

臺灣士林地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第37號

原告 李庭葳
訴訟代理人 陳永嚴律師（法扶律師）
被告 創順科技有限公司

法定代理人 洪佳進
訴訟代理人 高振格律師
柯德維律師
羅紹捷律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年10月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣43,180元，及自民國113年9月13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25,536元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,110元由被告負擔新臺幣730元，並加計本判決確定日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；餘由原告負擔。

本判決第1、2項得為假執行。但被告分別以新臺幣43,180元、新臺幣25,536元為原告預供擔保，各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出的書狀及本院言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

(一)原告主張於民國107年5月21日任職被告公司擔任行政專員，

並於112年5月28日遭被告公司資遣，詎被告公司未依法給付原告應有之工資、資遣費，且自原告到職日起未依法為原告提繳足額勞工退休金，爰提起本訴。

(二)原告請求之項目：

1.年終獎金：原告請求112年度年終獎金之部分，依兩造簽訂之勞動契約書(見本院卷第44頁)第7條第1項約定「年終獎金保障2個月全薪，依到職比例計算，計算方式為基數乘上全薪，以入職後當年在公司工作完整月份占一整年的比例計算。若因到職月份1日為假日需順延至當月第一個工作天到職，則該月可為一個完整月份計算」。查兩造所簽定為不定期勞動契約，依上開約定條款係明定「年終獎金保障2個月全薪」，且未明定年終獎金發放日勞工須在職，且僅約定「依到職比例計算」，應為有利於勞工之解釋，亦即縱使原告於112年間未工作至年終即離職，仍得依比例領取年終獎金；再參以勞動契約書第7條第2項就紅利獎金部分則另約定「紅利獎金視公司運營狀況和個人績效而定」，相較之下更足認兩造所約定之年終獎金之發放並不須另行考量「公司運營狀況和個人績效」，其性質應屬薪資之一部分。按原告月薪為新臺幣(下同)64,000元，按當年度完整月份比例計算基數 $0.67(4/12 \times 2 = 0.67)$ ，為原告請求年終獎金42,880元(計算式： $64,000 \times 0.67 = 42,880$)，應予准許。

2.資遣費：按勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。原告平均薪資以計算事由發生之當日前6個月工資總額除以6計算，原告於112年5月28日離職被告公司，應以該日逆推至6個月前即111年11月28日計算平均工資。經查：

(1)被告雖抗辯運動補助為員工實際運動檢附憑證向公司申請，並非勞務對價，而不得計入薪資計算等語，觀諸原告薪資單每月均有領取該項目金額，縱使須檢具單據始

得領取，亦應認屬經常性之給與，另就原告亦將111年1
1月份所列之旅遊津貼10,000元予以列入其經常性之薪
資，未經被告提出證據證明此部分非屬經常性之給與，
而應予列入原告之經常性之薪資(詳列於附表一)。

(2)另112年5月份薪資單中之「特休未休折抵費」非屬原告
固定可領取之薪資，應予以扣除。

(3)另年終獎金之計算係按完整月份依比例計算，且應列入
薪資，業如上述，則就計算平均薪資部分亦應加計離職
前六個月經計算後得領取之年終獎金，惟原告係112年5
月28日離職，當月未滿而不得領取年終獎金，離職前六
個月僅得領取五個月份之年終獎金53,333元(計算式： $64,000 \times 2 \times 5 / 12 = 53,333$ ，小數點以下四捨五入)，

(4)經加計上開年終獎金後，原告於前六個月之所領取薪資
為441,890元，平均薪資即為73,648元(均詳如附表
一)。

(5)綜上，原告於被告公司任職5年又7天，就資遣費部分，
一年得請求0.5個月月薪，5年共計184,120元(計算式： $73,648 \times 2.5 = 184,120$)，另外7天則可請求716元(計算
式： $73,648 \div 2 \div 12 \div 30 \times 7 = 716$ ，小數點以下四捨五
入)，共計184,836元。被告已於112年6月26日支付原
告209,889元，已超過上開金額，原告此部分之請求即
不應准許。

3.勞工退休金：被告於每年一月發放之固定獎金(即年終獎
金)，既為薪資之一部分，即應列入薪資計算應提繳之勞
工退休金，就此部分，原告主張被告應將差額25,536元
(詳附表二所示)提撥至原告之勞工保險局勞工退休金個人
專個，應予准許。

4.特休假工資差額：原告請求特休假工資之部分，以112年4
月份薪資64,600元計算15天特休假未休之工資，被告抗辯
兩造計算差異主要為每月薪資條記載之「運動補助」係依
消費收據核實支付，應不屬於薪資範圍，此部分應不得請

求等語。經上開就原告平均薪資之說明，既已認定運動補助於每月薪資中均給付予原告，為經常性之給與，而為薪資之一部分，是原告請求特休假工資差額300元，應屬合理。

5. 綜上，原告得請求被告給付43,180元（計算式：42,880 + 300 = 43,180），且被告應提撥25,536元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

三、從而，原告依兩造勞動契約書，請求被告給付工資43,180元及，本件起訴狀繕本送達被告翌日起即113年9月13日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及被告應提撥25,536元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍，則無理由，應予駁回。

四、按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。勞動事件法第44條第1項定有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 11 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 徐文瑞

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 113 年 11 月 4 日
書 記 官 邱明慧

附表一：

原告平均薪資計算		
月份(民國)	薪資(新臺幣)	備註
112年5月份	58,407元	(計算式：55,639 + 2,168 + 600 = 58,407) 特休未休折抵費32,000元不予計入、津貼補助6

		00元應予計入
112年4月份	64,600元	(計算式： $61,600 + 2,400 + 600 = 64,600$) 運動補助600元應予計入
112年3月份	64,600元	同上
112年2月份	64,600元	同上
112年1月份	65,500元	計算式： $(61,600 + 2,400 + 1,500 = 65,500)$ 原告所提之「2022年度固定獎金」之薪資單即為下列之年終獎金，已另行論列。 運動補助1,500元應予計入
111年12月份	63,500元	(計算式： $59,600 + 2,400 + 1,500 = 63,500$) 運動補助1,500元應予計入
111年11月28日至 111年11月30日	7,350元	(計算式： $\langle 59,600 + 2,400 + 1,500 + 10,000 \rangle \times 3/30 = 7,350$) 運動補助1,500元及旅遊津貼10,000元均屬固定式薪資，均應予計入
年終獎金	53,333元	原告於民國112年5月28日離職，於當月未滿一月而不計年終獎金，故為5個月的年終獎金(計算式： $64,000 \times 2 \times 5/12 =$

(續上頁)

01

		53,333，小數點以下四捨五入)
合計	441,890元	
平均薪資	73,648元(小數點以下四捨五入)	

02

附表二：(新臺幣，元)

03

	民國112年1月	民國111年1月	民國110年1月	民國109年1月	民國108年1月
當月工資	65,500	58,200	54,000	47,877	45,000
前一年固定獎金	121,500	110,500	96,500	90,000	42,640
總領金額	187,000	168,700	150,500	137,877	87,640
勞退金提撥級距	150,000	150,000	150,000	142,500	92,100
被告實際提撥級距	63,800	55,400	48,200	45,800	45,800
應提撥金額	9,000	9,000	9,000	8,550	5,526
實提金額	3,828	3,324	2,892	2,748	2,748
差額	5,172	5,676	6,108	5,802	2,778
差額總額	25,536				