臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第170號

原　　告　黃瀞誼

訴訟代理人　張國彬

　　郭月琴

　　趙友貿律師（法扶律師）

被　　告　伊瑪格科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝政宇

000000000000000000

訴訟代理人　林家駿律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣11萬0,870元，及自民國111年6月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣3萬9,045元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔40%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣11萬0,870元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣3萬9,045元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、原告原起訴請求被告開立非自願離職證明部分，業經其於被告為本案言詞辯論前具狀撤回（見本院卷第73頁），依民事訴訟法第262條，已生合法撤回效力。

二、原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）28萬0,567元本息、提繳3萬6,180元，嗣各擴張如貳、一、㈢所示（見本院

卷第331、418頁），核符民事訴訟法第255條第1項第3款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自民國108年10月14日起受僱於被告，擔任通路經理，約定月薪6萬元，次月10日發放。嗣兩造約定原告自110年11月9日起居家上班，惟原告於110年12月10日發現被告就110年11月薪資僅發放2分之1而未全額給付工資，嗣於110年12月15日發現被告將原告勞工保險（下稱勞保）薪資級距高薪低報、未足額提繳勞工退休金等情事，經原告於110年12月15日寄發存證信函通知依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止勞動契約，並經被告於110年12月17日收受存證信函而發生合法終止效力，被告除110年12月薪資外，亦應給付資遣費、預告工資及未休特別休假20日折算工資。

㈡又原告在職期間曾數次加班，被告應依法給付加班費。勞工退休金未足額提繳部分，亦應補提繳之。又原告應曾因執行業務支出交通費及其他費用，此屬適法無因管理或因處理受被告委任事務所支出之費用，被告亦應償還。再被告未於原告到職時為原告投保勞保，遲至109年7月13日始加保，惟該期間仍於每月薪資扣除勞保費勞工自負額，構成不當得利而應予返還。又因被告遲延投保就業保險，原告須於保險年資合計滿1年以上即110年7月13日始可申請育嬰留職停薪津貼（下稱育嬰津貼），惟該時原告未成年子女已年滿3歲而無法申請，原告配偶固已請領3個月育嬰津貼，被告仍應賠償原告無法領取其餘3個月育嬰津貼之損失等語。

㈢並聲明：

1.被告應給付原告37萬8,996元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被告應提繳3萬9,045元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告辯以：

㈠如附表一編號5、7所示原告請求共計5萬0,809元部分認諾。又原告於110年12月間未提供勞務，亦未請病假，不得請領工資；原告亦未舉證證明確實有加班，不得請求加班費。再兩造係於110年12月21日合意終止契約，原告自無從請求資遣費、預告工資。縱未合意，原告應於請領育嬰留職停薪最晚時間點即110年3月23日（其子女滿3歲時），已查詢投保資料而知悉被告未正確投保情事，原告於110年12月15日終止契約，已逾30日除斥期間而不生效力。又員工代墊款部分，如係因公所生款項固得請款，惟依被告請款流程，員工應同時呈報請款簽呈及發票，然原告持有發票已久，迄至本件勞資爭議後始提出，否認屬因處理被告事務所生費用。育嬰津貼損失部分，原告於被告就職前保險年資本已滿1年而符合領取資格，遑論原告並未實際申請育嬰留職停薪，自無損失可言。提繳勞工退休金部分，因績效獎金不應計入工資，被告已依扣除績效獎金後之工資級距足額提繳等語。

㈡並聲明：

1.原告之訴除5萬0,809元（如附表一編號5、7）以外部分駁回。

2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第339、418頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告自108年10月14日起受僱於被告，擔任通路經理，次月10日發薪。原告於108年10月至109年3月間底薪6萬元（包含薪資及職等津貼），於109年4月起調整為6萬2,000元（包含薪資及職等津貼）。

㈡被告每月給付原告金額如本院卷第33至45頁薪資單所載；原告打卡紀錄（除110年4月份以外）如本院卷第151至199頁被證3所載。

㈢原告於110年11月9日起未至被告公司處所；於110年12月1日起未提供勞務。

㈣原告於110年12月15日寄發存證信函，經被告於110年12月17

日收受。

㈤被告於109年7月13日始為原告投保勞保、就業保險。

㈥如績效獎金應計入每月工資，被告應再提繳勞工退休金3萬9,045元。

四、本院之判斷：

㈠如附表一編號5、7所示原告請求共計5萬0,809元部分：

按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。如附表一編號5、7所示原告請求共計5萬0,809元部分，業經被告於111年9月21日言詞辯論期日表示認諾（見本院卷第334頁），爰依前揭規定，本於被告之認諾為其敗訴判決。

㈡其餘原告請求項目：

1.提繳勞工退休金（附表一編號9）：

⑴按勞基法第2條第3款規定：「工資：指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」。次按所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照）。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明定。

⑵原告主張被告未足額提繳勞工退休金乙節，被告則抗辯績效獎金非屬工資，被告已依扣除績效獎金後之工資級距足額提繳云云。查被告於108年10月至110年11月間均按月發放5,000元至1萬5,000元不等之績效獎金，並列明於每月薪資明細中（見本院卷第33至45頁），核屬原告本於勞動關係自雇主所受領之給付，依勞動事件法第37條規定，應推定為原告因

工作而獲得之報酬。被告固辯以：績效獎金係每個月由負責人依據員工當月之工作態度、特殊功績、出勤紀錄等客觀工作表現發放，故每月績效獎金皆有不同，足證此屬恩惠性給與云云，惟被告於前開長達2年餘之期間，均按月發放績效獎金，可認確具反覆經常性，再每月金額雖有不同，亦無從逕以推論與原告提供勞務無涉，被告既未具體舉證證明發放之緣由及依據，或提出其他反證推翻前揭推定，則原告主張績效獎金應計入工資乙節，核屬有據。再計入後之計算結果，被告應再提繳勞工退休金3萬9,045元等情，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項㈥），則原告依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項，請求被告提繳3萬9,045元，為有理由。

2.110年12月1日至同年月15日病假工資（附表一編號1）：

查原告曾於110年11月9日向被告申請病假，並經被告給付以病假21日計算之110年11月份薪資，有薪資明細、原告與被告法定代理人之對話紀錄在卷可考（見本院卷第45、379至398頁）。原告固據以主張其於110年12月1日至同年月15日之期間亦屬病假而得請求病假工資云云，惟未提出事證證明其曾申請該期間之病假並符合規定或業經被告同意，佐以原告於上開期間之出勤紀錄顯示「缺卡」而非「病假」（見本院卷第199頁），復前開對話紀錄中兩造並未明確約定110年12月後之期間亦係以病假列計，且被告法定代理人更數次提及請原告儘速確認是否離職（見本院卷第397至398頁），均無從推論上開期間確屬病假，則原告依兩造勞動契約請求給付病假工資，尚無理由。

3.加班費（附表一編號2）：

⑴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3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其

工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上」、「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時」、「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息日」、「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第30條第1項、第36條第1項及第39條中段分別定有明文。又按「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假」、「本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休假」，勞基法第37條第1項、勞基法施行細則第24條之3分別明定。

⑵原告主張其於如附表二所示時間，各至台北世界貿易中心、三創生活園區、被告臺中分店、SOGO百貨台北忠孝館、華中露營場等地，為被告籌辦活動等節，查被告亦不爭執原告確有於該等時間至前開地點（見本院卷第340頁），復原告至前開地點係為被告處理與現場人員溝通、監工、物品進場、撤場等事務乙情，亦據原告提出被告活動傳單、文案、場地照片、原告與現場管理人員、被告員工、法定代理人之對話紀錄截圖、被告粉絲專頁截圖、施工人員名冊、施工申請單等件為證（見本院卷第243至275、369至371頁），堪認原告確於上開時間為被告提供勞務，被告即應給付加班費。是本件以加計績效獎金後之每月工資（以底薪6萬元、6萬2,000元加計各該月份之績效獎金），依前開規定計算後，加班費總計為6萬0,061元，原告請求逾此範圍部分，則為無理由。

⑶再按「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數」、「前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違

反第24條規定論處」，勞基法第32條之1定有明文。原告固另主張就星期日加班部分，除得請求加班費外，另得依前開規定，再請求被告給付未予補休1日之折算工資云云。惟前開規定係指勞資會議同意或於休息延長工時，勞工得選擇補休，並於約定補休期限屆期或契約終止時，就未補休之時數發給延長工時工資，並非除加班費外另得再請求補休1日折算工資之依據，是原告此部分請求，並無理由。

4.資遣費（附表一編號3）：

⑴按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」、「勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之」，勞動基準法第14條第1項第6款、第2項定有明文。

⑵首就原告主張其於110年12月15日發現被告將原告勞保薪資級距高薪低報、未足額提繳勞工退休金等情事，而於110年12月15日寄發存證信函依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並經被告於110年12月17日收受存證信函而發生終止效力云云。惟查前開存證信函內容僅表明原告於110年12月15日知悉被告未依規定辦理勞保入職投保，使原告蒙受損失而無法再履行契約等意旨（見本院卷第53頁），難認原告有以被告將原告勞保薪資級距高薪低報、未足額提繳勞工退休金為由終止契約之意；又就前開存證信函所載被告遲延辦理勞保加保致原告無法領取育嬰津貼乙節，查原告之子女為107年3月份出生（見本院卷第63頁），佐以原告陳稱曾委由其母代為申請育嬰津貼，經承辦人員表示因被告於原告任職之初未為原告投保而無法請領（見本院卷第362頁），可知原告至遲於育嬰留職停薪申請期限即其子女年滿3歲時（性別工作平等法第16條參照）之110年3月份，即已知悉上情，原告遲至110年12月15日表示終止契約，並於110年12月17日始到達被告，已逾30日除斥期間，難認原告已依勞基法第14條

第1項第6款合法終止勞動契約，自無從依勞工退休金條例第12條第1項請求資遣費。

5.預告工資（附表一編號4）：

按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應給付預告工資，惟預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，難認有何法律漏洞，是勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資之理；遑論本件原告未依勞基法第14條第1項第6款合法終止契約，業如前陳，則原告類推適用勞基法第16條請求被告給付預告工資，亦無理由。

6.代墊款（附表一編號6）：

⑴按「未受委任，並無義務，而為他人管理事務者，其管理應依本人明示或可得推知之意思，以有利於本人之方法為之」、「管理事務，利於本人，並不違反本人明示或可得推知之意思者，管理人為本人支出必要或有益之費用，或負擔債務，或受損害時，得請求本人償還其費用及自支出時起之利息，或清償其所負擔之債務，或賠償其損害」、「受任人因處理委任事務，支出之必要費用，委任人應償還之，並付自支出時起之利息」，民法第172條、第176條第1項或第546條第1項定有明文。

⑵依前開規定，無因管理人僅得就其為本人支出必要或有益之費用，受任人僅得就處理委任事務為委任人支出之必要費用，請求本人或委任人償還。而原告主張其為被告處理事務而代墊交通費、交際費及其他用品等相關費用乙節，固據提出購票證明、統一發票、贊助收據、申報簽呈、申請系統電腦畫面截圖（見本院卷第105至119、223至225頁），惟前開證物僅能顯示原告曾以被告名義或被告統一編號支付或申報相關費用，至於被告有無委任原告處理該等事務、該等內容是否利於被告、該等支出是否必要或有益被告等節，則未據

原告進一步提出其他事證以實其說，則此部分請求，亦屬無據。

7.無法領取育嬰津貼損失（附表一編號8）：

按「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之」，就業保險法第38條第1項定有明文。原告固主張因被告遲延為其投保就業保險，致其於未成年子女年滿3歲之育嬰津貼申請期限前，因保險年資未滿1年而無從領取扣除原告配偶已請領部分所餘3個月育嬰津貼云云，惟原告於其未成年子女年滿3歲前既未曾因育嬰留職停薪，本無從請領育嬰津貼，自無就業保險法第38條第1項所指損失可言，是原告依此請求被告賠償育嬰津貼損失，亦無理由。

8.遲延利息：

按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力」、「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2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就前開除提繳項目外得請求總計金額11萬0,870元，原告請求自起訴狀繕本送達翌日即111年6月29日起（見本院卷第89頁），計付法定遲延利息，並無不合。

五、結論：

㈠原告依勞基法第24條、第39條及如附表一編號5、7、9所示請求權基礎，請求被告給付11萬0,870元本息、提繳3萬9,045元，為有理由，應予准許；逾前開範圍及其餘請求，則無理由，應予駁回。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院以主文第一項、第二項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　111　　年　　12　　月　　7　　日

書記官　　程省翰

附表一：（民國／新臺幣）

編號	請求項目	請求權基礎	原告請求金額	本判決准許金額
1	110年12月1日至同年月15日病假工資	兩造勞動契約	1萬7,500元	0元
2	加班費	勞基法第24條第1項、第2項、第32條之1、第39條	6萬7,567元	6萬0,061元
3	資遣費	勞工退休金條例第12條第1項	7萬3,856元（主張計算結果應為7萬8,100元，惟差額拋棄不再請求）	0元
4	預告工資	類推適用勞基法第16條	4萬6,666元	0元
5	特別休假折算工資	勞基法第38條第4項	4萬1,334元	4萬1,334元（被告認諾）
6	代墊款	民法第172條、第176條或第546條第1項（選擇合併）	4萬0,158元	0元

（續上頁）

7	扣除勞保費之不當得利	民法第179條	9,475元	9,475元 （被告認諾）
8	無法領取育嬰津貼損失	就業保險法第38條第1項	8萬2,440元	0元
		總計	37萬8,996元	11萬0,870元
9	提繳勞工退休金	勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項	3萬9,045元	3萬9,045元

附表二：（加班費，新臺幣／元）