

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第18號

上訴人 長安儀器有限公司

法定代理人 楊淑惠

訴訟代理人 郭文華

郭凡慶

被上訴人 楊致祥

訴訟代理人 游正曄律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國111年6月24日本院110年度勞簡字75號第一審判決提起上訴，經本院於112年3月3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：其自民國（下同）94年12月5日起受雇於上訴人，擔任技術員，自105年7月起至108年12月月薪新臺幣（下同）3萬8300元，自109年1月調整為3萬8300元，110年5月11日遭上訴人解雇，最後工作日為110年5月12日，上訴人未經同意任意剋扣薪資2萬1040元，高薪低報提繳勞工退休金，無論工資係以38300元或是38800元計算，均係以40100元為級距，故自105年7月起至110年5月12日短少2萬9382元，又上訴人非法解雇被上訴人，應給付被上訴人資遣費23萬2800元及預告工資3萬8800元，於110年5月13日補正狀繕本送達，以上訴人依據勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款違反解雇被上訴人，被上訴人不服，據此請求資遣費、預告工資，特休未休工資，自有依據勞基法第14條第1項第6款之規定，為終止勞動契約之意思表示，爰依兩造間

之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：上訴人應給付被上訴人29萬2640元及自民事擴張訴之聲明暨準備(二)狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。上訴人應為被上訴人提繳新台幣2萬9382元至被上訴人之勞工退休金專戶，並願供擔保請准宣告假執行。

二、上訴人則以：

(一)對於被上訴人主張短少薪資之金額計算不爭執，但上開差額並非上訴人短少給付工資，而係薪資結構調整，因將其職務內容改為較輕鬆之職務，故將原先薪資自8100元調降為4000元，並無短少工資。被上訴人在職期間因屢次違反工作規則，上班時間玩手機，漫不經心，怠忽職守，違反菸害防制法，工作效率不佳，故將之薪資結構調整為4000元，並非不當扣薪，又交通費須按照單據實報實銷，並非經常性給付，並非工資之一部分。

(二)上訴人為合法解雇被上訴人：

上訴人有訂定工作規則並公告於布告欄上，惟被上訴人長期於上班時間玩手機，工作態度漫不經心，110年4月、5月嚴重怠工，工廠內抽菸違反菸害防制法，工作環境髒亂，言語恫嚇同事，致使其他員工懼怕，疫情期間不量體溫、未即時製造骨釘之產品導致喪失訂單，產量損失57萬5660元，107年8月調整加薪2100元為財務人員之錯誤，上訴人規定須提出加油單據核銷，被上訴人卻未提出，停止補助交通費，致被上訴人溢領交通費多達4萬1400元、薪資結構溢領6萬5100元，自應依據不當得利之規定返還上訴人。且被上訴人屢勸不聽，並無改善之可能，且被上訴人於110年5月10日以電話威脅上訴人負責人，要求上訴人付錢交換其自請離職，上訴人始決議於110年5月11日依據勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約。

(三)被上訴人解雇事由之提出均未超過除斥期間，被上訴人請求資遣費並無理由：

勞基法第12條第2項之除斥期間，應以上訴人完成調查程

01 序，客觀上已確定事實時，但上訴人一再給予被上訴人機
02 會，況上訴人提出為110年4、5月怠工紀錄及監視器錄影光
03 碟，均未超過30日之除斥期間。

04 三、原審判決判令上訴人應給付被上訴人25萬3840元及自110年1
05 2月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，上訴
06 人應提繳2萬5146元至被上訴人之勞動部勞工保險局之勞工
07 退休金專戶，駁回被上訴人其餘之訴，上訴人就其敗訴部
08 分，提起上訴，併為聲明：原判決不利於上訴人部分廢棄。
09 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之部分均駁
10 回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回（被上訴人未就其敗
11 訴部分提起上訴已確定）。

12 四、兩造不爭執之事項（見111年11月23日筆錄，本院卷第170至
13 172頁）：

14 （一）被上訴人自94年12月5日起至110年5月12日受雇於被告，擔
15 任工廠技術員，自105年7月起至108年12月31日止，月薪3
16 萬8300元，自109年9月起至110年5月12日工資差額為2萬104
17 0元，為上訴人所不爭，如原判決附表一（見原審卷2第86
18 頁）。

19 （二）上訴人為被上訴人提繳勞工退休金金額如原審卷2第243-258
20 頁，原判決依據上開金額，計算如原判決附表二為上訴人未
21 足額提繳勞工退休金金額為2萬5146元。

22 （三）被上訴人於110年4月6日聲請勞資爭議調解，請求上訴人給
23 付扣薪1萬9500元及提繳勞工退休金差額2萬5000元，經111
24 年4月20日、111年5月4日調解不成立，有新北市政府勞資爭
25 議調解紀錄可按（見本院卷第113-129頁）。

26 （四）被上訴人於110年5月18日聲請勞資爭議調解，依據勞基法第
27 14條第1項第6款之規定終止勞動契約，請求上訴人給付扣薪
28 9500元、資遣費28萬元、特休未休工資3492元、提繳勞工退
29 休金差額2萬9000元，並開立非自願離職證明書，於110年6
30 月18日經調解不成立，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可按
31 （見本院卷第131-136頁）。

01 五、本件爭點為：(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何?兩
02 造何時為終止之意思表示?(二)被上訴人依據僱傭契約、
03 勞動法令，請求上訴人給付工資差額2萬1041元、資遣費23
04 萬2800元、提繳勞工退休金2萬5146元，是否有理由?茲分述
05 如下：

06 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何?兩造何時為終止之意
07 思表示?

08 被上訴人主張其於110年5月13日補正狀及110年5月18日勞資
09 爭議調解時以上訴人於110年5月11日依據勞基法第12條第1
10 項第4款不法解雇被上訴人，因此請求上訴人給付資遣費、
11 預告工資、特休未休工資（見勞小卷第27-29頁，本院卷第1
12 31頁），自有依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
13 約之意思，另被上訴人再於110年11月5日具狀，以上訴人積
14 欠工資、高薪低報等違反勞工法令之事由，依據勞基法第14
15 條第1項第5款、第6款之規定終止勞動契約等語（見原審卷2
16 第27頁），上訴人則以上訴人主張於110年5月11日因被上訴
17 人違反勞動契約及工作規則，依據勞基法第12條第1項第4款
18 之規定終止勞動契約如本院卷第103-105頁函文，被上訴人
19 於110年5月10日恐嚇上訴人公司之負責人，始於110年5月11
20 日解雇被上訴人等語置辯，經查：

21 1. 上訴人於110年5月11日依據勞基法第12條第1項第4款之規定
22 終止勞動契約是否合法部分：

23 (1)勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違
24 反勞動契約或工作規則，情節重大者。雇主依前項第1款、
25 第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之
26 日起，三十日內為之。勞基法第12條第1項第4款及第2項定
27 有明文。上訴人主張被上訴人違反工作規則如上班玩手機、
28 吃早餐，怠忽職守，環境髒亂，廁所內吸菸，菸頭棄置垃圾
29 桶、樓梯間抽菸、製造工作單遲延，並提出110年1月5日錄影
30 光碟、104年5月14日製造工作單、107年12月11日製造工
31 作單、110年1月至4月之怠忽職守整理表，監視器錄影光碟

01 等為證（見原審卷1第59~60頁、第69-71頁，原審卷2第101~
02 107頁、第185-203頁，本院卷第43-47頁），上開時間均已
03 逾越30日之除斥期間，揆之前開說明，上訴人據此規定終止
04 勞動契約，顯無理由。

05 (2)所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
06 訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，
07 須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
08 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱
09 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定
10 之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、
11 故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間
12 關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之
13 行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院109年
14 度台上字第859號判決意旨參照）。再者，勞基法第12條之
15 規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之
16 權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦
17 不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工
18 作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應
19 僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有效，亦即勞動契約或
20 工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解僱」，其
21 認定非屬雇主之裁量權，而應依勞基法第12條第1項第4款規
22 定，依客觀情事判認之（參見台灣高等法院88年度勞上字第
23 7號判決意旨參照）。況且勞基法第11條及第12條對雇主終
24 止勞動契約之事由係採取列舉，其立法目的即是限制雇主之
25 終止權限，因此前開所謂「重大」程度，應是指勞工有侮辱
26 行為，且已經嚴重到期待雇主繼續勞動契約給付工資，甚至
27 僅是至預告期滿均已成為不可期待之狀況，或繼續勞動契約
28 將造成雇主之損害，非採取此等非常手段不能防免時，始足
29 當之（臺灣高等法院96年度重勞上字第9號判決意旨參
30 照）。

31 (3)上訴人抗辯被上訴人有多次上班間睡覺、玩手機，主管多次

01 勸導屢勸不聽，多次於廁所抽菸，違反菸害防制法，屢勸不
02 聽，經常性拖延工作，導致公司交貨遲延，不遵守作業標準
03 書，多項表單紀錄未依規定填寫，未能維持工作環境整潔，
04 對照過去之製造工作單及表單紀錄及考量其工作年資，可知
05 其為故意，以扣獎金懲罰，仍不願意遵守公司要求乙節，固
06 提出110年3月17日第一屆勞資會議紀錄（以下簡稱系爭會
07 議，見原審卷2第157-161頁）、上班錄影監視光碟、製造工
08 作單、員工體溫監測紀錄表等件為證（見原審卷1第61~71
09 頁、原審卷2第185至203頁、第213至217頁），且為被上訴
10 人所不爭執，然上訴人公司曾召開系爭會議，該次會議第4
11 案就被上訴人違反工作規則之處理方式進行討論後，業經決
12 議將明訂懲戒規則，並規範相關違反情形之罰款金額等情，
13 有系爭會議紀錄及簽到表在卷可參（見原審卷1第61~64頁、
14 原審2第157至161頁），然系爭會議記錄並無被上訴人之簽
15 名，無從證明上訴人是否已將懲戒事項告知被上訴人，況上
16 訴人既因認被上訴人於110年3月17日以前即有上訴人所指訴
17 之違反勞動契約情事，而於系爭會議中，就上開議案討論
18 後，決議明文制訂懲戒規則，並規範以罰款作為處罰等相關
19 規則，是上訴人縱認被上訴人於110年4月起，仍陸續有上開
20 違反工作規則情事，自應先行斟酌依其為此制訂之懲戒規則
21 處以罰款，或依情節採用其他如教育訓練、加強監督、記過
22 警告、申誡等懲戒手段，以視得否改善其工作狀況，惟上訴
23 人卻未依上開懲戒規則對被上訴人處以罰款等處分，即逕予
24 終止系爭勞動契約，審酌上訴人公司所執被上訴人上開110
25 年4月間違規行為之態樣，及上訴人公司未依新訂懲戒規則
26 予以替代處分，逕自予以解雇之懲戒手段，其程度上尚難認
27 屬相當，揆諸前揭法條及裁判意旨，自屬違反解雇之最後手
28 段性原則。況依據上證1之公告所示，員工於上班時間睡
29 覺、使用手機扣薪200元，吸菸等情形，僅能影響績效獎金，
30 不能解雇等情，亦為上訴人所自認（見本院卷第177
31 頁、111年11月23日筆錄），且被上訴人違反工作規則，上

01 訴人並未公告相關處罰之工作規則，亦未以工作規則規定予
02 以降薪、減俸、或調動職務，申誡之方式處理，上訴人自認
03 僅以被證10即109年9月7日會議紀錄處理等情（見本院卷第1
04 77頁、111年11月23日筆錄），然觀之上開會議紀錄之內容
05 謹記載「寫你所做，做你所寫、每個禮拜要準時繳交自評
06 表，未做到，依公司規定扣薪處分」「自以為是，不接受管
07 制者，歡迎自己去創業當老闆」等語（見原審卷2第163
08 頁），足見，被上訴人於109年9月間僅有未準時繳交自評表
09 之缺失，並經上訴人予以扣發季獎金之處分，準此，被上訴
10 人並無其他違反勞動契約之事項，自從被上訴人於line群組
11 上自認「本人有未交自評表部分，個人季獎金已八年未領，
12 無異議，扣減年終有異議，還有明文規定，照著走是應該
13 的」等語（見原審卷2第165頁）。足見，上訴人於109年9月
14 7日以前已因被上訴人未繳交自評表之部分予以扣薪處罰，
15 並無其他違法勞動契約或工作規則等情，至為明確，因此，
16 上訴人遽以上開事由終止勞動契約，自屬違反解雇之最後手
17 段原則，尚非有據。

18 (4)上訴人復主張被上訴人於110年5月10日以電話恐嚇上訴人公
19 司負責人而報案，故於110年5月11日解雇被上訴人云云，然
20 為被上訴人所否認，上訴人復未提出報案資料或被上訴人已
21 成立恐嚇罪嫌之證據，自難為有利於上訴人之認定。

22 (5)又上訴人復主張被上訴人於110年4月12日起至110年4月23日
23 長達8日之工作日，上班64小時，被上訴人並無從事任何工
24 作，卻於廁所內玩手機長達11小時33分鐘，離開監視錄影範
25 圍長達17小時45分鐘，不假外出，110年4月及5月並無任何
26 工作紀錄，110年3月開始，被上訴人並未就模具保養，違反
27 藥物優良製造準則第82條、醫療器材製造流程生產設備應定
28 期保養及書面記錄之要求，造成上訴人受有被上訴人僅領取
29 工資卻不工作之損失，並拒絕繳交工作日誌，違反藥物優良
30 製造準則第83條、第100條、第107條、第108條之規定，明
31 顯故意讓上訴人公司受到法規處罰，經常性拖延訂單，無法

01 為醫院及醫師為病患聲明安全著想，無法信任上訴人而減少
02 訂購，嚴重影響公司商譽及商業競爭力，被上訴人於110年4
03 月1日起至4月8日以虛假資料填寫體溫量測表，有員工體溫
04 監測記錄表可按，以其黑道背景恐嚇上訴人公司負責人，逼
05 迫同仁離職、每天工作打混、未遵守GMP法規要求、防疫期
06 間不量體溫，未即時製作產品、造成訂單流失、溢領交通費
07 等款項，以言詞恫嚇其他員工、於工廠內抽菸、104年1月製
08 作骨釘37個、107年4月卻花費3個月僅製作4個骨釘，107年1
09 2月並未製作，顯為惡意拖延工作，據此證明被上訴人違反
10 工作規則云云。然查，勞基法第11條、第12條分別規定雇主
11 之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係
12 之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義
13 務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書
14 上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解僱勞工。最高法
15 院民事判決100年度台上字第2024號判決意旨參照。上訴人
16 於110年5月11日勞資爭議調解時僅主張被上訴人上班時間吃
17 早餐、玩手機、環境髒亂、抽菸，107年度製造工作單遲延
18 等情，並無上開之事由，揆之前開說明，上訴人任意變更解
19 僱事由，自非適法，且上訴人亦未就上開事實舉證以實其
20 說，則上訴人上開主張，自無足取。

- 21 2. 被上訴人於110年5月13日補正狀及110年5月18日勞資爭議調
22 解時，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約部
23 分：

24 上訴人依據勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，
25 並非適法，已如前述，則被上訴人於110年5月13日補正狀繕
26 本及110年5月18日勞資爭議調解時，依據勞基法第14條第1
27 項第6款之規定終止勞動契約，自屬有理由。

- 28 3. 被上訴人於110年11月5日具狀依據勞基法第14條第1項第5、
29 6款之規定終止勞動契約部分：

- 30 (1)按勞基法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工
31 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契

01 約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據
02 以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如
03 何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必
04 要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工
05 權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終
06 止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞
07 工終止契約是否合法之依據。最高法院92年度台上字第1779
08 號判決意旨參照。

09 (2)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
10 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
11 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
12 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
13 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
14 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
15 條之1定有明文。又勞基法為勞動條件之最低標準規定，該
16 法有關勞動契約之強制規定，除法律另有規定外，勞雇雙方
17 均應遵守，此觀勞基法第1條第2項規定即明。再按工資由勞
18 雇雙方議定之，勞基法第21條第1項前段亦有明文。是勞工
19 之工資減少，除法律另有規定外，自須經勞雇雙方合意議
20 定，倘雇主片面減少勞工工資，應不生變更勞動契約之效
21 力。

22 (3)查上訴人雖抗辯其自109年9月起因調整被上訴人職務內容，
23 而將職務津貼自8100元，調降為7100元，又自110年2月起因
24 被上訴人工作效率不彰，再將職務津貼調降為4000元等節，
25 然為被上訴人所否認，參以上訴人就其上開調整職務及歷次
26 調降工資，均未經兩造事先議定同意變更系爭勞動契約內容
27 乙節，亦為被上訴人公司所不爭執（見原審卷2第269頁），
28 參照上開說明，上訴人公司逕自以調整職務或工作效率不彰
29 為由，片面調降工資，自無變更兩造間系爭勞動契約之效
30 力。

31 (4)所謂工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及

01 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
02 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
03 條第3款定有明文。查上訴人公司復抗辯被上訴人非外勤員
04 工，交通費部分應實報實銷，故自110年4月起，刪除先前所
05 核發交通費1500元，然為被上訴人所否認。然上訴人就其所
06 交通費之性質及核發方式，並未提出勞動契約及工作規則等
07 相關事證以佐其說；參以被上訴人自105年7月至110年3月
08 間，每月均有領取固定之交通費1,500元，此為兩造所不爭
09 執，而上訴人公司僅執有被上訴人於105年間所提出之交通
10 費單據乙節，並提出發票為證（見原審卷2第111至153
11 頁），上開發票各月加總金額亦非為1,500元，則上訴人倘
12 規定該交通費應檢具憑據實際核銷，何有長期任令被上訴人
13 未檢具憑據，仍按月經常性且固定給付交通費1,500元，從
14 而，上訴人主張被上訴人自106年6月起至110年3月，共計46
15 個月，每月領取1500元交通補助，每月溢領900元，共溢領4
16 萬1400元，並依據不當得利之返還云云，自非可採。

17 (5)上訴人雖抗辯其上開歷次調整工資後，被上訴人均有簽收領
18 取各該工資，已有默示同意上訴人公司上開歷次調薪云云。
19 惟按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情
20 事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除
21 有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂
22 為默示之意思表示（最高法院29年渝上字第762號判決意旨
23 參照）。本件被上訴人經上訴人歷次扣薪後，於110年4月6
24 日以上訴人公司未經同意擅自扣減工資為由，向新北市政府
25 申請勞資爭議調解，請求工資差額等情，有上開新北市政府
26 勞資爭議調解紀錄在卷可佐，足認被上訴人並未同意調降工
27 資等情至為明確，毋待依其舉動及其他情事為推敲，即知其
28 效果意思，並無默示同意上訴人公司調降工資之意思，自不
29 得以被上訴人於上訴人公司初始調降工資時曾保持沉默，或
30 曾受領其應得之一部工資，即逕自認定被上訴人已默示同意
31 歷次調降工資，故上訴人公司執此為辯，亦非可採。又上訴

01 人主張財務人員之錯誤造成被上訴人之薪資溢領6萬5100
02 元，並未舉證以實其說，且據此依據不當得利之規定，請求
03 上訴人返還溢領薪資云云，自難採信

04 (6)再按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
05 工不供給充分之工作、違反勞動契約或勞工法令，致有損害
06 勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條
07 第1項第5款、第6款分別定有明文。又雇主應為適用勞退條
08 例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工
09 退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得
10 低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例（以下簡稱勞
11 退條例）第6條第1項、第14條第1項亦有明文。查上訴人自1
12 09年9月、110年2月、110年4月歷次調降原告職務津貼及刪
13 除交通費，並未經勞雇雙方協商同意，或以書面約定之，亦
14 難認被上訴人有何同意或默示同意減薪情事，不生變更系爭
15 勞動契約之效力。因此，被上訴人主張工資差額合計為2萬1
16 040元之金額，為上訴人所不爭，況上訴人並未依據薪資級
17 距依法足額提繳勞工退休金，自屬未依約給付工作報酬，及
18 未足額提繳勞工退休金致損害勞工權益之虞等情形，被上訴
19 人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契
20 約，自屬有據。

21 (二)被上訴人依據雇傭契約、勞動法令，請求上訴人給付工資差
22 額2萬1041元、資遣費23萬2800元、提繳勞工退休金2萬5146
23 元，是否有理由

24 1.工資差額：

25 查上訴人主張其於109年9月至110年5月12日間，因上訴人調
26 降職務津貼及扣減交通費致生工資差額2萬1040元之計算方
27 式，為上訴人所不爭（見原審卷2第59頁、第86頁），上訴人
28 復未舉證業經兩造協商變更勞動契約，已如前述，則被上訴
29 人請求工資差額2萬1040元，洵屬有據。

30 2.資遣費：

31 (1)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作

年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。

- (2)查被上訴人係適用勞退條例之退休金制度者，又被上訴人係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，業據前述，揆諸前揭規定，被上訴人自得請求資遣費。又被上訴人主張本件依其自94年12月5日起至110年5月12日止，離職前6個月之每月平均工資為3萬8,800元，業據前述，自得請求上訴人給付資遣費23萬2,800元（計算式：3萬8,800元 $\times$ 6=23萬2,800元），有勞動部資遣費試算表可按，亦屬有據。

3勞工退休金提繳差額：

- (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依勞退條例第31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勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。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者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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

01 意旨參照)。

02 (2)查被上訴人主張其於105年7月至108年12月間，每月工資為3
03 萬8,300元，繼於109年1月至110年5月12日間，每月工資為3
04 萬8,800元，月提繳工資均為4萬100元，上訴人公司按月應
05 提繳勞工退休金2,406元(40,100元×6%=2,406元)，業據
06 認定如前，並有勞工退休金月提繳分級表在卷可參(見原審
07 卷2第47頁)，又上訴人公司於105年7月至110年5月12日
08 間，陸續為被上訴人提繳如原審附表2「每月實際提繳勞工
09 退休金」欄所示之勞工退休金乙情，為兩造所不爭執，且有
10 勞保局111年3月18日保退五字第11110066360號函及所附勞
11 工退休金個人專戶明細資料在卷可佐(見原審卷2第243至25
12 8頁)，是被上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求應提
13 撥上開期間之勞工退休金差額共計2萬5,146元(計算式詳原
14 審附表2)，應予准許，逾此範圍之請求，則非有據。故上
15 訴人抗辯經扣除誤發交通費及歷次調降工資再行計算後，僅
16 短少提繳勞工退休金1萬7,022元，要無可採。

17 (三)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
18 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
19 人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他
20 相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支
21 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
22 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
23 週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、
24 第203條分別定有明文。本件被上訴人請求工資差額及資遣
25 費，係以支付金錢為標的，請求自民事擴張訴之聲明暨準備
26 (二)狀繕本送達上訴人翌日即110年12月30日(見原審卷2第29
27 7頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准
28 許。

29 六、綜上所述，被上訴人依據僱傭契約、勞動法令，請求被告給
30 付25萬3840元(含工資差額2萬1040元及資遣費23萬2800
31 元)及自民事擴張訴之聲明暨準備(二)狀繕本送達上訴人翌日

01 即110年12月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
02 息，，請求上訴人提繳2萬5146元至被上訴人於勞保局之勞
03 工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請
04 求，為無理由，應予駁回。是則原審判命上訴人如數給付，
05 並依職權宣告假執行，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不
06 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
08 與判決結果無涉，爰不一一論述。

09 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
10 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

11 中 華 民 國 112 年 3 月 17 日
12 勞動法庭 審判長法官 饒金鳳
13 法官 吳幸娥
14 法官 徐玉玲

15 以上正本證明與原本無異。

16 不得上訴。

17 中 華 民 國 112 年 3 月 17 日
18 書記官 王思穎