臺灣臺北地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第75號

原　　告　李彥徵

000000000000000000

被　　告　中菲營造事業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　許家偉

訴訟代理人　陳誌泓律師

上列當事人間給付資遣費差額等事件，本院於民國115年10月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參仟貳佰貳拾陸元，及自民國一百一十五年三月十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣參仟貳佰貳拾陸元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、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。查原告起訴聲明經歷次變更，最後變更為如聲明欄所示（見本院卷第133頁），其所為變更屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊自民國113年4月1日起受僱被告公司擔任主任技師，兩造約定原告年薪為新臺幣（下同）1,600,000元，其給付

方式為：每半年給付250,000元，每月給付785,000元，並於每年年末再給付158,000元。被告公司於115年1月26日預告資遣伊，並訂同年2月15日為勞動契約終止日，伊離職前6月經常性給與為875,527元，每月平均工資為145,921元，年資為1年又321日，故被告公司應給付伊資遣費137,126元，惟其僅給付110,588元，尚欠26,538元未給付。另勞動契約終止後，雇主負有返還勞工因履行職務所交付之文件、證件之附隨義務，此乃基於誠信原則所生之法定義務，伊遭資遣後，於同年1月27日明確告知被告公司應於同年2月15日前辦理撤銷技師登記並返還證書正本，而伊已於115年2月2日獲新雇主錄取，並可約定於同年2月16日報到，惟報到時須提出技師證書正本，詎被告公司疏未注意，遲至同年3月2日始完成撤銷登記，並通知伊領回證書，伊始於同年3月3日取得，因被告公司前揭遲延給付之行為，致伊本得於同年2月16日報到，經與新雇主協商後，推遲至同年3月9日入職，被告公司之延誤與伊無法領取新職薪資之損害間顯有因果關係，伊新職年薪1,804,000元，被告公司於115年2月16日起至同年3月2日止共計15日，伊因此受有無法領取薪資74,137元之損害，故提起本訴，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項規定請求被告公司給付資遣費差額26,538元，並依民法第231條第1項規定請求被告公司給付損害賠償74,137元等語。

（二）聲明：被告應給付原告100,675元，及其中26,538元自115年2月17日起，74,137元自115年3月3日起，均至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。

二、被告抗辯略以：

（一）年節獎金並非勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所定之工資，依勞基法施行細則第10條第1項規定，僅為恩惠性給與。資遣費差額36,617元已匯款予原告。

（二）伊公司否認有何依原告主張之日期辦理撤銷技師登記及返

還證書正本之義務，原告亦未提出契約約定或法律規定以實其說；況申請撤銷技師登記需經行政機關審核，伊公司係於115年1月30日於營造業線上申請網頁上傳檔案，於承辦審核過件後，同年2月13日至臺北市建築管理處櫃臺送件（同年2月14日至22日農曆春節期間），經建管處於同年2月25日審核通過，旋於同年3月2日通知返還證書，過程並無不合法之遲延；況原告與新雇主合意至115年3月9日報到之原因多端，原告未證明其工作技能一定侷限於技師登記及證書正本始得發揮，並因此影響其就職，其主張損害賠償欠缺因果關係。

（三）原告於任職期間，就其負責與訴外人春原營造公司之林口案件，亦有疏失導致伊公司因土方問題遭扣罰400,000元，經原告同意負擔235,641元，伊公司為抵銷抗辯。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第135至136頁）：

（一）原告自113年4月1日起任職被告公司擔任主任技師。

（二）被告公司於115年1月26日資遣原告，定同年2月15日為勞動契約終止日。

（三）原告於115年3月3日取回技師證書。

（四）被告公司於115年3月17日匯款資遣費73,971元予原告。

（五）被告公司於115年5月5日匯款資遣費差額36,617元予原告。

四、本件爭點：

（一）原告依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告公司給付資遣費差額是否有理由？金額若干？

（二）原告依民法第231條規定請求被告公司給付延誤返還技師證書之損害賠償是否有理由？金額若干？

（三）被告公司為抵銷抗辯是否有理由？

五、得心證之理由：

（一）原告依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告公司給付資遣費差額是否有理由？金額若干？

1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資

遣費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計；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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項定有明文。

2、經查：

（1）觀諸被告公司提出之原告離職前6月工資清冊，其薪資結構為：每月本薪65,500元、伙食費3,000元、職務加給10,000元、技師費每半年250,000元，另114年12月有延長工時工資2,410元、114年9月、115年1月各有獎金2,000元、114年10月獎金1,000元（見本院卷第139至146頁），前揭獎金應依勞動事件法第37條規定推定為工資，故原告離職前6月工資總額為728,410元（計算式：〈65,500＋3,000＋10,000〉×6＋250,000＋2,410＋2,000＋2,000＋1,000），原告之月平均工資為121,402元（計算式：728,410元÷6，元以下四捨五入），其自113年4月1日開始任職於被告公司至事由發生日即115年2月15日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年10個月又15日，新制資遣基數為675/720，（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為113,814元（計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下四捨五入）。被告公司僅給付110,588元（見前述不爭執事項（四）、（五）），尚欠3,226元。

（2）原告雖主張：依原證1至4可知兩造間確有約定年薪1,60

0,000元云云，然觀諸原證1通訊軟體對話紀錄，僅得知113年4月9日被告公司人員有提供原告各月給付金額一覽表，其中113年4月、10月技師費各250,000元，薪資欄位每月78,500元，年節獎金欄則在113年12月有記載158,000元（見本院卷第11頁），無從確認兩造合意原告每年年薪為1,600,000元；原證2為原告薪轉帳戶交易明細，亦僅得證明被告公司匯入之款項金額，無法認定被告公司匯款均為工資（見本院卷第13至20頁）；原證3為原告自行計算其離職前6月經常性給與總額計算式、部分薪資明細與通訊軟體對話紀錄（見本院卷第21至24頁），原證4、5之通訊軟體對話紀錄僅得看出被告公司人員提及「年薪部分會按照當初說的給付」，及原告向被告公司人員反應薪資短少，然被告公司人員並未回覆原告訊息（見本院卷第25至28頁），惟均無法得出兩造約定原告年薪為1,600,000元之結論，是原告此部分主張尚乏依據。

（3）原告另主張：年節獎金亦為工資，應計入據以計算資遣費之平均工資云云，惟按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，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，暨其他任何名義經常性給與均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，規定「本法第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。□紅利。□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。□春節、端午節、中秋節給與之節金。…」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦

即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。查：被告公司抗辯：年節獎金屬被告單方設置之恩惠性給與等語，核與臺灣社會民間習俗無違，難認具備勞務對價性；且依前揭說明，三節獎金屬勞基法施行細則第10條第3款，不具經常性給與性質，原告復未舉證證明兩造有就三節獎金特別約定屬工資性質，則其此部分主張即乏依據。

（二）原告依民法第231條規定請求被告公司給付延誤返還技師證書之損害賠償是否有理由？金額若干？

1、按債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損害。民法第231條第1項定有明文。再按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被告不能舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回原告之請求。

2、經查：

被告公司於115年1月26日資遣原告，定同年2月15日為勞動契約終止日。被告公司於115年1月30日於營造業線上申請網頁上傳檔案，於同年2月13日至建管處櫃臺送件，於同年2月25日經建管處准予備查；原告於115年3月3日取回技師證書等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項（二）、（三）、被證3、4，附於未編頁之審調補卷），而115年2月14日至22日為農曆春節假期，亦為本院職務上已知之事實，則被告公司於通知原告資遣後之4日線上申請變更登記，於同年2月13日送件，經建管處於同年2月25日准予備查，原告於同年3月3日取回技師證書，尚屬合理之作業期間，原告復未舉證證明有何規定或約定被告公司應於技師離職後多久返還技師證書，則原告主張被告公司給付遲

延，難認有據。

（三）被告公司為抵銷抗辯是否有理由？

1、按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條定有明文。次按民事訴訟法第400條第2項對經裁判之抵銷數額，復明定有既判力，則主張抵銷之當事人就其主張抵銷之債權及數額確實存在之事實自負有舉證責任（最高法院88年度台上字第3398號判決意旨參照）。

2、查被告公司固主張：原告於任職期間，就其負責與春原營造公司之林口案件，亦有疏失導致伊公司因土方問題遭扣罰400,000元，經原告同意負擔235,641元，伊公司為抵銷抗辯，並提出LINE截圖（附於未編頁之審調補卷）及簽呈明細、統一發票、土尾計價總表、佑德開發工程行請款單（見本院卷第121至128頁）為證，然遍觀前揭書證，並無原告同意負擔235,641元之記載，被告公司未舉證證明原告有何疏失致需負擔該部分損害賠償，或原告有同意負擔此部分金額，是其此部分抗辯即乏依據。

六、末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項前段、第203條分別定有明文。又新制資遣費，雇主應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項亦有明文。原告與被告公司於115年2月15日終止勞動契約，則被告公司應於115年3月17日前給付資遣費，故原告請求自115年3月18日起至清償日止，按週年利率5% 計算之遲延利息，應屬有據，逾此範圍，即無理由。

七、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1、2項規定，請求被告公司給付3,266元，及自115年3月17日起至清償日止，按週年利率5% 計算之遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

八、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

十、據上結論，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　方祥鴻

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　　115　　年　　10　　月　　14　　日

書記官　王曉雁