

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第93號

原告 黃淨宣
訴訟代理人 許盟志律師
複代理人 韓忞聰律師
被告 山立工業股份有限公司

法定代理人 張文奇
訴訟代理人 歐嘉文律師
複代理人 章弘裕律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月15日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣參拾壹萬零參佰貳拾參元，及其中新臺幣貳拾伍萬柒仟貳佰伍拾陸元自民國一百一十年十一月二十七日起，其餘新臺幣伍萬參仟零陸拾柒元自民國一百一十一年三月二十五日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣貳萬伍仟伍佰伍拾肆元至原告於勞動部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百分之五十，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾壹萬零參佰貳拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣貳萬伍仟伍佰伍拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

被告之法定代理人於本院審理時變更為甲○○，有經濟部商工登記公示資料可稽（見本院卷(二)第233頁），其聲明承受

01 訴訟（見本院卷第223至224頁），應予准許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：原告自民國97年6月30日起受僱於被告，每月工
04 資為新臺幣（下同）42,000元，於105年8月調整為63,000
05 元，工資中之18,000元由被告負責人開立支票交付原告，原
06 告再將支票軋入胞姊黃景庭之帳戶。原告自110年7月10日起
07 申請育嬰假，詎被告於110年10月14日以原告違反保密義務
08 為由，終止兩造間勞動契約，惟原告並無被告所指之行為，
09 被告終止不合法，原告乃於110年10月26日以被告違反勞動
10 契約及勞工法令為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條
11 第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，被告尚積欠原告資遣
12 費378,000元、生育給付差額27,000元、育嬰留職停薪津貼
13 及薪資補助差額52,800元及提繳勞工退休金差額214,368
14 元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2
15 項、第31條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條
16 第3項、就業保險法第38條第3項規定提起本件訴訟等語，並
17 聲明：(一)被告應給付原告457,800元，及其中378,000元自11
18 0年11月27日起，其餘金額（79,800元）自起訴狀繕本送達
19 翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
20 (二)被告應提繳214,368元至原告於勞動部勞工保險局（下稱
21 勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)
22 第1項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

23 二、被告則以：原告違反兩造於100年2月18日簽訂之保密契約
24 （下稱系爭保密契約），故被告於110年10月14日以原告違
25 反保密義務為由，終止兩造間勞動契約，核與勞基法第12條
26 第1項第4、5款規定相符。另原告平均工資應為28,370元，
27 因獎金、保障津貼、特別津貼均屬恩惠性給與，18,000元支
28 票部分則係協助原告家庭償還債務，非基於勞動契約所生。
29 原告任職期間，被告均依原告實際薪資投保及提繳退休金，
30 且原告超過5年部分之退休金請求權，已罹於時效等語，資
31 為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如

01 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執之事實：

03 (一)原告自97年6月30日起受僱於被告。

04 (二)兩造於100年2月18日簽訂系爭保密契約（見勞移調卷第55至
05 59頁）。

06 (三)原告原申請自110年7月10日起至111年1月10日止育嬰留職停
07 薪（見本院卷(二)第61頁）。

08 (四)原告於110年10月15日收受被告委由陳惠伶律師於110年10月
09 14日所寄發之臺中法院郵局第2400號存證信函（見本院卷(一)
10 第29至33、339頁）。

11 (五)被告於110年10月27日收受原告委由許盟志律師於110年10月
12 26日所寄發之臺中民權路郵局營收股第1778號存證信函（見
13 本院卷(一)第35至43、109至110頁）。

14 (六)被告每月均有開立票面金額約18,000元之支票，開立支票之
15 日期、數額如被告附表3所示（見本院卷(二)第45至57頁）。

16 四、得心證之理由：

17 (一)兩造間勞動契約之終止，究竟以何造所主張之事由為有理
18 由？

19 1.按勞工違反勞動契約或工作規則情節重大者，或故意洩漏雇
20 主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者，雇主得不經
21 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款、第5款固有明
22 文。又所謂重大，參酌雇主為維護企業內部秩序，對於不守
23 紀律之公司勞工得以懲處，而懲戒手段中，以懲戒解僱終止
24 勞雇雙方之勞動契約關係所導致之後果最為嚴重，當屬憲法
25 保障工作權之核心範圍，因此在期待雇主之範圍內，捨解僱
26 而採用對勞工權益影響較輕之措施，應符合憲法保障工作權
27 之價值。故判斷勞工違反工作規則之程度，應依社會一般通
28 念，依事業之性質與需要，判斷該勞工違反勞動契約或工作
29 規則之行為，其影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，
30 是否已達期待雇主繼續勞動契約甚至預告期間亦已不能期待
31 之狀況。

- 01 2.被告指摘原告任職期間未經被告之同意，將被告製造之各種
02 砂光機機器之立體圖檔、爆炸圖（產品立體圖）、完整BOM
03 表（產品物料清單）、圖面CAD檔（以電腦設計軟體繪製之
04 產品圖面檔案）、電路配線圖及相關參數資料、被告產品之
05 電路圖、被告110年度新開發產品之成本及價格分析等共625
06 個檔案，上傳其私人使用之雲端硬碟，故意洩漏營業上之秘
07 密，致被告受有損害云云，並提出偵查卷附相關證據為佐。
08 惟依臺灣臺中地方檢察署111年度偵字第18578、30652號不
09 起訴處分書內容（見本院卷(二)第149至160頁），僅足證明原
10 告上傳檔案至個人雲端硬碟之行為，係為被告業務工作過程
11 之用，被告早已知悉且未曾有任何反對之詞，則原告任職期
12 間縱有上傳檔案至個人雲端硬碟情事，惟亦未能遽認原告確
13 有何勞工違反勞動契約、工作規則或故意洩漏雇主營業上之
14 秘密情事。至被告又謂原告將被告之營業秘密傳給其配偶陳
15 志偉云云，惟為原告所否認，況依臺灣高等檢察署智慧財產
16 檢察分署112年度上聲議字第179號再議駁回處分書（見本院
17 卷(二)第177至187頁），亦認定因相距時間長，且均有正常之
18 理由，原告並無洩漏工商秘密之行為，被告就此有利於己之
19 事實，始終未能舉證證明之，尚難認被告之抗辯為真實。
- 20 3.被告指稱原告任職期間，違反勞動契約、工作規則，情節重
21 大，且故意洩漏營業上之秘密云云，俱無足採，已如前述，
22 從而，被告於110年10月15日依勞基法第12條第1項第4款、
23 第5款規定，不經預告終止勞動契約，於法不合，並不生終
24 止效力。
- 25 4.未按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
26 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
27 有明文。查被告於110年10月15日以原告故意洩漏營業上之
28 秘密為由，逕對原告終止勞動契約，違反勞工法令，並損及
29 原告權益，故原告以被告非法解僱為由，於110年10月27日
30 依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，洵
31 屬有據。

01 (二)每月關於獎金、保障津貼、特別津貼、票面金額18,000元支
02 票，是否屬於原告工資之範疇？

03 1.按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
04 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
05 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
06 款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
07 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
08 般情形下經常可領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷
09 某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一
10 般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以
11 雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
12 之勞務反覆應為之給予，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作
13 規則時已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上
14 通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
15 酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第1745號
16 判決意旨參照）。

17 2.查，有關被告發放業績獎金之依據，依被告111年1月7日山
18 字第2201001號函文記載：「Cantek、Unosand、STI巴西、A
19 lpha等客戶獎金是根據客戶出貨後發給紅利獎金，以上這些
20 客戶與被告合作10年以上或更長的時間，被告的國外客人占
21 九成以上，每年參加海外展覽和海外媒體廣告，會得到很多
22 客戶訊息，由公司指派或業務自己行銷得來的客人，通常這
23 些客人都不定時下單，下單後所有工作都是全部的業務人員
24 共同處理，並不是個人從接單到出貨驗機都單獨處理。原告
25 在被告擔任業務經理的職務，他近年都是（遲到）早上9點
26 左右上班，（早退）下午4點多就下班，每週二固定休假，
27 甚至還會連休（六日一二），被告同樣會將這些訂單的利潤
28 紅利按出貨後結算分給原告，如當月請假多天亦不會影響他
29 的分紅」等語（見本院卷(一)第153頁），參以兩造不爭執之1
30 10年1月至7月業績獎金表（見勞移調卷第51頁），足見業績
31 獎金無論何時發放，均係每月以業績結算，乃被告與業務人

員約定以取得客戶訂單之業績時即可獲取一定比例之對價，與原告促進被告公司產品銷售以實現業績目標之勞務給付具有對價性，並為制度上經常性之給與，依前揭說明，原告主張屬於工資之一部分，應屬可採。被告抗辯業績獎金非薪資，而為具恩惠性給與之紅利云云，尚無可採。

3.再觀諸被告所提薪資表所載（見勞移調卷第61至89頁），原告當月獲得之獎金若未達5,000元，被告仍發給差額（即保障津貼），該保障津貼係勞工提供勞務之對價，核屬工資，堪予認定。

4.又被告或謂特別津貼係補貼業務主管交際費用等語，但被告每月發給原告薪資時，是否有對原告說明特別津貼之緣由及性質，以及有無將薪資結構說明之內容（見本院卷(一)第155頁），提供原告知悉等情，被告並未能再提出相關證據以為證明。準此，兩造間關於薪資給付約定為何，原告是否得知其每月獲得之給與除底薪、全勤、午餐津貼外，其餘獎金、保障津貼、特別津貼皆非工資性質等節，單憑被告單方面陳述，自尚有未足。

5.況參諸被告給付原告之獎金、保障津貼、特別津貼等給與確成一定之規則性，而被告迄未能舉證證明此等給付有特別恩給之具體事由，或該等給與中包括臨時起意且與工作無關之給與。據此，顯與勞基法施行細則第10條所列各款須排除於「經常性給與」以外之給與均非該當，依法此等給付要屬經常性給與之範疇，且為勞工主觀上認為薪資之一部分，均應併入工資中。

6.至於被告每月開立票面金額約18,000元支票部分，衡諸常情，一般公司核發報酬，多併同員工薪資之發放，以匯款方式逕行匯入薪資轉帳帳戶，少有以開票方式發放之情。況原告個人之工資，為何係存入黃景庭之帳戶（見本院卷(一)第369至399頁，卷(二)第45至57頁）？且該項目及金額並未列在原告之薪資表中？實與常理不符。果若該18,000元確為原告之工資，依公司會計作帳及財務報表之程序，被告當可直接給

01 付薪資至薪資帳戶內，無須輾轉透過第三人，抑或以開票方
02 式發放，實與一般公司核發員工薪資之常情有違。是被告抗
03 辯此係公司負責人基於親情所為之金錢往來，應屬可採。原
04 告主張18,000元支票為工資之一部云云，尚難採信。

05 7.綜此，原告每月所領得之給與，除18,000元支票外，均屬於
06 工資性質，應堪認定。

07 (三)原告請求被告給付資遣費378,000元，有無理由？

08 1.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
09 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
10 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
11 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
12 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
13 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
14 項定有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞基法第14條第
15 1項第6款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣
16 費。

17 2.經查，原告自97年6月30日起受僱於被告，迄至110年10月27
18 日止，期間共計13年3月又28日，而原告於勞動契約終止前6
19 個月之平均工資為42,876元〔計算式：(41,279元+56,652
20 元+36,333元+44,821元+37,417元+40,754元)÷6=42,8
21 76元〕（見勞移調卷第87至89頁），故原告得請求之資遣費
22 應為257,256元（計算式：42,876元×6=257,256元），逾此
23 範圍之請求，則無理由。

24 (四)原告請求被告提繳214,368元至原告之勞退專戶，有無理
25 由？

26 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
27 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
28 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
29 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依
30 同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳
31 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主

01 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
02 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
03 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞
04 工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
05 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
06 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
07 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
08 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

09 2.經查，依被告所提出之薪資表（見勞移調卷第61至89頁），
10 原告於105年10月至110年7月間每月工資如附表所示，其餘
11 月份被告雖未提出相關證據，但原告主張之月薪42,000元，
12 於105年8月調整為63,000元，係包含18,000元支票在內，且
13 此部分非其提供勞務所得之報酬，非屬勞基法第2條第3款規
14 定之工資，業見前述，故不應計入提繳之工資。則依「勞工
15 退休金月提繳工資分級表」之標準，被告應為原告申報之月
16 提繳工資如附表「依分級表之月提繳工資」欄所示，應提繳
17 金額則如附表「應提繳金額」欄所示，是被告應補繳至原告
18 勞退專戶之差額為25,554元（詳如附表）。

19 3.被告雖抗辯就超過5年部分為時效抗辯云云。然按，於勞工
20 尚不得請領退休金之情形，雇主應將未提繳或未足額提繳之
21 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀作為勞退條例第31條
22 第1項之損害賠償方式，又該損害賠償請求權之消滅時效，
23 依據同條第2項之規定，係自勞工離職時起，因5年間不行使
24 而消滅。查原告係於110年11月26日提起本件訴訟（見本院
25 卷(一)第13頁收狀戳章），距原告離職未超過5年，故尚未罹
26 於勞退條例第31條第2項所定之時效期間，另原告係請求提
27 繳不足退休金之損害賠償，並非請求定期給付，自無民法第
28 126條之適用甚明。故被告前揭抗辯，均無理由。

29 (五)原告請求被告給付生育給付差額27,000元，有無理由？

30 1.按「被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第31條第
31 1項第1款或第2款規定之參加保險日數，於保險效力停止後1

01 年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給
02 付」、「被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：
03 一參加保險滿280日後分娩者」、「生育給付標準，依下列
04 各款辦理：二被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並
05 按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60日」、「投保單
06 位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多
07 者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處
08 4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應
09 由投保單位賠償之」，勞保條例第20條第2項、第31條第1項
10 第2款、第32條第1項第2款、第72條第3項定有明文。次按
11 「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計
12 算」、「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人
13 之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之
14 薪資…」、「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動
15 基準法第2條第3款規定之工資為準…」，勞保條例第13條第
16 1項、第14條第1項、勞保條例施行細則第27條第1項亦有明
17 文。

18 2.經查，原告在勞工保險有效期間懷孕，且符合參加保險滿28
19 0日後分娩之要件。其於108年間投保薪資應適用45,800元之
20 級距（見本院卷(一)第209頁），故其平均月投保薪資45,800
21 元，得一次請領60日之生育給付91,600元（計算式：45,800
22 元÷30日×60日=91,600元）。然原告生產前6個月，被告所申
23 報平均投保薪資僅為32,300元，嗣勞保局於108年12月11日
24 核發60日生育補助費64,600元，有勞保生育給付證明在卷可
25 稽（見本院卷(一)第59頁）。被告未按原告薪資申報勞保，致
26 其受有生育給付差額之損害27,000元（計算式：91,600元－
27 64,600元＝27,000元）。是原告請求被告賠償生育給付差額
28 27,000元，自屬有據。

29 (六)原告請求被告給付育嬰留職停薪津貼及薪資補助差額52,800
30 元，有無理由？

31 1.按被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性

別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留職停薪津貼；育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月，就業保險法第11條第1項第4款、第19條之2第1項分別定有明文。又本補助由勞保局按育嬰津貼所依據之平均月投保薪資百分之20計算後，與育嬰津貼合併發給，育嬰留職停薪薪資補助要點第5點亦有規定。次按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，為就業保險法第38條第3項所明定。

2.查原告於110年7月10日至111年1月10日育嬰留職停薪，並申請育嬰留職停薪津貼及薪資補助，經勞保局核定每月留職停薪津貼、薪資補助各為20,880元、6,960元，合計27,840元（見勞移調卷第25至29頁）。惟原告育嬰留職停薪當月起前6個月薪資共計254,673元（計算式：38,171元+41,279元+56,652元+36,333元+44,821元+37,417元=254,673元，見勞移調卷第87至89頁），每月平均薪資為42,446元（計算式：254,673元÷6=42,446元，元以下四捨五入），依勞工保險投保薪資分級表，原告投保薪資應為43,900元，依照上開規定，原告每月得領取育嬰留職停薪津貼、薪資補助應各為26,340元、8,780元，合計35,120元，每月短少7,280元（計算式：35,120元-27,840元=7,280元）。

3.惟被保險人可請領育嬰津貼之前提，為被保險勞工有育嬰留職停薪之事實，兩造間勞動契約業據原告於110年10月27日依法終止，僱傭關係即告終止，原告自當日起未在被告任職，自屬於勞雇關係已經終止而不存續狀態，即原告並非處於「留職」情形，其後自未符育嬰留職停薪津貼及薪資補助

之申領資格，應認原告得請領之期間為110年7月10日至110年10月27日。是原告請求被告賠償此期間內之差額損失26,067元（計算式： $7,280\text{元} \times 3 + 7,280\text{元} \times 18/31 = 26,067\text{元}$ ，元以下四捨五入），自應准許，逾此數額之請求，為無理由。

(七)末按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，同條第2項定有明文；是被告應於原告110年10月27日合法終止勞動契約後30日內發給，亦即被告應於110年11月26日前給付原告資遣費257,256元，被告逾期未為清償，原告自得依民法第229條第1項、第233條第1項及第203條規定，請求被告給付自110年11月27日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。而原告請求被告給付之生育給付差額27,000元、育嬰留職停薪津貼及薪資補助差額52,800元，經原告起訴狀繕本送達，與催告有同一效力，故其請求自起訴狀繕本送達翌日即111年3月25日（見本院卷(一)第79頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1、2項、勞保條例第72條第3項、就業保險法第38條第3項規定，請求被告給付310,323元（計算式： $257,256\text{元} + 27,000\text{元} + 26,067\text{元} = 310,323\text{元}$ ），及其中257,256元自110年11月27日起，其餘53,067元自111年3月25日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳25,554元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 112 年 10 月 3 日
02 勞動法庭 法 官 董惠平
03 正本係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 112 年 10 月 3 日
07 書記官 劉雅玲