

臺灣士林地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第21號

原告 陳文華

訴訟代理人 林柏男律師

複代理人 簡辰曄律師

被告 瑞騰國際股份有限公司

法定代理人 陳韋志

訴訟代理人 蔡宜真律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣23萬8,098元，及自民國113年9月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣7萬9,735元至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。
- 三、被告應開立事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。
- 四、訴訟費用新臺幣3,420元由被告負擔，其中新臺幣2,423元並加計自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 五、本判決第一項、第二項得假執行。但被告如分別以新臺幣23萬8,098元、新臺幣7萬9,735元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由要領

- 一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中原告之主張與被告之答辯，並依同項規定，分別引用兩造各自提出之書狀及歷次言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

- (一)兩造主張及答辯要旨：

01 1.原告主張伊自民國106年9月20日起任職被告公司，勞動契約
02 終止前之職務為副理，約定工資為每月新臺幣（下同）4萬
03 5,000元，另有業績獎金。然被告未依伊工資數額核實投保
04 勞保，長期高薪低報，並短少提繳勞工退休金（下稱勞退
05 金），又未給付111年7月至112年6月之業績獎金，以及113
06 年2月之工資，伊遂申請勞資爭議調解，並於113年3月11日
07 在新北市政府勞資爭議調解時，依勞動基準法（下稱勞基法
08 ）第14條第1項第5款、第6款為終止勞動契約之意思表示。
09 為此，訴請被告給付伊上開期間之業績獎金10萬986元、賠
10 償未核實投保勞保致失業給付短少之損害13萬7,112元（以
11 上合計23萬8,098元），以及補提繳勞退金7萬9,735元至伊
12 專戶，並核發非自願離職證明書，聲明如主文第一項至第三
13 項所示。

14 2.被告則抗辯：業績獎金性質上屬於恩惠性給付，並非勞務對
15 價，原告於110年7月調動至新設立之汐止所，無前一年業績
16 可評比，故未給付績效獎金，111年7月間，考量營運成本等
17 因素，其無法再依營運收益給予績效獎金，改以個人業績做
18 為給付獎金之標準，原告並未提出異議，其否認有未給付薪
19 資之情形。另原告任職起，其均以基本薪資提撥6%之勞退金
20 ，原告於113年3月11日主張終止勞動契約，已違反勞基法第
21 14條第2項應於知悉30日內提出之規定。又，113年1月間，
22 被告將原告調動回中和所，原告拒絕提供勞務，其乃於同年
23 3月12日寄發存證信函予原告，以其曠職3日為由終止勞動契
24 約，故兩造間之勞動契約，應係同年3月13日原告收受該信
25 函而終止等語。並聲明請求駁回原告之訴。

26 (二)兩造間之勞動契約，於113年3月11日經原告合法終止：

27 1.經核，兩造於113年3月11日在新北市政府勞資爭議調解時，
28 原告即主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，為終
29 止勞動契約之意思表示，此有原告提出之新北市勞資爭議調
30 解紀錄影本可參（見臺灣新北地方法院卷第23頁）。查，原
31 告113年2月之全勤獎金1,500元，屬於工資之一部分，係本

01 件起訴後，被告於113年4月9日始給付原告，此觀諸被告提出
02 出之第一銀行薪資付款交易證明單可明（見本院卷第42頁）
03 。另於113年3月11日之前，被告確有長期未依原告實際工資
04 核實投保勞保即俗稱高薪低報，以及短少提繳原告勞退金之
05 事實，被告亦無爭執。又，被告並有欠付原告111年7月至11
06 2年6月業績獎金10萬986元之情，詳見後述。則原告於113年
07 3月11日依上開勞基法規定終止勞動契約，自屬合法有據，
08 兩造間之勞動契約應於當日終止，堪以認定。

09 2.至於被告雖另抗辯自原告任職起，其均以基本薪資投保勞保
10 及提撥6%勞退金，原告未於知悉30日內提出終止云云。惟按
11 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
12 其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明文，
13 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
14 約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，
15 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
16 令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，
17 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
18 益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其
19 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
20 之形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）
21 。據此，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且有
22 損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反勞動契
23 約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則在該侵害行為終止
24 前，因損害仍繼續發生，勞工自無從知悉實際損害結果，於
25 侵害行為終止前，仍得依勞基法第14條第1項第6款規定，不
26 經預告行使終止勞動契約之權。而於113年3月11日兩造勞資
27 爭議調解時，被告高薪低報未核實投保勞保及未足額為原告
28 提繳勞退金等違反勞工法令之情事仍繼續發生，業如前述，
29 參照上開說明，原告終止權之行使，自無逾30日除斥期間之
30 問題。被告此部分抗辯，尚非有據。

31 3.又，兩造間之勞動契約，既於113年3月11日經原告合法終止

，被告即無從再為終止，其於同年月12日寄發存證信函所為終止意思表示，自不生任何效力，附此敘明。

(三)原告各項請求有無理由之認定：

1.業績獎金方面：

(1)按，工資，謂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之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。

(2)查，原告主張被告於111年6月以前，固定以各營業所當月份與前一年同月份差額1000分之5作為其得領取業績獎金之金額，嗣被告於111年7月至112年6月改變計算方式，而未給付其按原有標準計算之業績獎金共計10萬986元（每月明細如本院卷第79頁），被告並無爭執。被告雖以業績獎金性質上屬於恩惠性給付等前詞置辯，然查，原告於111年6月以前，既因於被告營業所付出勞務而得獲得業績獎金，即可認原告所領取之業績獎金與被告營業所收益成正比，進而達到營業所之收益目標而給予報酬，與原告是否付出勞務，自具有關聯性，而有勞務對價性，且本件參與審判諮詢專家於本件審理時，亦同認該業績獎金屬於經常性給付。綜酌上情，可認上開業績獎金應屬勞基法所稱之工資，並非被告所抗辯係恩惠性之給付。而被告變更原有業績獎金計算方式，又未舉證證明確經原告同意，自違反兩造間勞動契約有關工資之計算標準。是原告此部分請求，應全部准許。

2.失業給付短少之損害方面：

(1)按，本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：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。本法所稱非自願離職，指被保險人

01 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
02 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
03 情事之一離職。就業保險法第11條第1項第1款、第3項定有
04 明文。又，失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起
05 前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月
06 。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主
07 管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。投保單位
08 違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自
09 事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰
10 鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返
11 還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工
12 因此所受損失，應由投保單位賠償之。同法第16條第1項、
13 第38條第3項亦有明文。是雇主未按勞工實際薪資投保就業
14 保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

15 (2)經查，原告主張其離職退保前6個月平均月投保薪資均為4萬
16 5,000元，應投保級距為4萬5,800元，其於109年11月4日年
17 滿45歲，目前扶養眷屬為2人，原可領取失業給付為32萬9,7
18 60元（計算式： $45,800 \times 80\% \times 9 = 329,760$ ），然被告於原告離
19 職前僅以2萬6,400元及2萬7,400元為原告投保，致原告僅能
20 領取失業給付19萬2,648元〔計算式： $(26,400 \times 4 + 27,470 \times 2)$
21 $\div 6 \times 80\% \times 9 = 192,648$ 〕，有原告所提出勞保被保險人投保資
22 料明細表可參（見臺灣新北地方法院卷第40頁），被告確有
23 以多報少致原告受有請領之失業給付短少之損害13萬7,112
24 元，亦堪認定。準此，原告依前揭規定，請求被告賠償此部
25 分之損害，亦應准許。

26 3.勞工退休金方面：

27 原告主張被告未依其工資提繳足額之勞退金，應補提繳7萬
28 9,735元至其勞退金專戶，被告並無爭執，原告此部分請求
29 ，自應准許。

30 4.非自願離職證明書方面：

31 (1)按，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。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，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。則勞工有上述非自願離職事由時，應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。

(2)本件原告於113年3月11日合法終止兩造間之勞動契約，已析述如前，參照上開規定及說明，原告請求被告開立事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告，亦屬有據，應予准許。

三、從而，原告依勞動契約及勞動法規之法律關係，請求被告給付如主文第一項至第三項所示，為有理由，應予准許。

中 華 民 國 113 年 12 月 13 日
勞動法庭法 官 施月耀

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須依對造人數附繕本）。

中 華 民 國 113 年 12 月 13 日
書記官 朱鈴玉