

臺灣苗栗地方法院民事判決

114年度勞訴字第4號

原告 謝發置

訴訟代理人 廖宏文律師(法扶律師)

被告 亞洲瑞思生物科技股份有限公司

法定代理人 洪建龍

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣17萬2998元，及自民國114年3月15日起至
清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣6萬2805元至勞動部勞工保險局設立之原告勞
工退休金個人專戶。

被告應發給原告非自願離職證明書。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行；但被告如以新臺幣17萬2998元為原告預
供擔保，得免為假執行。

本判決第2項得假執行；但被告如以新臺幣6萬2805元為原告預供
擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
件法第6條第1項前段定有明文。查本件係以勞工為原告之勞
動事件，而被告之主事務所雖設在臺北市松山區，但原告主
張其勞務提供地在苗栗縣(卷一第14頁)，且被告對此並不爭
執，故依上述規定，本院對本件訴訟自有管轄權，合先敘明
。

二、復按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但減縮

01 應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1
02 項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明：(一)如主文第1項所
03 示。(二)被告應提繳新臺幣(下同)6萬8685元至勞動部勞工保
04 險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(三)如主文第3項所
05 示。(卷一第13頁)嗣於民國114年8月27日言詞辯論期日變
06 更上開(二)之聲明為：如主文第2項所示。(卷二第209頁)核其
07 訴之變更，係減縮應受判決事項之聲明，是依上述規定，其
08 訴之變更尚屬適法，應予准許。

09 三、原告主張：原告自94年8月2日起受僱於被告，兩造間約定原
10 告每月薪資為2萬8833元。因被告就依法應為原告提撥相當
11 於工資6%之勞工退休金，有高薪低報之情事，故原告於113
12 年6月27日寄發存證信函給被告，依勞動基準法（下稱勞基
13 法）第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。原告依
14 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求自94
15 年8月起至108年2月止，被告短少提撥之勞工退休金6萬2805
16 元；另依勞工退休金條例第12條規定，請求資遣費17萬2998
17 元；復依就業保險法第11條第3項、第25條第3項、第4項規
18 定，請求發給非自願離職證明書等語。並聲明：如主文第1
19 至3項所示。

20 四、被告則以：原告於113年間刻意隱瞞對外積欠龐大之債務在
21 先，又惡意預謀藉端向被告提起本件勞動訴訟勒索。被告為
22 10人以下之小企業，多為1人負責多項業務，對法規有所誤
23 解及無法及時跟進，經勞動部勞工保險局協助後，被告即刻
24 指示相關人員補正、調整原告之投保薪資，並無損及原告勞
25 工權益，且於113年6月17日完成調整申報及補繳差額程序。
26 原告自113年6月27日起未提供被告勞務，然被告尚保留原告
27 職務，直至同年7月12日因原告連續無正當理由繼續曠職3
28 日，被告方辦理原告之勞工保險退保。而原告之年齡尚未達
29 法定退休年齡65歲，亦無勞工保險給付之申請，故被告行為
30 尚未造成實際損失。且原告依勞基法第14條不經預告逕行終
31 止勞動契約，必須以雇主違反情節重大為要件。至於工作加

給部分，依事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項，此項目為遇發芽生產期間不定期日期所發之值夜加給，人員須輪流值夜、巡查事業場所、留意設備運作是否異常及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作，為非按月發放之工作獎金，要非工資範疇等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔保請准宣告免為假執行。

五、兩造不爭執事項（卷二第209至211頁）：

(一)原告自94年8月2日起受僱於被告，於113年6月25日寄發存證信函予被告，表示被告違反勞基法第14條第1項第6款規定，以高薪低報違反勞動契約致損害勞工權益之虞為由，終止兩造間勞動契約，被告於翌（26）日收受此存證信函。（卷一第14至16頁、第23至26頁、第82至83頁）

(二)原告於113年5月間向勞動部勞工保險局檢舉被告，未依規定覈實申報員工投保薪資及勞工退休金月提繳工資。（卷一第21、296頁）

(三)被告於113年6月17日申報調整原告之投保薪資。（卷一第82、149、361頁）

(四)被告未覈實申報原告自109年9月至113年6月間之投保薪資及勞工退休金月提繳工資。（卷一第21頁、第223至227頁、第236至237頁）

(五)勞動部勞工保險局於113年8月30日、同年9月4日分別因被告就原告109年1月至113年6月之投保薪資未覈實申報，以及未按規定申報調整原告勞工退休金月提繳工資，裁處被告罰鍰，並向被告補收漏提繳之勞工退休金共1萬320元，被告於同年10月18日如數補提繳上開原告之勞工退休金。（卷一第82頁、第151至153頁、第223至226頁、第363至372頁）

(六)原告自113年6月27日起未提供被告勞務，而被告於同年7月12日以原告曠職為由主張終止兩造間之勞動契約，並將原告之勞工保險退保，該終止契約之意思表示於113年10月17日苗栗縣政府勞資爭議調解程序中到達原告。（卷一第14至16頁、第23至26頁、第82至83頁、第155、244頁）

01 (七)被告應提繳至少3萬6168元至勞動部勞工保險局設立之原告
02 勞工退休金個人專戶（計算式：94年8月至100年7月之1萬24
03 74元+101年2月至109年7月之2萬3694元=3萬6168元）。（卷
04 二第7至8頁）

05 (八)如原告受領被告給付之工作加給項目，非屬勞基法第3款定
06 義之工資，則原告僅就請求提繳3萬6168元至原告勞工退休
07 金個人專戶部分，屬有理由而應准許；如屬勞基法第3款定
08 義之工資，則原告請求提繳6萬2805元至原告勞工退休金個
09 人專戶，全部屬有理由而應准許。（卷一第27至41頁）

10 六、本院之判斷：

11 (一)兩造間之勞動契約，是否經原告所主張之勞基法第14條第1
12 項第6款而終止？

13 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
14 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
15 有明文。本件原告主張被告就原告提撥相當工資6%之法定勞
16 工退休金，有高薪低報之情事，構成勞基法第14條第1項第6
17 款違反勞工法令致損害勞工權益情事；然經被告所否認，抗
18 辯其已經補提原告之勞工退休金差額，並未造成原告權益損
19 害，且原告尚未滿退休年齡65歲，現本無權請求此勞工退休
20 金，故其行為未造成原告權益受損。

21 2.另按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
22 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負
23 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退
24 休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
25 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
26 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
27 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞
28 退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
29 是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
30 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
31 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。

然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。

3.經查，被告未覈實申報原告自109年9月至113年6月間之投保薪資及勞工退休金月提繳工資（兩造不爭執事項(四)）。勞動部勞工保險局於113年8月30日、同年9月4日分別因被告就原告109年1月至113年6月之投保薪資未覈實申報，以及未按規定申報調整原告勞工退休金月提繳工資，裁處被告罰鍰，並向被告補收漏提繳之勞工退休金共1萬320元，被告並於同年10月18日如數補提繳上開原告之勞工退休金（兩造不爭執事項(五)）。基上，可證被告確實有原告所主張，就原告109年1月至113年6月之勞工退休金投保薪資，未覈實申報、高薪低報之情事，業已構成勞基法第14條第1項第6款之情事。被告雖經勞動部勞工保險局裁罰後，確實有補提高薪低報之差額，進行相關彌補之措施；但是原告於113年6月25日寄發存證信函予被告，以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約之際（兩造不爭執事項(一)），被告尚未補提勞工退休金之差額，當時原告已經受有短少提撥勞工退休金之差額損害，合乎勞基法第14條第1項第6款要件。又被告雖抗辯原告未滿勞工強制退休年齡65歲，但上述最高法院101年度台上字第1602號判決已經闡釋甚明，被告未按時提繳勞工退休金之結果，將致原告勞工退休金專戶之本金及累積收益受損，不因原告是否滿65歲而有所差異，故被告此部分所辯委無可採。

4.被告縱又抗辯原告以勞基法第14條規定不經預告終止兩造間契約，須以雇主違反情節重大為要件；然按當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之，民法第489條第1項定有明文。勞基法規定勞動契約之一方當事人有該法第12條第1項或第14條第1項各款所列情形之一時，他方得不經預告終止契約，即係將民法第489條第1項所指重大事由予以具體化之規定。是勞基法第14條

第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，即該當重大事由，勞工得據以終止勞動契約；至於雇主一方依同法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，須勞工違反勞動契約或工作規則，且情節重大，始屬重大事由，二者該當之要件不同，自無從比附援用（最高法院110年度台上字第22號、第53號判決參照），故被告此抗辯同屬無據。

5.再按勞工依前項第1款、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。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第2項定有明文。該終止契約之形成權，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（最高法院112年度台上字第2395號判決參照）。本件原告於113年6月25日寄發存證信函予被告，以被告違反勞基法第14條第1項第6款規定為由，終止兩造間勞動契約，被告於翌（26）日收受此存證信函（兩造不爭執事項(一)）。又被告於同年10月18日始補提繳原告之勞工退休金（兩造不爭執事項(五)），而勞動部勞工保險局於114年9月逕予調整被告所未覈實申報之原告勞工退休金，有勞動部勞工保險局函文及附件為憑（卷一第363至372頁）。因此原告於113年6月26日，以勞基法第14條第1項第6款不經預告終止兩造間勞動契約時，被告仍屬持續未覈實申報原告勞工退休金之狀態，故依上述實務見解，原告終止契約之形成權未逾30日除斥期間。其主張終止兩造間勞動契約，乃屬有理由。

(二)原告受領被告給付之工作加給項目，是否屬於勞基法第2條第3款定義之工資？

1.按勞基法第2條第3款規定之工資，指勞工因工作而獲得之報

01 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
02 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
03 均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
04 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
05 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
06 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
07 給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字第2704
08 號、111年度台上字第2070號、113年度台簡上字第5號判決
09 參照）。再按本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性
10 給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年
11 終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎
12 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端
13 午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女
14 教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜
15 慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償
16 費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支
17 付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作
18 服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中
19 央目的事業主管機關指定者，勞基法施行細則第10條亦規定
20 甚明。徵之上開法文及實務見解，是否屬於勞基法第2條第3
21 款定義之工資，當應以該給付項目實質上是否合乎勞務對價
22 性及給與經常性為判準，而非單以形式上名目為斷。

23 2. 本件原告主張工作加給項目為勞基法定義之工資，然經被告
24 所否認，抗辯依事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事
25 項，為遇發芽生產期間不定期日期所發之值夜加給，人員須
26 輪流值夜、巡查事業場所、留意設備運作是否異常及緊急事
27 故之通知、聯繫或處理等工作，為非按月發放之工作獎金，
28 要非工資範疇等語（卷二第4至5頁、第167至168頁）。原告
29 則回應：原告值夜班之工作時間為晚間8時至翌日上午8時共
30 12小時，值班內容為洗米、放置熱水、測量水溫及PH值等，
31 被告所述夜班同仁僅輪流值班、巡查廠房、留意設備是否異

01 常及緊急事故通知、處理等語，尚非屬實。姑不論夜班工作
02 內容為何，此工作加給本屬勞工提供勞務而應獲之報酬，原
03 告也確實提供勞務而獲取此對價，不因是否為經常性薪資而
04 認定非屬工資等語（卷二第199至201頁）。經核，本件工作
05 加給之給付項目，性質上具有勞務對價性，為兩造所共同不
06 爭執，被告雖述此為待命戒備留意、非必要持續密集提出勞
07 務，純為監視性、斷續性之值班（卷二第168頁），原告則
08 認此部分勞務提供內容，非僅於監視性、斷續性之值班；但
09 不論依任一造之陳述，均具有勞務對價性。又此工作加給之
10 項目發放，縱便採取被告所述僅屬監視性、斷續性之值班，
11 但參以被告所提出之原告薪資表（卷二第39至41頁），此項
12 目係按月定期發給而不間斷，在時序上均有經常、反覆之性
13 質，堪認亦符合給與經常性。既符合勞務對價性及給付經常
14 性，即應認列為勞基法所定義之工資。

15 3.被告雖執改制前之行政院勞工委員會97年3月10日勞動4字第
16 970005636號函文為依據（卷二第21頁），主張勞工從事值
17 （日）夜工作，雇主所發之值（日）夜津貼，非屬勞基法所
18 稱工資，得不併入平均工資及勞工退休金條例每月提繳工資
19 計算。惟關於工資之定義，依上述法文及司法實務見解，係
20 以勞務對價性及給付經常性之要件為依歸，上開行政函示並
21 無拘束司法機關判斷之效力，更遑論上開行政函示業於111
22 年1月1日停止適用，亦有被告提出之勞動部111年4月15日勞
23 動條3字第1110140250號函文為憑（卷二第23至24頁）。從
24 而，工作加給項目，應認定屬於勞基法第3款定義之工資。

25 (三)原告請求資遣費17萬2998元本息、提繳6萬2805元至原告勞
26 退帳戶、發給非自願離職證明書，是否有理由？

27 1.按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
28 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13
29 條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契約
30 終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得
31 拒絕，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有明

01 文。經查，原告行使勞基法第14條第1項第6款，不經預告終
02 止兩造間勞動契約之形成權，乃有理由，已如上述，從而其
03 請求發給非自願離職書部分，即屬可採。

04 2.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
05 總額除以該期間之「總日數」所得之金額，勞基法第2條第4
06 款定有明文。而月或年非連續計算者，每月為30日，為民法
07 第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既
08 未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之
09 規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均
10 工資，應為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之
11 「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年
12 度台上字第675號判決參照）。原告係於113年6月26日行使
13 勞基法第14條第1項第6款之終止權，而其自112年12月至113
14 年5月間之月薪均為2萬9000元，於113年6月之月薪為3萬286
15 7元，有員工薪資單、申報調整明細表附卷可參（卷第298至
16 301頁、第372頁），是其自112年12月26日起至113年6月25
17 日止之工資，共為17萬8002元（計算式：2萬9000元/31日X6
18 日+2萬9000元X5月+3萬2867元/30日X25日=17萬8002元，小
19 數點後四捨五入），依此所計算得出之每月工資即為2萬934
20 1元（計算式：17萬8002元/182日X30日=2萬9341元，小數點
21 後四捨五入）。又按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度
22 者，適用同條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
23 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第
24 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
25 每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
26 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
27 之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件原告
28 係自94年8月2日起受僱於被告，於113年6月26日原告終止兩
29 造間勞動契約時，已受僱超過12年，故原告得請求之資遣費
30 為17萬6046元（計算式：2萬9341元X6月=17萬6046元）。原
31 告請求17萬2998元，即屬有理由而應准許。

01 3.另按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
02 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
03 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休
04 金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31
05 條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
06 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
07 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞
08 退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
09 是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
10 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
11 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。
12 然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
13 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
14 高法院101年度台上字第1602號判決參照）。兩造業經協議簡
15 化爭點：如原告受領被告給付之工作加給項目，非屬勞基法
16 第3款定義之工資，則原告僅就請求提繳3萬6168元至原告勞
17 退帳戶之部分，屬有理由而應准許；如屬勞基法第3款定義
18 之工資，則原告請求提繳6萬2805元至原告勞退帳戶，全部
19 屬有理由而應准許（兩造不爭執事項(八)）。本件工作加給項
20 目，業經本院判斷兼有勞務對價性及給付經常性，核屬勞基
21 法定義之工資無訛，詳如上述，則原告依勞工退休金條例第
22 6條第1項、第14條第1項規定，請求自94年8月起至108年2月
23 止被告短少提撥之法定勞工退休金6萬2805元，乃屬有理由
24 由，應予准許。

25 4.基上，原告請求資遣費17萬2998元本息、提繳6萬2805元至
26 原告勞退帳戶、發給非自願離職證明書，全部有理由而應准
27 許。

28 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
29 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
30 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
31 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他

01 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
02 第2項定有明文。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
03 人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，
04 仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
05 法律可據者，週年利率為5%，同法第233條第1項、第203條
06 亦有明文。依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣
07 費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條
08 第2項自明。查原告對被告之資遣費請求權，均屬給付有確
09 定期限之金錢債權而如上述，原告於113年6月26日終止兩造
10 間之勞動契約，則此請求權業於同年7月26日屆清償期。本
11 件起訴狀繕本係於114年3月14日送達被告（卷第73至74
12 頁），是原告請求自翌（15）日起至清償日止，按週年利率
13 5%計算之利息，核屬有理由而應准許。

14 (五)綜上所述，原告依勞工退休金條例第6條第1項、第12條、第
15 14條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求如主文第1
16 至3項所示，核屬有據而應准許。

17 七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
18 宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
19 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
20 第2項定有明文。本判決如主文第1至2項所示部分，係為雇
21 主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告如為
22 原告提供相當擔保金額後，得免為假執行。被告雖陳明願供
23 擔保聲請宣告免為假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之
24 發動，爰不另為准駁之諭知。

25 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
26 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

27 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 114 年 11 月 10 日
29 勞 動 法 庭 法 官 李 昆 儒

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 11 月 10 日

03 書記官 歐明秀