

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第158號

原告 施思嫩

訴訟代理人 姚書容律師

被告 李品嫻（即星緩工作室）

訴訟代理人 范慧雯

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經臺灣新北地方法院以113年度勞訴字第46號裁定移送前來，本院於民國113年7月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬玖仟參佰陸拾伍元，及自民國一百一十三年五月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立離職原因為勞動基準法第十四條第一項第五款、第六款事由，及離職日為民國一百一十二年十月三十日之非自願離職證明書予原告。

被告應提繳新臺幣肆仟零壹拾參元至原告於勞動部勞工保險局設立之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十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項、第三項得假執行；但被告如分別以新臺幣壹萬玖仟參佰陸拾伍元、新臺幣肆仟零壹拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限；前項合意，應以文書證之，民事訴訟

01 法第24條定有明文。查本件依兩造簽定之新進人員培訓雙方
02 協議同意書（下稱培訓協議書）第14條約定，合意以本院為
03 第一審管轄法院，故本院就本件訴訟自有管轄權。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：

06 (一)兩造於民國111年9月12日簽立培訓協議書，學習美甲技能，
07 學習期間自111年9月12日至113年9月12日，原告不請領薪資
08 亦無須提供勞務，由被告提供每月新臺幣（下同）500元交
09 通津貼予原告。嗣原告通過被告考核成為實習生，兩造約定
10 自111年10月11日至同年11月30日止，原告為計時人員，受
11 僱於被告。復自111年12月1日起，兩造另約定原告轉為正職
12 人員，每月薪資為2萬5400元，業績獎金另計，被告自112年
13 1月起，調高原告每月薪資為2萬6400元，業績獎金另計。詎
14 於000年00月間，被告以原告未通過內部考核為由，拒不發
15 放112年9月業績獎金5000元、儲值獎金725元予原告。又被
16 告常要求原告休假日須出勤開會，惟未給付加班費。且於00
17 0年00月間，原告發現被告有投保薪資不實之情事，遂於112
18 年10月28日寄發存證信函通知被告，並於同年11月1日傳訊
19 告知被告，以其違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
20 項第5、6款規定之事由，終止兩造間勞動契約。

21 (二)請求給付金額：

22 1.資遣費1萬3640元：原告離職前6個月平均工資為2萬5912元
23 （計算式： $\langle 3804元+3萬1285元+3萬2896元+2萬6982元+3萬3$
24 $621元+2萬6883元 \rangle \div 6月=2萬5912元$ ，元以下四捨五入，下
25 同）。原告自111年10月11日起受僱於被告，至終止勞動契
26 約日（即112年10月30日）止，原告工作年資為1年又19日。
27 是被告應給付原告之資遣費為1萬3640元（計算式： $2萬5912$
28 $元 \times 379/720=1萬3640元$ ）。

29 2.112年9月業績及儲值獎金5725元：被告於112年9月業績為5
30 萬0314元，已達原告每月業績5萬元之標準，應發予業績獎
31 金5000元。另被告曾辦理客戶現金儲值購買服務之活動，於

01 客戶儲值現金時，員工可分得一定金額獎金，即儲值5000元
02 獎金250元，儲值3000元獎金150元；而原告客戶儲值1筆500
03 0元、6筆3000元，應可分得獎金1150元（計算式：250元×1+
04 150元×6=1150元），原告僅一部請求被告給付儲值獎金725
05 元。故被告合計應給付原告獎金為5275元（計算式：5000元
06 +725元=5725元）。

07 3.加班費5154元：被告對員工實施4週變形工時，每月總工時
08 以160小時為上限，然被告常要求原告在休息日出勤開會，
09 卻未給付如附表所示之加班費5652元，扣除被告112年1月已
10 付加班費498元，尚積欠加班費5154元（計算式：5652元-49
11 8元=5154元）。

12 4.提繳勞工退休金（下稱勞退金）差額：另於原告任職期間，
13 被告未如實依原告實領薪資提撥6%之勞退金至原告勞工退
14 休金個人專戶（下稱勞退專戶），致原告受有損害，被告應
15 提撥勞退金差額4013元至原告勞退專戶，以回復原狀。

16 5.綜上，爰依兩造勞動契約、勞基法第14條第1項、第22條第2
17 項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條
18 第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法第25條
19 第3項之規定請求被告給付資遣費、獎金及加班費共2萬4519
20 元（計算式：1萬3640元+5725元+5154元=2萬4519元），並
21 提繳勞退金差額4013元至原告勞退專戶，以及發予非自願離
22 職證明書。

23 (三)對被告抗辯之陳述：

24 1.被告雖辯以原告未通過產品考核無法領取激勵紅包，亦未達
25 業績標準而無業績獎金，惟原告任職期間未曾聽聞產品考核
26 之標準。又被告開設數家美甲店，各家分店美甲師每月業績
27 目標不一，被告設定原告每月業績達5萬元，即可獲得業績
28 獎金。至於業績獎金多寡，係由員工自行寫在紙條而提出，
29 被告再依員工手寫紙條之金額發給業績獎金。原告提交手寫
30 紙條設定112年9月業績獎金為5000元，而原告112年9月業績
31 為5萬0314元，已達標準，被告自應發放該獎金5000元。

01 2.被告採4週變形工時，總工時以160小時為上限，而被告為符
02 合160小時上限規定，要求員工不得填載真實工作時間於工
03 作時數紀錄上，實際上係以LINE通訊軟體為上、下班紀錄。
04 又被告店經理曾以LINE群組發布訊息要求原告在111年11月2
05 日、111年12月1日、112年1月3日、112年5月2日、112年6月
06 1日、112年7月4日、112年8月1日、112年9月4日及112年10
07 月2日到場開會，包括採買物品、參與活動、參與員工訓練
08 及美甲課程等，惟上班時數紀錄僅記載112年1月3日、112年
09 5月2日開會各2小時，原告其餘參與開會、活動及課程之時
10 間均無記載，益徵原告實際上班時數與被告所提上班時數紀
11 錄不符等語。

12 (四)並聲明：1.被告應給付原告2萬4519元及自起訴狀繕本送達
13 被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應
14 開立離職原因為勞基法第14條第1項第5、6款事由及離職日
15 為112年10月30日之非自願離職證明書予原告。3.被告應提
16 繳4013元至原告之勞退專戶。4.願供擔保，請准宣告假執行
17 。

18 二、被告則以：原告於112年11月1日凌晨逕以LINE通訊軟體傳訊
19 表示離職，實際上被告並無違反勞基法第14條第1項第5、6
20 款之規定，自毋庸給付資遣費。被告為激勵員工設立目標，
21 告知如達業績5萬元及產品考核始會發放激勵紅包，惟因原
22 告未通過產品考核，故被告未發放112年9月紅包。而業績獎
23 金屬達標抽成制度，業績最低須達6萬元始有5%獎金，兩者
24 不同，且不論原告所指獎金5000元係屬何者，均因未達發放
25 標準而未予發放。另被告係採用4週變形工時，兩造每月開
26 會時均會扣減2小時，故每月上班總時數為158小時，開會時
27 間均在正常工作時間之內，開會完之活動亦屬自由參加，並
28 無加班情事，被告毋庸給付加班費。至原告主張被告應給付
29 儲值獎金725元及提撥勞退差額4013元部分，被告則不爭執
30 等語。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)
31 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、經查，原告先於被告處接受美甲技能培訓，嗣於111年10月1
02 1日起正式受僱於被告，擔任美甲師，再於112年1月起約定
03 每月薪資2萬6400元，業績獎金另計；嗣原告寄發內容為以
04 勞基法第14條第1項第5、6款事由終止兩造勞動契約之存證
05 信函通知被告，經被告於112年10月30日收受，原告最後工
06 作日為112年10月30日，每月平均工資為2萬5912元等情，有
07 培訓協議書、培訓生上課課程表、練習簽到表、員工守則、
08 三重正義郵局第002223號存證信函暨收件回執等件附卷可查
09 （見臺灣新北地方法院113年度勞訴字第46號民事卷〈下稱
10 新北院卷〉第23至39頁），並為兩造所不爭執（見本院卷第
11 50頁），堪信為真實。

12 四、得心證之理由：

13 原告主張以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款規定為由
14 ，終止兩造間勞動契約關係，並請求被告給付資遣費、獎
15 金、加班費共2萬4519元及開立非自願離職證明書，並補提
16 繳4013元至原告勞退專戶等情，為被告所否認，並以前詞置
17 辯。茲就兩造之爭點及本院之判斷分述如下：

18 （一）112年9月份獎金（激勵紅包）部分：

19 按當事人主張有利於己之事實，就其事實負有舉證之責，民
20 事訴訟法第277條前段定有明文；各當事人就其所主張有利
21 於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，
22 相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院104年
23 度台上字第220號判決意旨參照）。原告主張其112年9月業
24 績為5萬0314元，已達5萬元標準，被告應發予業績獎金之事
25 實，業據其提出被告以LINE通訊軟體傳送之每月薪資明細截
26 圖及同事以LINE傳訊之獎金紙條為證（見新北院卷第58頁、
27 本院卷第105頁），被告固抗辯原告所指為激勵紅包而非達
28 標抽成之業績獎金制度等詞，惟不否認此係其允諾員工若工
29 作達成一定目標即予發放，以及承認獎金數額為5000元無訛
30 之情，爭議處則為該工作目標除原告當月業績應達5萬元
31 外，是否尚需通過產品考核（含口試及筆試）之條件始能領

01 取該5000元。經查，被告訴訟代理人已自陳：原告曾在112
02 年6、7月開完會後跟經理反映為何多增加產品考核條件等語
03 在卷（見本院卷第96頁），另稽諸兩造間於112年10月8日之
04 LINE對話紀錄中原告亦告稱：「所以我想要再次確認一下
05 上個月5萬業績達標獎金\$5000還有儲值獎金700多什麼時候
06 會領到？」（見本院卷第79頁），顯見其主觀上並未預期尚
07 有其他領取獎金之條件，諸此均得證兩造於激勵紅包之獎金
08 約定時並未合意尚須通過產品之口試、筆試始能領取，則除
09 非原告同意，被告不得事後片面變更附加其他發放獎金之條
10 件。此外被告未再對雙方原就激勵獎金之約定除業績達當月
11 5萬元外還需通過產品考核，或兩造嗣後合意變更尚須通過
12 考試始能領取激勵獎金等節舉證以實其說，以及退步言縱算
13 有考核條件、亦未見被告提出原告未通過考試之證據，自應
14 認被告就利己事實舉證尚有未足，其所辯即難逕採。從而，
15 原告既已達成兩造合意之工作目標（即當月5萬元業績已達
16 標），其請求被告應給付此部分獎金（激勵紅包）5000元，
17 應屬有據。

18 (二)儲值獎金部分：

19 此部分被告不爭執（見本院卷第96頁之言詞辯論筆錄），是
20 原告請求此項儲值獎金725元，堪以認定。

21 (三)加班費部分：

22 按「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單
23 位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則
24 變更：一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，
25 每日不得超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。
26 二、當日正常工作時間達10小時者，其延長之工作時間不得
27 超過2小時」，勞基法第30條之1第1項第1款、第2款定有明
28 文，此即4週變形工時制度，於此制度下雇主得將勞基法第3
29 0條第1項規定每週40小時之正常工作時數，於4週內（40小
30 時×4週=160小時）分配於其他工作日，具體安排與限制為每
31 日最高正常工時為10小時，正常工時與延長工時合計每日不

01 得超過12小時。又「雇主有下列情形之一，不受前項規定之
02 限制：…三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工
03 每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少
04 應有8日」，勞基法第36條第2項第3款亦有明文，故採4週變
05 形工時制度者之雇主不需適用每7日一例一休之規定，可依
06 前揭規定調整勞工之例假、休息日為4週內8日。查被告抗辯
07 兩造係採4週變形工時制度、4週總工時以160小時為上限乙
08 節，為原告所不爭執（見新北院卷第13頁、本院卷第101頁
09 ），堪信勞資雙方已事先協議實施4週變形工時制，自得依
10 上開說明調整正常工時、例假及休假，超過規定時數者則應
11 核給加班費。而原告所指如附表之加班時數，無非係以被告
12 店經理以LINE通知員工開會之群組對話紀錄為憑（見本院卷
13 第115至123頁），惟被告業已提出原告任職期間之上班時數
14 表為證，經核原告通知開會時確有如其所言加入於正常工作
15 時數內，加總後亦尚未超出每4週160小時之總工時（見本院
16 卷第83至91頁）；原告雖主張前開出勤紀錄有不實之處，然
17 稽諸該所指日期即112年12月17日、23日記載，與原告自行
18 以LINE記錄上下班時間之差異僅1分鐘至10分鐘不等（見本
19 院卷第102、113至114頁），實相差無幾，尚難單憑該緩衝
20 時間所致之歧異，率論被告製作之上班時數表有虛偽情事；
21 又原告指摘開會當日被告尚要求參與活動、員工訓練等情，
22 然按行政院勞工委員會80年6月8日（80）台勞動二字第1421
23 7號函揭示：「事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集
24 會，如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願
25 性參加者，則該時段不屬工作時間」意旨甚明，是既被告稱
26 該等活動等係員工自由參加，否認有何強制要求原告參加之
27 情，並提出員工LINE對話紀錄為證（見本院卷第67頁），而
28 原告就其係非自願參加之利己事實亦未能舉證以實其說，依
29 舉證責任分配原則，其此部分主張即難遽信。從而，原告主
30 張被告應給付如附表所示加班費共5652元，要屬無據。

31 (四)資遣費部分：

01 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
02 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
03 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
04 ，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
05 之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
06 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第
07 12條第1項定有明文。次按雇主發給勞工資遣費之規定，於
08 依勞基法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項亦
09 有明定。被告抗辯係原告主動辭職，故無須給付她資遣費云
10 云，無非係以原告LINE告稱被告終止契約之對話紀錄為證
11 （見本院卷第37、63頁），然細繹該告知內容為：「經理
12 不好意思，那麼晚打擾了～我這邊已經透過勞工局發函終止
13 合約，我就做到今日…後續調解事宜可保持聯絡，我們全程
14 依照法律程序走是最保障雙方權益。」，對照如前所述原告
15 寄發予被告之存證信函內容為以勞基法第14條第1項第5、6
16 款事由終止兩造勞動契約，足徵原告並非單純自請辭職之任
17 意終止情形，而是依勞基法第14條規定之可歸責雇主事由而
18 終止勞動契約，是若原告係依勞基法第14條合法終止契約，
19 自得依前揭規定請求雇主即被告給付資遣費。

20 2.第按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、
21 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
22 供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致
23 有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5款、第6款
24 規定明確。查被告有積欠原告112年9月份獎金、儲值獎金、
25 以及未提撥足額勞退金至原告勞退專戶情事，業如本院前
26 (一)、(二)、(四)所認定，是被告自有前開法條未給付工作
27 報酬與違反勞動法令致損害原告權益之虞，原告並業以前1.
28 所述寄發存證信函及以LINE訊息明示依勞基法第14條第1項
29 第5、6款之規定終止契約，堪認兩造間勞動契約已經原告合
30 法終止，其依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條
31 例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，為有理由。又

01 原告每月平均工資如前所述為2萬5912元，依其年資自111年
02 10月11日起至112年10月30日止共1年又19日計算，資遣基數
03 即為379/720基數，故資遣費應為1萬3640元（計算式：2萬5
04 912元×〈379/720〉=1萬3640元），是原告此部分所請，應
05 屬可取。

06 (五)綜上，被告應給付予原告之金額共計為1萬9365元（計算式
07 : 5000元+725元+1萬3640元=1萬9365元）；原告逾此範圍之
08 請求，則難憑採。

09 (六)提撥勞退金差額部分：

10 此部分被告不爭執（見本院卷第52頁之言詞辯論筆錄），是
11 原告請求被告應提撥此項勞退金差額4013元至原告勞退專戶
12 之事實，堪以認定。

13 (七)非自願離職證明書部分：

14 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
15 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
16 所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
17 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條
18 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法
19 第11條第3項規定甚明。查兩造間之勞動契約業如前述經原
20 告依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定合法予以終
21 止，則原告自被告離職，即屬前揭就業保險法第11條第3項
22 規定情事之一，符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其
23 請求雇主即被告發給離職日為112年10月30日之非自願離職
24 證明書，洵屬有理。

25 五、綜上所述，原告主張已依勞基法第14條第1項第5款、第6款
26 規定終止兩造間勞動契約，並依兩造勞動契約、勞基法第22
27 條第2項、勞退條例第12條第1項規定請求被告給付1萬9365
28 元，暨自起訴狀繕本送達（於113年5月3日送達，見本院卷
29 第13頁）翌日即113年5月4日起至清償日止，按週年利率5%
30 計算之遲延利息，及依勞基法第6條第1項、第14條第1項、
31 第31條第1項規定請求被告應補提繳4013元至原告勞退專

01 戶，以及依就業保險法規定請求被告發給離職原因為勞基法
02 第14條第1項第5款、第6款，離職日為112年10月30日之非自
03 願離職證明書，均為有理由，應予准許；逾此准許部分之請
04 求，為無理由，應予駁回。

05 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本判決主文第1項
06 、第3項命給付金錢部分，係法院就勞工之請求為雇主敗訴
07 之判決，應依勞動事件法第44條第1項之規定，由本院依職
08 權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸
09 為准駁之諭知；另依同條第2項同時宣告被告得供擔保而免
10 為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分，其假
11 執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
13 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併
14 此敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
16 條。

17 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日
18 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日
23 書 記 官 馮 姿 蓉

24 附表：（紀年：民國；幣別：新臺幣/元）
25

日期	上班時間	下班時間	工作時數	2小時以內 加班費(A)	逾2小時 加班費(B)	加班費 (A)+(B)
111年11月2日	13:00	16:00	3	295	184	479
111年12月1日	13:00	18:00	5	295	551	846
112年1月3日	11:00	15:30	4.5	306	476	781
112年5月2日	11:00	12:30	1.5	229	0	229
	14:30	17:30	3	76	476	552
112年6月1日	10:00	13:00	3	306	190	496

(續上頁)

01

	15:00	17:00	2	0	381	381
112年7月4日	12:00	15:00	3	306	190	496
112年8月1日	12:00	15:00	3	306	190	496
112年9月4日	12:00	15:00	3	306	190	496
112年10月2日	12:00	14:30	2.5	306	95	401
合計						5,652