

臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第92號

原告 陳美麗

被告 睿莊科技股份有限公司

法定代理人 吳典嶧

訴訟代理人 杜冠民律師

複代理人 林語澤律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國114年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣41,929元。

被告應補提繳新臺幣16,128元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元，其中新臺幣1,185元由被告負擔，並給付原告自本判決確定之翌日起至訴訟費用清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；餘新臺幣315元由原告負擔。

本判決第1項、第2項得假執行。但被告各以新臺幣41,929元、16,128元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告原起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）74,006元。迭經變更後為：被告應給付原告73,506元（含保障年薪39,000元、中秋獎金3,000元，及應為原告補提撥勞工退休金31,506元，見本院卷第163、165、183頁），核其所為與上開規定相符，應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、原告起訴主張：

03 (一)原告自民國106年7月28日起受僱於被告，擔任資訊管理師，  
04 同年9月7日簽署勞動契約書，約定月薪為45,000元，經考核  
05 成為正式員工後，即享有保障年薪13個月，嗣調整薪資為月  
06 薪52,000元，被告於113年9月30日資遣原告。兩造於勞動契  
07 約書約定保障年薪13個月，顯非恩惠性給與，為經常性給付  
08 ，而原告於113年當年度已為被告服勞務3/4，被告應給付原  
09 告第13個月薪資之3/4個月計算之保障年薪，即39,000元。

10 (二)被告於每年中秋節均核發員工3,000元中秋福利金，原告於1  
11 13年9月17日中秋節當日仍然在職，被告亦承認其他員工均  
12 有領取，卻獨漏原告，自應補發予原告。

13 (三)原告自任職於被告起，被告每年度均以年終獎金名義核發第  
14 13個月保障年薪，屬經常性給付，除107年2月核發107,100  
15 元、108年2月核發214,000元外，自109年2月至113年1月均  
16 於農曆年前各核發52,000元，惟被告自107年2月至113年1月  
17 間並未如數為原告提繳勞工退休金，原告自得請求被告為原  
18 告補提撥31,506元之勞工退休金差額至勞保局之勞工退休金  
19 專戶。爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條、  
20 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1  
21 項之規定，提起本件訴訟。並聲明：如變更後之聲明。

22 二、被告則以：

23 (一)勞動契約書第3條第2項所謂「保障年薪13個月」並非事實，  
24 實際上係指年薪12個月外加至少1個月之年終獎金，此為一  
25 般社會上常用語法，並非指被告給付原告之12個月薪資應達  
26 13個月薪資數額；若係如原告主張，則被告直接與原告約定  
27 較高數額之月薪再讓原告領12個月即可，何必特別表達所謂  
28 13個月之權益。原告任職期間，包含原告之被告所有員工任  
29 職期間，皆為12個月薪資外加至少1個月年終獎金制度，從  
30 未有原告主張「13個月薪資數額除以12個月給員工領」之  
31 情。依據被告所提供之薪資明細，可見原告任職7年多以

01 來，從未有13個月薪資數額除以12個月之情形。

02 (二)依據勞基法施行細則第10條第3款規定，三節獎金係屬恩惠  
03 性給與，原告請求給付中秋福利金3,000元，並無理由。

04 (三)被告就原告之勞工退休金均依法提繳，因原告對於保障13個  
05 月薪資之解釋並非正確，其基於此錯誤主張被告提繳勞工退  
06 休金不足，並無理由。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不  
07 利判決，願供擔保請准免為假執行。

08 三、本院得心證之理由：

09 (一)、原告請求被告按比例給付第13個月保障年薪、中秋福利金，  
10 有無理由？

11 1. 按勞基法第2條第3款規定：「工資，指勞工因工作而獲得之  
12 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
13 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  
14 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
15 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
16 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
17 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
18 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工  
19 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給  
20 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約  
21 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常  
22 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報  
23 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與  
24 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了  
25 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金  
26 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定  
27 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動  
28 成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條  
29 所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別  
30 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。勞基法  
31 施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名

01 義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……三、春節、  
02 端午節、中秋節給與之節金」，將「春節、端午節、中秋節  
03 給與之節金」排除在工資範圍。但此僅係勞動主管機關為杜  
04 爭議，對於非經常性給與所為之例示，雇主所核發予勞工之  
05 名義縱為「年終獎金」、「久任獎金」、「各項節金」，究  
06 竟得否列入平均工資計算範疇，仍應按上開裁判意旨所示，  
07 探究該給付是否具備勞務對價性及給與經常性，具體認定，  
08 不因形式上所用名稱而受影響。

09 2.原告主張勞動契約書第3條第2項約定「...成為正式員工  
10 後，即享有保障年薪13個月之權益」，並提出勞動契約書為  
11 憑（參見本院卷第16頁），又年終獎金發放1個月以上工資  
12 及中秋福利金3,000元，每年均固定發放，均屬經常性給付  
13 及勞力對價所得，被告則否認之，並以前詞置辯。查依被告  
14 所提出薪資及年終獎金明細（見本院卷第55頁至61頁），原  
15 告自106年9月起至113年9月期間，每年度均分別領有1個月  
16 工資以上之年終獎金，且參諸上開勞動契約書之約定係「保  
17 障年薪13個月」之用語，足認兩造間約定薪資即應包含12個  
18 月薪水，加計以年終獎金名義發放1個月薪水。參以原告所  
19 述，其入職前2年公司營運業績較好，之後業績不好，但每  
20 年度亦均核發相當於1個月薪資之年終獎金，足見被告所為  
21 年終獎金之給付，其中相當於1個月薪資部分，應屬保障年  
22 薪13個月之工資，係原告工作一定時期反覆給付之固定金  
23 額，應視為勞工工作之對價，故縱名為年終獎金，仍不失其  
24 為工資之性質，原告主張被告應按原告任職比例發放第13個  
25 月薪資，應屬有據。另中秋福利金雖名為「福利金」，然發  
26 放之數額每年3,000元，發放日期各年度均為中秋節前，且  
27 歷年來所有員工一律核發，兩造對此並無爭執，應認係具有  
28 固定性及經常性之給與，並非繫於被告之營運狀況所為給  
29 付，屬原告提供勞務所獲得之對價，亦屬於原告工資之一部  
30 分，且原告於113年當年度中秋節仍在職，是以，原告主張  
31 中秋節獎金屬勞基法規定之工資性質，亦屬有理。被告雖辯

01 稱年終獎金為恩惠性給與，視當年度營收狀況來計算，中秋  
02 福利金亦屬恩惠性給與，然並未舉證其確實係依公司營收及  
03 員工表現而增減比例發給各項獎金之積極事證，此部分辯解  
04 並不可採。

05 3.按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月  
06 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按  
07 件計酬者亦同；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資  
08 給付勞工，勞基法第22條第2項、第23條第1項、勞基法施行  
09 細則第9條分別定有明文。本院既認定保障年薪13個月為經  
10 常性給與，原告亦已於113年度提供勞務，被告自應支付對  
11 應之工資報酬，並於原告離職時，就原告113年於被告任職  
12 之天數按比例折算予原告。原告於113年工作期間為113年1  
13 月1日至同年9月30日最後工作日，共計274日，其保障年薪  
14 第13個月工資為52,000元，依其當年度在職天數比例 $274/366$   
15 計算，應為38,929元（計算式： $52,000 \times 274 / 366 \doteq 38,929$ ，  
16 元以下四捨五入），原告請求被告給付38,929元部分，  
17 自屬有據，逾此範圍則不應准許。另原告請求被告中秋獎金  
18 3,000元部分，亦屬有據，應予准許。

19 4.綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條請求被告給  
20 付保障年薪38,929元、中秋獎金3,000元，共計41,929元，  
21 為有理由，應予准許，逾此部分則無理由，不應准許。

22 (二)、原告請求被告應補提撥31,506元至勞保局之勞工退休金專  
23 戶，是否有理？

24 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，  
25 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  
26 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，  
27 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例  
28 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  
29 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損  
30 害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符  
31 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領

01 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退  
02 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之  
03 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  
04 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提  
05 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀  
06 （最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。又按  
07 「於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年  
08 內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應  
09 於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知  
10 之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為  
11 限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年  
12 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  
13 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  
14 自通知之次月1日起生效。雇主為第7條第1項所定勞工申報  
15 月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局  
16 查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或  
17 應調整之次月1日起生效。」、「依本條例第14條第1項至第  
18 3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資  
19 總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工  
20 資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」勞退條例  
21 第15條、勞退條例施行細則第15條第1、2款分別定有明文。

22 2.原告主張被告未足額提撥關於以年終獎金名義發放之金額，  
23 按每月工資6%計算之勞工退休金共31,506元等情，此為被  
24 告所否認。查，依被告所提出之106年9月起至113年9月止核  
25 發薪資明細所載，及本院業認定年終獎金其中相當於1個月  
26 薪資部分，應屬第13個月保障年薪之工資性質，則揆諸前揭  
27 說明，被告應於每年2月、8月申報調整提繳金額，並自次月  
28 1日起生效，即應以最近3個月工資之平均為準，故計算原告  
29 應提繳勞工退休金金額，以調整之107年2月為例，最近3個  
30 月工資即106年11月、12月、107年1月工資之平均計算，並  
31 應自107年3月1日起生效。原告自106年9月起至113年9月止

01 之各月實領工資、前3個月平均工資、每月應提繳6%之級  
02 距、應提繳金額、及實際應提繳級距、實際提繳金額應如附  
03 表之各欄位所示，被告已依附表「被告實際提繳金額」欄所  
04 示級距為原告提繳如附表「已提繳金額」欄所示金額，是本  
05 院認被告應為原告補繳勞工退休金如附表「提繳差額」欄  
06 「合計」所示金額共16,128元，原告主張依勞退條例第31條  
07 第1項規定，請求被告補提繳16,128元至勞工退休金專戶部  
08 分，為有理由，逾此範圍則無理由，應予駁回。

09 四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞退條例第6條、第31條第1  
10 項等規定，分別請求被告給付41,929元，及應補提繳勞工  
11 退休金16,128元至其勞退專戶，均有理由，應予准許。至超  
12 過上開範圍之請求，難認有據，不應准許。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院  
14 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，  
15 附此敘明。

16 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
17 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
18 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

19 七、適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確  
20 定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附  
21 計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

22 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
23 條、第91條第3項。

24 中 華 民 國 114 年 12 月 12 日  
25 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

26 以上正本係照原本作成。

27 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本  
28 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記  
29 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原  
30 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併  
31 繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 12 日  
02 書記官 馮姿蓉

03 訴訟費用計算書：  
04

項目	金額
第一審裁判費	1,500元