

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第39號

原告 黃瀨儀

原告 王奕靜

原告 王慧蘋

共同

訴訟代理人 李麗君律師

被告 綠洲城市股份有限公司

法定代理人 黃宗仁

訴訟代理人 楊舜麟律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年5月11日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

一、原告方面

(一) 聲明

1、被告城市綠洲股份有限公司應分別給付原告黃瀨儀新台幣(下同)000000元、王奕靜新台幣307443元、王慧蘋新台幣277646元並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

2、被告城市綠洲股份有限公司應分別提繳56632元至原告黃瀨儀之勞工保險局勞工退休金專戶、51399元至原告王慧蘋之勞工保險局勞工退休金專戶、101090元至原告王奕靜之勞工保險局勞工退休金專戶。

3、被告城市綠洲股份有限公司應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期及離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

4、訴訟費用由被告負擔。

(二) 陳述

(1)原告黃瀨儀、王奕靜、王慧蘋分別自民國(下同)102年5

月10日、99年4月8日、101年3月2日即任職於被告公司，擔任門市銷售人員，遭指派前往被告公司之桃園市桃園店、復興店、大江店服務，初始被告告知原告等每月工作天數為20、21天不等，上班時間為早上10點30分至晚間10點，中間各休息半小時，一天工作時數為10.5小時，當時被告僅告知原告月薪約可領取27,000元上下，但未明確告知底薪若干，爾後被告公司每月給予原告等薪資，均於薪資條上將薪資為明細列舉各項目，分別為底薪、福利金、全勤獎金、伙食津貼、教育津貼、責任加給、區域津貼等項目，並列舉原告等每月工作時數超過基本工時部分，並計算超時部分薪資加成，然原告等爾來竟發現被告公司計算原告等員工延長工時工資部分，雖將底薪、福利金、全勤獎金、伙食津貼、教育津貼、責任加給等列為工資一部分作為計算延長工時工資之工資計算基準，然被告卻未將每月給予區域津貼3,500元作為延長工時工資計算基準，原告等因而向被告要求延長工時工資短少給付部分，卻遭被告拒絕，原告進而又發現被告身為僱主本應依原告等實際薪資為原告提撥勞工退休金，然被告卻未依原告實際所領取薪資（包含加班費、原告以員工身分購物所遭扣取購物金亦應算入薪資），原告認被告違法解雇侵害勞工勞基法權益而依勞動基準法第14條第1項第5、6款終止雇用契約日期分別為黃瀨儀、王慧蘋係於107年7月10日終止契約、王奕靜係於107年7月12日終止契約並請求被告給付資遣費、不當減薪薪資補償、勞退提撥之差額均未獲置理，並於107年8月14日以調解程序請求資遣費、短少薪資等亦遭拒絕，故依法起訴向被告請求下列金額。

① 請求延長工時工資部分

原告等雖有打卡紀錄，每月之上班時數核算詳如附表一至三所示，原告等每月工時均較105年1月1日前以勞基法第30條規定之工時係以日、週為單位，非以月為單位，以該條所定2週工時84小時及1年為52週又1日反推年度總工時

，再分攤至12個月份計算，法定正常工時每月應為182.66小時【即（84小時÷2週×52週+8小時）÷12月=182.66】多，105年1月1日以後勞基法規定每週工時40小時，以1年52週又一天計算，則法定正常工時應為174小時（40小時×52周+8小時）÷12月=174小時。被告雖知悉應給付原告等延長工時工資卻於計算延長工時工資未將以區域津貼名義所給予工資計入計算，原告三人每月均受領區域津貼3500元，被告應將此計為工資，計算式應為：3500除以30除以8×1.33（每日加班2小時以內）×當月延長工時時數。經核算後，被告短缺給付予原告黃瀞儀延長工時工資部分數額總額為79934元，被告短缺給付予原告王奕靜延長工時工資部分數額總額為94607。被告短缺給付予原告王慧蘋延長工時工資部分數額總額為100276元，詳附表。

②請求給付資遣費

原告黃瀞儀資遣前6個月薪資分別35470元、38628元、36291元、37476元、49600元、37121元，平均薪資為39098元。到職日為102年5月10日，107年7月10日終止僱傭關係，而以勞工退休金條例第12條第1項計算新制期間之資遣費即新制基數為，資遣費為2又421分之720×39098共計101058元。

原告王奕靜資遣前6個月薪資分別36702元、39476元、36284元、47779元、38313元、32612元，平均薪資為，平均薪資為38528元。到職日為99年4月8日，107年7月12日終止僱傭關係，而以勞工退休金條例第12條第1項計算新制期間之資遣費即新制基數為4又19/144，資遣費為（4又19/144）×38528共計159196元。

原告王慧蘋資遣前6個月薪資分別6個月薪資分別37687元、43873元、46078元、35661元、34130元、36082元，平均薪資為38919元。到職日為101年3月2日，107年7月10日終止僱傭關係，而以勞工退休金條例第12條第1項計算新制期間之資遣費即新制基數為3又43/240，資遣費為（3又43/

240) × 38528 共計 123730 元。

- (2) 被告城市綠洲股份有限公司應分別提繳 56632 元至原告黃瀨儀之勞工保險局勞工退休金專戶、51399 元至原告王慧蘋之勞工保險局勞工退休金專戶、101090 元至原告王奕靜之勞工保險局勞工退休金專戶：

原告等到職後，被告每月提繳退休金之工資分級為 18780 元至 25200 元不等，惟原告之每月工資加計遭員工購物扣除薪資部份後薪資均為 3 萬元以上，被告並未依原告等實際領取薪資為提撥勞工退休金。

依據原告黃瀨儀等實際薪資，相對應證物之每月薪資存摺影本資料暨員工購物資料得知，被告應提撥勞工退休即即有差額，被告城市綠洲股份有限公司應分別提繳 56632 元至原告黃瀨儀之勞工保險局勞工退休金專戶、51399 元至原告王慧蘋之勞工保險局勞工退休金專戶、101090 元至原告王奕靜之勞工保險局勞工退休金專戶。

- (3) 被告應給付原告黃瀨儀失業給付差額損失 46800 元；應給付原告王奕靜失業給付差額損失 53640 元；應給付原告王慧蘋失業給付差額損失 53640 元：

本件原告黃瀨儀退保之當月起前 6 個月薪資分別 35470 元、38628 元、36291 元、37476 元、49600 元、37121 元，平均薪資為 39098 元，依勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資應為第 30 級即 38200 元。惟被告僅以月投保薪資 25200 元之級距投保，致原告依就業保險法規定本可請領失業給付 137520 元，因被告短報導致僅能請得 90720 元，短少金額為 46800 元，依就業保險法第 38 條第 3 項之規定，應由被告就上開失業給付差額損失負賠償責任。

原告王奕靜退保之當月起前 6 個月薪資分別 36702 元、39476 元、36284 元、47779 元、38313 元、32612 元，平均薪資為 38528 元，依勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資應為第 31 級即 40100 元。惟被告僅以月投保薪資 25200 元之級距投保，致原告依就業保險法規定本可請領失業給付 1443

60元，因被告短報導致僅能請得90720元，短少金額為53640元，依就業保險法第38條第3項之規定，應由被告就上開失業給付差額損失負賠償責任。

原告王慧蘋退保之當月起前6個月薪資分別37687元、43873元、46078元、35661元、34130元、36082元，平均薪資為38919元，依勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資應為第31級即40100元。惟被告僅以月投保薪資25200元之級距投保，致原告依就業保險法規定本可請領失業給付144360元，因被告短報導致僅能請得90720元，短少金額為53640元，依就業保險法第38條第3項之規定，應由被告就上開失業給付差額損失負賠償責任。

(4) 被告應開立非自願離職證明書與原告

本件兩造間勞動契約業因被告違法解雇原告致原告不得已以勞基法第14第1項第5、6款條終止勞動契約，符合就業保險法第11條第3項「非自願離職」定義：「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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」，自得依就業保險法第25條第3項規定，請求原投保單位即被告發給非自願離職之證明。勞基法第19條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再參酌工廠法第35條第2項就工作證明書所規定之應記載事項，暨考量就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，爰請被告發給如訴之聲明第三項所示內容之非自願離職證明書。

(二) 被告則以

1、原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 2、答辯之理由

02 (1) 區域津貼 3500 元非屬工資，無須納入延長工時工資的計算
03 基礎：

04 被告在全台各縣市共設有 18 家門市，為因應各縣市物價水
05 準不同、城鄉差異，以提昇、齊一任職各該不同縣市員工
06 的生活品質，除工資外，被告每月均有額外給付員工、依
07 門市所在縣市不同而數額有差異的「區域津貼」。例如，
08 原告三人為主管級的幹部、且所在工作門市係桃園市的桃
09 園店、復興店、大江店，故每月可領取的區域津貼即為
10 3500 元。因此，系爭區域津貼係被告對於不同縣市員工在
11 一般正常的工資之外，額外給與者，又係按縣市不同做區
12 分，與員工的工作無關。換言之，依前開判決意旨，系爭
13 區域津貼並不具「勞務之對價性」，乃係被告為單方目的
14 ，所為之獎勵恩惠給付，並非原告三人工作給付之對價，
15 自非屬工資，而不得納入延長工時工資的計算基礎。

16 (2) 原告等依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款終止勞動
17 契約，並無理由：

18 ① 按「勞基法第 14 條第 1 項第 5 款所規定之雇主不依勞動契約
19 給付工作報酬，應係指雇主對於已發生之薪資債務有給付
20 遲延或不完全給付之債務不履行情事…至於，如薪資債權
21 是否發生及數額尚未確定，則勞工得否領取薪資既屬未定
22 之數，即難謂雇主未依約給付工作報酬」，臺灣高等法院
23 105 年度重勞上字第 55 號民事判決意旨參照。

24 ② 如上所述，系爭區域津貼並不具「勞務之對價性」，乃係
25 被告為單方目的，所為之獎勵恩惠給付，非屬工資，自無
26 從作為計算延長工時工資的基礎。因此，被告並無短少給
27 付原告三人加班費，而無未依勞動契約給付工作報酬的情
28 形，原告三人自不得勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款終止勞
29 動契約。

30 ③ 再者，原告三人任職於被告已有數年之久（原告黃瀨儀：
31 5 年，原告王慧蘋：6 年、原告王奕靜：8 年），對於自己

01 的薪資結構、系爭區域津貼的性質、加班費的計算基礎等
02 ，知之甚詳未曾表達不同意見。且原告黃瀨儀為被告桃園
03 店的組長、原告王慧蘋為大江店實習店務長、原告王奕靜
04 為復興店實習店務長，三人均為門市的主管級幹部，對於
05 各該門市人事管理事務，也會對應徵或新進人員進行面試
06 、說明薪資結構。

07 ④因此，原告三人對於薪資條件，均已同意及知悉利害關係
08 ，故其以勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，亦
09 已亦已逾越勞動基準法第14條第2項所定30日的除斥期間
10 ，故原告三人主張終止勞動契約並不合法。

11 (3)綜上，原告三人主張終止勞動契約並不合法，自無從請求
12 給付延長工時工資、資遣費、提撥退休金至退休金專戶、
13 失業給付差額或開立非自願離職證明書。反而，因原告三
14 人自107年7月14日起未於原工作場所提供勞務，構成無正
15 當理由繼續曠工3日以上，被告業已合法終止原告三人與
16 被告間的勞動契約，故原告之訴並無理由。

17 三、兩造不爭執事項

18 (一)原告黃瀨儀、王奕靜、王慧蘋分別自102年5月10日、99年
19 4月8日、101年3月2日任職於被告公司擔任門市銷售員，
20 經被告指派前往桃園市桃園店、復興店、大江店服務，每
21 月領區區域津貼為3,500元。

22 (二)原告黃瀨儀、王慧蘋於107年7月10日，原告王奕靜於107
23 年7月12日依勞基法14條第1項第5、6款終止勞動契約。

24 四、兩造爭點

25 (一)區域津貼應否納入延長工時工資之計算基礎？如是，原告
26 請求延長工時之工資是否正確？

27 (二)原告終止勞動契約有無理由？

28 (三)原告請求資遣費、提退休金、失業給付差額有無理由？

29 (四)原告請求非自願離職證明，有無理由？

30 五、得心證之理由

31 1、按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工

01 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；
02 本法未規定者，適用其他法律之規定；雇主與勞工所訂勞動
03 條件，不得低於本法所定之最低標準」。其乃規定勞動條件
04 最低標準，保護勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
05 發展，為勞動法規之基本原則，解釋與適用勞動法規，自不
06 得背離上開基本原則。從而，勞基法所定之加班費等制度，
07 應不排除勞雇雙方於不違反勞基法所定最低標準之條件下，
08 合意由雇主以較優惠方式，鼓勵勞工提前離職或退休之約定
09 。次按工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
10 、及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
11 獎金、津貼、及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2
12 條第3款雖定有明文；然若獎金給付之目的在於獎勵、感謝員
13 工，屬於單方設置之恩惠性、勉勵性給與，並非員工提供勞
14 務之對價，即非屬工資。故給付之性質欠缺「勞務對價性」
15 ，即難認屬於勞基法第2條第3款所規定之「工資」。

- 16 2、本件原告黃瀞儀、王奕靜、王慧蘋分別自102年5月10日、99
17 年4月8日、101年3月2日任職於被告公司擔任門市銷售員，經
18 被告指派前往桃園市桃園店、復興店、大江店服務，任職期
19 間原告等均簽署員工聘僱契約書，有該契約書在卷可查。細
20 究契約書中約定下列事項：第一、(二)條：「員工同意於受
21 僱期間，遵守本契約書、公司工作規則、工作手冊...。二、
22 (一)薪資--每年12個月本薪，1個月年終獎金視第一年任職期
23 間比例及團隊業績而定。六、(一)本人確實瞭解在職務上教
24 育訓練的必要性，並認同於公司給予的例、休假日中，安排
25 並參與教育訓練或活動...。」等情可知，原告任職期間本受
26 有公司統一勞動條件之工作規則約束，當雇主公開揭示時，
27 係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意
28 思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示
29 承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。又
30 因現今社會業已邁入網際網路時代，電子資訊較諸紙本資訊
31 傳遞快速、容易、廣泛，雇主藉由教育訓練以為工作規則之

01 佈達，使員工得以知悉，應足以認為員工已處於認識該工作
02 規則之狀態，進而受有拘束。而本件原告等於任職期間，均
03 已知悉每月之薪資為底薪、福利金、全勤獎金、伙食津貼、
04 教育津貼、責任加給及職務加給等項目之總合，區域津貼並
05 未列入其中之情，業經被告提出門市人員面試程序說明及教
06 育訓練課程內容為證，於此已清楚說明被告公司之薪資結構
07 確實未將區域津貼納入，且原告黃瀨儀及王慧蘋亦曾參加此
08 教育訓練，有被告提出教育訓練名單可參，再參以原告王奕
09 靜係更早於99年4月8日任職被告公司，被告均有提供每月的
10 薪資明細予原告，此從原告所提出原證一之薪資條亦可確知
11 ，原告知悉員工每月之薪資計算方式，而原告等並未提出異
12 議，且依舊領取每月工資後，如常繼續提供勞務，原告等既
13 未證明其於未依照加計區域津貼所領取之每月工資，已有不
14 同意之表示，或終止勞動契約並請求給付資遣費，而仍持續
15 領取，自足以推知原告等經權衡自身利益後，已默示同意被
16 告所計算之每月工資，而與被告繼續勞動契約關係。故依據
17 兩造之勞動契約約定，本件爭點之區域津貼應不列入加班費
18 的計算基礎無疑，故原告請求加計區域津貼後之延長工時工
19 資部分，顯無依據，應予駁回。

20 3、承上，勞雇雙方基於契約自由原則議定之工資，如未低於基
21 本工資，即無不許。亦即，勞雇雙方議定之工資，如為約定
22 工作時間之全數報酬，包含每日正常工作時間、延長工作時
23 間及休假日工作之工資，且未低於基本工資加計延長工作時
24 間工資、休假日工作工資之總額時，即無違上開規定，勞雇
25 雙方均應受拘束。次按當事人互相表示意思一致者，無論其
26 為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文
27 ；又所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事
28 ，足以間接推知其效果意思者而言。再雇主不依勞動契約給
29 付工作報酬，勞工得選擇請求雇主依約給付報酬；或選擇不
30 經預告終止契約，並請求雇主發給資遣費（勞基法第14條第1
31 項第5款、第4項準用第17條規定參照）。經查，如被告所提

原告等於春節排班會給付加倍薪資之公告，另有已給付之加倍薪資之計算式在卷可參亦知，被告公司之加班費制度，已符合不違反勞基法所定最低標準之條件下，合意由雇主以較優惠給付方式為之。況再就本件爭點區域津貼之性質，初始被告公司遂以非工資之非屬勞務對待給付視之，此由被告就此津貼發放之緣由、金額及受勞工請假是否影響請領等因素綜合判斷，此由被告所提出之原告領取系爭區域津貼，不因請假致無法領取，或扣抵當月區域津貼可知，本質上非屬勞工之工作給付之對價，不符勞工因工作而獲得的報酬，從而認定非屬工資的一部分。

4、故本件原告對於薪資條件均已同意並知悉區域津貼本不列入加班費的計算基礎，被告並無任何違反勞動契約等情形，原告等以勞動基準法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，於法未合。故其等請求資遣費、加計區域津貼之工資差額提撥退休金至退休金專戶、失業給付差額及開立非自願離職證明書，亦無所據。

六、綜上所述，原告主張被告應將區域津貼計入平均工資，並以此作為計算被告應給付延長工時工資之一部既無理由，其進而主張終止勞動契約，請求資遣費、提撥退休金至退休金專戶、失業給付差額及開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證與本件判決結果無涉，均不贅述，併此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78，判決如主文。

中華民國 109 年 6 月 8 日

勞動法庭法官 彭淑苑

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 109 年 6 月 8 日

