臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第31號

原　　告　林巧玲
訴訟代理人　法扶律師郭振茂
被　　告　東西全球文創產業股份有限公司
法定代理人　李冠廷
訴訟代理人　陳君瑋律師
複　代理人　陳正鈺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣184,987元，及自民國108年2月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣14,580元至原告設立於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之76，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行；但被告如分別以新臺幣184,987元、14,580元為原告預供擔保，各得免為假執行。

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3款定有明文。原告起訴時訴之聲明第1項原為：「被告應給付原告新臺幣（下同）239,234元，及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」，嗣於民國108年7月31日辯論期日變更為：「被告應給付原告200,734元，及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」，有本院筆錄及民事減縮聲明狀在卷可認（院卷第275、277頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告自101年7月16日起受僱被告，擔任「WE PEOPLE東西名人」雜誌執行主編，約定月薪40,000元。原告嗣於102年9月升任副總編輯，月薪為47,000元，職掌範圍含括:採訪撰稿、主導特別企劃規劃方向、審核並協助新進編輯撰稿、規劃版面排列順序、配合業務部門需求分配廣編內容執行人員等，且被告公司內部職務從屬，原告僅須向社長報告。被告公司嗣於107年4月間增設總編輯一職，原告須向總編輯暨社長報告。又自103年2月起於本薪外，尚按月發給手機津貼2,400元（嗣於103年3月減為1,200元，再於104年1月起取消此項津貼）、交通津貼8,000元（嗣於103年3月減為4,000元，復於104年1月減為2,600元，並於同年7月更名為車資津貼）及業績獎金（按廣編業務收入比例計算）予原告，並自105年4月起調整月薪為50,000元，另發給車資津貼2,600元及業績獎金。

㈡詎被告公司負責人李冠廷（以下逕稱其名）於107年10月29日向原告表示，公司自11月起將予降職減薪，並未告知不適任副總編輯之具體理由，斯時原告即表示不同意；李冠廷復於107年11月間與總編輯梁鴻斌先後告以原告職務調動為非主管職之資深執行主編，職掌採訪撰稿，且減發車資津貼2,600元，並將原告部分工作內容即主導特別企劃規劃方向、審核並協助新進編輯撰稿、規劃版面排列順序、配合業務部門需求分配廣編內容執行人員等職務範疇移交予新任執行副總編輯陳宜慧（原任採訪主編職務），亦未說明緣由，原告仍表示不予同意。李冠廷再於12月4日逕將原告職務調動為資深採訪主編，並指示視覺設計人員許銘軒更改原告在東西名人雜誌107年12月號版權頁之職稱為資深採訪編輯。固不論資深執行主編抑或資深採訪主編，就被告公司內部職務從屬，原告須向執行副總編輯即陳宜慧報告，而非向總編輯暨社長報告，並觀東西名人雜誌107年4、5月號版權頁分載

原告職務副總編輯排序於執行長暨發行人且總編輯/副發行人之下、採訪主編陳宜慧排序於原告職務之下，惟於107年12月號版權頁原告職務資深採訪主編排序於執行長暨發行人、社長、總編輯/副發行人及執行副總編輯陳宜慧之下，足知被告已調降原告職務及薪資。為此，原告申請勞工保險被保險人投保資料表、繳納6%退休金至勞工個人專戶明細等資料，始發現被告竟未按原告全月實領薪資總額為投保薪資，被告該等短報薪資之違法情事，更導致被告就雇主依法應提撥之勞工退休金數額短少提撥，而使原告已受有損害。就此，原告先於107年11月23日提出勞資爭議調解申請，嗣兩造經勞資爭議調解未成立。原告嗣於107年12月7日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止與兩造間勞動契約，並請求被告於107年12月14日前給付資遣費及積欠薪資。嗣亦再次提出勞資爭議調解申請，請求被告依法給付資遣費、補提繳勞退金及開立非自願離職證明書予原告，惟兩造經勞資爭議調解仍未成立。

㈡原告本件得請求之項目：

1.資遣費200,734元：原告受僱於被告期間（自101年7月16日至107年12月10日)共6年4月25日，年資計6.4028年（計算式：6＋(4＋25÷ 30)÷ 12＝6.4027，小數點第4位以下四捨五入）；而原告離職前6個月（即107年6月10日至107年12月9日）每月薪資：107年6月（10日至30日計21日）43,120元（計算式：61,600÷ 30× 21）、107年7月60,100元、107年8月62,600元、107年9月61,600元、107年10月55,100元、107年11月61,356元(被告於107年12月5日匯付原告11月薪資53,329元，內扣勞健保費用1,674元，同年12月11日補匯車資津貼2,600元，12月17日補匯Pomellato寶曼廣告專案業績獎金3,753元，是107年11月薪資61,356元)、107年12月（1日至10日）32,336元，合計376,212元，月平均工資係為62,702元（計算式：376,212÷ 6），被告應給付原告資遣費200,

734元（計算式:62,702÷ 2× 6.4028）。

2.補提繳勞退金22,572元：被告公司尚有未依原告實質薪資提繳勞工退休金，造成短少提繳之情形，原告自101年7月16日起至107年12月10日止受僱於被告，被告公司自103年2月起，於月薪外，另按月發給原告手機津貼、車資津貼及業績獎金，原告每月薪資自103年3月起即不固定，應以原告3個月平均工資提繳勞工退休金。從而，原告每月之「實領薪資數額」、「應提繳工資級距」及「被告實際提繳退休金、工資級距」間之差額累計經精算後如附表所示，被告應補提繳差額之金額為22,572元。

㈣爰依兩造間勞動契約及勞工退休金條例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告200,734元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5 %計算之利息。2.被告應提撥22,572元至原告之勞工退休金個人專戶。3.被告應發給原告非自願離職證明書。4.依職權宣告假執行。

二、被告則以：

㈠降職減薪部分：

1.社會上各公司行號基於內部分工，公司組織多有不同，職稱、職掌也略有差異，且經營策略也時有組織調整等需求，因此，職務是否調降應實質認定之(如以職掌、權限、待遇……等角度)，不宜逕以形式外觀為速斷；且觀之「WE PEOPLE東西名人」雜誌版權頁，被告公司社長(即被告公司負責人)，多有排序於本期攝影師、創意動畫編輯、視覺設計、特派編輯、採訪主編、特約採訪主編、時尚總監、副總編輯、總編輯等之後，足知「WE PEOPLE東西名人」雜誌版權頁，其公司員工之排序，並無法反映公司內部職位上下從屬關係，否則社長居於公司最高經營管理職位，怎可能排序於眾多員工之下。又被告公司於107年間進行組織改造，經營階層決議於編輯部不再使用副總編輯此一職稱，遂調整原告職稱，然原告負責業務範圍、職務權限（含括指導並帶領資淺新進

編輯、獨立採訪、自由安排公出行程等）暨職務從屬、薪資待遇等勞動條件均無任何改變。舉凡：⑴主導特別企劃規劃方向：被告公司為經營WE PEOPLE東西名人雜誌媒體業，編輯部每月會進行下期雜誌報導特別企畫提案，所有編輯部員工均可提出構想，經內部討論後選出最好企劃案，呈報予公司決定並執行，由該提案員工擔任特別企劃主導人，其他員工從旁輔助，因此所有編輯部員工都有機會主導特別企劃，原告亦然，要無原告指稱其主導特別企劃規劃方向職掌受剝奪之情。⑵審核並協助新進編輯撰稿：依被告公司規定及媒體業慣例，資深編輯本有協助、引導新進編輯之責，原告既身為資深編輯，當屬其職掌一部。⑶規劃版面排列順序：雜誌每月版面排列係為總編輯職權，總編輯當視該期雜誌風格、企劃方向、客戶需求等，親自或指派編輯部員工協助版面排列，此自始屬總編輯職權，縱總編輯偶有指派原告協助，亦難謂屬原告職掌。⑷配合業務部門之需求分配廣編執行人員：倘業務部門提報有廣編執行之需求予編輯部，則總編輯須指派特定編輯，此固屬總編輯職權。原告僅須向被告公司編輯部唯一主管總編輯及社長報告，惟陳宜慧亦為編輯部資深員工，原告於業務上自有與陳宜慧協調之必要，況且，原告在公司之資歷資深，享有相當話語權且具實質影響力。再者，調整原告職稱，乃源自被告公司內部組織調整之故，對原告職權、待遇等勞動條件均無任何不利，故非損害；此外，原告未依公司規定就107年11月車資津貼檢附單據提出申請，被告公司因而未發給車資津貼2,600元，此亦難謂原告受損害，且兩造固然於107年11月23日初次勞資爭議調解時，就是否保留原告每月車資津貼補助2,600元意見分歧，惟被告為表達慰留誠意，決定保留車資津貼補助，以每個月金額2,600元為上限，被告並未取消原告每個月車資補助2,600元。參以被告於107年12月24日第二次勞資爭議調解會議紀錄：「(一)勞方於101年7月24日到職，擔任資深執行主編，約定工資為月薪底薪50,000元及車資津貼2,600元」(原證7)

。是被告係因組織改造緣故，調整原告職稱，惟原告負責業務範圍、職務權限暨職務從屬、薪資待遇等勞動條件均無任何改變。

2.原告於107年10月29日受被告負責人告知，知悉被告降職減薪有違反勞動契約之情，卻遲至107年12月10日始依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，顯逾越勞基法第14條第2項本文所定30日除斥期間，應不生終止效力。且原告於被告提出除斥期間抗辯後，原告復主張係於107年11月22日始知悉上開情事，係臨訟杜撰之詞。

㈡不經預告終止兩造勞動契約並請求資遣費、開立非自願離職證明書部分：

1.被告車資津貼之發放方式：如員工當月因公務外出，則由員工先行墊付交通費，員工於月底再提出當月交通費支出單據，經公司會計檢核無誤後，實報實銷，原則上每個月上限2,600元，並隨當月薪資於下月5日發給。惟原告至今仍未提出107年11月交通費支出單據，依被告公司規定本不應發給，業如前述，是被告並無未依勞動契約給付工作報酬之情。惟原告於107年11月間確實有許多公務外出行程，被告為求公司營運順利、勞資和諧，已於107年12月11日將107年11月車資津貼2,600元匯至原告名下帳號。又被告公司廣告專案業績獎金之發放方式：(1)若公司編輯部員工成功帶進廣告業務，可獲得按廣告售價扣除成本後4%抽成獎勵。(2)若編輯部員工全程參與執行該廣告專案，可再獲得廣告售價扣除成本後3%抽成獎勵。(3)公司於廣告專案款項入帳後之次一發薪日，將上開報酬匯至員工薪資帳戶，又若客戶採分期付款，則按各期款項佔廣告總價比例計算發給。而Pomellato(寶曼)廣告專案總價1,100,000元(其中被告公司成本424,915元)，採分二期支付，每期支付50%，被告公司於107年11月初已收受第一期款項550,000元，是被告應給付原告之廣告專案業績獎金，惟原告於107年9月14日未到場擷取、蒐集編輯報導素材，不符全程參與專案執行，是原告於107年12

月5日可分得5,003元（計算式：[55萬-424,9 15] X 4%）。又原告再領取Pomellato (寶曼)廣告專案業績獎金3,753元，係以原告全程參與執行該廣告專案為前提，惟原告未向被告公司總編輯、社長提出缺席申請，且當日更無其他公務行程，即未於107年9月14日到場擷取、蒐集編輯報導素材，係可歸責於己事由致未全程參與並執行該廣告專案，甚且當日活動因為沒有其他編輯人員在場與攝影師溝通、協調獲取報導素材，引發廠商怨懟，從而，原告不得請求被告給付Pomellato(寶曼)廣告專案之業績獎金3,753元，況被告基於原告為Pomellato(寶曼)廣告專案付出諸多心力，為求公司營運順利、勞資和諧，已於107年12月17日匯付業績獎金3,753元予原告，是被告並無未依勞動契約給付工作報酬之情。

2.被告向來恪遵法令，就原告薪資條臚列薪資金額部分，均足額投保勞健保，並依法按月提撥投保薪資6%至原告勞退帳戶。惟被告考量手機津貼、交通(車資)津貼，係員工以私人話機從事公務、因公務出差支出交通費等，應由被告承擔，是由員工先行墊付再於當月月底檢附單據提出申請，採實報實銷制，經審核後於一定金額上限內隨當月薪水支付，性質上係被告償還員工從事公務所事先代為墊付之費用，並非員工付出勞動力所獲取報酬，不具備勞務對價性，非屬工資。佐以被告每月發給原告薪資明細單，分別臚列薪資、車資津貼，顯有區分具勞務對價性之薪資及屬於費用償還性質之車資津貼。且被告於107年12月6日、同年月24日兩次勞資爭議調解會議均分別敘述底薪、車資津貼，足認兩者性質不同。至被告請員工每月統一申請車資津貼，並隨工資將車資津貼於下月5日發給，其目的僅係避免員工反覆提出申請，節省作帳、出納勞費，並無將車資津貼視為工資之一部。另公司避免員工浮報公務支出、控制成本等考量，就員工檢附單據申請差旅津貼、油資津貼、車資津貼等設定金額上限，常見於公司經營實務，是被告將每月員工得申請車資津貼設定上限

2,600元合於經驗法則。準此，手機津貼、交通(車資)津貼，非屬勞基法所稱工資，是被告依法得不納入提撥6%之基礎；又被告發給編輯部員工業績獎金：⑴被告公司編輯部之職責，本即含括撰寫雜誌所需所有報導文案與稿件，不因被告有否發給業績獎金而受影響。此外，業務部為公司爭取業務，編輯部係配合單位，未得以分配業務部業績獎金，然若被告公司當月廣編文案收入頗豐，編輯部員工撰寫文案、稿件之工作負荷量增加，被告公司綜合評估當月廣編文案收入及當月工作狀況，酌予發給業績獎金，以獎勵員工辛勞並提高工作士氣及效率，藉由留住人才以維持公司穩定發展，此業績獎金發放，均取決於被告恣意，評價上係具有勉勵、恩惠性質之恩惠性給與。⑵被告公司編輯部職責不包括開發廣告專案業務，倘編輯部員工帶進廣告專案業務，被告公司為鼓勵員工，按廣告專案售價扣除成本後4%比例抽成，且執行上開廣告專案業務過程中，若屬編輯部執掌範圍，編輯部本即應配合，實屬當然。又被告公司為鼓勵編輯部員工帶入廣告專案並協助參與，更另設全程執行獎勵即以售價扣除成本後3%比例抽成。又編輯部員工是否會帶入廣告專案業務及該廣告專案業務售價高低，均不具確定性，且帶入廣告專案業務亦非編輯部員工常態性業務，導致領取業績獎金之時間、頻率、來源及數額均不同，性質上屬被告單方激勵編輯部員工目的所為獎勵措施，係恩惠性給與，亦不具經常性給與之性質。另編輯部員工取得此業績獎金，係以客戶付款為前提，此無非係編輯部員工與被告公司一同承擔客戶不給付廣告專案報酬之風險，更彰顯此業績獎金非屬工資，無適用勞基法施行細則第9條，足知業績獎金係被告基於雇主地位，所給予編輯部員工單方性、恩惠性、獎勵性之恩惠性給與。佐以原告101年7月至107年12月份薪資明細表中「業績獎金」一欄（原證1），足見原告並非每月都可領取業績獎金，縱有領取其金額亦多寡不一。又業績獎金亦不具備經常性給與性質，評價上應屬勞基法第10條第2款其他非經常性獎金，亦

非屬工資。況且，原告係任職編輯部，非業務部，依原告工作內容為主導特別企劃規劃方向、審核並協助新進編輯撰稿、規劃版面排列順序、配合業務部門需求分配廣編內容執行人，顯見原告並無擔負被告公司業績之責。職此，業績獎金係被告為獎勵員工辛勞、提高員工士氣及工作效率所發給之恩惠性給與，非屬經常性給與，非為工資一部。從而，被告均足額提撥勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶，原告不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約。

3.縱認被告確有違反勞基法第14條第1項第6款情事，惟依勞動主管機關函令即行政院勞工委員會(現已改制為勞動部）88年3月1日台88勞資二字第005470號函，原告應事先與被告協商，使被告有機會補正，不得遽然終止兩造勞動契約。

4.綜上，原告不得依勞基法第14條第1項第5款、第6款得不經預告終止兩造勞動契約，原告自不得依勞工退休金條例第12條第1項請求被告給付資遣費，原告亦不得依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項請求被告開立非自願離職證明書。

㈡爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造間不爭執事項及本件爭點（院卷第250至251頁）：

㈠不爭執事項：

1.原告自101年7月16日起受僱被告，擔任雜誌執行主編，於102年9月起擔任副總編輯，依原告107年6月至107年12月薪資明細（原證一），原告每月領取薪資50,000元、金額不等業績獎金、車資津貼2,600元（惟107年12月車資津貼0元）。

2.被告於107年12月5日匯付原告11月薪資53,329元（院卷第49頁），12月11日再匯付11月車資津貼2,600元、12月17日匯付3,753元（寶曼廣告專案業績獎金）。

3.被告負責人李冠廷於107年10月29日向原告表示，自11月起調整原告職稱。

4.原告於107年12月7日寄發存證信函（院卷第51頁），以被告有勞基法第14條第1項第5款、第6款之事由，不經預告終止勞動契約，並請求給付資遣費及積欠薪資，被告於107年12月10日收受送達（院卷第93頁），並於107年12月13日寄發存證信函回覆（院卷第161頁）。

5.被告自101年7月至107年10月提繳原告退休準備金至其個人專戶如「已繳納勞工個人專戶明細資料」（院卷第39至45頁）。

6.原告於107年12月7日提出勞資爭議調解申請，兩造於107年12月24日調解會議時（院卷第53頁），原告以勞工退休金6%提繳不足為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止契約。

㈡本件爭點：

1.原告以被告有勞基法第14條第1項第5款、第6款之事由，不經預告終止兩造勞動契約，有無理由？（車資津貼及業績獎金是否屬工資、被告按月應提繳退休準備金提繳不足、被告是否違反勞動契約降職減薪、原告於終止前是否有與被告事先協商使被告有補正機會的義務）

2.原告終止勞動契約之意思表示，是否已逾勞基法第14條第2項之30日除斥期間？

3.原告請求被告給付資遣費200,734元，並提繳22,572元至勞保局退休金專戶，及開立非自願離職證明書，有無理由？（原告另請求寶曼廣告專案業績獎金38,500元部分，因兩造就此部分已成立訴訟上和解，故未再予論列）

四、得心證之理由：

㈠原告以被告積欠107年11月份車資津貼及業績獎金，依勞基法第14條第1項第5款之事由，不經預告終止兩造勞動契約，為無理由：

1.按工資應全額直接給付勞工；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第22條第2項前段、第26條分別定有明文。如雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計

酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。又依勞基法第2條第3款前段規定，「工資」係指勞工因工作而獲得之報酬，故工資係勞工之勞力所得，為其勞務之對價，且須為經常性之給與，始足當之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、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。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

2.查，原告於101年7月起任職被告公司後，迄至103年1月以前並無領取手機津貼、車資津貼等實領津貼之紀錄，被告自103年2月薪資發放起有上開津貼收入，手機津貼原則上每月1,200元，並發放至103年12月份止，另從104年1月起原則上發放固定金額即每月2,600元之車資津貼，其中107年11月車資津貼被告係於107年12月11日始匯款存入原告上海商業儲蓄銀行中山分行薪資帳戶，原告於107年12月份則未領取車資津貼等情，有原告薪資明細（院卷第23至32頁）、薪資帳戶存摺明細（院卷第57、58頁）在卷可稽，可見原告並非於受僱之始即有領取上開津貼，尚難遽認此為兩造勞動契約自始約定工資之一部分。再依被告提出106年度間之核銷原告車資津貼之文書紀錄，原告支領車資津貼，須檢具計程車乘車證明、高鐵票根、悠遊卡加值交易憑證等費用支出單據，並填寫公司制式請款單，由財務人員經手後始予發放，有被告公司津貼請款單及交通費支出單據在卷（院卷第117至159頁），又依原告在津貼請款單亦有填載「公出交通費」、「工作交通往來」等事由（院卷第117頁、第121頁），足認被告車資津貼制度，須員工有實際交通費用支出後，按月在一定額度內取據核銷，如無實際支出費用或未能提出單據，理應無法請領車資津貼，並非按月不分緣由一律發給。且被告

發放車資津貼係在取據查核後始按月將該筆2,600元之款項獨立匯付發給，而非計入薪資項目一併轉帳，亦有原告上開薪資帳戶107年下半年之存摺明細可認（院卷第55、56頁），則被告辯以車資津貼性質上為代墊費用之償還，即非無憑，此既屬勞工支出業務代墊款項之返還，非勞工因付出勞力所得之對價，不包括在工資部分。至於車資津貼是否固定發放，尚不足變更車資津貼非勞務對價之性質。

3.手機津貼之部分，觀諸上開原告薪資明細可知，原告任職被告期間僅於短暫時間支領手機津貼，並非自始即予補貼，非經常性固定給與，又被告係考量勞工偶有可能以私人話機從事公務聯絡之緣由始以手機津貼名目給付（院卷第263頁），用意既在補貼原告手機通話費用支出，而手機按月通話費用本應由使用人自行負擔，並非雇主有繳納之義務，雇主於一定額度範圍內予以補貼，自非勞工因提供勞務所獲之報酬，核屬恩惠性給與，亦非工資之一部分。

4.業績獎金之發放，被告供述係來自當月雜誌廣編文案（以雜誌報導形式達到客戶行銷需求）之收入，或編輯部成員因成功帶進廣告業務，前者金額不定，按月發給，後者則按廣告售價扣除成本後視參與執行之程度，依一定比例拆成分潤，於客付廣告專案款項入帳後之次一發薪日給付等情（院卷第260頁、第265頁），又原告任職「編輯部」之職責本來就包括撰寫雜誌所需要之報導文案與稿件，如當月被告公司廣編文案收入頗豐，「編輯部」員工撰寫報導文案與稿件之工作負荷增加乙節，亦為被告所不爭執（院卷第266、267頁），是原告撰寫報導文案既為其本職，被告刊物編輯廣編文案數量及內容自攸關其工作量多寡及內容，並因原告完成該一定工作後，被告始得依客戶行銷需求完成出刊報導業務之履行，此為公司獲致業務收入重要來源，是與此業務績效相關之獎金應認屬於原告每月勞動工作之所得對價。再原告所屬編輯部員工撰擬廣編文案時，亦可預期每月工資容有包含業績獎金之發放，僅因廣編文案招攬成果致獎金金額之多少有異

，又原告自103年2月起，除103年7月、104年7月、105年5月、105年7月、105年9月、106年1月等月份外，確有金額不等之業績獎金收入，應認屬因工作而經常性可獲得報酬給與。至於帶進廣告業務及全程參與執行等事項，固非原告所任「編輯部」部門之工作職掌，惟原告為被告引進廣告業務，性質上與被告業務部門人員招攬廣告業務之工作內容並無不同，均係為被告之營業利益為之，對兩造而言共創雙贏，多多益善，原告亦係依被告所訂分潤比例抽取報酬，是原告提供此項勞務所獲取績效之成果，即為被告成功創造越多廣告業務，所得領取業績獎金數額愈益增多，自與其為雇主提供勞務間具有對價性。從而，被告所述兩種不同來源之獎金與原告之工作內容均具有勞務對價性，並係依被告所定政策或慣例按月核定發放，在制度上應認具經常性，縱或在帶入廣告業務時機或時間不定、獎金金額亦非固定，然在一般情形下為經常可以領得之給付，自屬前述勞基法所稱之工資。

5.再者，車資津貼既非原告工資之一部分，又依被告公司制度員工須於實際支出交通費用後取得單據，公司亦留存相關會計憑證核銷，是尚須原告協力檢據申請，並非被告按月應無條件給付車資津貼，則被告抗辯因原告迄未提出107年11月交通費支出單據，惟考量其當月確有許多公務外出行程，為求公司營運順利、勞資和諧，業已將款項於107年12月11日匯入原告薪資帳戶預付原告等情，並提出107年12月13日台北北門郵局第003681號存證信函為佐（院卷第161、162頁）。又被告公司廣告專案業績獎金之發放，係於廣告專案款項入帳後的次一發薪日，將分潤報酬匯入員工薪資帳戶，亦如上述，查本件原告為被告成功帶入Pomellato(寶曼)廣告專案總價為110萬元，客戶分二期支付，被告於107年11月初收受第一期款項550,000元，公司成本為424,915元，被告以原告於107年9月14日專案活動未到場進行編輯報導，不符合全程參與專案執行之條件，僅得領取4%，並於原告次一發薪日即107年12月5日，將此部分業績獎金5,003元（計算式：[

550,000-424,915] X 4%），一併給付原告，有原告107年11月份薪資明細電子郵件在卷（院卷第49頁），而原告並不否認於107年9月14日專案活動當日未到場，僅稱另有不可歸責於己之正當理由而不克出席，並經報備云云（院卷第177頁），惟被告對原告所稱另有行程及事前報備等節均有爭執（院卷第261、262頁），原告對此未再舉證以實其說，是被告依上開計算方式核付廣告專案獎金，尚非無據，況被告嗣於107年12月17日如原告之請求，以匯款方式給付發給全程參與執行的3%業績獎金3,753元，亦有原告薪資帳戶明細可認（院卷第58頁），另本件Pomellato(寶曼)廣告專案第二期款項55萬元，該客戶係於108年7月2日付訖尾款，業據被告陳報在卷（院卷第249頁），兩造就寶曼第二期專案獎金亦成立訴訟上和解，有和解筆錄在卷可認。是以，原告主張被告未依勞動契約給付工作報酬，並引勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造勞動契約，尚無所據。

㈡原告以被告片面調整職位、降職減薪情事，有勞基法第14條第1項第6款之事由，而不經預告終止兩造勞動契約，並無理由：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。再依同法第10條之1規定：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。

2.原告主張：其於102年9月升任副總編輯，然被告負責人未附具體事由，於107年10月29日片面通知調整原告職務，並自同年11月降職調任為資深執行主編，並取消每月2,600元之車資津貼，所為降職、減薪處分，違反勞動契約云云。惟查

，原告主張職務調降，主要係以被告刊物版權頁上職務名銜排序及兩造通訊紀錄為論據（院卷第33至35頁、第205至207頁）。

3.惟查，原告107年11月職務調整前後均仍任職同公司編輯部門，負責同刊物「WE PEOPLE東西名人」之編輯出版，參以被告所稱「主導特別企劃規劃方向、審核並協助新進編輯撰稿」仍然為原告職掌範圍，至於「規劃版面排列順序、配合業務部門需求分配廣編內容執行人員」則屬於總編輯職權，總編輯為編輯部門唯一主管，原告自始至終都僅需向總編輯與社長報告等語（院卷第256、257頁），並非無據。況勞動契約乃繼續性之關係，多以不定期為原則，受僱期間長達數10年者所在多有，於如此長之期間內，雇主因應各項主客觀從業環境之變遷，需不斷變更經營模式、調整產品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是以基於企業經營上之需求，容有調整勞工工作職務內容必要，若謂勞工一旦受雇後，除非另行合意，不容絲毫變更，亦使企業經營管理陷於僵化，不僅不利於企業在同業間整體競爭力，且將使雇主對勞工僱用決策趨於保守，其他員工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對勞資雙方均非有利，縱係雇主未經勞工同意而片面調整，本非即謂違反勞動契約，故原告之職銜雖有變更，但其任職部門、業務及工作內容並無重大變化，依其技術體能及經驗，自無不能勝任之情形，且原告於調職後之107年11月份基本薪資仍維持50,000元，業績獎金則較諸前月則有增加乙節，有兩造通訊紀錄（院卷第207頁）及原告薪資明細可資對照（院卷第32頁），至車資津貼本因不屬工資之一部分，須依公司核銷作業申請，亦如上述，其薪資條件並未作不利之變更，自無原告所稱不當降職減薪之情事，另原告復未舉證被告有何出於不當動機及目的之連結始為調職處分，或因此受有其他勞動條件不利之變更，是被告基於經營上需要調動原告工作，應認符合上開五原則，並未違反誠信原則及勞動契約之本旨，本件復無調動工作地

點、勞工及其家庭生活利益等其他考量因素介入，尚難認被告有違勞基法第14條第1項第6款規定之情事，原告不生終止之效力。

㈡原告以被告有提繳不足額原告勞工退休金之情事，依勞基法第14條第1項第6款之規定，不經預告終止兩造勞動契約，為有理由：

1.按雇主應為勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；其負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項已有規定。而勞工退休金條例第6條立法理由以：「雇主應依規定之提繳率，按月為勞工提繳個人退休金，專戶存儲」，再參見勞工退休金條例第26條之立法理由亦陳明勞工退休金具有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2項亦明定提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行2年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。且勞工退休金條例之立法目的既係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，均為最低之勞工退休生活條件之保障。又依勞工退休金條例第14條第1項及第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，同條例施行細則第15條第1、2項亦有明文。

2.查被告自101年7月起至107年12月止按月給付原告各項明細、金額，有原告各該月薪條明細為證（院卷第23至32頁），其中「薪資」、「業績獎金」欄位為經常性給與，而屬原告工資之範圍，至於車資津貼、手機獎金等項目則非屬工資之一部分，已如前述，是原告按月實際工資即如附表所示，再依據勞工退休金月提繳工資分級表，被告應為原告提繳至個人專戶之退休金之金額總計為232,572元（計算式如附表），而被告提繳金額僅218,553元，亦有原告已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可資佐認（院卷第39至45頁），是原告主

張被告未依上開規定覈實為原告申報月提繳工資，致有短少提繳退休金之情，且被告因此遭勞動部勞工保險局業依勞工退休金條例第52條規定核處罰鍰，此有同局108年1月14日保退三字第10860003863號函可證（院卷第181頁），被告所為確有違勞工退休金條例之規定，且有損害原告權益之虞，則原告於107年12月7日寄發台北信維郵局存證號碼027001號存證信函（院卷第51頁），依勞基法第14條第1項第6款之規定，不經預告終止與被告間勞動契約，自屬有據，該存證信函業於同月10日送達被告乙情，亦有查詢國內各類掛號郵件查單及簽收清單為佐（院卷第93、94頁），應生終止兩造間勞動契約之效力。

㈣原告終止勞動契約，並無逾30日除斥期間之情事：

1.按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第2項定有明文。且考其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。

2.查原告主張其接獲被告調職通知，曾於107年11月間向勞保局查詢投保資料及退休金個人專戶明細，始發現有短少提繳退休金之情事，核與上開已繳納勞工個人專戶明細資料所載查詢日期為107年11月14日乙情相符（院卷第39頁），又原告於107年12月7日以存證信函為終止勞動契約之意思表示，並於同月10日送達被告，自未逾同法第14條第2項30日除斥期間。況且，縱然原告於在職期間已知悉被告上開違反勞工法令情事，然被告迄至原告離職前之107年11月份，仍未覈實為原告申報月提繳工資，而未足額提繳退休金，復未補足

短少之差額，被告違法損害勞工權益之虞之行為繼續存在且期間反覆發生，至原告離職日止皆未改善補正提繳，則原告得依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約之權利即應繼續存在，自屬當然，堪認兩造間之勞動契約已於107年12月10日合法終止。

㈤原告依法終止勞動契約前，無需履行與被告協商使被告有補正改善機會的義務：

1.勞工依勞基法第14條第1項第6款之規定不經預告終止契約請求資遣費須完備「雇主違反勞動契約或勞工法令」及「有損害勞工權益之虞」要件，且須於知悉其情形之日起三十日內為之。本案雇主將勞工投保薪資以多報少，固已構成違反勞工法令情事，惟如經勞工反映，雇主知所調整，則尚難謂有損害勞工權益之虞等節，改制前之行政院勞工委員會88年3月1日台88勞資二字第005470號函固有釋明（參院卷第268、269頁），被告據此函抗辯：被告對於原告之勞退申報薪資不足，必須先由原告先向被告反映，而被告仍未改善者，勞工才可發動契約終止權，原告未向被告反映使被告有補正之機會，與函釋意旨不符云云。

2.惟按法官依據法律獨立審判，憲法第80條載有明文。各機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，法官於審判案件時，固可予以引用，但仍得依據法律，表示適當之不同見解，並不受其拘束，司法院大法官會議釋字第216號、第137號解釋意旨可參。依勞基法第14條第1項第6款之規定，僅須符合「雇主違反勞動契約或勞工法令」及「有損害勞工權益之虞」之要件，勞工自得依法「不經預告」終止契約，法律並無課以勞工須事前向雇主通知之義務，或另訂雇主未依限補正、勞工始能終止契約之限制，如依抗辯意旨所陳，無異增加法律所無之要件，而重大限制勞工權利之行使，自不符立法意旨，況主管機關函釋意旨所示之案例，係以「如經勞工反映，雇主知所調整」為前提，事實均與本件不同，被告援用上開函釋資為論述依據，容有誤會，所辯顯然於法無據。

㈥被告應給付原告資遣費184,987元：

1.按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6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項定有明文。

2.本件原告已於107年12月10日依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止勞動契約，業如上述，又原告為適用新制勞工退休制度，則原告依勞工退休金條例第12條第1項之規定請求被告給付資遣費（院卷第97頁），自屬有據。又兩造不爭執原告自101年7月16日起受僱被告，至原告於107年12月10日終止兩造勞動契約之日止，原告工作年資即為6年4月又25日。

3.再按平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。查被告車資津貼及手機津貼之發放，係為便於勞工執行職務，非勞務給付之報酬而不具對價性，或屬恩惠性之給與，自非勞基法第2條第3款所指之工資，即不應列入原告平均工資計算之。至業績獎金則為經常性之給與，被告抗辯此僅具有激勵性質之恩惠性給付，要不足取，自應列入平均工資計算，是原告離職前正常領取薪資之6個月薪資即如附表所示107年6月至11月薪資，平均工資應為57,792元（計算式：[59,000+57,500+60,000+59,000+52,500+58,753]÷6＝57,792.167，元以下四捨五入，下同），依勞工退休金條例第12條第1項之規定，被告應給付原告資遣費為184,987元（計算式：57,792Ｘ[6＋4/12＋25/365]Ｘ1/2＝184,987.178）。

㈦被告應為原告提繳不足額之勞工退休金14,580元至其勞工退休金專戶：

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，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。本條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之。雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主未依規定為勞工提繳退休金至該個人退休金專戶，而造成勞工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工受有損害，勞工自可請求雇主將應提繳而未提繳金額提繳至其勞工退休金專戶以填補其損害。

2.查，原告在職期間中，自103年2月起至107年11月止其每月工資如附表「實際工資」欄所示，則被告應按月依勞工退休金條例第14條第1項、第4項及勞工退休金月提繳工資分級表規定，以該工資6%為原告提繳勞工退休金如附表「被告應提繳金額」欄所示之勞退金。然被告於上開期間為原告所提繳金額亦僅如附表「被告實際提繳金額」欄所示，有已繳納勞工個人專戶明細資料（院卷第39至45頁）為憑，是原告因此所受損害如附表「被告短少提繳差額」欄所示，共計14,580元，故原告自得依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告如數提繳至原告勞退金專戶。

㈧被告應開立非自願離職證明書予原告：

按就業保險法第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；另勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，僱主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定有明文。經查，本件原告既係依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約而離職，自符合就業保險法第11條第3項規定

所稱之「非自願離職」，故原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項等規定，請求被告發給非自願離職之證明，亦屬有據。

㈨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、民法第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付上述金額，係以支付金錢為標的。另依勞工退休金條例第12條第2項規定，資遣費應於終止勞動契約30日內發給，被告應在原告107年12月10日終止勞動契約後30日內給付資遣費，被告迄未給付，是原告僅請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，核屬有據，應予准許。

五、綜上所述，兩造僱傭契約已於107年12月10日經原告以勞基法第14條第1項第6款之規定合法終止，則原告依勞工退休金條例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，及勞基法第19條及就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付資遣費184,987元及自起訴狀繕本送達翌日即108年2月12日（參院卷第83頁送達證書）起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並提繳14,580元至原告之勞工退休金個人專戶，以及發給原告非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、原告就金錢請求部分，經核原告勝訴部分，本院所命給付之金額未逾50萬元，應依職權宣告假執行，並依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、至兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

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、第87條第1項、第389條第1項第5款、第392條第2項

，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　21　　日

勞工法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

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　　108　　年　　8　　月　　21　　日

書記官　江慧君