

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

109年度南勞簡字第58號

原告 林文偉

訴訟代理人 簡涵茹律師(法扶律師)

被告 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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年2月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣11萬7056元，及自民國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。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣11萬7056元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告主張：伊於民國103年12月1日起任職於被告，擔任食品作業員工作，負責製造特殊製劑、萃取製程，每月薪資新台幣（下同）3萬7000元。因伊長期在高溫環境下工作，致身體不適，有熱衰竭現象，經向被告反應，未獲改善，又被告有高薪低報原告勞保薪資之情，經伊以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第3款、第6款規定為由，終止勞動契約。伊之年資為5年又243日，月平均工資為3萬7000元計算，被告應給付資遣費10萬4816元，又伊之投保薪資級距為3萬8200元，被告以3萬4800元申報月投保金額，致伊所領取之失業給付短少1萬2240元，受有失業給付差額損害，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保法）第16條第1項、第38條第1項規定，提起本訴。並聲明：被告應給付如主文第1項所示之本息。

二、被告則以：原告主張工作環境溫度過高，惟榨油機並非專由

01 原告每天為之，其他工作人員或廠長亦會加入輪班榨油，員
02 工均可自由安排休息時間，且原告所提出溫度計攝影截圖，
03 不代表室內溫度或體感溫度。再者，原告長年有B型肝炎，
04 其所提診斷證明書所載症狀，有部分態樣與B型肝炎症狀相
05 同，已有疑義，原告於勞資爭議調解時未出示該診斷證明，
06 原告縱有上開症狀，是否係因工作環境高溫所致，不無爭
07 議。另勞基法第14條1項第3款要件為「經通知雇主改善而無
08 效果者」，原告應先舉證證明其已通知改善仍無效果，始得
09 終止勞動契約。又伊將原告投保薪資以多報少，係因原告要
10 求所為，最近一次調薪是在109年1月1日調薪，原告早已知
11 情，卻遲至同年7月24日始終止勞動契約，已超過30日，其
12 依勞基法第14條規定終止勞動契約並不合法。原告係自願離
13 職，亦不具申請領取失業給付之身分，不得請求失業給付差
14 額及資遣費等語置辯。並聲明：駁回原告之訴。

15 三、兩造不爭執事項：

16 (一)原告於103年12月1日起任職於被告，擔任食品作業員工作，
17 負責製造製劑、萃取製程，109年1月1日起每月薪資為3萬70
18 00元。

19 (二)原告於109年7月24日經朱讚騫外科診所診斷有「噁心、嘔
20 吐、倦怠、頭痛、有熱衰竭現象」。（惟被告主張上開症狀
21 與工作場所無關）

22 (三)原告曾於109年7月24日以新市郵局84號存證信函，以被告違
23 反勞基法第14條第1項所訂各款之情形，向被告終止勞動契
24 約之意思表示，該函於同年月27日送達被告。

25 四、有關原告請求資遣費10萬4816元部分：

26 (一)按勞工保險條例（下稱勞保條例）中關於月投保薪資，係指
27 由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之
28 規定，向保險人申報之薪資，勞保條例第14條第1項前段定
29 有明文。查原告在任職期間，於109年1月1日起，每月薪資
30 調整為3萬7000元，投保薪資級距為3萬8200元，惟被告於10
31 8年4月1日起即皆以3萬4800元作為投保金額，確有原告所述

01 高薪低報原告勞保之情事（補字卷19頁），復為被告所不
02 爭，被告違反上開勞保條例之規定，應屬明確。

03 (二)次按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇
04 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞
05 工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之
06 日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工
07 得於知悉損害結果之日起，30日內為之。又勞工取得上開終
08 止契約之形成權，係具有繼續性之權利，若雇主繼續有違反
09 勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工之終
10 止契約權仍繼續發生。被告雖辯稱：原告早已知悉高薪低報
11 勞保之事，其終止勞動契約，已逾30日除斥期間云云，惟查
12 被告並無調整投保薪資，其違反勞工法令之情事繼續存在，
13 且勞保投保薪資數額應按規定申報，此乃法定事項，勞雇雙
14 方不能反於法律而另行約定，被告該部分抗辯，自非有理。
15 又勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明
16 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
17 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
18 事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，且勞工可主張
19 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
20 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
21 即可。因此，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有
22 損害勞工權益之虞時，自得僅表明終止契約之意，縱其未於
23 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
24 勞工終止契約是否合法之依據。故原告於終止勞動契約時，
25 雖未指明係依勞基法第14條何款主張及具體理由，然其於10
26 9年7月24日主張終止勞動契約時，被告高薪低報勞保之情事
27 既屬存在，則原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，未
28 經預告終止兩造間之勞動契約，即屬合法有據。被告抗辯均
29 無可採。

30 (三)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
31 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。勞工退條例第12條定有明文。原告自103年12月1日起任職被告，於109年7月31日離職，故適用上揭條例之退休金制度，其依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自得請求資遣費。而原告年資為5年又243日，以月平均工資3萬7000元為基礎，計算資遣費數額，應為10萬4816元（計算式： $37000 \div 2 \times 5 + 37000 \div 2 \times 243 / 365 = 104816$ ）。原告請求被告如數給付，應屬有據。

五、有關原告請求短少請領失業給付之損失1萬2240元部分：

(一)按就保法第38條第3項規定：「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，屆期末返還者，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。」、同法第16條第1項前段規定：「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。」。

(二)被告確有將原告之投保薪資以多報少之情事，並經原告以被告違反法令為由終止勞動契約，原告屬非自願離職，已如前述，而原告離職退保當月起前6個月之平均月投保薪資應為3萬8200元，被告卻以3萬4800元申報，依上開就保法規定，被告應賠償原告短少之失業給付金額為1萬2240元（計算式： $00000 - 00000 \times 60\% \times 6 = 12240$ ），是原告請求被告如數賠償，亦為有據。

六、綜上所述，原告基於勞基法、勞退條例、就保法等規定，請求被告給付11萬7056元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年12月4日日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。並依職權准、免為假執行之宣告。至兩造其餘主張及所提證據（關於原告主張工作環境高

01 溫，對於勞工健康有危害之虞部分），經核與判決結果不生
02 影響，爰不逐一論述，附此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
05 勞動法庭 法 官 蔡雅惠

06 以上正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
08 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
09 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
10 應一併繳納上訴裁判費。

11 中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
12 書記官 黃稜鈞