

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞簡上字第4號

上訴人 大旺生醫有限公司

法定代理人 林陳芬華

訴訟代理人 林于正

被上訴人 林文偉

訴訟代理人 簡涵茹律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國110年2月26日本院臺南簡易庭109年度南勞簡字第58號第一審簡易判決提起上訴，本院於111年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、第二審訴訟費用新臺幣貳仟參佰柒拾元由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人即原告起訴主張：其於民國103年12月1日起任職於上訴人，擔任食品作業員工作，負責製造特殊製劑、萃取製程，每月薪資新臺幣（下同）3萬7000元。因其長期在榨油製程之高溫環境下工作，致身體不適，有熱衰竭現象，經向上訴人反應，未獲改善，而上訴人有高薪低報被上訴人勞保薪資之情，由被上訴人以上訴人違反勞動基準法第14條第1項第3款、第6款規定為由，寄發存證信函，並於109年7月31日終止勞動契約。被上訴人年資為5年又243日，月平均工資為3萬7000元，上訴人應給付資遣費10萬4816元，又依勞工保險投保薪資級距，被上訴人投保薪資應為3萬8200元，上訴人僅以3萬4800元申報月投保金額，致被上訴人所領取之失業給付較原應領取之金額短少1萬2240元，受有失業給付之差額損害，爰依勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第16條第1項、第38條第1項規定，提起本件訴訟。於第一審聲明：上訴人應給付被上訴人11萬7056元，及自109年12月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並於

01 本院第二審聲明：上訴駁回。

02 二、上訴人即被告則以：被上訴人主張工作環境溫度過高，惟上
03 訴人工作環境無高溫工作之情事，榨油機並非專由被上訴人
04 每天為之，其他工作人員或廠長亦會加入輪班榨油，員工均
05 可自由安排休息時間，且被上訴人所提出溫度計攝影截圖，
06 不代表室內溫度或體感溫度。再者，被上訴人長年有B型肝炎
07 炎，其所提診斷證明書所載症狀，有部分態樣與B型肝炎症
08 狀相同，已有疑義，被上訴人於勞資爭議調解時未出示該診
09 斷證明，被上訴人縱有該等症狀，是否係因工作環境高溫所
10 致，不無爭議。另勞動基準法第14條1項第3款要件為「經通
11 知雇主改善而無效果者」，被上訴人應先舉證證明其已通知
12 改善仍無效果，始得終止勞動契約。又上訴人將被上訴人投
13 保薪資以多報少，係因被上訴人要求所為，最近一次調薪是
14 在109年1月1日調薪，被上訴人早已知情，卻遲至109年7月2
15 4日始終止勞動契約，已超過30日，其依勞動基準法第14條
16 規定終止勞動契約並不合法。被上訴人為自願離職，亦不具
17 申請領取失業給付之身分，不得請求失業給付差額及資遣費
18 等語；並於本院補稱：被上訴人對於上訴人於原審開庭時陳
19 稱係被上訴人要求上訴人高薪低報之陳述未予抗辯等語，資
20 為抗辯。並上訴聲明：(一)請求原判決廢棄。(二)被上訴人在第
21 一審之訴駁回。

22 三、原審對於被上訴人之請求，判決被上訴人全部勝訴，並依職
23 權為假執行之宣告，上訴人全部聲明不服，求為廢棄原判
24 決，並駁回被上訴人在第一審之訴；被上訴人則求為判決駁
25 回上訴。

26 四、兩造不爭執之事項：

27 (一)被上訴人自103年12月1日起任職於上訴人，擔任食品作業員
28 工作，負責製造特殊製劑、萃取製程，年資計算至109年7月
29 31日止，共5年又243日。

30 (二)被上訴人前於109年7月24日以上訴人有勞動基準法第14條第
31 1項所訂各款情形為由，以存證信函通知上訴人終止勞動契

約，並請求上訴人資遣費及特休未休工資，該存證信函於同年月27日送達上訴人。

(三)被上訴人任職於上訴人自109年1月1日起月薪為3萬7000元。

(四)上訴人自108年4月1日起為被上訴人勞保投保薪資為3萬4800元（已於109年8月11日退保）。

(五)勞動部勞工保險局已依被上訴人離職退保當月起前6個月平均月投保薪資3萬4800元百分之60發給被上訴人30天（109年12月2日至109年12月31日）失業給付計20,880元。

(六)被上訴人於109年7月24日經朱讚騫外科診所診斷有「噁心、嘔吐、倦怠、頭痛、有熱衰竭現象」（惟被上訴人主張上開症狀與工作場所無關）。

五、兩造爭執之事項：

(一)被上訴人依勞動基準法第14條終止勞動契約（被上訴人於上訴人所任職工作，對被上訴人之健康有危害之虞，上訴人經通知而未改善；上訴人未依被上訴人之實際薪資投保等情），是否合法？

(二)上訴人未依被上訴人實際薪資37,000元級距38,200元（109年勞工保險投保薪資分級表）為被上訴人投保勞保，是否為被上訴人所要求？被上訴人知悉遭上訴人勞保投保薪資高薪低報，是否已逾勞動基準法第14條第2項所定30日除斥期間？

(三)被上訴人依勞動基準法第14條終止勞動契約，依法是否不得請領失業給付？

(四)本件被上訴人依勞動基準法第14條終止勞動契約如屬合法，其請求上訴人給付資遣費10萬4816元有無理由？其請求上訴人賠償失業給付差額損害1萬2240元，有無理由？

六、本院之認定：

(一)被上訴人依勞動基準法第14條第6款規定終止勞動契約，應屬合法，且未逾勞動基準法第14條第2項所定30日除斥期間：

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，勞工得不經預告終止契約；勞工依前款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第14條第1項第6款、第2項定有明文。又雇主有為其員工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之義務，此觀諸勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、第11條前段、第13條第1項、第14條第1項亦明。則雇主未依勞工保險條例規定按員工當月月薪總額投保勞工保險，即屬違反勞工法令，勞工自得依上述勞動基準法規定不經預告終止勞動契約。

2. 經查，被上訴人任職於上訴人期間，自109年1月1日起月薪為3萬7000元，勞工保險投保之金額僅3萬4800元乙情，為兩造所不爭執，然依被上訴人月薪，上訴人應為被上訴人投保之勞工保險投保薪資級距應為3萬8200元，上訴人確有高薪低報之情事，亦為上訴人所不爭執，足認上訴人違反上述勞工保險條例規定，並損害被上訴人權益，自與勞動基準法第14條第1項第6款所定情形相符。又被上訴人主張其與上訴人協議於109年7月28日至109年7月31日間由被上訴人請特別休假，實際離職日期為109年7月31日，為兩造於原審即所不爭執（見南勞簡卷第51頁，上訴人僅爭執是否被上訴人本件屬於非自願離職）。

3. 再按勞工依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第14條第2項定有明文。其立法目的固係為維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此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起，30日內行使，逾期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動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上述終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。查上訴人直至109年7月24日被上訴人以存證信函為終止兩造間勞動契約之意思表示時

01 止，均未依被上訴人之實際薪資調整勞工保險投保薪資，其
02 違反勞工法令之情事於被上訴人任職期間內仍繼續存在，且
03 投保薪資數額應按規定申報，屬於法定事項，無論不實申報
04 之原因、動機為何，勞雇雙方均不能違反法律規定而為此行
05 為，亦無容許其等合意不據實申報之餘地，則上訴人高薪低
06 報之情形，於被上訴人為本件終止勞動契約之意思表示時，
07 尚在持續中，被上訴人為終止勞動契約之意思表示時，顯未
08 逾勞動基準法第14條第2項規定之30日期間，上訴人於原審
09 及本院第二審審理中均辯稱係被上訴人要求其高薪低報、被
10 上訴人終止勞動契約已逾知悉損害結果之日起30日期間云
11 云，實非足採。

12 4. 又勞動基準法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，
13 應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必
14 須說明其事實上之依據為何，僅需雇主具有勞動基準法第14
15 條第1項各款所定事由之一，勞工即得以此為由終止勞動契
16 約，且勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止
17 契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契
18 約當時已經發生者即可。因此，勞工如認為雇主違反勞動契
19 約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅表明終止契
20 約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等
21 理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。故被上訴
22 人本件於終止兩造間勞動契約時，雖未指明是依勞動基準法
23 第14條何款主張及具體理由，然其於109年7月24日以存證信
24 函主張終止勞動契約時，上訴人高薪低報勞工保險投保薪資
25 之情事既屬存在，則被上訴人主張依勞動基準法第14條第1
26 項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，應屬合
27 法。

28 (二)被上訴人依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞
29 動契約，仍得請領失業給付，其請求上訴人給付資遣費10萬
30 4816元、賠償失業給付差額損害1萬2240元，均有理由：

31 1. 請求資遣費10萬4816元部分：

01 (1)按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後
02 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
03 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
04 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
05 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
06 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，
07 勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

08 (2)被上訴人自103年12月1日起任職於上訴人，於109年7月31日
09 離職，應適用上述規定之退休金制度，被上訴人本件依勞動
10 基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自得請求資遣
11 費。而被上訴人年資為5年又243日，以月平均工資3萬7000
12 元為基礎，計算資遣費數額，應為10萬4816元【計算式：37
13 000÷2×5 + 37000÷2×243÷365 = 104816元】，被上訴人請求
14 上訴人給付資遣費10萬4816元，自屬有據。

15 2. 請求失業給付差額損害1萬2240元部分：

16 (1)按就業保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：
17 被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合
18 計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業
19 服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推
20 介就業或安排職業訓練；就業保險法所稱非自願離職，指被
21 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
22 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
23 規定各款情事之一離職；投保單位違反就業保險法規定，將
24 投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，
25 按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付
26 金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強
27 制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應
28 由投保單位賠償之，就業保險法第11條第1項第1款、第3
29 項、第38條第1項分別定有明文。

30 (2)經查，被上訴人本件係因勞動基準法第14條第1項第6款規定
31 離職，依上述就業保險法第11條第3項規定，屬於非自願離

職之情形，被上訴人自得申領失業給付，上訴人抗辯被上訴人不得領取失業給付云云，自無理由。又上訴人未依規定據實依實際薪資為被上訴人投保，自應由上訴人依就業服務法規定之給付標準賠償，查被上訴人離職退保當月起前6個月之平均月投保薪資應為3萬8200元，上訴人僅以3萬4800元申報，依上述就業保險法規定，上訴人如有據實投保，被上訴人除已領得之失業給付20,880元外，原尚可領得失業給付差額為1萬2240元【計算式： $(3萬8200元 - 3萬4800元) \times 60\% \times 6 = 1萬2240元$ 】，然因上訴人低報投保薪資，致被上訴人無法受領此部分之失業給付，本應由上訴人賠償，被上訴人此部分請求上訴人應給付失業給付差額損害1萬2240元，亦有理由。

七、綜上所述，被上訴人依勞動基準法、勞工退休金條例、就業保險法等規定，請求上訴人給付11萬7056元(資遣費10萬4816元、失業給付賠償1萬2240元)，及自起訴狀繕本送達翌日起即109年12月4日(見南勞簡卷第21頁)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原審判令上訴人應為給付，並依職權宣告假執行，及命供擔保後得免假執行，經核並無違誤，上訴意旨仍執前詞指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

八、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、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、第87條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 7 月 27 日

勞動法庭 審判長法官 林雯娟

法官 羅郁棣

法官 陳郁婷

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

01 中 華 民 國 111 年 7 月 29 日

02 書記官 謝靜茹

03 【附表：訴訟費用計算式（新臺幣）】

04 第二審裁判費 1,830元

05 證人甲○○日、旅費 540元(勞簡上卷第143頁)

06 合計 2,370元