

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第130號

原告 黃諭琪

訴訟代理人 何志揚律師

被告 優禾實業有限公司

法定代理人 王芳蕾

訴訟代理人 郭旻儒

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣18,450元，及自民國111年11月16日起至清償日止按年息5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣4,152元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用，由被告負擔98%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行；但被告如以新臺幣22,602元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第255條第1項第3款、第262條第1項分別定有明文。本件原告於起訴時原訴之聲明第二項為請求被告應提繳新臺幣(下同)1,080元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶(見本院卷第13頁)，於民國111年2月22日提出民事準備暨擴張聲明狀將上述聲明變更為被告應提繳4,760元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶(見本院

01 卷第183頁)，嗣又於111年7月25日提出民事爭點整理暨減
02 縮聲明狀變更聲明為被告應提繳4,680元至原告於勞工保險
03 局之勞工退休金專戶（見本院卷第365頁），上述聲明之變
04 更，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開說明，
05 應予准許。又原告於111年9月27日本院行言詞辯論期日時，
06 當庭撤回原訴之聲明第三項，請求被告應發給其非自願離職
07 證明書部分（見本院卷第396頁），並經被告當庭同意，揆諸
08 前揭規定，自生撤回起訴之效力。

09 二、再按通常訴訟事件因訴之變更或一部撤回，致其訴之全部屬
10 於民事訴訟法第436條之8之範圍者，承辦法官應以裁定改用
11 小額程序，並將該通常訴訟事件報結後改分為小額事件，由
12 原法官或受命法官依小額程序繼續審理，同一地方法院適用
13 簡易程序審理事件事務分配辦法第4條第2項定有明文。另按
14 關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的
15 的金額或價額在100,000元以下者，適用本章所定之小額程
16 序。法院認適用小額訴訟程序為不適當者，得依職權裁定改
17 用簡易程序，並由原法官繼續審理，民事訴訟法第436條之8
18 第1項、第2項亦有明文。查原告撤回請求被告發給非自願離
19 職證明書之部分，已生撤回起訴之效力，業如前述，因此致
20 本件訴訟標的金額減縮為100,000元以下，應改依小額程序
21 審理，惟因考量本件案情繁雜程度及當事人之訟爭性，不適
22 宜適用小額程序，爰依職權裁定改用簡易訴訟程序併予敘
23 明。

24 貳、實體方面：

25 一、原告主張：

26 (一)原告自110年4月1日起受雇於被告擔任行政業務專員，月薪
27 為25,000元。於原告任職期間，被告屢屢要求原告外出推廣
28 公司業務時必須請事假，並因此違法扣薪，且未依法為原告
29 投保勞保及每月提繳足額之勞工退休金至原告於勞工保險局
30 設立之勞工退休金專戶。嗣於110年6月11日，被告更片面以
31 原告未盡資料保管之責為由，違法終止勞動契約，並積欠同

01 年6月1號至11號之薪資。被告上述行為顯然違反勞動契約或
02 勞工法令，致有損害勞工權益之虞，爰依勞動基準法（下稱
03 勞基法）第14條第1項第6款規定，以本件起訴狀繕本向被告
04 為終止兩造勞動契約之意思表示（本件向本院遞狀之時間點
05 為同年8月25日，於同年11月15日始送達被告）或以同年8月9
06 日為終止兩造勞動契約時點，因原告於同年6月15日即向臺
07 中市政府勞工局申請勞資爭議調解，並請求被告給付資遣
08 費，已可認係依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告為終
09 止兩造勞動契約之意思表示，而被告於同年8月9日舉行勞資
10 爭議調解會議時，有委任代理人到場，斯時已受領原告終止
11 勞動契約之意思表示等語。

12 (二)原告得請求之項目與金額如下：

13 1.資遣費5,208元：

14 原告自110年4月1日至110年8月25日止之年資共計5月，離職
15 前6個月之平均工資為25,000元，因此，原告得請求資遣費
16 共5,208元。

17 2.110年4、5、6月薪資13,242元：

18 被告於110年6月11日違法終止兩造勞動契約，未給付原告自
19 同年6月1號至11號之薪資；且前要求原告於外出推廣公司業
20 務時需請事假，並以此為由剋扣原告同年4、5月份之部分薪
21 資未給付，原告自得請求被告給付110年4月薪資2,300元、5
22 月薪資1,775元及110年6月薪資9,167元【計算式：25,000元
23 $\div 30$ 日 $\times 11$ 日 $= 9,167$ 元】，合計共13,242元。

24 3.被告應提繳4,680元至原告之勞工退休金專戶：

25 兩造約定原告每月薪資為25,000元，按勞工退休金月提繳分
26 級表級距，被告自110年4月起至8月止每月應為原告提繳1,5
27 12元，然被告僅於110年4、5月各提繳1,440元，其後3個月
28 則因違法解雇未予提繳，原告自得請求被告補提繳差額4,68
29 0元至原告之勞工退休金專戶【計算式： $(1,512$ 元 $-1,440$
30 元) $\times 2$ 月 $+ 1,512$ 元 $\times 3$ 月 $= 4,680$ 元】。

31 (三)原告依兩造間勞動契約、勞基法第17條、第23條第1項、勞

01 工退休金條例(下稱勞退條例)第12條、第31條之法律關係，
02 提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告18,450元，及自
03 本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止按年息5%計算之
04 利息。2.被告應提繳4,680元至原告於勞動部勞工保險局設
05 立之勞工退休金個人專戶。

06 二、被告則以：

07 (一)兩造間並非勞動契約，而屬高獎金、論件計酬、不約束工作
08 時間之承攬關係，此由原告於承攬期間，仍兼任私人購車貸
09 款業務可知，是兩造間既係承攬關係，被告自無為原告加保
10 勞健保及提繳勞工退休金之義務。

11 (二)縱認兩造間屬勞動契約關係，惟原告前於私訊中向訴外人即
12 同任職於被告之張瑪麗表示不會將重心放在被告，並鼓吹其
13 跳槽外，且對於被告委託其保管之重要資訊亦未能善盡保管
14 之責致生資料遺失，被告始依勞基法第12條第1項第4款、第
15 5款違反工作規則情節重大之規定終止兩造勞動契約，是兩
16 造勞動契約既經被告合法終止，被告依勞基法第18條規定即
17 無給付資遣費之義務。退步言之，縱認被告終止不合法，惟
18 被告係於110年6月11日通知資遣原告，原告於110年6月15日
19 已申請勞資爭議調解，原告遲至110年8月24日始終止兩造勞
20 動契約，顯已逾同條第2項，應於30日內為終止契約之意思
21 表示之規定，是原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終
22 止兩造勞動契約，於法無據。

23 (三)兩造間係約定24,000元之底薪加1,000元全勤獎金，若當月
24 請事假即無全勤獎金，故原告主張月薪25,000元與事實不
25 符。又原告就被告之業務員外出推廣業務時應請事假等情，
26 係明知且同意，原告主張被告違法扣薪應給付110年4、5月
27 薪資差額並無理由。

28 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保，請准宣告免假執
29 行。

30 三、爭執與不爭執事項(見本院卷第218-219頁)：

31 (一)不爭執事項：

01 1.原告自110年4月1日起任職於被告公司，每月薪資為25,000
02 元。

03 2.被告自110年4月1日起以投保級距24,000元為原告投保勞
04 保，並每月提撥6%即1,440元，並於110年6月11日停繳(該
05 月份提撥528元)。

06 (二)爭執事項：

07 1.兩造間於原告任職期間成立之法律關係究竟為承攬契約？抑
08 或是勞動契約？

09 2.承上，若為勞動契約，被告於110年6月11日是否有明確告以
10 原告解僱之事由？解僱是否合法？

11 3.承上，若被告解僱不合法，原告於110年8月25日以勞基法第
12 14條第1項第6款向被告終止勞動契約是否合法？

13 ①原告請求被告給付資遣費5,208元，有無理由？

14 ②原告請求被告給付110年4、5、6月之薪資合計13,242元，是
15 否有理由？

16 ③原告請求被告補提勞退差額4,680元至原告於勞動部勞工保
17 險局設立之勞工退休金個人專戶，是否有理由？

18 四、得心證之理由：

19 (一)兩造間於原告任職期間成立之法律關係為勞動契約：

20 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
21 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
22 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
23 付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明
24 文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在
25 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
26 報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目
27 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
28 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關
29 係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承
30 攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作
31 人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬

01 契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號
02 判決意旨參照）。又就勞動契約之內涵言，勞工與雇主間之
03 從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業
04 組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親
05 自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不
06 是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞
07 動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚
08 間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第26
09 30號判決意旨參照）。

10 2.經查，原告任職被告期間，若外出推廣公司業務時，需請事
11 假，並扣薪，為兩造所不爭執，已足認兩造間具備差勤管理
12 之上下從屬關係，復佐以原告與訴外人即被告負責人甲○○
13 間之通訊軟體對話紀錄中甲○○稱：「諭琪，明天開始是4
14 月1號了，也是起薪日，從明天開始要打卡上班，4月份開始
15 上班時間是9點到18點」、「這次就讓你以公假去上，不用
16 特別請事假不扣薪水的」、「沒有底薪抽成很高、有底薪抽
17 成沒那麼高，現在你有底薪了，但如果你是去外面處理自己
18 的人脈件，如果有抽成，還是領原本的%數公司不會扣」、「
19 代會計部報告請假政策…4.上班時間若有個人件外出拜訪
20 沒有回公司，請務必在群組報告，且填寫專員事假卡，以利
21 計算請假時數。」等語（見本院卷第191、195、201、93
22 頁），及原告之專員事假卡及考勤表（見本院卷第85至89
23 頁），益證原告任職於被告期間，除有底薪制約定外，原告
24 需依照指定時間打卡上下班而非自由決定工作時間，且要請
25 假方能外出，有工作地點及時間之限制，非任由原告自由決
26 定勞務給付之時間、方法，需服從被告之監督，於組織、經
27 濟及勞動人格上，皆具有從屬於被告之性質，是原告主張兩
28 造間法律關係屬勞動契約關係，應屬有據。

29 (二)被告於110年6月11日所為終止兩造間勞動契約不合法，不生
30 終止效力：

31 1.勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使

01 勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於
02 誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工
03 之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得
04 於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主
05 張（最高法院95年度台上字第2720號判決、101年度台上字
06 第366號判決意旨參照）。查本件被告未舉證其通知原告不
07 用再到公司上班時，有向原告提及終止勞動契約係因原告違
08 反兩造間之勞動契約情節重大等情，是被告當日之解僱既未
09 依法明確告知原告解僱之事由，則依前揭最高法院判決意
10 旨，已難認生終止之效力。

11 2.又被告辯稱原告未盡重要資訊保管之責、及與張瑪麗稱不會
12 把重心放在被告、挖角張瑪麗等語，對照訴外人即被告同事
13 武告讚於知悉原告已將資料刪除後回應：「沒關係，我找到
14 了」等語（見本院卷第101頁）及張瑪麗於本院之證述：「（原
15 告問：你有無證明我邀你跳槽？）我沒有答應，當時聊天你隨
16 意的一句話，我當成隨意聽了，你跟我說你重心不在被告公
17 司，而且資料又刪掉了，我會聯想你的目的是甚麼，我是基
18 於職業道德，我是公司的員工，我必須把我知道的反應給公
19 司，我沒有對原告人身攻擊，我只是保護公司。」（見本院
20 卷第222頁）等語，足認所謂之刪除資料及原告與張瑪麗之隨
21 意對話，均難認有造成被告任何實害，進而構成違反契約情
22 節重大等情，故被告於本件審理時稱係以依勞基法第12條第
23 1項第4款、第5款違反工作規則情節重大之規定終止兩造勞
24 動契約，難認為有據。

25 (三)兩造勞動契約已經原告於110年11月15日合法終止：

26 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者
27 ，勞工得不經預告終止契約；勞工依前述規定終止契約者，
28 應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款
29 所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，
30 此觀勞動基準法第14條第1項第6款自明。又前述用以維持
31 民事法律關係安定性之除斥期間，因此一終止契約之形成權

01 ，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此
02 一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日
03 起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼
04 續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，
05 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
06 令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（
07 最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。次按勞工
08 保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算；
09 前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資
10 總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被
11 保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照
12 同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為
13 準。被保險人為第6條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4
14 款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範
15 圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之，此觀勞工保險條
16 例第13條第1項、第14條第1項規定自明。另勞工保險條例第
17 14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定
18 之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平
19 均為準，勞工保險條例施行細則第27條第1項亦有明文。

20 2.被告於110年4月1日至110年6月11日期間為原告投保勞保之
21 月提繳工資均為24,000元一情，有勞保被保險人投保資料表
22 (明細)在卷可參（見本院卷第23頁）。查原告每月薪資為2
23 5,000元，此為兩造不爭執，對照附件1，我國110年勞工退
24 休金月提繳分級表之級距、月提繳工資及公提6%之金額應為
25 1,512元，比對被告原申報提繳之月提繳工資金額，顯均有
26 未足額投保之情形，與勞工保險條例規定相悖而有損原告權
27 益之虞，與勞基法第14條第1項第6款所定情形相合，應足認
28 定。

29 3.而被告自110年4月至8月間確有持續未為原告足額投保勞保
30 而違反勞基法第14條第1項第6款事由，則於兩造勞動契約終
31 止以前，該勞保未足額投保一事顯不斷發生無誤，要無逾30

01 日除斥期間之情。原告既以起訴狀繕本敘明上述事由而為終
02 止勞動契約之意思表示，起訴狀亦於110年11月15日送達被
03 告，有收件回執附卷足憑（見本院卷第51頁），是兩造勞動
04 契約當自110年11月15日即告終止，應予認定。

05 (四)原告得請求之項目及金額：

06 1.被告應給付資遣費5,208元：

07 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
08 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
09 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
10 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
11 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
12 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12
13 條第1項定有明文。承上，原告既係依勞基法第14條第1項第
14 6款規定終止勞動契約，自得依上述規定請求被告給付資遣
15 費。經查，原告離職前平均工資為25,000元，已如前述，是
16 其依前開規定請求被告給付資遣費5,208元【計算式：25,00
17 0元÷2×5÷12=5,208元】，應屬有據。

18 2.被告應給付積欠工資13,242元：

19 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
20 明文。本件原告原應領取被告以事假為由扣除之110年4月份
21 薪資2,300元及110年5月份薪資1,775元，亦未給付原告自同
22 年6月1號至11號薪資9,167元，合計13,242元，被告尚未依
23 約給付原告上述工資等情，業如前述，則原告主張被告應依
24 上開規定如數給付該等工資，自屬有據。

25 3.被告應提繳勞工退休金4,152元至原告勞工退休金專戶：

26 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
27 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
28 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條
29 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又，依同條例第31
30 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
31 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠

01 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
02 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
03 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
04 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
05 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
06 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
07 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
08 法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。經查，原告
09 每月薪資為25,000元，已如前述，被告自110年4月起至同年
10 8月止每月應為原告提繳1,512元，然被告僅於110年4、5月
11 各提繳1440元，同年6月提繳528元，有勞工退休金個人專戶
12 明細附卷可稽（見本院卷第31頁），同年6月11日至8月間則
13 因違法解雇未予提繳，原告自得請求被告補提繳差額4,152
14 元【計算式： $(1,512\text{元}-1,440\text{元})\times 2+1,512\text{元}\times 3\text{月}-528\text{元}=$
15 $4,152\text{元}$ 】。從而，原告請求被告提繳4,152元之退休金至原
16 告之勞工退休金個人專戶，核屬有據。原告逾上述金額之請
17 求，並無理由。

18 (五)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
19 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
21 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
22 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
23 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
24 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
25 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
26 亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1項
27 前段、第203條亦有明文。復按勞基法終止勞動契約時，雇
28 主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明
29 定。再按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例
30 第12條第2項定有明定。本件原告對被告之薪資、資遣費之
31 請求，均屬給付有確定期限之債權，被告依法應於各月份發

01 放工資時、終止勞動契約後30日內發給，上開債權均屆期未
02 給付，且經原告提起民事訴訟，起訴狀繕本已於111年11月1
03 5日送達被告，被告迄未給付，自應負遲延責任。因此，原
04 告請求被告自起訴狀繕本送達翌日即111年11月16日起至清
05 償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。至
06 逾此範圍之利息請求即屬無據。

07 五、綜上所述，原告依前揭勞動契約、勞基法、勞退條例之法律
08 規定，請求：1. 被告應給付原告18,450元，及自111年11月16
09 日起至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息；2. 被告應提
10 繳4,152元之退休金至原告之勞工退休金個人專戶，為有理
11 由，應予准許。至逾此範圍之請求即屬無理由，應予駁回。

12 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
13 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
14 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
15 第2項定有明文。本判決主文第1、2項部分，既屬就勞工之
16 給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權
17 宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為
18 假執行。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 112 年 2 月 9 日

21 勞 動 法 庭 法 官 莊 毓 宸

22 正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 112 年 2 月 14 日

26 書 記 官 劉 欣 怡