元【計算式：65,000×25％＝16,250】（亦即起訴狀所稱109年3月份短少薪資部分），即屬有據，應予准許（即爭執事㈣項）。

㈣又加班費乃雇主延長工作時而給付勞工之對價，屬勞工因工作獲得之報酬，並具經常性給與，性質為勞基法第2條第3款所稱工資（參照最高法院91年度台上字第913號判意旨），是原告於任職被告期間，若有加班事實（詳後所述），則該等加班費自應計入平均工資。

二、就延長工時之加班費部分（即爭執事項第㈡項）：

㈠按「經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。」、「本法第84條之1 第1 項第1 款、第2 款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：一、監督、管理人員：係指受僱主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。

三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。」勞基法第84條之1 、同法施行細則第50條之1 分別定有明文。被告雖辯稱：原告月薪為高達65,000元，屬責任制，請求加班費，無理由云云；惟查，被告並未提出兩造約定有責任制相關經主管機關備核資料供本院審酌（見本院卷㈠第300頁被告陳稱：請法院依法審酌），且兩造倘係以月薪總額約定之責任制，則兩造間應有明確約定原告負責之全部工作內容及所屬責任範圍，無拘束原告工作時數之必要，然兩造簽立契約（見本院卷㈠第49至57頁），約定工作時間為星期一至星期五從上午9時至下午6時00分，且為被告所是認（見本院卷㈠第301頁），復要求原告須於上下班打卡，顯見兩造係以工作時間計算報酬，難認兩造係以月薪總額約定之責任制，被告復再未提出其他證據證明兩造確有上開約定，則被告為此辯解，尚非可採。

㈡次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處3 萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第1 、5 項定有明文。次按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第345 條第1 項亦規定甚明。查：本院前已命被告應提出原告任職被告期間之打卡紀錄等相關資料到院（本院卷㈠第267頁），並當庭詢問被告訴訟代理人對於原告所主張之任職期間之加班情況等意見，被告訴訟代理人僅陳稱：請假紀錄沒意見，出勤紀錄是原告自行填寫，被告於108年3月27日前未設置打卡、出勤紀錄之制度等語（本院卷㈠第277、300頁），且證人乙○○、丙○○、甲○○經本院合法通知未到場，亦無從命其等提出上開資料，則被告既應負雇主責任，並負有提出依法令應備置文書之義務，然其迄至本院審理終

結前猶未能提出原告之任職期間之加班費等相關資料，參諸上開規定意旨，即應以原告所提出相關證據資料為審認真實。

㈢按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3 以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3 以上，勞基法第24條第1 項第1 、2 款定有明文。查，被告固不否認原告有加班事實（見不爭執事項第㈧項），並有原告提出之電子郵件資料等在卷可佐（見卷㈠第179 至194頁、卷㈡第249至362頁），堪認原告確實有加班事實存在。關於原告主張加班部分，有出勤紀錄表（見本院卷㈠第129至151頁）及電子郵件資料等在卷可佐（見卷㈠第179 至194頁、卷㈡第259至362頁），堪認原告確實有於如附表一所載時間加班（加班日期、加班時間、加班費，均詳如附表一所示，註：原告請求加班時間若與上開電子郵件所顯示時間不一部分，則以電子郵件所顯示時間為準），其餘因未有客觀證據可佐證原告有加班事實，尚難以原告在108年3月28日起至109年3月26日止此段期間有加班事實，即可推論原告亦在107年11月21日至108年3月27日期間有加班事實，是原告請求107年11月21日起至108年3月27日止此段期間之加班費，除108年1月2日、108年1月3日、108年1月28日、108年1月29日、108年3月21日得請求加班費外，其餘尚難憑採。綜此，原告請求任職期間之加班費共計75,986元（加班日期、加班時間、加班費，均詳如附表一所示），逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

三、就請求資遣費差額及預告工資部分（即爭執事項第㈢項）：

㈠按雇主依第11條規定終止勞動契約者，繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；雇主未依第1 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；雇主依勞動基準法第11條終止勞動契約者，應依規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平

均工資之資遣費；二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計，勞動基準法第16條、第17條分別定有明文。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦定有明文。又按雇主依勞動基準法第16條第3 項規定，所應給付勞工預告期間之工資應依平均工資標準計給（最高法院90年度臺上字第687號判決意旨參照）。

㈡經查，原告自107 年11月21 日起至109 年3 月27日止任職被告，年資共計1年4個月又7日，依勞工退休金條例第12條規定，得請求之資遣費基數應為0.68【新制資遣基數計算公式：0.5 ×〔1+ （4+ 7/ 31）/12 〕＝0.68 】。兩造間勞動契約於109年3月27日經被告終止，揆諸上開規定，自應以109年3月27日解雇前6個月前6個月即108年10月起至109年3月26日（共計日178日）所得之工資總額除以該期間之總日數，據以計算其平均工資；此期間原告之薪資資依序為79,354元（含勞健保63,104元+KPI獎金16,250元，不含請事假薪資及差旅費）、63,646元（含勞健保及病假之薪資，不含請事假之薪資）、65,000元（含勞健保之薪資）、79,625元（65,000元+KPI獎金14,625元）、63,917元（含勞健保、病假薪資，但不含請事假之薪資）、56,333元（不含請事假之薪資）（見卷㈠第539至549頁、卷㈡第35至45頁），共計407,875元，再加計108年10月起至109年3月26日止期間之加班費31,666元（詳附表一『註』之說明）及3月份得請領之KPI獎金16,250元，共計455,791元【計算式：407,875＋31,666＋16,250＝455,791】，平均月薪76,819元【455,791元÷178日×30日＝76,818.71元】 。原告得請求被告給付之資遣費

為52,237元【計算式：76,819元×0.68＝52,236.92元】，因此，依勞工退休條例第12條規定，請求被告給付資遣費52,237元，為有理由，惟被告僅給付資遣費45,797元（見卷㈠第317頁），故尚應給付資遣費差額為6,440元【計算式：52,2370－45,797＝6,440】，逾此部分，即屬無據，不應准許。

㈢預告工資差額部分：

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

2.承前所述，原告之平均薪資為76,819元，又其於被告繼續工作一年以上以上三年未滿，原告請求被告應給付20日之預告工資51,213元【計算式：月平均薪資76,819÷30日×20日＝51,212.67】，惟被告僅給付原告45,139元（見卷㈠第317頁），故尚應給付預告工資差額6,074元【51,213－45,139＝6,074】，逾此部分，即屬無據，不應准許

四、就補提撥勞工退休金差額部分（即爭執事項第㈤項）：

㈠按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六」，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情

形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

㈡又勞工退休金條例第14條第1 項、第2 項、第15條及勞工退休金條例施行細則第15條第1 項、第2 項分別規定：於同一雇主或依第7 條第2 項、第14條第3 項自願提繳者，1 年內調整勞工退休金之提繳率，以2 次為限。調整時，雇主應於當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1 日起生效。勞工之工資如在當年2 月至7 月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8 月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8 月至次年1 月調整時，應於次年2 月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1 日起生效；依本條例第14條第1 項及第3 項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，以最近3 個月工資之平均為準。

㈢本件原告之薪資結構為月薪65,000、KPI獎金及加班費等，KPI獎金則係依每季而定，每月之薪資並非固定。是依上開規定被告依法應為原告提撥之勞退金應如附表二所示，總計被告應為原告提撥69,079元之勞工退休金，而被告於原告之勞退金專戶僅為原告提撥60,456 元，此有本院依職權調取原告之勞工退休金個人專戶資料在卷為憑（見本院卷㈡第400頁，被告為原告投保級距薪資均為66,800元），準此，被告未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金，有損害原告勞工退休金專戶之本金及累積收益，使原告之財產受有損害，被告應依該條例第31條第1 項規定，將未提繳或未足額提繳之金額8,623元【計算式：69,079－60,456 ＝8,623】繳納至其退休金專戶，故原告請求將8,623元至其勞工退休金專戶以回復原狀，核屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，於法無據，應予駁回。

六、按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

任。」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。」，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法之規定終止勞動契約時，雇主即應結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明文。而資遣費，應於勞動契約終止後30日內發放，勞退金條例第12條第2項定有明文。故原告請求被告應給付原告KPI獎金、加班費、預告工資98,310元，應自109 年3月27日終止之翌日即109年3月28日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；資遣費6,440元應自109年3月27日終止後30日之翌日即109年4月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

七、綜上所述，原告依勞動契約及勞基法、勞工退休金條例第12條、第31條第1項規定，請求被告給付104,750元，其中加班費、預告工資、KPI獎金共計98,310元自109年3月28日起；其餘資遣費6,440元應自109年4月27日起，均至清償日止，按百分年息5計算之利息，以及請求被告補提繳勞工退休金8,623元至原告之勞退專戶，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

伍、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失其宣告之依據，應併予駁回。

陸、本件已臻事證明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　吳昀儒

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　陳慧津

附表二：

年月份	薪資數額(含加班費、KPI獎金等)	每三個月平均薪資	被告為原告投勞工保險投保級距	被告實際提繳退休金金額	依法應為原告投勞工保險投保薪資級距	覈實依法法應提繳金額
107/11月（11/21-11/30）	20,406		66,800	1,336【66,800×6％×10/30＝1,336】	66,800	1,336
107/12月	63,917		66,800	4,008	66,800	4,008
108/1月	62,834+827=63,661		66,800	4,008	66,800	4,008
108/2月	65,000	12至2月平均薪資為64,178	66,800	4,008	66,800	4,008
108/3月	63,917+874=64,791		66,800	4,008	66,800	4,008
108/4月	59,584+4,360=63,944		66,800	4,008	66,800	4,008
108/5月	63,917+10,171=74,088		66,800	4,008	66,800	4,008
108/6月	67,751+6,458+8,251=82,460		66,800	4,008	66,800	4,008
108/7月	63,375+8,962=72,337		66,800	4,008	66,800	4,008

（續上頁）

108/8月	63,647+4,846=68,493	5-7月平均薪資為76,295	66,800	4,008	66,800	4,008
108/9月	61,750+6,191=67,941		66,800	4,008	76,500	4,590【76,500×6%＝4,590】
108/10月	63,104+16,250+5,121=84,475		66,800	4,008	76,500	4,590
108/11月	63,646+5,986=69,632		66,800	4,008	76,500	4,590
108/12月	65,000+3,104=68,104		66,800	4,008	76,500	4,590
109/1月	65,000+14,625+4,627=84,252		66,800	4,008	76,500	4,590
109/2月	63,917+5,712=69,629	11至1月平均薪資為73,932	66,800	4,008	76,500	4,590
109/3月	56,333+7,116+16,250=79,699		66,800	3,607【66,800×6%×27/30＝3,607】	76,500	4,131【76,500×6%×2730＝4,131】
合　　計				60,456		69,079