

臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞簡上字第5號

上訴人 狄而康實業股份有限公司

法定代理人 王志豪

訴訟代理人 董佳政律師

被上訴人 王裕平

訴訟代理人 紀育泓律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付退休金或資遣費事件，上訴人對於民國109年8月12日本院109年度勞簡字第2號第一審民事簡易判決提起上訴，本院合議庭於110年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張及本院答辯略以：

(一)被上訴人自民國90年3月9日起，受僱於上訴人從事塑膠射出工作，受僱期間中有近10年擔任組長一職。詎上訴人於108年4月10日以被上訴人無法勝任工作為由，片面將被上訴人調至與原先工作內容及性質完全不同之出貨組，並調降被上訴人之薪資自每月新臺幣（下同）3萬1,509元至每月2萬7,059元。嗣被上訴人於108年5月3日至勞動部勞工保險局南投辦事處查詢勞工個人專戶明細資料，發現上訴人未確實依被上訴人薪資提繳退休金，復於108年5月6日至勞動部勞工保險局南投辦事處查詢勞保投保資料，亦發現上訴人未以被上訴人實際薪資為被上訴人投保勞保，始知悉上訴人有高薪低報之情。雇主為勞工提撥足額退休金為法律課以之義務，縱上訴人於薪資單上記載每期雇主提繳退休金數額，勞工相較於雇主處於經濟地位較弱勢之一方，被上訴人實難僅從該數

01 額中得知是否有「高薪低報」之情形，亦即不當然知悉上訴
02 人已違反勞工退休金條例第14條第1項規定，是上訴人上開
03 行為違反勞動基準法第14條第1項第5款、第6款甚明，被上
04 訴人於知悉受損害起即108年5月6日起之30日內之108年5月7
05 日寄發存證信函，函告上訴人將於108年5月10日終止兩造間
06 之勞動契約，故被上訴人已合法終止兩造勞動契約。且參照
07 臺灣高等法院106年度勞上易字第107號、臺灣高等法院臺中
08 分院105年度勞上字第5號民事判決意旨，勞工依勞動基準法
09 第14條第1項第6款規定終止契約者，此一權利雖應於知悉雇
10 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
11 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
12 動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍
13 繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為
14 前，勞工有依法終止契約之形成權。上訴人未依規定足額提
15 繳退休金，迄至108年5月6日被上訴人向勞工保險局調取投
16 保薪資後，仍持續中，依上開實務見解，被上訴人於108年5
17 月7日以存證信函終止兩造勞動契約，並未逾勞動基準法第1
18 4條第2項規定之30日期間。惟勞動契約終止後，上訴人拒絕
19 給付被上訴人資遣費，被上訴人僅得依勞動基準法第14條第
20 4項準用同法第17條規定提起本件訴訟，請求上訴人為下列
21 給付：

- 22 1.給付資遣費32萬5,803元：自108年5月10日被上訴人離職日
23 起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月前第1
24 至6月份之薪資（即107年11月至108年4月之薪資），經扣除
25 勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別
26 均為3萬1,509元，是被上訴人之月平均薪資應為3萬1,509
27 元。從而，被上訴人自90年3月9日開始任職至108年5月10日
28 離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣
29 年資為4年4個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數
30 為4又3分之1。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資
31 為13年9個月又29天，新制資遣基數為6。新舊制資遣基數合

計為10又3分之1，故被上訴人得請求上訴人給付之資遣費為32萬5,803元（計算式：31,509×10.34＝325,803.06，元以下四捨五入）。

2.未足之薪資4,450元：上訴人未經被上訴人同意在108年4月間，片面將被上訴人薪資從3萬1,509元降低為每月2萬7,059元，違反兩造間之勞動契約。被上訴人自得依兩造間之勞動契約請求未足之薪資4,450元（計算式：31,509－27,059＝4,450）。

3.短少提繳勞工退休金之損害8萬0,291元：上訴人應以被上訴人實際薪資為基準，依勞工退休金月提繳工資分級表為被上訴人提繳勞工退休金至個人專戶，自94年7月1日起至108年5月10日止，共應提繳31萬2,450元，惟上訴人僅提撥23萬2,159元，其差額共8萬0,291元（計算式：312,450－232,159＝80,291），是上訴人應補提繳8萬0,291元至被上訴人之勞工退休金專戶。

4.開立非自願離職證明書及服務證明書：被上訴人係依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，核屬就業保險法所稱之非自願離職。被上訴人自得請求上訴人開立非自願離職證明書及服務證明書。

(二)並於原審聲明：上訴人應給付被上訴人33萬0,253元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；上訴人應提繳8萬0,291元至被上訴人之勞工退休金專戶；上訴人應發給被上訴人非自願離職證明書及服務證明書。

二、上訴人於原審抗辯及上訴意旨略以：

(一)被上訴人先前負責塑膠射出工作並擔任組長一職，惟被上訴人工作表現不佳，更有在下模後，才發現初始射出條件有設置不當情形，顯見被上訴人身為幹部卻未善盡其責；再者，被上訴人所舉辦員工教育訓練，被上訴人卻仰賴年資深，不配合參予訓練，明顯工作態度不佳，上訴人遂於108年4月起將被上訴人調任出貨組，故上訴人調動被上訴人之職務係基

01 於企業經營上所必須，合理調動被上訴人職務，符合勞動基
02 準法第10條之1之規定，無任何不法。

03 (二)被上訴人調至出貨組之職務，因出貨組之輪班班次較少、工
04 作份量及壓力亦相對減輕，才導致被上訴人每月所得領取之
05 輪班津貼、職務津貼之金額較少，並非減薪。況被上訴人其
06 餘薪資條件及職等、職級均未變動，並未作不利之變更，自
07 無違反調動5原則之情形。

08 (三)上訴人將被上訴人由塑膠射出職務調至出貨組工作，並未違
09 背調動五原則，且依照二職務之輪班、工作份量、工作壓力
10 等本屬不一致，其所可領取之津貼亦隨之不同，上訴人亦無
11 客觀上有能力依約給付報酬，但主觀上故意不依約給付報酬
12 之要件，自不符合勞動基準法第14條第1項第5款規定。再
13 者，被上訴人所提薪資單上均載明每期薪資細項、每期雇主
14 提繳退休金之數額，被上訴人於接獲103年11月薪資單起，
15 即已知悉被告提繳數額情形，被上訴人亦可從薪資單所載薪
16 資數額推算是否有低於百分之6之情形。再者，原證3「勞工
17 個人專戶明細表」所載雇主提繳金額與上訴人每月薪資單所
18 載提繳金額並無不同，原審判決如何認定被上訴人於108年5
19 月6日調取勞保投保資料後始知悉上訴人有高薪低報情形。
20 然被上訴人卻遲於108年5月7日始發函表示終止勞動契約，
21 顯已逾30日之除斥期間。且非以雇主凡有違反勞動基準法第
22 14條第1項第6款所定違反勞動契約或勞動法令時，皆可認為
23 有損害勞工權益，解釋上，仍需達違反程度重大始可，否則
24 勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞動基準法第14條不經預告
25 而終止勞雇關係並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦與勞動
26 基準法之立法目的不符。從而，被上訴人不得以此為由主張
27 不經預告終止勞動契約，被上訴人據以請求上訴人給付資
28 遣費，自屬無據。

29 (四)又被上訴人自108年4月起屢次請假外出找工作，上訴人之法
30 定代理人甲○○於108年4月30日在公司工作LINE群組上向被
31 上訴人稱：「離職手續都辦好了嗎？如果有剩下的休假可以

01 直接算錢給你不用硬要放完這是歷來公司的作法」等語，足
02 見被上訴人係自行提出離職，並不構成非自願離職。且上訴
03 人因收受被上訴人所寄發其將在108年5月10日離職內容之存
04 證信函，上訴人則以該日作為兩造合意離職之日並據以辦理
05 被上訴人離職作業等語。

06 三、原審斟酌兩造之攻擊、防禦方法後，認被上訴人請求一部有
07 理由，一部無理由，因而判決上訴人應給付被上訴人32萬5,
08 803元之資遣費及自109年2月22日起至清償日止，按年息百
09 分之5計算之利息，並應提撥8萬0,291元至被上訴人之勞工
10 保險局退休金專戶，暨應發給被上訴人非自願離職證明書及
11 服務證明書，駁回給付未足薪資4,450元之請求。上訴人不
12 服提起上訴，並聲明：原判決不利於上訴人部分廢棄。上開
13 廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：
14 上訴駁回（被上訴人未就敗訴部分提起上訴，該部分業已確
15 定，本件不再論述）。

16 四、兩造不爭執事項：

17 (一)被上訴人自90年3月9日受僱於上訴人之公司至108年5月10日
18 勞動契約關係消滅。被上訴人於108年4月10日從塑膠射出工
19 作組長一職經上訴人調任至出貨組。

20 (二)被上訴人主張以資遣費32萬5,803元為計算基礎形式上真
21 正。

22 (三)上訴人因故短少提撥勞工退休金共8萬0,291元。

23 (四)被上訴人於108年5月7日寄發原證4之存證信函，上訴人於10
24 8年5月8日收受。

25 五、法院之判斷：

26 (一)被上訴人得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間
27 之僱傭契約，並依同法第14條第2項向上訴人請求資遣費及
28 未足額提撥之退休金：

29 1. 按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止勞動契約：六、
30 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
31 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。第17條規定於本條終止契約準用之。又雇主依前條（即第16條）終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞動基準法第14條第1項第6款、同條第2項、第4項、第17條規定甚明。另勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定；又按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第12條第1項、第14條定有明文。

2. 經查，本件上訴人未依規定足額提繳勞工退休金，已違反勞工退休金條例第14條之規定，且因提撥短少，未足額提撥勞工退休金共8萬0,291元之部分，亦為上訴人所不爭執（見原審卷第192頁）。按勞工退休金之提撥關乎勞工退休能否在不勞動之情形下而生活無虞，此所以勞工退休金條例定有一定提撥比例之故，顯對於勞工退休權益有重大影響，堪認違反勞動契約致有損害勞工權益之虞。另外，被上訴人於108年5月3日及108年5月6日至勞動部勞工保險局調取上訴人之公司相關投保資料，此有勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可參（見原審卷第35頁至第37頁、第75頁至第83頁），被上訴人嗣於108年5月7日即知悉起30內寄發存證信函予上訴人，不經預告而表示終止勞動契約，依同法第17條規定，被上訴人請求終止上訴人之勞動契約並請求給付資遣費，自屬有理由。又上訴人於108年5月8日收受該存證信函，故兩造間之勞動契約即於108年5月8日終止，應堪認定。準此，被上訴人基於勞動基準法第14條第1項第6款及第2項規定，以上揭存證信函為終止勞動契約之

01 意思表示，自屬有效且為合法，被上訴人之離職並非自願離
02 職。

03 3. 被上訴人主張其等依勞工退休金條例計算新制資遣費，上訴
04 人不足額提撥被上訴人之退休金之金額共8萬0,291元，上訴
05 人僅否認其請求資遣費之權利，並未爭執其計算式及金額，
06 則本院既認被上訴人依法得請求上訴人給付資遣費，自應依
07 上訴人不爭執之上開數額判准被上訴人此部分之請求即32萬
08 5,803元。此外，上訴人並應補提繳8萬0,291元至被上訴人
09 之勞工退休金專戶。

10 4. 至上訴人雖以：被上訴人所提薪資單上均載明每期薪資細
11 項、每期雇主提繳退休金之數額，被上訴人於接獲103年11
12 月薪資單起，即已知悉上訴人提繳數額情形，亦可知悉投保
13 薪資有無短少之情形，被上訴人卻遲於108年5月始發函表示
14 終止，實已逾上開30日之除斥期間等語為辯。惟按勞動基準
15 法第14條第2項規定勞工依前項第6款規定終止勞動契約者，
16 應自知悉其情形之日起，30日內為之，以維持民事法律關係
17 之安定性。然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，
18 而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主
19 有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期
20 行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞動契約或勞
21 工法令，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍
22 繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為
23 前，勞工均有依法終止契約之形成權。查上訴人公司於被上
24 訴人終止勞動契約之前30日內仍有未依法投保勞工保險情
25 事，有勞保局被保險人投保資料查詢結果在卷可核（見原審
26 卷第107頁），是被上訴人終止兩造間之勞動契約即未逾勞
27 動基準法第14條第2項所定30日之除斥期間，當無疑義；上
28 訴人旨揭所辯，尚無理由。

29 5. 上訴人雖另以被上訴人自108年4月起屢次請假外出找工作，
30 上訴人之法定代理人甲○○於108年4月30日在公司工作LINE
31 群組上向被上訴人稱：「離職手續都辦好了嗎？如果有剩下

01 的休假可以直接算錢給你不用硬要放完這是歷來公司的作
02 法」等語，辯稱被上訴人係自行提出離職，並不構成非自願
03 離職。惟依上開對話紀錄，僅係上訴人法定代理人甲○○詢
04 問被上訴人是否辦理離職手續，並告知休假未休部分可以金
05 錢折抵等語，質之被上訴人於108年5月7日所寄發之存證信
06 函，係表明依勞動基準法第14條第1項第6款事由終止契約之
07 意思，洵難解為被上訴人係自願離職，是認上訴人前開所
08 辯，並無可採。

09 6. 被上訴人主張上訴人另有勞動基準法第14條第1項第5款之事
10 由，然被上訴人同時主張依勞動基準法第14條第1項第6款終
11 止兩造之勞動契約部分既有理由，則本院關於勞動基準法第
12 14條第1項第5款事由部分，即不再加以審酌，附此敘明。

13 (二)被上訴人得依就業服務法第11條第3項、勞動基準法第19條
14 規定向上訴人請求發給非自願離職證明書及服務證明書：

15 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
16 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。兩造間勞動
17 契約既經上訴人終止，已如前述，被上訴人請求上訴人發給
18 服務證明書，自屬有據。

19 2. 另按就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，
20 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告
21 離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20
22 條規定各款情事之一離職。查兩造間之勞動契約既係經被上
23 訴人依勞基法第14條第1項第6款規定而為終止，符合「非自
24 願離職」要件，依上開說明，被上訴人依上開規定，請求上
25 訴人發給非自願離職證明書，亦屬有據。

26 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
27 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
28 法定利率計算之遲延利息。民法第229條第1項、第233條第1
29 項前段分別定有明文。依勞動基準法第17條第1項規定，資
30 遣費應於終止勞動契約後30日內發給，則被上訴人請求有理
31 由部分，於起訴時均已屆清償期，被上訴人僅請求自起訴狀

繕本送達翌日即109年2月22日（見原審卷第113 頁）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應併予准許。

六、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約及勞動基準法第14條第2項、第17條及勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求上訴人給付32萬5,803元之資遣費及自109年2月22日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息；並提撥8萬0,291元至被上訴人之勞工保險局退休金專戶；另上訴人應發給被上訴人非自願離職證明書及服務證明書，均有理由，應予准許。原審就此部分為被上訴人勝訴判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，經本院審酌後，認對判決之結果不生影響，爰不一一論列。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之1第3 項、第449 條第1 項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 8 月 18 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 毓 珊
法 官 劉 玉 媛
法 官 葛 耀 陽

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 8 月 19 日
書 記 官