

臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞簡上字第6號

上訴人 臺南蛋品股份有限公司

法定代理人 顏瑞進

訴訟代理人 蘇明道律師

蘇敬宇律師

王廉鈞律師

被上訴人 楊智強

訴訟代理人 劉芝光律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國115年2月26日本院臺南簡易庭114年度南勞簡字第62號民事第一審判決提起上訴，經本院於民國115年7月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新台幣5,565元由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人於原審起訴主張：

(一)被上訴人自民國93年4月23日起受僱於上訴人公司，最初係擔任洗選、液蛋工作人員，後專職擔任液蛋廠殺菌機操作員，每月工資包括本薪新臺幣（下同）28,200元、伙食加給3,000元、全勤獎金1,000元等計為32,200元，加班費另計。被上訴人自114年6月11日起調離原職務、擔任包裝作業員，工資同前。同年7月間，上訴人原管理人員請育嬰假，由另名越南籍人員代理管理職，惟該名代理主管對被上訴人態度不佳，雙方於114年7月24日曾發生口角爭執，事後該名代理

01 主管即調離從事其他職務。114年8月4日，上訴人主管戴月
02 娥、甘烜瑞二人約談被上訴人，向被上訴人表示「公司要聽
03 話配合的員工，董事會都贊成打掉不聽話的員工」等語，被
04 上訴人因感上訴人處置不公，復查知上訴人多年來均有加班
05 超時、勞保以多報少之違法情形，遂於114年8月6日以口頭
06 向主管戴月娥表示要離職，並於主管追討之下，於114年8月
07 12日交付離職申請表予上訴人，當時被上訴人因認係上訴人
08 有處置不公、違法情事始被迫離職，故刻意未於離職原因欄
09 位填載離職原因，離職日期則填載為114年8月31日。

10 (二)上訴人於被上訴人受僱期間，固有為被上訴人投保勞保並提
11 撥勞工退休金，惟其投保金額係低於被上訴人實領薪資，並
12 未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條以下規定，按
13 月依被上訴人工資提撥勞工退休金至被上訴人勞退專戶而有
14 高薪低報之情，致被上訴人受有損害，依勞退條例第31條第
15 1項規定，被上訴人自得請求上訴人將提繳不足之金額共計1
16 35,882元繳納至其退休金專戶，以回復原狀。又上訴人有違
17 反勞退條例第14條、勞保以多報少之情，被上訴人依勞動基
18 準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，得不經預告終
19 止勞動契約，被上訴人已終止勞動契約，自得依勞退條例第
20 11條第2項、第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費。被
21 上訴人之平均工資為36,328元。被上訴人任職期間，舊制年
22 資係93年4月23日起至94年6月30日止，依勞基法第17條第1
23 項第1、2款規定，年資為1年3月，此部分上訴人應給付之資
24 遣費為45,410元【計算式： $36,328 \times (1 + 3/12) = 45,410$ 】；
25 新制年資係94年7月1日起至114年8月31日止，年資為20年2
26 月，依勞退條例第12條第1項規定資遣費以最多6個月平均工
27 資計算為217,968元（計算式： $36,328 \times 6 = 217,968$ ）；上訴
28 人應給付之資遣費合計為263,378元（計算式： $45,410 + 217,$
29 $968 = 263,378$ ）。

30 (三)又被上訴人之離職申請表形式上並非「自願離職」之申請
31 書，被上訴人亦未於離職原因欄勾選其上所列之任何因個人

因素自請離職原因，亦未明示其係因自願離職而終止契約，與上訴人所引之判決事實尚有出入，自不得比附援引而對被上訴人為不利之認定。被上訴人不諳法律，於填寫離職申請表對公司表示終止勞動契約時已因上訴人之違法、不公對待，而對公司失去信賴，自無可能期待其當下即得明確向上訴人表示係基於勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，但被上訴人於勞資爭議調解時已明確主張上訴人有勞保以多報少之違法情事，請求上訴人開立非自願離職證明書、給付資遣費等，足證被上訴人終止勞動契約之真意，確係依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。

(四)並聲明：

1.上訴人應給付被上訴人263,378元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2.上訴人應提繳135,882元至被上訴人勞工退休金專戶。

二、上訴人於原審辯稱：

(一)被上訴人雖主張其係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約云云，然被上訴人於114年8月6日口頭表示離職時，並未表示其離職係因上訴人有勞保高薪低報或勞工退休金提繳不足等違反勞基法情事，嗣被上訴人主動索取離職申請表，亦未於該表上填載其離職事由，至114年8月31日正式離職前，被上訴人均未以口頭或書面向上訴人表示其離職係依勞基法第14條第1項第6款規定或係因上訴人違反勞動法令所致，亦未提出其離職前有向勞工主管機關或勞動法令專業人士詢問上訴人有無違反勞動法令之證據，自難認定被上訴人終止勞動契約前已有形成上訴人違反勞動法令之初步確信或意識，而被上訴人在無該確信或意識之情形而提出離職，自屬被上訴人自請離職而任意終止勞動契約，要非其所主張係依勞基法第14條第1項第6款規定終止。

(二)上訴人雖稱係刻意不填載離職原因，但若當時被上訴人確實係欲依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，然終止權屬形成權之一種，於權利人行使時，即發生形成之效

01 力，則被上訴人遞交離職申請時，不論上訴人同意與否，仍
02 發生終止效力，自無刻意不填載之必要，是被上訴人主張其
03 離職申請係依勞基法第14條第1項第6款規定事由行使終止
04 權，已非無疑。依實務見解，被上訴人並未舉證證明其當時
05 離職之原因係因上訴人違反勞工法令，尚無由被上訴人事後
06 於勞資爭議調解時提出資遣費之請求，反推被上訴人之離職
07 係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被上訴人
08 既係任意終止兩造勞動契約，其請求資遣費263,378元即無
09 理由。

10 (三)對於被上訴人請求上訴人補提繳135,882元至被上訴人勞工
11 退休金專戶乙節不爭執，惟上訴人固有提繳被上訴人退休金
12 不足之問題，然尚無依此遽認被上訴人申請離職時係以上訴
13 人提繳退休金不足，有違反勞動法令而依勞基法第14條第1
14 項第6款規定終止兩造勞動契約。

15 (四)並聲明：

16 1.被上訴人之訴駁回。

17 2.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

18 三、上訴人上訴理由略為：

19 (一)被上訴人終止兩造勞動契約顯係自願終止，原審遽認被上訴
20 人係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，要屬率
21 斷：

22 1.原審認被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩
23 造勞動契約之立論基礎，主要係援引最高法院92年度台上
24 字第1779號判決（下稱系爭判決）之見解，惟衡諸被上訴
25 人終止契約之事實順序，可知被上訴人在離職前，從未表
26 明上訴人有違反勞動法令，與系爭判決中之勞工起訴主張
27 之終止勞動契約原因，係勞工於離職前即已主張過之事
28 由，迥然不同，故將系爭判決之見解比附援引於本件當
29 中，已非適洽。況依系爭判決見解，勞工固無須於終止勞
30 動契約時表明具體事由，然此不意味著雇主有違反勞動契
31 約或法令之情形下，勞工此時主張終止契約就必然是依勞

01 基法第14條第1項第6款所為之終止，法院對於個案中發生
02 勞工主張終止勞動契約時，在未有書面明文或證人證詞佐
03 證可直接判斷勞工終止勞動契約之原因為何時，理應綜合
04 一切事證判斷勞工「為終止意思表示之當下」，究竟係任
05 意終上，或是依勞基法第14條第1項某款規定為由終止勞
06 動契約，而不能僅因雇主於勞工終止時有勞基法第14條第
07 1項各款規定事由存在，即遽認勞工終止時必係依勞基法
08 第14條第1項各款規定終止。

09 2.承上所述，既然無論雇主有無違反勞動法令或契約，勞工
10 均得任意終止勞動契約，則勞工若係自願離職而任意終止
11 勞動契約，即不容勞工於離職後因知悉雇主於兩造勞動契
12 約間有違反勞動法令或勞動契約而有損害勞工權益之虞為
13 由，起訴主張其離職係依勞基法第14條第1項第6款規定而
14 請求資遣費。蓋終止權屬形成權，而形成權於權利人行使
15 時，即發生形成之效力，則勞工自願遞交離職申請而任意
16 終止勞動契約時，不論雇主同意與否，即發生終止效力，
17 勞工無從事後另以勞基法第14條第1項各款作為終止勞動
18 契約之事由，並據以「變更」其關於終止勞動契約之意思
19 表示內容。

20 3.從而，衡酌被上訴人於口頭表示離職時或離職前均未表明
21 其離職係因上訴人違反勞動法令，亦無當時兩造溝通之客
22 觀情狀或其他情事等跡證可推認被上訴人確係因上訴人違
23 反勞動法令始提出離職，自難認定被上訴人終止勞動契約
24 係依勞基法第14條第1項第6款之規定，故被上訴人請求上
25 訴人給付資遣費263,378元，難認有據。

26 (二)若本院認定被上訴人係依據勞基法第14條第1項第6款終止勞
27 動契約為有理由，則依被上訴人之勞退新舊制年資計算，上
28 訴人應給付被上訴人資遣費之數額合計為263,378元。

29 四、被上訴人於本院之抗辯：

30 (一)衡諸系爭判決內容，最高法院並未將系爭判決見解之適用侷
31 限於「需勞工於勞動契約終止前曾表明之事由，始得作為審

究勞工終止契約是否合法之依據」，上訴人就此主張，顯屬就司法實務解釋適用勞基法第14條第1項第6款規定內涵之曲解。

(二)觀諸被上訴人所提出之離職申請表，並無任何記載被上訴人係「自願離職」之內容，被上訴人亦未於離職原因欄勾選其上所列之任個人因素為其離職原因，自難謂被上訴人係自願離職而終止兩造間勞動契約。至被上訴人於提出離職單後應家人要求向上訴人詢問如不離職如何處理等，亦不因此對已行使之形成權產生影響，此觀諸被上訴人於114年9月8日提出勞資爭議調解之聲請，並於調解會議時明確主張上訴人有勞保、勞退以多報少之違法情事而請求上訴人開立非自願離職證明書、給付資遣費等，亦得佐證被上訴人確係因上訴人違法而不經預告終止勞動契約。

(三)並聲明：上訴人之上訴駁回。

五、兩造不爭執之事實：

(一)被上訴人自93年4月23日起受僱於上訴人，擔任洗選、液蛋工作人員，嗣專職擔任液蛋廠殺菌機操作員，其後自114年6月11日起擔任包裝作業員。

(二)被上訴人於114年8月6日以口頭向上訴人表示要離職，並於114年8月12日交付離職申請表予上訴人，其上「實際離職日期」填載114年8月31日。

(三)上訴人對其未為被上訴人覈實申報勞工保險（高薪低報）、未足額提繳勞工退休金等情，均不爭執。

(四)被上訴人就上訴人勞保以多報少、未足額提繳勞工退休金等事宜，於114年9月8日向臺南市政府勞工局申請調解，嗣兩造於114年9月25日召開勞資爭議調解會議，惟因勞資雙方歧見過大，無法達成共識，致調解不成立（原審卷第139-140頁：臺南市政府勞資爭議調解紀錄）。

(五)被上訴人於離職前6個月之平均工資為36,328元；另被上訴人任職期間之舊制年資自93年4月23日起至94年6月30日止，共1年3月，新制年資自94年7月1日起至114年8月31日止，共

01 20年2月。

02 (六)若本院認定被上訴人係依據勞基法第14條第1項第6款終止勞
03 動契約為有理由，則依被上訴人之勞退新舊制年資計算，上
04 訴人應給付被上訴人資遣費之數額合計為263,378元。

05 六、本院之判斷：

06 (一)本件上訴審審理範圍除了原判決主文第1項（即被上訴人是
07 否得請求資遣費）之外，並不包含主文第2項（即上訴人應
08 提繳之勞工退休金）：本件原審判命(一)上訴人應給付被上訴
09 人263,378元，及自114年12月11日起至清償日止，按週年利
10 率百分之5計算之利息；(二)上訴人應提撥135,882元至被上訴
11 人設於勞保局之勞工退休金專戶；(三)本判決第1、2項得假執
12 行，上訴人並得分別以263,378元、135,882元為被上訴人預
13 供擔保後而免為假執行。上訴人不服提起上訴，並於本院聲
14 明：(一)原判決主文第一項命上訴人給付部分，及該部分假執
15 行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，被
16 上訴人在第一審之訴駁回。是原審判決除了上訴人之上訴聲
17 明範圍外，其餘部分已確定，而不在本院上訴審之審理範
18 圍，是關於原判決主文第2項部分，因非上訴審之審理範
19 圍，本院依法不予審究，先予敘明。

20 (二)被上訴人係依據勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契
21 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」規定，終止系爭
22 勞動契約，且被上訴人終止系爭勞動契約，為有理由：

23 1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……

24 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
25 虞者。……第17條規定於本條終止契約準用之。」分別為
26 勞基法第14條第1項第6款、第4項所規定；且雇主未依本
27 條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有
28 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，為勞退條例第31條
29 第1項所明定。亦即雇主應按月為勞工提撥足額退休金至
30 勞工個人退休金專戶，係為保障勞工領取退休金權益，如
31 有違反，顯然係損害勞工權益，核屬勞基法第14條第1項

第6款所規定之事由。

2. 次按勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節，並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終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工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號民事判決意旨參照）。亦即，勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止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約當時已經發生者即可。

3. 查上訴人未依勞退條例第31條第1項為被上訴人覈實申報勞工保險及足額提繳勞工退休金，以致有高薪低報，未足額提繳勞工退休金之事實乙節，為上訴人所不爭執（不爭執事項(三)），則上訴人自有勞基法第14條第1項第6款所規定事由之情事，故被上訴人依該規定主張終止兩造間勞動契約，即屬有據。至上訴人雖辯稱兩造間勞動契約已因被上訴人提出離職申請書而終止，且被上訴人當時並未表明係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約云云，然觀諸系爭離職申請書（原審卷第189頁），其為上訴人公司之所製作之離職申請表格，該表格上並未載明係「自願離職」，且其上離職原因列有：環境（氣氛）不佳；志趣不合；健康原因；結婚、生育；出國、服役；其他，惟被上訴人於提出離職申請書終止勞動契約時，並未表明終止勞動契約之具體原因，自尚難遽認被上訴人有自願終止勞動契約之意思表示；且被上訴人離職後，於114年9月8日申請勞資爭議調解時，其請求調解之事項即主張上訴人有

01 勞保高薪低報之情事，並請求上訴人給付資遣費，益徵被
02 上訴人主張其係依據勞基法第14條第1項第6款規定終止系
03 爭勞動契約為可採。況被上訴人於終止當時，既已發生上
04 揭得終止兩造間勞動契約之事由，依上述規定及說明，被
05 上訴人本無須於終止時表明終止之具體事由，仍生依該規
06 定合法終止兩造勞動契約之效力，是上訴人前開所辯，並
07 不足採。

08 (三)被上訴人主張依勞工退休金條例第12條第1項規定、勞基法
09 第14條第4項準用第17條規定請求上訴人給付資遣費263,378
10 元，為有理由：再按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞
11 工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本
12 條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保
13 留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11
14 條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業
15 災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法
16 規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費
17 或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。」、「勞工適
18 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
19 動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
20 或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣
21 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
22 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
23 限，不適用勞動基準法第17條之規定。」、「雇主依前條終
24 止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一
25 雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工
26 資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年
27 者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。」分別為勞退
28 條例第11條第1、2項、第12條第1項、勞基法第17條第1項所
29 規定。本件被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契
30 約既為有理由，上訴人自應依前揭規定給付資遣費。而被上
31 訴人係於勞工退休金條例於00年0月0日生效施行前受僱於上

01 訴人，又被上訴人平均工資為36,328元，舊制年資係93年4
02 月23日起至94年6月30日止，共1年3月，新制年資係94年7月
03 1日起至114年8月31日止，共20年2月，上訴人應給付被上訴
04 人資遣費之數額合計為263,378元等情，為兩造所不爭執
05 （不爭執事項(五)(六)），是被上訴人依上揭規定，請求上訴人
06 給付資遣費263,378元，自有理由。

07 七、綜上所述，被上訴人係依據勞基法第14條第1項第6款規定，
08 終止系爭勞動契約，且有理由，從而，被上訴人主張請求上
09 訴人給付資遣費263,378元及法定遲延利息，為有理由，應
10 予准許。是原審判命上訴人如數給付，並依職權宣告假執
11 行，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改
12 判，為無理由，應予駁回。

13 八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
14 毋庸再予審酌，附此敘明。

15 九、據上論結，本件上訴無理由，依民事訴訟法第436條之1第3
16 項、第449條第1項、第78條、第87條第1項，判決如主文。

17 中 華 民 國 115 年 7 月 20 日

18 勞動法庭審判長法官 羅郁棣

19 法官 蘇正賢

20 法官 洪碧雀

21 以上正本證明與原本無異。

22 本判決不得上訴。

23 中 華 民 國 115 年 7 月 20 日

24 書記官 林政良