

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第83號

原告 張進浪

張政安

葉冬源

共同

訴訟代理人 林育生律師

複代理人 曹尚仁律師

蔡金峰律師

被告 啟盛齒輪有限公司

法定代理人 王樹南

訴訟代理人 謝秉錡律師

徐湘閔律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告丙○○新臺幣貳拾肆萬玖仟壹佰參拾柒元及自民國一〇八年八月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告乙○○新臺幣貳拾貳萬壹仟柒佰零陸元及自民國一〇八年八月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告丁○○新臺幣貳拾壹萬柒佰肆拾壹元及自民國一〇八年八月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣陸萬肆仟貳佰玖拾元至原告丙○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應提繳新臺幣伍萬伍仟陸佰伍拾陸元至原告乙○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應提繳新臺幣柒萬貳佰柒拾貳元至原告丁○○於勞動部勞工

01 保險局設立之勞工退休金個人專戶。
02 被告應開立非自願離職證明書予原告。
03 訴訟費用由被告負擔百分之四十五，餘由原告丙○○負擔百分之
04 二十一、原告乙○○負擔百分之十、原告丁○○負擔百分之二十
05 四。
06 本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣貳拾肆萬玖仟壹佰參拾
07 柒元為原告丙○○預供擔保，得免為假執行。
08 本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣貳拾貳萬壹仟柒佰零陸
09 元為原告乙○○預供擔保，得免為假執行。
10 本判決第三項得假執行，但被告以新臺幣貳拾壹萬柒佰肆拾壹元
11 為原告丁○○預供擔保，得免為假執行。
12 本判決第四項得假執行，但被告以新臺幣陸萬肆仟貳佰玖拾元為
13 原告丙○○預供擔保，得免為假執行。
14 本判決第五項得假執行，但被告以新臺幣伍萬伍仟陸佰伍拾陸元
15 為原告乙○○預供擔保，得免為假執行。
16 本判決第六項得假執行，但被告以新臺幣柒萬貳佰柒拾貳元為原
17 告丁○○預供擔保，得免為假執行。
18 其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

19 事實及理由

20 一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減
21 縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條
22 第1項但書第3款定有明文。原告起訴原聲明：（一）被告應
23 給付原告丙○○（下以姓名稱之）新臺幣（下同）586,964
24 元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5
25 之利息。（二）被告應開立非自願離職之服務證明書予丙
26 ○○。（三）被告應提繳106,908元至丙○○之勞工退休金
27 個人專戶。（四）被告應給付原告乙○○（下以姓名稱之）
28 364,626元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率
29 百分之5之利息。（五）被告應開立非自願離職之服務證明
30 書予乙○○。（六）被告應提繳66,600元至乙○○之勞工退
31 休金個人專戶。（七）被告應給付原告丁○○（下以姓名稱

之) 596,664元及自起訴狀送達翌日起至清償日止,按週年利率百分之5之利息。(八)被告應開立非自願離職之服務證明書予丁○○。(九)被告應提繳210,816元至丁○○之勞工退休金個人專戶。(十)第一、四、七項聲明,原告願供擔保,請准予宣告假執行。最後變更聲明為:(一)被告應給付丙○○619,351元及自起訴狀送達翌日起至清償日止,按週年利率百分之5之利息。(二)被告應開立非自願離職之服務證明書予丙○○。(三)被告應提繳106,908元至丙○○之勞工退休金個人專戶。(四)被告應給付乙○○394,654元及自起訴狀送達翌日起至清償日止,按週年利率百分之5之利息。(五)被告應開立非自願離職之服務證明書予乙○○。(六)被告應提繳66,600元至乙○○之勞工退休金個人專戶。(七)被告應給付丁○○536,880元及自起訴狀送達翌日起至清償日止,按週年利率百分之5之利息。(八)被告應開立非自願離職之服務證明書予丁○○。(九)被告應提繳210,816元至丁○○之勞工退休金個人專戶。(十)第一、四、七項聲明,原告願供擔保,請准予宣告假執行。原告所為聲明之變更,合於上開規定,應予准許。

二、原告主張:丙○○於民國86年7月22日起任職於被告法定代理人甲○○亦擔任法定代理人之從景齒輪有限公司(下稱從景公司),從事車床工作,每月薪資45,000元。乙○○於95年5月10日起任職於從景公司,從事倉儲工作,每月薪資34,500元。甲○○以從景公司更名為啟盛齒輪有限公司為由,於98年11月11日要求丙○○、乙○○與被告啟盛齒輪有限公司重新簽立勞動契約,並將丙○○降薪為44,000元、乙○○降薪為34,200元。原告丁○○於99年6月7日起至被告任職,從事電腦車床工作,每月薪資39,800元。被告於108年5月23日、24日及29日公告將於108年6月將工廠全部遷至嘉義縣,並非基於企業經營上所必須,且距離原工廠所在地之桃園市甚遠,卻未提供任何協助或考量原告及原告家庭之生活

01 利益，原告認為權益受害，遂於108年5月30日向桃園市政府
02 申請勞資爭議調解，兩造調解未果，被告任意遷廠之行為已
03 違反勞基法（下稱勞基法）第10條之1第1款、第4款、第5款
04 規定，原告得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
05 約，並依據勞工退休金條例第12條第1項及勞基法第16條第3
06 項規定請求被告支付資遣費、30日之預告期間工資，並依勞
07 基法第19條規定請求開立非自願離職之服務證明書。丙
08 ○○、乙○○、丁○○於108年6月15日分別以存證信函通知
09 被告已違反勞基法第14條第6款規定，將工作至108年5月31
10 日，並要求被告給付資遣費、預告工資，被告卻以調動符合
11 勞基法為由拒絕原告之請求。被告另有短給薪資、106年1月
12 1日起至108年5月31日將丙○○薪資從44,000元減薪至
13 40,000元、丁○○薪資從39,800元減薪至36,008元、未給付
14 特別休假未休薪資之情形，又丙○○、乙○○、丁○○每月
15 薪資為分別為44,000元、34,200元、39,800元，被告辦理原
16 告勞工保險應投保薪資分別為45,800元、34,800元、40,100
17 元，卻分別低報為30,300元、25,200元、25,200元，致原告
18 得請領之失業給付減少而應依就業保險法第38條第3項後段
19 規定負賠償責任，且被告未足額依勞工退休金條例第14條規
20 定提繳退休金至原告退休金個人專戶而應提繳不足之數額，
21 一併訴請被告給付。爰依勞動契約、勞基法第16條第3項、
22 第19條、第38條第3項、勞工退休金條例第6條、第12條第1
23 項、第14條、就業保險法第16條第1項、第38條第3項規定，
24 請求被告開立非自願離職之服務證明書予原告，並給付丙
25 ○○如附件一所示之短給薪資166,185元、不當減薪116,000
26 元、附件四所示特別休假未休11.5日之薪資27,144元、資遣
27 費210,222元、預告薪資44,000元、失業給付差額損失
28 55,800元，合計619,351元，並提繳106,908元至丙○○之勞
29 工退休金個人專戶、給付乙○○如附件二所示短給薪資
30 135,569元、附件五所示特別休假未休18.75日之薪資21,525
31 元、資遣費163,400元、預告薪資34,200元、失業給付差額

01 損失39,960元，合計394,654元、並提繳66,600元至乙○○
02 之勞工退休金個人專戶，給付丁○○如附件三所示之短給薪
03 資154,648元、不當扣薪109,968元、資遣費178,824元、預
04 告薪資39,800、失業給付差額損失53,640元，合計536,880
05 元，並提繳210,816元至丁○○之勞工退休金個人專戶等
06 語。

07 三、被告則以：否認有原告所稱被告法定代理人以公司更名為由
08 要求丙○○、乙○○與被告重新簽立勞動契約並降薪之情
09 事，依兩造簽訂之勞動契約書，約定原告每月薪資為丙
10 ○○31,350元、乙○○25,340元、丁○○25,340元，原告所
11 稱每月薪資數額及降薪均屬誤解。被告遷廠到嘉義大埔美園
12 區係基於企業整體經營考量，並於桃園市政府勞資爭議調解
13 程序中表示備有宿舍及交通補助，已考量原告之生活問題，
14 且未改變原告之薪資及工作條件，原告以被告遷廠為理由，
15 主張終止兩造勞動契約無理由，其請求核發非自願離職證明
16 顯無理由。若原告終止勞動契約有理由，可請求之資遣費應
17 為丙○○150,590元、乙○○131,569元、丁○○138,883
18 元，但無預告工資請求規定之適用。丙○○、乙○○、丁
19 ○○離職前6個月平均工資分別為36,854元、32,199元、
20 33,989元，應投保薪資分別為38,200元、33,300元、34,800
21 元，原告因投保薪資低報所得主張之損害金額應為28,440
22 元、29,160元、34,560元，並非原告主張之數額。原告於
23 108年7月間提起本件訴訟，所請求薪資乃定期性之給付，可
24 請求之範圍僅103年7月至108年7月間，逾此期限之工資，無
25 論是否有理由，均已罹於時效。被告為獎勵每日出勤之員
26 工，給予每位員工不同金額之出勤獎金，係屬福利性質之給
27 付，原告如有出勤，被告即再給付出勤獎金，丙○○每日
28 521元、乙○○420元、丁○○520元，並於月底計算當月原
29 告出勤日數，以現金方式發放，國定休假日等日期未出勤，
30 不符合出勤獎金之給付條件，被告當然不予核發。被告工作
31 規則第24條記明3月29日革命先烈紀日、9月28日孔子誕辰紀

念日、10月25日臺灣光復節、10月31日先總統蔣公誕辰紀念日、11月12日國父誕辰紀念日、12月25日行憲紀念日等6日因公司業務需要無法休假日數平均於年終換算工資補償，被告係以發放年終獎金方式補償，並未短給薪資。被告亦未有原告所指不當降薪。原告請求特別休假未休薪資部分，丙○○之特別休假未休日數應為11.5日，乙○○之未休日數應為16.625日。至於原告請求提繳至勞工退休金個人專戶部分，被告依工資清冊整理應提繳之差額為丙○○64,290元、乙○○55,656元、丁○○70,272元，詳如附件六所示，並同意撥補至原告上開專戶等詞，資為抗辯，並答辯聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行等語。

四、兩造不爭執事項

- （一）被告以出勤獎金名義依丙○○出勤日數按日給予521元之出勤獎金。
- （二）被告以出勤獎金名義依乙○○出勤日數按日給予420元之出勤獎金。
- （三）被告以出勤獎金名義依丁○○出勤日數按日給予520元之出勤獎金。
- （四）被告於108年6月間遷廠至嘉義大埔美工業區營運，被告提出員工宿舍、交通費補助2,000元之補償，其他薪資、工作條件未改變。

五、雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。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。勞基法第10條之1、第14條第1項第6款分別定有明文。依勞基法第14條第4項

準用同法第17條之規定，勞工依勞基法第14條規定終止勞動契約者，雇主應發給勞工資遣費。所謂勞動條件係指工資、工時、工作內容、工作地點等勞動契約內容而言。又勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用勞工退休金條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受之損失，應由投保單位賠償之。就業保險法第11條第1項第1款、第16條第1項前段、第38條第3項分別定有明文。

六、經查：

- (一) 原告前揭主張丙○○、乙○○均自98年11月11日起、丁○○自99年6月7日起任職於被告，被告於108年5月23日、24日及29日公告將於108年6月將工廠全部遷至嘉義縣非基於企業經營上所必須，且距離原工廠所在地之桃園市甚遠，卻未提供任何協助或考量原告及原告家庭之生活利益，已違反勞基法第10條之1第1款、第4款、第5款規定，原告於108年5月30日申請勞資爭議調解未果，於108年6月15日以存證信函通知被告已違反勞基法第14條第6款規

01 定，將工作至108年5月31日並要求給付資遣費、預告工
02 資，遭被告拒絕等情，並提出108年6月12日桃園市政府勞
03 資爭議調解紀錄、存證信函等影本為證。被告不爭執於
04 108年5月23日、24日及29日公告將於108年6月將工廠全部
05 遷至嘉義縣，惟以前詞辯稱其於108年6月間遷廠到嘉義大
06 埔美園區係基於企業整體經營考量，已考量原告生活問題
07 而於桃園市政府勞資爭議調解程序中表示備有宿舍及交通
08 補助，原告之薪資及工作條件並未改變，原告以被告遷廠
09 為由終止兩造勞動契約無理由等語。查被告公司設立於桃
10 園市，原告自98、99年任職於被告之日起即在被告設立地
11 之桃園市工作，堪認兩造已約定原告之工作場所在桃園
12 市，被告於108年5月間公告將於108年6月將工廠全部遷至
13 嘉義縣，變更原約定工作場所，核屬對原告之調職命令，
14 被告公告即通知原告變更工作地點時，未依前揭勞基法第
15 10條之1第4款就調動工作地點過遠，給予必要之協助，已
16 有未合，被告雖於108年6月12日勞資爭議調解程序中提出
17 員工宿舍、交通費補助2,000元之補償，其他薪資、工作
18 條件未改變【見前揭兩造不爭執事項（四）】，因原告工
19 作地點自桃園市調動至嘉義縣，二地距離過遠，除增加通
20 勤時間、費用之額外負擔，並影響原告及其家庭之生活利
21 益，被告僅提供員工宿舍及交通費補助2,000元之協助亦
22 有不足，原告尚須忍受因此之生活不利益，已逾社會一般
23 通念可容忍之合理範圍，違反兩造間勞動契約，致損害原
24 告權益。原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造
25 間勞動契約，洵屬有據。

26 （二）原告終止兩造間勞動契約既有理由，自得依前揭規定請求
27 被告給付資遣費。丙○○於107年12月至108年5月所領工
28 資，依被告提出之工資清冊所列當月「應領合計」（即
29 「本薪」、「職務津貼」、「生產獎金」等項目合計）及
30 「節金合計」加總，分別為38,552元、39,984元、38,552
31 元、39,268元、38,552元、37,686元，依勞基法第2條第4

款、勞基法施行細則第2條規定，計算平均工資為38,766元【計算式： $(38,552\text{元} + 39,984\text{元} + 38,552\text{元} + 39,268\text{元} + 38,552\text{元} + 37,686\text{元}) \div 6 = 38,766\text{元}$ ，元以下四捨五入，下同】，其自98年11月11日起至108年5月31日止，工作年資為9年6月又20日，依前揭勞工退休金條例之規定，丙○○得請求之資遣費為185,215元【計算式： $38,766\text{元} \times 1/2 \times \{9 + [(6 + 20/30) \div 12]\} = 185,215\text{元}$ 】。乙○○於107年12月至108年5月所領工資，依被告提出之工資清冊所列當月「應領合計」（即「本薪」、「職務津貼」、「生產獎金」等項目合計）及「節金合計」加總，分別為35,359元、33,517元、32,964元、33,241元、33,359元、33,162元，計算平均工資為33,600元【計算式： $(35,359\text{元} + 33,517\text{元} + 32,964\text{元} + 33,241\text{元} + 33,359\text{元} + 33,162\text{元}) \div 6 = 33,600\text{元}$ 】，其自98年11月11日起至108年5月31日止，工作年資為9年6月又20日，乙○○得請求之資遣費為160,533元【計算式： $33,600\text{元} \times 1/2 \times \{9 + [(6 + 20/30) \div 12]\} = 160,533\text{元}$ 】。丁○○於107年12月至108年5月所領工資，依被告提出之工資清冊所列當月「應領合計」（即「本薪」、「職務津貼」、「生產獎金」等項目合計）及「節金合計」加總，分別為35,259元、35,670元、34,848元、35,259元、35,259元、33,848元，計算平均工資為35,024元【計算式： $(35,259\text{元} + 35,670\text{元} + 34,848\text{元} + 35,259\text{元} + 35,259\text{元} + 33,848\text{元}) \div 6 = 35,024\text{元}$ 】，其自99年6月7日起至108年5月31日止，工作年資為8年11月又24日，丁○○得請求之資遣費為157,316元【計算式： $35,024\text{元} \times 1/2 \times \{8 + [(11 + 24/30) \div 12]\} = 157,316\text{元}$ 】。從而，丙○○請求資遣費185,215元、乙○○請求資遣費160,533元、丁○○請求資遣費157,316元部分，為有理由，逾此數額之請求，則屬無據。

（三）原告前揭主張被告辦理原告之勞工保險投保薪資低報，致丙○○、乙○○、丁○○分別受有55,800元、39,960元、

53,640元之失業給付差額損害等情，並提出桃園市政府就業服務處函、勞動部勞工保險局函、桃園市政府就業服務處中壢就業中心失業給付申請書、存摺等影本為證。被告雖不爭執原告所主張辦理原告勞工保險之投保薪資金額及有低報情形，惟以前詞置辯，爭執原告主張之每月薪資金額、應投保薪資金額及所受損害數額。查丙○○離職前6個月所領薪資，分別為38,552元、39,984元、38,552元、39,268元、38,552元、37,686元，已如前述，依勞工保險投保薪資分級表，應投保薪資分別為40,100元、40,100元、40,100元、40,100元、40,100元、38,200元，離職前6個月平均月投保薪資應為39,783元【計算式： $(40,100\text{元} + 40,100\text{元} + 40,100\text{元} + 40,100 + 40,100\text{元} + 38,200\text{元}) \div 6 = 39,783\text{元}$ 】。丙○○符合前揭所定失業給付請領條件，惟因被告將其投保薪資以多報少為30,300元，致受有失業給付差額損失34,139元【計算式： $(39,783\text{元} - 30,300\text{元}) \times 60\% \times 6 = 34,139\text{元}$ 】。乙○○離職前6個月所領薪資，分別為35,359元、33,517元、32,964元、33,241元、33,359元、33,162元，已如前述，依勞工保險投保薪資分級表，應投保薪資分別為36,300元、34,800元、33,300元、33,300元、34,800元、33,300元，離職前6個月平均月投保薪資應為34,300元【計算式： $(36,300\text{元} + 34,800\text{元} + 33,300\text{元} + 33,300\text{元} + 34,800\text{元} + 33,300\text{元}) \div 6 = 34,300\text{元}$ 】。乙○○符合前揭所定失業給付請領條件，惟因被告將其投保薪資以多報少為25,200元，致受有失業給付差額損失32,760元【計算式： $(34,300\text{元} - 25,200\text{元}) \times 60\% \times 6 = 32,760\text{元}$ 】。丁○○離職前6個月所領薪資，分別為35,259元、35,670元、34,848元、35,259元、35,259元、33,848元，已如前述，依勞工保險投保薪資分級表，應投保薪資分別為36,300元、36,300元、36,300元、36,300元、36,300元、34,800元，離職前6個月平均月投保薪資應為36,050元【計算式： $(36,300\text{元} +$

36,300元+36,300元+36,300元+36,300元+34,800元)
÷6=36,050元】。丁○○符合前揭所定失業給付請領條件，惟因被告將其投保薪資以多報少為30,300元，致受有失業給付差額損失39,060元【計算式：(36,050元-25,200元)×60%×6=39,060元】。故原告依就業保險法第38條第3項規定請求被告賠償丙○○34,139元，賠償乙○○32,760元，賠償丁○○39,060元部分，為有理由，逾此金額部分，則無理由。

(四)原告另依勞基法第16條第3項規定請求給付30日預告期間工資部分，按雇主依第十一條或第十三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。勞基法第16條第1項、第3項定有明文。依上開規定，雇主應給付預告期間之工資限於雇主依勞基法第11條或第13條規定終止勞動契約且未依勞基法第16條第1項期間預告而終止之情形。本件為原告依勞基法第14條終止勞動契約，與上開雇主終止勞動契約而應給付預告期間工資之情形不符，原告依勞基法第16條第3項規定請求被告給付預告期間工資，並無理由。

七、勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。上開條文雖未明定服務證明書之應記載事項，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。勞工因有上開規定之非自願離職事由時，可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查兩造間勞動契約係因勞基法第14條之規定而終止，屬於前揭就業保險法所稱非自願離

01 職，依上開規定及說明，原告請求被告發給非自願離職證明
02 書，自有理由。

03 八、原告另請求被告給付附件一至三所示短給薪資、給付丙
04 ○○、丁○○不當降薪部分之薪資、給付原告特別休假未休
05 薪資部分：

06 (一) 原告請求附件一編號1至150、195至205、附件二編號1至
07 149、194至203、附件三編號1至138、180至188所示被告
08 以國定假日、特別休假、喪假、公傷假未上班必須扣除出
09 勤獎金而短給薪資部分，被告否認短給薪資，並以前詞辯
10 稱出勤獎金係屬福利性質，未出勤日期當然不給付出勤獎
11 金等語。按勞基法用詞之工資，指勞工因工作而獲得之報
12 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
14 給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。勞基法第2條
15 第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指下列各款以
16 外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎
17 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料
18 物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋
19 節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助
20 費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇
21 主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。
22 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付
23 之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作
24 服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同
25 中央目的事業主管機關指定者。勞基法施行細則第10條亦
26 有明定。可知所謂工資係指勞工因工作所獲得之報酬，只
27 要是與勞務有對價關係，不論其名目為何，仍屬工資，然
28 如係雇主基於恩惠性或勉勵性所為之給付，縱屬經常性給
29 與，如不具勞務對價性，即與勞基法第2條第3款所規定之
30 工資不合，則不屬工資範圍。被告以出勤獎金名義，依丙
31 ○○出勤日數按日給予521元之出勤獎金、依乙○○出勤

01 日數按日給予420元之出勤獎金、依丁○○出勤日數按日
02 給予520元之出勤獎金，為兩造所不爭執【見前揭兩造不
03 爭執事項（一）、（二）、（三）】，被告給付予原告之
04 出勤獎金，係為勉勵員工出勤所為之給付，不具勞務對價
05 性，依前揭規定及說明，不屬於工資，原告主張被告於原
06 告國定假日、特別休假、喪假、公傷假未上班未給予出勤
07 獎金而短給薪資請求被告給付，並無理由。

08 （二）原告請求附件一編號151至194、附件二編號150至193、附
09 件三編號139至179所示105年12月25日前之國定假日未休
10 上班應加倍發給薪資而短給部分，被告不爭執原告於上開
11 國定假日未休上班，惟否認短給薪資，並以前詞辯稱被告
12 工作規則第24條已明定上開國定假日因公司業務需要無法
13 休假日數平均於年終換算工資補償，係以發放年終獎金方
14 式補償，且原告於108年7月間起訴，可請求薪資範圍僅
15 103年7月至108年7月間，逾此期限之薪資為時效抗辯，且
16 提出工作規則為證。按105年12月21日修正、106年1月1日
17 施行前之勞基法第39條前段規定，第37條所定應放假之日
18 休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日
19 工作者，工資應加倍發給。原告主張前揭國定假日為上開
20 勞基法規定應放假之日，原告未休假上班，被告自應依上
21 開規定加倍給付工資。被告雖辯稱依工作規則第24條規定
22 以發放年終獎金方式補償，惟未提出其已平均於年終換算
23 補償工資之數額及給付之證據，難認已為給付。惟原告係
24 於108年7月29日提起本件訴訟，被告主張原告請求本件起
25 訴回溯5年以前即103年7月29日以前之薪資部分已罹於時
26 效，拒絕給付，自屬有據。從而，原告僅得請求103年9月
27 28日至105年12月25日部分計17日國定假日上班加倍之薪
28 資。依被告提出原告簽署之勞動契約書所載每月工資丙
29 ○○為31,350元、乙○○為25,340元、丁○○為25,340
30 元，以每月30日換算每日工資為丙○○1,045元、乙
31 ○○、丁○○均為845元，據此計算丙○○請求17,765元

(計算式： $1,045\text{元}\times 17=17,765\text{元}$)、乙○○請求 $14,365\text{元}$ (計算式： $845\text{元}\times 17=14,365\text{元}$)、丁○○請求 $14,365\text{元}$ (計算式： $845\text{元}\times 17=14,365\text{元}$)部分為有理由，逾此數額之請求則無理由。

(三) 原告主張被告於106年1月1日起至108年5月31日將丙○○薪資從 $44,000\text{元}$ 減薪至 $40,000\text{元}$ 、將丁○○薪資從 $39,800\text{元}$ 減薪至 $36,008\text{元}$ ，請求給付不當降薪之薪資部分，被告辯稱約定丙○○每月薪資為 $31,350\text{元}$ 、丁○○每月薪資為 $25,340\text{元}$ ，並提出丙○○、丁○○簽署之勞動契約書為證。原告不爭執被告提出勞動契約書上其簽名之真正，復未舉證與被告約定之每月薪資如原告所述，其主張被告不當降薪而請求給付所降薪資，自屬無據。

(四) 原告前揭請求被告給付附件四所示丙○○未休特休剩餘 16.16日 、附件五所示乙○○未休特休剩餘 18.75日 之特別休假未休薪資部分，被告以前詞辯稱丙○○未休日數應為 11.5日 ，乙○○未休日數應為 16.625日 ，並提出原告打卡之出勤紀錄、載有丙○○、乙○○特別休假日數、時數之請假單等為證，原告對於被告提出請假單、出勤紀錄之形式上真正均不爭執，就被告所列原告休假日爭執未休部分，又未提出反證，堪認丙○○之特別休假未休日數為 11.5日 、乙○○之特別休假未休日數為 16.625日 ，丙○○每日工資為 $1,045\text{元}$ 、乙○○每日工資為 845元 ，已如前述，據此計算丙○○請求特別休假未休薪資 $12,018\text{元}$ (計算式： $1,045\text{元}\times 11.5=12,018\text{元}$)、乙○○請求特別休假未休薪資 $14,048\text{元}$ (計算式： $845\text{元}\times 16.625=14,048\text{元}$)部分為有理由，逾此數額之請求則無理由。

九、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。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。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。上開勞工退休金個人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，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。查原告前揭主張被告未足額提繳勞工退休金，丙○○、乙○○、丁○○分別受有勞工退休金損失106,908元、66,600元、210,816元等語，被告雖不爭執未足額提繳，但爭執未足額提繳之金額，並於108年11月25日提出其列明丙○○、乙○○、丁○○自100年1月份至108年5月份之逐月工資、出勤節金及合計金額、投保單位（實際投保薪資）、應投保單位（應投保薪資）及差額（即未足額提繳之投保薪資百分之6數額），暨其合計金額如附件六所示，分別為丙○○64,290元、乙○○55,656元、丁○○70,272元。原告雖主張丙○○、乙○○、丁○○月薪分別為44,000元、34,200、39,800元，惟為被告否認，且與被告所提出原告簽署勞動契約書約定之每月工資不符，原告復未舉證證明，且對於附件六被告所列每月份工資、出勤節金及合計之數額，直至本件言詞辯論終結日止，迄未具體指明何項工資、出勤節金數額錯誤並提出證據證明，堪認被告所列未足額提繳之退休金數額為可採。從而，原告請求被告補足並各提繳64,290元、55,656元、70,272元至丙○○、乙○○、丁○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，逾此金額之部分，則屬無據。

十、綜上所述，丙○○請求被告給付短給薪資17,765元、特休未休薪資12,018元、資遣費185,215元、失業給付差額損失34,139元，合計249,137元及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利

息，並提繳64,290元至丙○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶、乙○○請求被告給付短給薪資14,365元、特休未休薪資14,048元、資遣費160,533元、失業給付差額損失32,760元，合計221,706元及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，並提繳55,656元至乙○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，丁○○請求被告給付短給薪資14,365元、資遣費157,316元、失業給付差額損失39,060元，合計210,741元及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，並提繳70,272元至丁○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，暨原告均請求被告開立非自願離職證明書部分，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。又本判決主文第一至六項所命給付係就勞工之給付請求，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，依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供擔保免為假執行。原告其餘請求既經駁回，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經斟酌後均不足以影響判決結果，爰不一一論述，附此敘明。

十二、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 4 月 12 日
民事勞動法庭 法 官 謝宜伶

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 4 月 13 日
書記官 李仲旻