

灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡上字第11號

上訴人 台灣福代克思股份有限公司

法定代理人 菅野克弘

訴訟代理人 曾梅齡律師

被上訴人 蔡婉婷

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國113年4月16日本院112年度勞簡字第131號第一審判決提起上訴，本院於民國114年3月28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、被上訴人主張：

(一)被上訴人自民國106年5月15日起受僱於上訴人，擔任外場領檯，月平均工資為新臺幣(下同)5萬0,277元，約定工作地點為臺中市○○區○○○道00段000號之屯京拉麵台中三井店（下稱台中三井店）。詎上訴人於112年8月初通知被上訴人，欲將台中三井店之全體員工，調往臺中市○區○○路000號之屯京拉麵台中LaLaport店（下稱台中LaLaport店）任職（下稱系爭調動）。惟系爭調動已違反兩造間勞動契約，且被上訴人經調動後，將受有通勤時間增加、通勤交通安全風險增高、家庭生活開銷增大、上訴人自113年起不再提供租屋津貼等不利益狀況，上訴人就被上訴人通勤時間及成本增加等情，亦未提供適當補償及必要協助，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。

(二)上訴人於被上訴人任職期間之107年5月起，即有短少提繳勞工退休金之情事，亦違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條規定。被上訴人乃於112年8月30日寄發存證

01 信函(下稱系爭存證信函)通知上訴人，依勞基法第14條第1
02 項第6款規定，自112年9月1日起終止兩造間勞動契約，而上
03 訴人迄今仍未給付被上訴人資遣費15萬8,303元。依上所
04 述，被上訴人得向上訴人請求給付資遣費之金額為15萬8,30
05 3元及自113年1月17日起之法定遲延利息。至上訴人於112年
06 9月28日發函向勞動部勞工保險局(下稱勞保局)申請調整勞
07 工退休金提撥金額，該時間已在被上訴人終止勞動契約生
08 效之後，且上訴人就107年7月至110年9月之勞工退休金每月
09 各補提繳450元之差額、110年10月、11月各補提繳180元之
10 差額、112年9月提繳2,406元至被上訴人勞工退休金個人專
11 戶仍屬不足，上訴人違反勞退條例之狀態仍在，損害被上訴
12 人權益。上訴人抗辯其於112年9月間將不足額之勞工退休
13 金，補提繳至被上訴人之勞工退休金個人專戶中，尚難謂上
14 訴人此不足額提繳勞工退休金之行為違法程度重大，且有損
15 害勞工權益之虞云云，並無理由。為此，依勞退條例第12條
16 第1項規定，請求上訴人給付被上訴人資遣費15萬8,303元，
17 並自113年1月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延
18 利息等語。

19 二、上訴人抗辯：

20 (一)兩造間簽訂之職員聘僱契約第1條即明文約定，上訴人基於
21 業務經營之必要，得調動被上訴人之工作地點。上訴人為維
22 持公司營運管理，擬將台中三井店撤店，並將原台中三井店
23 之員工，以同職調派至台中LaLaport店，調派後被上訴人係
24 擔任相同職務，自無調動後體能或技術不能勝任之問題，兩
25 地距離估算後亦無過遠而須上訴人另行提供協助之情事存
26 在。況被上訴人任職之初，上訴人即有說明係因臺中市梧棲
27 區地處偏僻，基於地點之特殊性，始給予租屋及交通補助，
28 若未於該處任職，即無補助，非屬工作條件不利之變更。被
29 上訴人主張上訴人違法調動，違反勞基法第10條之1規定，
30 並據此依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並無
31 理由。

01 (二)被上訴人遲至112年8月30日始通知上訴人自108年起至112年
02 6月止，有未足額為其提繳勞工退休金之情事，並依據前開
03 事由，以系爭存證信函通知上訴人終止勞動契約，顯已逾勞
04 基法第14條第2項所定30日除斥期間。且上訴人於第一次勞
05 資爭議調解會議後，即願意重新核算調整，並於112年9月
06 間，將勞工退休金補提繳至被上訴人之勞工退休金個人專戶
07 中。可證本件上訴人既有於雙方勞動契約仍存續期間，承諾
08 並知所調整，尚難謂上訴人此不足額提繳勞工退休金之行為
09 違法程度重大，且有損害勞工權益之虞。是被上訴人據此依
10 勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，亦無理由。

11 (三)縱認被上訴人得請求上訴人給付資遣費，被上訴人平均工資
12 之計算，應扣除租屋補助、年節獎金、年終獎金部分，扣除
13 後被上訴人之平均工資應為4萬3,944元等語。

14 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上訴人
15 應給付被上訴人13萬8,363元及自113年1月17日起至清償日
16 止，按週年利率5%計算之遲延利息，並為假執行及免為假執
17 行之宣告。另駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部
18 分，提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決命上訴人給付13萬8,
19 363元之不利部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一
20 審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。【原審判決被
21 上訴人敗訴之1萬9,940元部分[即(被上訴人主張之月平均工
22 資5萬0,277元-原審認定之月平均工資4萬3,944元)×3又107/
23 720(資遣費基數)=1萬9,940元]，未據聲明不服，已告確
24 定，不在本院審理範圍】。

25 四、爭執與不爭執之事項（見本院卷第156-157頁）：

26 (一)兩造不爭執之事項：

27 1.被上訴人自106年5月15日任職於上訴人時，為半日兼職人
28 員；嗣於107年4月，轉正職人員，從事外場領檯工作。被
29 上訴人最初工作地點為臺南南紡店，後轉至台中三井店，1
30 12年7月28日上訴人通知被上訴人調職至台中LaLaport店，
31 擔任相同職務。

- 01 2.上訴人於107年6月1日至110年9月30日以月提繳工資2萬8,8
02 00元、110年10月1日後則以月提繳工資3萬3,300元為被上
03 訴人提繳勞工退休金，嗣於112年9月始將上開月份之月提
04 繳工資均更正為3萬6,300元，並經勞保局以112年11月14日
05 保納行二字第11213055590號函覆本院上訴人已於112年9
06 月份補提上開月份短計之勞工退休金。另自112年9月1日至
07 為被上訴人辦理退保前，上訴人以月提繳工資4萬0,100元
08 為被上訴人提繳勞工退休金。
- 09 3.於112年8月8日，被上訴人以上訴人有非法調職、資遣費給
10 付與否及應給付特休未休之換算工資為由，向臺中市政府
11 勞工局申請勞資爭議調解。經社團法人臺中市(縣)勞資關
12 係協會通知雙方於112年8月28日召開勞資爭議調解會議，
13 兩造均同意另定112年9月8日為第二次續調期日。
- 14 4.112年9月8日第二次續調期日，被上訴人表示上訴人有未足
15 額提繳勞工退休金之情事，並表示有以違法調動及未足額
16 提繳勞工退休金為由，業於112年8月30日製發系爭存證信
17 函終止與上訴人間之勞動契約。除究有無違法調動之情
18 事，雙方尚有爭議，致本次調解不成立外，其餘關於未休
19 特休假轉換工資及勞工退休金提繳，上訴人均承諾會依法
20 於原定發薪日發放及補提繳至勞工退休金個人專戶。
- 21 5.系爭存證信函上訴人於112年8月31日接獲，系爭證信函內
22 容主張上訴人有違法調職，且自107年5月起至112年6月
23 止，上訴人有未足額提繳勞工退休金之情事，並以上情為
24 由，於112年9月1日終止與上訴人間之勞動契約。
- 25 6.上訴人於112年9月7日製發內湖北勢湖存證號碼為000323之
26 存證信函回覆被上訴人。
- 27 7.上訴人於原定發薪日即112年9月15日將被上訴人未休特休
28 假轉換工資部分計1萬3,997元，依承諾全數核發予被上訴
29 人。

30 (二)兩造爭執之事項：

- 31 1.上訴人是否未足額提繳勞工退休金？

01 2.被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，
02 是否合法？

03 3.被上訴人得請求之資遣費若干？

04 五、得心證之理由：

05 (一)按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之
06 意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有
07 不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之
08 意見，應併記載之，民事訴訟法第454條第2項定有明文，且
09 依同法第436條之1第3項規定，於簡易程序之上訴準用之。
10 本件原審認上訴人對被上訴人所為之系爭調動，並未違反勞
11 基法第10條之1調動五原則之規定，以及有關被上訴人平均
12 工資數額、年終及年節獎金與租屋津貼均不具工資性質之認
13 定，其理由與本判決相同，除補充如下外，依上開規定予以
14 引用。

15 (二)本院認被上訴人主張上訴人未足額提繳勞工退休金及被上訴
16 人據此依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，為有
17 理由：

18 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
19 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項
20 規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百
21 分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明
22 文。但於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳
23 者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整
24 時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保
25 局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小
26 數點第1位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其
27 雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保
28 局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知
29 勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞退條例第15
30 條第1、2項同有明文。又依本條例第14條第1項至第3項規
31 定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總

01 額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工
02 資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞退條例施
03 行細則第15條第1、2項亦有明定。是勞工每月工資如不固
04 定者，以最近3個月工資之平均為準，且勞工工資調整時，
05 至遲應於當年8月底前或次年2月底前通知勞保局，其調整
06 均自通知之次月1日起生效。

07 2.查上訴人於107年6月1日至110年9月30日以月提繳工資2萬
08 8,800元、110年10月1日至110年11月30日則以月提繳工資3
09 萬3,300元、110年12月1日至112年1月31日止則以月提繳工
10 資3萬6,300元為被上訴人提繳勞工退休金，嗣於112年9月
11 始將被上訴人自107年6月1日起至110年11月30日止之月提
12 繳工資均更正為3萬6,300元，並於112年9月份補提上開月
13 份短計之勞工退休金；自112年9月1日起至112年10月13日
14 為被上訴人辦理退保前，以月提繳工資4萬0,100元為被上
15 訴人提繳勞工退休金等節，為兩造所不爭執(見不爭執事項
16 2.)，且有勞保局112年11月14日保納行二字第11213055590
17 號函、勞保投保資料、勞工提繳異動資料、上訴人112年9
18 月28日台灣福代克思股份有限公司字第1124849號函附卷可
19 稽(見原審卷第125、136、139、185-190頁)，應足認定。

20 3.被上訴人主張自受僱之日起每月即均固定獲有本薪、全勤
21 獎金、工作獎金、伙食津貼等事實，業據其提出薪資單為
22 佐(見原審卷第41-85、97-107、219頁)，上訴人亦不爭
23 執此部分為工資(見原審卷第224頁)，是被上訴人自10
24 6年5月15日起至112年8月31日止每月工資應包括本薪、全
25 勤獎金、工作獎金、伙食津貼，洵堪認定。然本件被上訴
26 人111年8月份至112年1月份(不含勞基法施行細則第10條第
27 3款所規定之中秋節獎金、租屋津貼)之工資分別為3萬7,00
28 0元、3萬7,000元、3萬7,178元、3萬5,000元、3萬7,178
29 元、3萬7,178元(見原審卷第63-73頁)，上開月份之工
30 資並非完全相同，依前揭規定，自當應於112年2月底前以
31 最近3個月(即111年11月份至112年1月份)之平均工資3萬6,

452元[計算式： $(35,000\text{元}+37,178\text{元}+37,178\text{元})\div 3=36,452$ 元]調整月提繳工資，並通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起(即112年3月1日起)生效。惟調整後被上訴人上開等月份之月提繳工資應為3萬8,200元(即實際工資介於3萬6,301元至3萬8,200元間，月提繳工資為3萬8,200元)，有自000年0月0日生效之勞工退休金提繳分級表附卷可憑，每月應提繳之勞工退休金金額為2,292元(計算式： $3\text{萬}8,200\text{元}\times 6\%=2,292\text{元}$)，然上開等月份上訴人僅以提繳工資3萬6,300元為被上訴人提繳勞工退休金2,178元(見原審卷第139、190頁)，致提繳金額有所短少，且短少之金額於112年3月起仍未補足，違反勞工法令之行為仍繼續發生。

4. 綜上，上訴人於112年9月前僅分別以2萬8,800元(107年6月1日至110年9月30日)、3萬3,300元(110年10月1日至110年11月30日)、3萬6,300元(110年12月1日至112年1月31日)為被上訴人提繳勞工退休金，不僅有未足額提繳之情，上訴人雖於112年9月補提繳，然仍有短少之金額於112年3月起仍未補足之事實，與勞退條例規定相悖而有損被上訴人權益之虞，與勞基法第14條第1項第6款所定情形相合。上訴人違反勞工法令行為仍繼續發生，於違法行為停止前，被上訴人均有依法終止契約之形成權。被上訴人於112年8月30日寄送系爭存證信函內容即表示因上訴人自107年5月起未足額提繳勞工退休金，有勞基法第14條第1項第6款事由之情形，預告於112年9月1日為終止勞動契約之意思表示，經上訴人於112年8月31日收受乙節，有該存證信函及回執附卷可參(見原審卷第31至39頁)，則該勞動契約當然發生終止之效力，故兩造間勞動契約自112年9月1日起即告終止，要無疑問。

5. 上訴人固抗辯被上訴人遲於112年8月31日，始據上訴人未足額提繳107年至112年6月間之勞工退休金為由，單方終止勞動契約，已罹於除斥期間；且系爭存證信函並未就112年7月以後上訴人究有無足額提繳勞工退休金有何表示，被上

01 訴人顯非以上訴人未於112年7月以後繼續未足額提繳勞工
02 退休金情事，作為系爭存證信函終止契約之事實云云。惟
03 按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自
04 知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明
05 文，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一
06 終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性
07 之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契
08 約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生
09 終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、
10 致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發
11 生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞
12 工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1
13 779號判決意旨參照）。據此，縱然勞工容忍雇主之違反勞
14 動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存
15 在，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反
16 覆發生，則在該侵害行為終止前，因損害仍繼續發生，勞
17 工自無從知悉實際損害結果，於侵害行為終止前，仍得依
18 勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告行使終止勞動契
19 約之權。從而，被上訴人於112年8月30日以存證信函為終
20 止勞動契約之意思表示，並送達上訴人以前，上訴人均未
21 改正申報被上訴人上開111年11月份至112年1月份之月提繳
22 工資，並覈實補提繳勞工退休金，其違反勞工法令行為仍
23 繼續發生，則於前揭違法行為停止前，被上訴人均有依法
24 終止契約之形成權，本件自無逾勞基法第14條第2項除斥期
25 間之情形，上訴人此部分抗辯，尚屬無由。另112年7月份
26 之勞工退休金，雇主非係於當月(即112年7月)提繳，則被
27 上訴人於112年8月底以前，顯無從自其勞工退休金個人專
28 戶明細資料中知悉上訴人有無足額提繳其112年7月及其後
29 月份之勞工退休金。是被上訴人於系爭存證信函內未例示1
30 12年6月份以後有未足額提繳勞工退休金之情事，無違常
31 情。上訴人辯稱被上訴人於系爭存證信函並未就112年7月

01 以後上訴人究有無足額提繳勞工退休金此部分有何表示，
02 顯非以上訴人未於112年7月以後繼續未足額提繳勞工退休
03 金情事云云，並無理由。

04 6.上訴人復辯稱被上訴人於112年8月8日向臺中市政府勞工局
05 申請勞資爭議調解時，對107年至112年6月間未足額提繳勞
06 工退休金乙事隻字未提，於112年8月28日第一次調解會議
07 召開時始主張上訴人有勞工退休金提繳不足情事，上訴人
08 當場已表示返回公司確認後會依法補提繳，且兩造均同意
09 另訂112年9月8日為第二次續調期日。詎被上訴人竟無視上
10 訴人同意補提繳勞工退休金及安排二次續調之承諾，突於1
11 12年8月30日製發系爭存證信函予上訴人終止勞動契約，被
12 上訴人前開行使權利之舉已違反誠信原則云云。惟參勞退
13 條例第1條第1項所揭槩「為增進勞工退休生活保障，加強
14 勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制訂本條例」之立法
15 目的，上述規範屬強制規定，雇主均有為勞工依法提繳之
16 義務無訛，本件上訴人於112年9月前僅分別以2萬8,800元
17 （107年6月1日至110年9月30日）、3萬3,300元（110年10
18 月1日至110年11月30日）、3萬6,300元（110年12月1日至11
19 2年1月31日）為被上訴人提繳勞工退休金，顯有未足額提繳
20 之情，且其違反勞工法令行為仍繼續發生，有勞基法第14
21 條第1項第6款事由之情形，已如前述，被上訴人依法終止
22 勞動契約應屬其正當權利義務之行使，難認有以損害他人
23 為主要目的。況被上訴人於112年8月8日申請勞資爭議調解
24 時雖未提及上訴人有未足額提繳勞工退休金之事，而於112
25 年8月28日第一次調解會議召開時始主張，以及於112年9月
26 8日第二次續調期日前即終止勞動契約，均無違法律規範，
27 亦難認有何權利濫用可言，是上訴人此部分抗辯，不足採
28 認。

29 7.上訴人另辯稱上訴人既有於雙方勞動契約仍存續期間，承
30 諾並知所調整，且已於112年9月間補足，是對被上訴人權
31 益之損害並未達重大違法程度，本件難謂符合勞基法第14

條第1項第6款所稱違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，且程度重大之要件云云。惟按勞工得否依據勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約，僅有受前揭法條規定之限制，而別無其他條件之限制，故勞工並無須於發現雇主之行為有違反勞動契約或勞工法令，且有損害勞工權益之虞時，負有催告雇主改正之義務，並須於催告雇主改正未果後，方得依據該規定不經預告終止勞動契約。況民法上關於權利之行使，須先經催告後始得行使者，當明定以先經催告為權利行使之前提，倘無明定須經催告始得行使之權利，即無再於法律規定之外，增加權利人行使權利之條件或限制，故勞工於行使勞基法第14條第1項第6款規定之權利時，並無須先催告雇主改正之必要。另上訴人將被上訴人之投保薪資以多報少，將影響勞工傷病給付、職業災害補償、失業給付及勞工退休給付等情事，對勞工之權益影響不可謂不重大，亦非上訴人所辯稱未達重大之違法程度，是上訴人上開所辯，顯不足採。

8.上訴人爰引之臺灣高等法院96年度勞上字第15號判決意旨，經核該案所涉事實係雇主有無設置托兒設施或提供適當之托兒措施，而有違反兩性工作平等法第23條第1項規定之情事，尚與本件所涉之事實有所不同，則上訴人遽以爰引抗辯，亦屬有疑。

(三)被上訴人得請求之資遣費若干？

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2分之1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。本件兩造間之勞動契約既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止，被上訴人自得按上開規定請求上訴人給付資遣費。

01 2.經查，被上訴人自112年9月1日離職日起算（該日不計
02 入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、
03 5月份之薪資，經扣除勞基法施行細則第10條第3款所規定
04 之端午節獎金及租屋津貼給付後，分別為5萬3,997元、4萬
05 元、4萬2,666元、4萬元、4萬元、4萬7,001元（見原審卷
06 第77-85、219頁），加總除以6後，即為被上訴人之月平均
07 工資。據此計算，被上訴人之月平均工資為4萬3,944元[計
08 算式：(53,997元+40,000元+42,666元+40,000元+40,000元
09 +47,001元)÷6=43,944元]，此經上訴人陳明在卷（見原審
10 卷第279頁），自應以月平均工資4萬3,944元計算被上訴人
11 之資遣費。被上訴人自106年5月15日開始任職於上訴人至1
12 12年9月1日離職日止，資遣年資為6年3月又17日，新制資
13 遣基數為3又107/720，資遣費為13萬8,363元（計算式：月
14 平均工資×資遣費基數），被上訴人請求上訴人給付資遣費
15 13萬8,363元部分，即屬有據，應予准許。

16 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上
17 訴人給付資遣費13萬8,363元，並自民事辯論二狀繕本送達
18 翌日即113年1月17日（民事辯論二狀繕本於113年1月16日送
19 達上訴人，見原審卷第223頁言詞辯論筆錄）起至清償日
20 止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。
21 原審就上開應予准許部分為被上訴人勝訴之判決，並依職權
22 宣告假執行、附條件之免假執行宣告，尚無不合。上訴意旨
23 仍執前詞指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理
24 由，應駁回上訴。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
27 逐一論列，併此敘明

28 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
29 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

30 中 華 民 國 114 年 4 月 25 日
31 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 渙 文

01
02
03
04
05
06

法 官 陳宥愷
法 官 陳佳伶
以上正本係照原本作成。
本判決不得上訴。
中 華 民 國 114 年 4 月 25 日
書記官 陳麗靜