

臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞簡字第3號

原告 李依蓓

王宥憲

共同

訴訟代理人 林琦勝律師（法律扶助律師）

被告 德暘國際有限公司

法定代理人 陳盈吉

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告李依蓓新臺幣陸萬玖仟壹佰陸拾貳元，及自民國一百零九年七月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告王宥憲新臺幣貳萬柒仟陸佰壹拾參元，及自民國一百零九年七月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬玖仟參佰玖拾壹元至勞動部勞工保險局設立之原告李依蓓勞工退休金個人專戶。

被告應提撥新臺幣捌仟伍佰陸拾捌元至勞動部勞工保險局設立之原告王宥憲勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十三，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如分別以新臺幣陸萬玖仟壹佰陸拾貳元、貳萬柒仟陸佰壹拾參元為原告李依蓓、王宥憲預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項、第四項得假執行。但被告如分別以新臺幣壹萬玖仟參佰玖拾壹元、捌仟伍佰陸拾捌元為原告李依蓓、王宥憲預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之

01 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
02 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
03 查，原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告李依蓓新臺幣（
04 下同）215,770元，及自民國107年12月1日起至清償日止按
05 週年利率5% 計算之利息。(二)被告應給付原告王宥憲35,759
06 元，及自民國107年12月1日起至清償日止按週年利率5% 計
07 算之利息。(三)被告應提繳32,501元至原告李依蓓設於勞動部
08 勞工保險局之勞工退休金準備專戶（下稱勞退專戶）。(四)被
09 告應提繳8,928元至原告王宥憲之勞退專戶（見本院卷一第
10 11頁）。嗣於本院110年3月24日言詞辯論期日當庭減縮聲明
11 為：(一)被告應給付原告李依蓓215,770元，及自109年7月7日
12 起至清償日止按週年利率5% 計算之利息。(二)被告應給付原
13 告王宥憲35,759元，及自109年7月7日起至清償日止按週年
14 利率5%計算之利息（見本院卷二第407頁）。核原告上開變
15 更及追加，其請求之基礎事實仍屬同一，且僅減縮應受判決
16 事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

17 貳、實體部分：

18 一、原告主張略以：

19 (一)原告李依蓓部分：

20 原告李依蓓於107年3月1日起受僱於被告，於被告加盟之台
21 灣之星電信股份有限公司（下稱台灣之星公司）位於南投縣
22 埔里鎮之埔里中正門市（下稱埔里門市）擔任店長，約定基
23 本底薪30,000元、跨縣市上班津貼4,000元及業績達成獎金
24 、油資補助，如有加班，以每日1,300元計算加班費。惟被
25 告僅於107年3、4月正常給付原告李依蓓薪資，自107年5月
26 起即拖欠原告李依蓓薪資，另有勞保、勞工退休金高薪低保
27 情事。嗣被告於108年3月因台灣之星公司停止被告之系統權
28 限，而無法繼續經營埔里門市，因原告李依蓓有上開被告積
29 欠原告李依蓓薪資之事，且原告李依蓓之系統權限亦遭台灣
30 之星公司停止，遂於108年3月26日以通訊軟體LINE向被告法
31 定代理人陳盈吉通知將於108年3月31日離職，再以起訴狀繕

01 本之送達再為終止兩造間僱傭關係意思表示。現因被告尚積
02 欠原告李依蓓自107年5月至108年3月間不足發給之薪資、津
03 貼、油費補貼、業績獎金、加班費等計192,054元及資遣費
04 23,716元，被告應為給付，並應依000年0月0日生效之勞工
05 退休金提繳工資分級表（下稱退休金提繳分級表）提繳35,7
06 59元至原告李依蓓之勞退專戶。爰依兩造間勞動契約、勞動
07 基準法（下稱勞基法）第22條、第14條第1項第5、6款、第2
08 項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條
09 第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，提起本件訴訟等
10 語。

11 (二)原告王宥憲部分：

12 原告王宥憲於107年11月1日起受僱於被告，約定基本底薪28
13 ,000元，跨縣市車資津貼每趟280元及業績達成獎金。但被
14 告自107年12月份起即未正常給付原告王宥憲薪資、獎金，
15 更將原告王宥憲之勞保投保於相同法定代理人之致雍頤禾有
16 限公司（下稱致雍公司），及有勞保、勞工退休金高薪低保
17 等情事。嗣被告於108年3月因經台灣之星公司停止被告之系
18 統權限，且被告有積欠原告王宥憲薪資，再原告王宥憲之系
19 統權限亦遭台灣之星公司停止，原告王宥憲遂以通訊軟體LI
20 NE向被告法定代理人陳盈吉為離職通知，再以起訴狀繕本之
21 送達再為終止兩造間僱傭關係意思表示。現被告積欠原告王
22 宥憲自107年11月至108年3月間不足發給之薪資計29,700元
23 及資遣費6,059元，被告應為給付，並應依退休金提繳分級
24 表提繳8,928元至原告王宥憲之勞退專戶。爰依兩造間勞動
25 契約、勞基法第22條、第14條第1項第5、6款、第2項、勞退
26 條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1
27 項規定提起本件訴訟等語。

28 (三)並聲明：1.被告應給付原告李依蓓215,770元，及自109年7
29 月7日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。2.被告應給
30 付原告王宥憲35,759元，及自109年7月7日至清償日止按週
31 年利率5%計算之利息。3.被告應提繳32,501元至原告李依

01 蓓之勞退專戶。4.被告應提繳8,928元至原告王宥憲之勞退
02 專戶。

03 二、被告答辯略以：

04 被告為台灣之星公司所屬加盟門市，所有員工薪資、獎金之
05 計算，皆以台灣之星規範之守則執行，原告之本薪、跨縣市
06 車資津貼、業績達成獎金亦符合之，另有滯銷機台出售每台
07 500元之獎金。然依被告自行開發設計之監視系統，原告每
08 月多次遲到、早退及曠職情形，原告所請求之業績獎金並非
09 台灣之星規範內容，加班費、油費補貼，數據亦係錯誤、造
10 假。原告李依蓓為賺取業績達成獎金，竟擅自變更銷售組合
11 違反公司規定及違反電信法規，導致被告遭台灣之星公司裁
12 罰，因而損失上百萬元。被告就原告李依蓓、王宥憲之薪資
13 均已給付完畢；且原告均為自行離職，被告亦無給付資遣費
14 之必要。至於原告主張被告未依實際薪資提繳至原告李依蓓
15 、王宥憲之勞退專戶，係被告應原告李依蓓之要求而高薪低
16 保，被告王宥憲則稱有積欠卡債而未提繳。故依上開情節，
17 原告請求被告給付薪資、資遣費及提撥費用至其等勞退專戶
18 ，均無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

19 三、本院之判斷：

20 (一)原告李依蓓於107年3月1日至108年3月31日任職於被告公司
21 ，與被告約定薪資為每月底薪30,000元、跨縣市補貼4,000
22 ，原告與被告李依蓓並約定於107年5月每日之油資補貼為38
23 0元，於107年6月、7月從臺中河南門市至埔里門市每日之油
24 資補貼為500元、至埔里門市為330元，加班1日則以1,300元
25 計算，原告李依蓓於任職期間已領取之薪資為478,117元；
26 原告王宥憲於107年11月1日至108年3月31日任職於被告公司
27 ，與被告約定薪資為每月底薪28,000元，原告王宥憲於任職
28 期間已領取之薪資為117,700元乙節，為被告所不爭執（見
29 本院卷二第25頁至第27頁、第326頁至第329頁、第385頁）
30 ，並有原告已領薪資一覽表在卷可參（見本院卷一第85頁至
31 第87頁、第91頁），首堪認為真實。

(二)按勞基法第30條第5項、第6項及勞基法施行細則第21條第1項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄（包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄），逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，並保存5年，故雇主有保存勞工出勤紀錄之義務，應覈實記載俾明確勞資權益。而勞工出勤紀錄係雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據。再勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條亦有明文。經查：本件被告雖以其所設計之監視系統錄影畫面，認原告於任職期間有遲到、早退及曠職情形，而否認原告舉證其等出勤情形之薪資明細表及日報表，惟依被告所舉之監視紀錄之系統顯示時間、錄影時間設定、掌控均係由被告所為，且非原告所得隨時檢視，兩造於本事件訴訟前、中已有數宗刑事案件訴訟，為本件被告審理中所自認（見本院卷一第165頁至第169頁），則被告所舉證之出勤紀錄（見本院卷一第207頁至第209頁、第491頁至第521頁、卷二第71頁至第79頁、第195頁），是否足以真實呈現原告之出勤情形，即非毫無可疑。且被告所使用之遠端監視設備需仰賴網路、電力連續供給方能維持正常運作，然網路設備斷訊、不穩情形並非少見，監視設備亦可能因電源干擾、線路錯接或掉落、主機故障、電壓不足或不穩等均會影響其運作。況被告依其監視系統所提出之出勤紀錄，僅為片段摘錄原告遲到、早退、曠職日數、時間，並非係使用足以覈實之工具記載原告出勤情形，故本院認被告並不得以監視畫面及其所整理之出勤時間作為本件之出勤紀錄。故本件被告未依勞基法第30條第5項規定置備保存出勤紀錄之義務，致無從遵循勞動事件法第35條之提出義務，本院自無從依勞動事件法第36條第1項規定命其提出，然參以原告業已提出其任職期間之薪資明細及埔里門市日報表（見本院卷一第19頁至第61頁、第73頁至第81頁），本院認應類推適用同法第36條第5項規定

內容「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之規定」，認原告提出之前開薪資明細表所載之原告出勤天數均為真正。

(三)原告得請求各筆項目、金額說明如下：

1.關於原告得請求之正常工時工資部分：

原告出勤情形應以原告舉證之出勤天數為真正，已如前述，故原告李依蓓自107年5月1日起至108年3月31日止，得請求每月正常工時工資均為34,000元（見本院卷一第19頁至第23頁、第27頁、第35頁至第37頁、第43頁、第49頁、第53頁、第57頁、第61頁）；原告王宥憲自107年11月1日起至108年3月31日止，得請求每月正常工時工資則為28,000元（加計預支之2,000元）、27,500元（扣除兩造不爭執之遲到1日罰款500元）、28,000元、28,000元、28,000元（見本院卷一第73頁至第81頁）。

2.關於原告李依蓓得請求之假日延長工時工資部分：

原告李依蓓主張其有於107年5月間假日加班7日、得請求每日加班費為1,300元、共計9,100元部分，參以原告李依蓓於107年5月間出勤天數為30日，業經原告李依蓓提出薪資明細所載之出勤天數為證，並經本院審認如上，亦有原告李依蓓舉證休假紀錄、對話紀錄為證（見本院卷二第147頁、第201頁至第211頁）。則本件被告既無爭執假日加班費為每日1,300元（見本院卷二第223頁），原告李依蓓得請求107年5月之假日延長工時工資9,100元（計算式：7日×1,300元=9,100元），即屬有據。

3.關於原告李依蓓得請求油資補貼部分：

原告李依蓓、被告間就原告李依蓓任職期間得請求油資補貼及各月補貼金額乙事，並無爭執（見本院卷二第379頁、第381頁），但就原告得請求之日數暨費用經被告以「李依蓓虛報油資總表」，就原告李依蓓於107年5月、6月、7月間請求逾22,920元（計算式：10,260元+7,500元+660元+4,500元=22,920元）為爭執（見本院卷二第359頁、第385頁），

則原告李依蓓即應就其得請求之其餘油資補貼費用為舉證。本件原告李依蓓已就其於107年5月至7月間之出勤天數舉證並經本院認定如前，但就其於107年6、7月出勤日出發地點為何地則無舉證，故本院認除被告未爭執而得請求之金額外，其餘因原告李依蓓住居所為臺中地區，應均以臺中地區至埔里門市之油資補貼金額為計算，故原告於107年5月間出勤天數為30日（見本院卷一第19頁），其得請求之油資補貼費用為11,400元（出勤天數30日×380元=11,400元）；於107年6月間其出勤天數為22日（見本院卷一第31頁），佐以被告不爭執之15日臺中河南門市至埔里門市、2日臺中地區至埔里門市之油資補貼費用（見本院卷二第385頁），原告李依蓓於該月得請求之油資補貼費用為9,810元【計算式：（15日×500元）+（2日×330元）+（22日-15日-2日）×330元=9,810元】；於107年7月間其出勤天數為15日（見本院卷一第31頁），及被告不爭執之9日臺中河南門市至埔里門市油資補貼費用（見本院卷二第385頁），原告李依蓓於該月得請求之油資補貼費用為6,480元【計算式：（9日×500元）+（15日-9日）×330元=6,480元】。故原告李依蓓於107年5月1日至7月31日得請求油資補貼費用為27,690元（計算式：11,400元+9,810元+6,480元=27,690元）。

4. 關於原告得請求業績獎金部分：

原告主張於其等任職期間被告允諾發給各項業績獎金等等，經被告否認，則原告即應就被告允諾發給獎金及獎金計算方式為舉證。本件原告李依蓓舉證之聊天軟體LINE之對話紀錄（見本院卷二第201頁），內容雖載「（被告李依蓓）吉哥，上次問你的達30000營收加碼多少，有答案了嗎。之前是我達25000營收加碼3500我都習慣打在KPI上面。（被告）8000會不會太少？（原告李依蓓）笑死。我覺得很大方了。（被告）ok。」等語，但自上開對話紀錄觀之，並無顯示原告李依蓓、被告對話之時間係何時，其等對話內容亦無表明係於何段時間內（如每日、每週、每月或每年）營收達30,000

元即發給獎金8,000元，亦無敘明該營收係指關於何項目之營收，及自何段時間實施獎金發給；且上開對話內容，亦與原告主張被告允諾之業績獎金項目即滯銷機台出售獎金、客戶申辦月租級距加總營收獎金、個人毛利達10萬元獎金、客戶新申辦門號獎金（見本院卷一第83頁、第89頁）內容不相符合，故原告此部分之舉證要難認定兩造間有就原告主張之各項業績獎金達成合意。再本件經函詢台灣之星公司關於業績獎金之計算方式，經台灣之星公司函覆以：「有關本公司與加盟門市間之佣獎金核算，原則上皆係本公司直接核發予加盟主，與加盟門市人員無涉，僅在特殊獎勵活動的方案下，本公司才會直接核發予加盟門市人員。次查，本公司曾依『107年4月加盟門市檻數獎勵·真加盟獎勵辦法』之『附件三加盟門市人員獎勵』（如附件）之規定，結算核發第00000000期業績及任務獎金新臺幣（下同）5,231元予原告李依蓓，匯款日期為107年8月20日。原告2人係加盟主之員工，而非本公司員工，故與本公司直營門市人員無涉。至於，原告2人與加盟主間之工資給付內容，自應由聘僱之加盟主自行提供，特予陳明。」等語（見本院卷二第253頁）。是依台灣之星公司上開函文所載，亦無從證明原告主張之各項業績獎金計算及給予條件係屬真實。且原告所舉證之單據資料，未經被告認可而簽署於上，原告亦無陳明單據所列各項獎金之細項內容，則原告得請求之各項業績獎金數額，是否已達其等主張之各項業績獎金項目要求，亦屬未能證明。故原告此部分主張，即非可採。是以，原告請求被告給付各月業績獎金等等，即非有據。

5. 從而，原告李依蓓於107年5月1日起至108年3月31日止之任職期間，其得請求被告給付之薪資為50,745元【計算式：（每月正常工時工資34,000元×11月+107年5月之假日延長工時工資9,100元+107年5月至7月之油資補貼27,690元）－（原告李依蓓已領薪資478,117元－107年3月薪資35,690元－107年4月薪資82,382元）＝50,745元】；原告王宥憲於107

01 年11月1日起至108年3月1日止得請求被告給付之薪資為21,8
02 00元【計算式：(28,000元+27,500元+28,000元+28,000
03 元+28,000元)－(原告王宥憲已領薪資117,700元)＝21,
04 800元】。

05 (四)按雇主不依勞動契約給付工作報酬或違反勞動契約或勞工法
06 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；
07 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
08 之日起，30日內為之；但雇主有前項第6款所定情形者，勞
09 工得於知悉損害結果之日起，30日內為之；第17條規定於本
10 條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列
11 規定發給勞工資遣費：一、在同一僱主之事業單位繼續工作
12 ，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費；二、依前款
13 計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之；未滿1
14 個月者以1個月計，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第2
15 項、第4項、第17條第1項分別定有明文。又勞工適用本條例
16 之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依
17 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞
18 工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其
19 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
20 ，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞
21 基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文
22 。再勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由
23 (如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益
24 之虞)告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇
25 主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得
26 僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具
27 體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合
28 法之依據。

29 (五)本件原告主張其等係因被告未按時給付工資，且未依規定提
30 繳退休金，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞
31 動契約，並依同條第4項、同法第17條、勞退條例第12條規

01 定請求資遣費等語；被告則以原告係自願離職，故意讓公司
02 無法營運，且兩造係合意終止勞動契約，被告不得請求資遣
03 費等等。茲查：原告李依蓓前以告訴人身份提告被告涉嫌詐
04 欺案件，並於該案陳述以：「108年3月21日我接到台灣之星
05 業務告訴我說被告積欠台灣之星貸款與資費，所以讓我們不
06 能營業，但是108年3月21日被告還是叫我們繼續做，我就跟
07 他說我可以幫他到3月31日。」等語（見本院卷一第189頁即
08 臺灣臺中地方檢察署109年度偵字第1404號不起訴處分書第2
09 頁）；被告與原告王宥憲之聊天紀錄，亦載「（原告王宥憲
10 ）我知道吉哥現在有困難所以我想說我就做到月底因為我覺
11 得自己沒有幫到吉哥什麼忙加上想說替您減輕人事支出另外
12 因為政府有針對失業做補助我想請吉哥幫我最後一個忙協助
13 我開一份非自願離職書讓我能去申請補助這份文件本身對您
14 不會有不良影響我不會跟吉哥要遣散費吉哥放心這樣吉哥覺
15 得如何？（被告）我們再研究一下我目前沒辦法討論」等語
16 、「吉哥晚安是這樣的我的經濟狀況您也知道我的家人也都
17 開始關心我的狀況也很擔心我本身也明白體諒您的苦衷與壓
18 力與經濟上的困境所以為了減輕您的負擔與家人討論後我還
19 是做到3/31號你也比較不會有人事成本上的壓力另一方面因
20 為我朋友在中壢的公司有缺人這些日子的生活也都是靠他幫
21 忙的家人方面則希望您幫我開非自願離職書可以請領失業給
22 付減輕生活上的壓力我這樣比較好對我家人交代讓他們放心
23 以上請吉哥協助幫忙」等語（見本院卷二第367頁、第371頁
24 ）；再被告於本院審理時亦稱：原告離職原因係因原告提出
25 3月31日要離職，其請原告繼續留下工作，但原告後來還是
26 沒有到職，是原告自己終止勞動契約等語（見本院卷一第42
27 7頁、卷二第409頁）。堪認於原告離職之108年3月31日前某
28 時，原告已分別將其等將於108年3月31日終止勞動契約之意
29 思表示送達被告，而被告仍向原告表明原告應繼續任職，是
30 兩造間就其等之勞動契約於108年3月31日終止乙事並無達成
31 意思表示合致，則被告抗辯兩造係合意終止勞動契約乙節，

即非可採。又兩造勞動契約所約定之工資給付時間為隔月領取，為兩造所不爭執（見本院卷二第326頁），被告與原告李依蓓、王宥憲約定之每月薪資分別為34,000元、28,000元，被告迄今尚積欠原告薪資未給付，已如前述，則被告確未依勞動契約給付工作報酬無訛，堪認原告已依勞基法第14條第1項第5款規定，於108年3月31日合法終止兩造間之勞動契約。至於原告主張依同項第6款終止勞動契約部分，本院既已認定原告依勞基法第14條第1項第5款規定已合法終止勞動契約，就該部分即無贅述必要。是以，原告李依蓓、王宥憲分別於107年3月1日、107年11月1日受僱於被告公司，且均於108年3月31日依勞動基準法第14條第1項第5款規定合法終止兩造間之勞動契約，業經本院審認如上。則原告李依蓓、王宥憲受僱於被告公司年資分別為1年1月、5月，原告李依蓓、王宥憲於108年3月31日終止勞動契約前6個月平均工資分別為34,000元、27,900元【（計算式： $(28,000\text{元} + 27,500\text{元} + 28,000\text{元} + 28,000\text{元} + 28,000\text{元}) \div 5 = 27,900\text{元}$ 】，是原告李依蓓、王宥憲得分別請求被告給付資遣費18,417元（計算式： $1/2 \times 1\text{又}1/12 \times 34,000\text{元} = 18,417\text{元}$ ，元以下四捨五入）、5,813元（計算式： $1/2 \times 5/12 \times 27,900\text{元} = 5,813\text{元}$ ，元以下四捨五入）。

(六)基上，原告李依蓓、王宥憲分別得請求被告給付之工資、資遣費合計為69,162元（計算式： $50,745\text{元} + 18,417\text{元} = 69,162\text{元}$ ）、27,613元（計算式： $21,800\text{元} + 5,813\text{元} = 27,613\text{元}$ ），逾此部分之請求，即無理由。

(七)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6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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。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）。再工資係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經常性給與均屬之，為勞動基準法第2條第3款所明定。工資應屬勞務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院98年台上字第446號判決意旨參照）。所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，非臨時起意且非與工作無關之給與，即屬經常性給付；而判斷雇主所為之給付是否係屬經常性之給與而屬工資，應以一般通念判斷該給付之本質是否為勞務給付之對價。又勞動基準法施行細則第10條第2、9款規定：「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。……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。……九、差旅費、差旅津貼及交際費。」等語，是依原告李依蓓、王宥憲與被告約定之勞動契約約定薪資給與項目包含基本底薪、跨縣市上班津貼、油資津貼、業績獎金等，依上開說明，兩造約定之薪資給付項目中關於油資津貼、業績獎金即非屬工資之範疇，是原告李依蓓、王宥憲與被告於勞動契約約定之經常性給與僅限於基本底薪及跨縣市上班津貼，故原告李依蓓、王宥憲工資應分別為34,000元、28,000元。則原告李依蓓於107年3月1日至108年3月31日任職期間之每月薪資應認定為34,000元、36,600元（加計延長工時工資2,600元）、43,100元（加計延長工時工資9,100元）、34,000元、34,000元、34,000元、3

4,000元、34,000元、34,000元、34,000元、34,000元、34,000元、34,000元；原告王宥憲於107年11月1日至108年3月31日任職期間每月薪資分別為28,000元、27,500元、28,000元、28,000元、28,000元。故以勞動部106年11月8日修正發佈、於107年1月1日生效之退休金提繳分級表計算（見本院卷二第213頁），原告李依蓓自107年3月1日起至108年3月31日止，得請求被告應每月提繳之勞工退休金數額於107年3月及107年6月起至108年3月止均為2,088元（即 $34,800 \times 0.06 = 2,088$ 元）、107年4月為2,292元（即 $38,200 \times 0.06 = 2,292$ 元）、107年5月為2,634元（即 $43,900 \times 0.06 = 2,634$ 元），共計27,894元（計算式： $2,088 \times 11 + 2,292 + 2,634 = 27,894$ 元）；而原告王宥憲自107年1月1日起至108年3月31日止，每月薪資分別為28,000元、27,500元、28,000元、28,000元、28,000元，其得請求被告應每月提繳之勞工退休金數額為1,728元（即 $28,800 \times 0.06 = 1,728$ 元）、1,656元（即 $27,600 \times 0.06 = 1,656$ 元）、1,728元（即 $28,800 \times 0.06 = 1,728$ 元）、1,728元（即 $28,800 \times 0.06 = 1,728$ 元）、1,728元（即 $28,800 \times 0.06 = 1,728$ 元），共計8,568元（計算式： $1,728 \times 4 + 1,656 = 8,568$ 元），而本件被告已提繳至原告李依蓓、王宥憲勞退專戶之金額分別為8,503元、0元，亦為兩造所不爭執（見本院卷二第328頁、329頁）。是原告李依蓓、王宥憲請求被告分別補提繳至勞退專戶之金額為19,391元（計算式： $27,894 - 8,503 = 19,391$ ）、8,568元，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

四、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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付

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%，亦為同法第203條所明定。是原告於本院109年7月6日調解期日請求被告依起訴狀所載金額給付原告薪資、資遣費，經被告當庭拒絕給付（見本院卷一第427頁至第428頁），故原告請求被告給付自109年7月7日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告李依蓓、王宥憲依勞動契約及相關勞動法令，請求被告分別給付69,162元、27,613元，及均自109年7月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並請求被告分別提撥19,391元、8,568元至原告李依蓓、王宥憲之勞退專戶，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、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。本件原告給付請求勝訴部分，屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，故本院依上開規定，依職權酌定相當擔保金宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、按當事人聲明之證據，法院應為調查。但就其聲明之證據中認為不必要者，不在此限，民事訴訟法第286條定有明文。原告雖聲請調查原告所有金融帳戶於其等任職期間之帳戶交易明細（見本院卷二第27頁至第29頁），然此部分之證據調查與本案爭點並無關連，本院認核無調查必要。另本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據調查，均與本案之判斷不生影響，爰毋庸一一審酌論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 4 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 玉 媛

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 110 年 4 月 29 日
03 書記官 廖佳慧