

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第44號

原告 朱玲蘭

訴訟代理人 劉喜律師

複代理人 楊偉奇律師

黃邦哲律師

被告 立寬實業股份有限公司

法定代理人 陳瑞騫

訴訟代理人 賴宜孜律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣866,424元，及自民國113年9月19日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第14條第1項第6款」之非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之80，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣866,424元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、兩造陳述：

一、原告主張：

(一)伊自民國97年5月2日起至112年8月29日止受僱於被告公

01 司，擔任業務經理、專案經理職務，除在外從事業務銷售
02 及推廣，更須擔任公司主管，培訓業務人員、審核所有人員
03 之業務書信往來、報價、訂單、出貨是否正確、初步修正
04 國內外契約文件、籌備國際展覽、申請產品認證
05 (NSF) 等，故伊之薪資包含主管薪資及業績獎金。

06 (二)伊因長期工作勞累欲暫作休息，於112年7月3日向被告提出
07 離職請求，然被告並未同意。伊於112年7月28日查詢勞工
08 退休金專戶金額，竟發現被告公司長期高薪低報、短少
09 提撥退休金，違反勞動契約及勞工法令，損害伊之權益，
10 伊遂於112年8月28日以存證信函台中軍功郵局第338號存
11 證信函（下稱系爭存證信函）通知被告伊依勞動基準法
12 （下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契
13 約，並依法請求被告給付資遣費、非自願離職證明書等，
14 及請求被告補足短少提撥之金額至伊勞工退休金專戶，均
15 未獲置理。嗣被告短少提撥退休金之行為經勞動部勞工保
16 險局處以罰鍰，爾後雖有提撥退休金差額，但迄今拒絕給
17 付資遣費，爰依法請求被告給付資遣費新臺幣（下同）
18 1,087,884元（計算式：離職前6個月平均工資181,314元×
19 資遣費基數6=1,087,884元），並依勞基法第19條、就業
20 保險法第11條第3項規定請求被告開立非自願離職證明書
21 等語。

22 (三)並聲明：1.被告應給付原告1,087,884元，及自起訴狀繕
23 本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
24 息。2.被告應發給原告離職原因勾選「勞動基準法第14條
25 第1項第5、6款」之非自願離職證明書。3.原告願供擔
26 保，請准宣告假執行。

27 二、被告辯稱：

28 (一)原告自承於112年7月28日發現伊有短少提撥退休金之情
29 形，依勞基法第14條第2項規定，原告至遲應於知悉之日
30 起30日內即112年8月27日（始日不計入）為終止勞動契約
31 之意思表示，然原告遲至112年8月28日始寄發系爭存證信

01 函，且內容隻字未提原告認為伊短少提撥退休金之事，逕
02 依勞基法第14條第1項終止勞動契約，難謂原告已於知悉
03 事由之日起30日內對伊依勞基法第14條第1項為終止勞動
04 契約之意思表示，其終止權已罹於30日除斥期間而失效。

05 (二)原告於112年7月3日以生涯規劃為由提出離職申請，並表
06 示離職日為112年8月31日，故原告終止勞動契約之意思表
07 示已於112年7月3日送達伊公司，兩造於同日合意終止勞
08 動契約，僅就生效日遞延至112年8月31日，原告既屬自行
09 申請離職，伊自無給付資遣費之義務。且系爭存證信函既
10 要求被告「於收文五日內予以處理」，如以送達日8月29
11 日計算，迄9月3日方為終止日，亦已超過原告自請離職所
12 訂8月31日終止期限。

13 (三)伊於112年2月17日給付原告之470,981元係慰留金而非工
14 資，為伊基於慰留原告之目的重新計算98至111年間之分
15 紅而給付，不應計入離職前6個月之平均工資等語。

16 (四)並聲明：原告之訴駁回。

17 貳、不爭執事項（本院卷第251頁，並依本判決論述方式修正
18 之）：

19 一、原告自97年5月2日起受僱於被告，擔任業務部經理（本院
20 卷第119頁）。

21 二、原告於112年7月3日提出自請離職申請書，預定於112年8
22 月31日離職（本院卷第129、131頁）。

23 三、原告於112年8月28日寄發系爭存證信函，以被告有勞基法
24 第14條第1項所定情形，不經預告終止勞動契約。該存證
25 信函於同年月29日送達被告（本院卷第39至40頁、第241
26 至245頁）。

27 參、本院之判斷：

28 一、原告依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約，有無理
29 由？

30 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
31 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款

01 定有明文。復按勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞
02 動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦
03 未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞基
04 法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞
05 動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工
06 於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終
07 止勞動契約當時已經發生者即可。從而，勞工如認為雇主
08 違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得
09 僅表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理
10 由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法
11 之依據。倘雇主違反勞工法令未提撥退休準備金者，勞工
12 領取退休金之權益即失保障，對於勞工權益自有損害之虞
13 （最高法院92年台上字第1779號判決意旨參照）。復按雇
14 主未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定按月提繳
15 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
16 主請求損害賠償，為勞退條例第31條第1項所明定。亦即
17 雇主應按月為勞工提撥足額退休金至勞工個人退休金專
18 戶，係為保障勞工領取退休金權益，如有違反，顯然損害
19 勞工權益。

20 (二)經查原告於112年8月28日寄發系爭存證信函，固僅記載：
21 被告有勞基法第14條第1項所定各款情形，伊依法不經預
22 告終止勞動契約，並依同法第17條規定，請被告於收文5
23 日內處理，並依法給付資遣費、特休未休、損害金額、離
24 職證明及非自願離職證明書等語（本院卷第39至40頁）。
25 該存證信函於同年月29日送達被告，復為兩造所不爭（參
26 不爭執事項三）。原告縱未於系爭存證信函表明勞基法第
27 14條第1項何款事由，依前揭說明，本院仍得予以審究該
28 具體理由，並據以認定原告終止勞動契約是否合法。又查
29 被告於112年8月29日收受原告系爭存證信函前，並未依法
30 為原告提撥足額退休金至勞工個人退休金專戶，有勞動部
31 勞工保險局112年12月6日保退三字第11260195993號函、

01 113年9月18日保退三字第11313280370號函及附件可稽
02 (本院卷第41、107至113頁)，核其所為顯已違反勞動法
03 令，並有損害勞工權益之虞，該當勞基法第14條第1項第6
04 款事由。是原告以此為由，主張不經預告終止勞動契約，
05 自屬有據。至於被告辯稱：系爭存證信函內容隻字未提原
06 告認為伊短少提撥退休金之事云云，經核不影響原告終止
07 權之行使，已如前述，此部分抗辯自無理由。

08 (三)被告固辯稱：原告於112年8月28日寄發系爭存證信函時，
09 已罹於勞基法第14條第2項於30日之除斥期間云云。惟：

10 1.按勞基法第14條第2項固規定：「勞工依前項第一款、
11 第六款（即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞
12 工權益之虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之
13 日起，三十日內為之」，以維持民事法律關係之安定
14 性。然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而
15 係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇
16 主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行
17 使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反
18 勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工
19 上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法
20 令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成
21 權（最高法院92年台上字第1779號判決意旨參照）。復
22 按附始期之法律行為，於期限屆至，發生效力，為民法
23 第102條第1項所明定。

24 2.查原告於112年7月3日提出自請離職申請書，預定於112
25 年8月31日離職（參不爭執事項二），經核其所行使之
26 終止權係附有始期之法律行為，依民法第102條第1項規
27 定，預告期滿時即112年8月31日始發生勞動契約終止之
28 效力；而於該終止日前，被告持續短少提撥勞工退休金
29 （本院卷第113頁），致損害原告權益，故原告終止勞
30 動契約之權利，尚在不斷發生中，揆諸上開說明，原告
31 於112年8月28日依勞基法第14條規定不經預告終止勞動

01 契約，並於同年月29日送達被告，並未逾同條第2項所
02 規定之30日除斥期間。

03 (四)被告復辯稱：原告已於112年7月3日自請離職於前，嗣後
04 無從寄發系爭存證信函再次終止勞動契約；且系爭存證信
05 函既要求被告「於收文五日內予以處理」，如以送達日8
06 月29日計算，迄9月3日方為終止日，亦已超過原告自請離
07 職所訂8月31日終止期限云云。惟：

08 1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相
09 對人時，發生效力；但撤回之通知，同時或先時到達
10 者，不在此限，民法第95條第1項定有明文。因此，原
11 告於112年7月3日向雇主提出辭職書，此終止勞動契約
12 之非對話意思表示，固以通知達到被告時，發生效力，
13 不得任意撤回（最高法院102年度台上字第120號判決意
14 旨參照）。然查自7月3日自請離職通知到達被告時起
15 （本院卷第131頁）迄112年8月31日之終止勞動契約生
16 效日為止，兩造勞動契約仍存續期間，被告於同年7
17 月、8月仍短少提撥勞工退休金（本院卷第113頁），顯
18 然被告於前開期間繼續有違反勞工法令或勞動契約、致
19 有損害勞工權益之情事，而有別於7月3日原告自請離職
20 意思表示前之違法狀態；依前揭說明，核屬112年7月3
21 日後「新發生」原告可依勞基法第14條第1項規定不經
22 預告即得終止勞動契約之形成權，自不受原告先前即7
23 月3日自請離職意思表示之拘束。從而被告前揭所辯，
24 關於原告於112年7月3日自請離職於前，嗣後無從寄發
25 系爭存證信函再次終止勞動契約云云，無足憑採。

26 2.復查綜觀系爭存證信函意旨，原告係先敘明：被告有勞
27 基法第14條第1項所定各款情形，伊依法不經預告終止
28 勞動契約等語；嗣後再要求被告：依同法第17條規定，
29 請被告於收文5日內處理，並依法給付資遣費等語。實
30 則原告係依法「不經預告」終止勞動契約，其真意明確
31 表示，其行使終止權並未另附有預告期；至於終止勞動

01 契約後關於給付資遣費等事宜，原告方要求被告依勞基
02 法第17條意旨，於收文5日內予以處理，此係給付資遣
03 費之期限，而非預告終止勞動契約之始期（註：原告適
04 用勞退新制，應依勞退條例第12條請求給付資遣費方屬
05 正確，詳後述，然不影響原告此處所表達之真意）。從
06 而被告前揭所辯，顯有誤解系爭存證信函之文義，自難
07 憑取。

08 (五)綜上，被告於112年7月、8月仍短少提撥勞工退休金，原
09 告於112年8月28日寄發系爭存證信函，依勞基法第14條第
10 1項規定不經預告終止勞動契約，自屬合法有效；而該函
11 於同年月29日送達被告時，並未附有預告期限，即生終止
12 勞動契約之效力，且未逾同條第2項所規定之30日除斥期
13 間。又此新發生之終止權所憑事實，有別於7月3日原告自
14 請離職前之違法狀態，原告自不受該自請離職意思表示拘
15 束，而得另依勞基法第14條第1項規定行使終止權。

16 二、原告請求被告給付資遣費部分：

17 (一)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工
18 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
19 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
20 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
21 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
22 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退
23 條例第12條第1項定有明文。準此，本件原告既依勞基法
24 第14條第1項第6款合法終止勞動契約，亦屬勞退條例之適
25 用對象，則被告應依勞退條例第12條第1項規定，給付被
26 告資遣費。

27 (二)查原告於終止兩造勞動契約前6個月之各月工資總額分別
28 為63,000元、63,000元、279,548元、61,335元、63,000
29 與336,541元等情，兩造均無爭執（本院卷第251頁），則
30 平均工資應為144,404元。復查原告自97年5月2日起至112
31 年8月29日止受僱於被告，已如前述，是原告之工作年資

01 總計為15年3月27日，依前開規定換算原告資遣費基數顯
02 然大於6個月，依法應以最高6個月基數計算，故原告得請
03 求被告給付資遣費應為866,424元（計算式：144,404元×6
04 月＝866,424元），逾此範圍即屬無據。

05 三、原告請求被告開立非自願離職證明書部分：

06 (一)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
07 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。復按就業保
08 險法第11條第1項第1款所定失業給付之請領條件、同法第
09 25條第1、2項所定申請失業給付之程序，勞工有就業保險
10 法上所指「非自願離職」（依該法第11條第3項規定，指
11 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告
12 離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條
13 規定各款情事之一離職者而言）情事，必須取得雇主發給
14 之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理求職登
15 記及申請失業給付。故於雇主拒絕發給註記離職原因為非
16 自願離職之服務證明書時，勞工起訴請求雇主發給註記離
17 職原因為「非自願離職」之服務證明書應予准許。

18 (二)查原告以被告違反勞基法第14條第1項第6款之規定，而終
19 止勞動契約，已如前述，符合前開就業保險法所稱之「非
20 自願離職」定義，則原告依法請求被告發給非自願離職證
21 明書，且於該文書上所載離職原因勾選「勞動基準法第14
22 條第1項第6款」，自屬有據，應予准許。

23 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
24 責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
25 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；
26 其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命
27 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延
28 之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
29 計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦
30 無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1
31 項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。

01 復按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終
02 止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明
03 定。從而，原告請求給付資遣費部分，應屬確定期限。惟
04 原告起訴請求資遣費部分自起訴狀繕本送達被告翌日即
05 113年9月19日（本院卷第99頁）起算遲延利息，並無不許
06 之理。

07 肆、綜上所述，原告請求：一、被告應給付866,424元，及自113
08 年9月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；二、
09 被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第14條第1項第6款」
10 之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範
11 圍之請求，核屬無據，應予駁回。

12 伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就
13 原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假
14 執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即
15 被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行
16 之聲請失所附麗，應併予駁回。

17 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核
18 與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列。

19 柒、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事
20 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條，判
21 決如主文。

22 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
23 民事第一庭 法官 徐沛然

24 以上正本係照原本作成。

25 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
26 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
28 書記官 游峻弦