

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第62號

原告 楊智強  
訴訟代理人 劉芝光律師  
被告 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

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國115年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬參仟參佰柒拾捌元，及自民國一百一十四年十二月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣拾參萬伍仟捌佰捌拾貳元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣貳拾陸萬參仟參佰柒拾捌元、新臺幣拾參萬伍仟捌佰捌拾貳元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國93年4月23日起受僱於被告公司，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，正常工時為每工作日上午8時至下午5時並依公司規定排休，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。原告自114年6月11日起調離原職務、擔任包裝作業

01 員，工資同前。同年7月間，被告公司原管理人員請育嬰  
02 假，由另名越南籍人員代理管理職，惟該名代理主管對原  
03 告態度不佳，雙方於114年7月24日曾發生口角爭執，事後  
04 該名代理主管即調離從事其他職務。114年8月4日，被告  
05 公司主管戴月娥、甘烜瑞二人約談原告，向原告表示「公  
06 司要聽話配合的員工，董事會都贊成打掉不聽話的員工」  
07 等語，原告因感被告公司處置不公，復又查知被告公司多  
08 年來均有加班超時、勞保、勞退以多報少之違法情形，遂  
09 於114年8月6日以口頭向主管戴月娥表示要離職，並於主  
10 管追討之下，於114年8月12日交付離職申請表予被告公  
11 司，當時原告因認係被告有處置不公、違法情事始被迫離  
12 職，故刻意未於離職原因欄位填載離職原因，離職日期則  
13 填載為114年8月31日。114年8月30日、9月1日，原告因家  
14 人要求向被告詢問如不離職如何處理，被告則回覆如不離  
15 職，需調動職務為液蛋廠殺菌機操作員，原告無法接受。  
16 被告公司於原告受僱期間，固有為原告投保勞保並提撥勞  
17 工退休金，惟其投保金額係低於原告實領薪資，並未依勞  
18 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條以下規定，按月依  
19 原告工資提撥相當於工資百分之6之勞工退休金至原告勞  
20 退專戶而有高薪低報之情，致原告受有損害，依勞退條例  
21 第31條第1項規定，原告自得請求被告將提繳不足之金額  
22 共計135,882元繳納至其退休金專戶，以回復原狀。又被  
23 告公司有違反勞退條例第14條、勞保以多報少之情，原告  
24 依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，得  
25 不經預告終止勞動契約，原告已於114年8月6日向被告公  
26 司口頭表示欲離職即終止勞動契約，又在離職申請表記載  
27 於114年8月31日終止勞動契約，自得依勞退條例第11條第  
28 2項、第12條第1項規定，請求被告公司給付資遣費。原告  
29 在職最後6個月即114年3月至8月之工資分別為34,877元、  
30 37,379元、39,377元、33,491元、37,417元、35,427元  
31 （114年9月5日匯款金額67,627元扣除相當於1個月工資之

01 年節獎金32,200元)，平均工資為36,328元。原告任職期  
02 間，舊制年資係93年4月23日起至94年6月30日止，依勞基  
03 法第17條第1項第1、2款規定，年資為1年3月，此部分被  
04 告應給付之資遣費為45,410元【計算式： $36,328 \times (1 + 3/12) = 45,410$ 】；新制年資係94年7月1日起至114年8月31  
05 日止，年資為20年2月，依勞退條例第12條第1項規定資遣  
06 費以最多6個月平均工資計算為217,968元（計算式： $36,328 \times 6 = 217,968$ ）；被告應給付之資遣費合計為263,378元  
07 （計算式： $45,410 + 217,968 = 263,378$ ）。原告於114年9  
08 月間向臺南市政府申請勞資調解，請求被告公司給付資遣  
09 費、勞退高薪低報之損害賠償等，雙方於114年9月8日調  
10 解不成立，爰依法本訴。

13 (二) 對被告抗辯之陳述：

14 原告之離職申請表形式上並非「自願離職」之申請書，原  
15 告亦未於離職原因欄勾選其上所列之任何因個人因素自請  
16 離職原因，亦未明示其係因自願離職而終止契約，與被告  
17 所引之判決事實尚有出入，自不得逕以該等判決見解於本  
18 件為比附援引而對原告為不利之認定。原告拙於言詞且不  
19 諳法律，於填寫離職申請表對公司表示終止勞動契約時已  
20 因被告公司之違法、不公對待，而對公司失去信賴，自無  
21 可能期待其當下即得明確向公司表示係基於勞基法第14條  
22 第1項第6款終止勞動契約，但原告於勞資爭議調解時已明  
23 確主張被告公司有勞保、勞退以多報少之違法情事，請求  
24 被告公司開立非自願離職證明書、給付資遣費等，足證原  
25 告終止勞動契約之真意，確係依勞基法第14條第1項第6款  
26 終止勞動契約等語。

27 (三) 並聲明：

28 1、被告應給付原告263,378元，及自起訴狀繕本送達翌日起  
29 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

30 2、被告應提繳135,882元至原告勞工退休金專戶。

31 二、被告則以：

01 (一) 對於原告主張之年資計算不爭執。原告雖主張其係依勞動  
02 基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約云云，然原告  
03 於114年8月6日口頭表示離職時，並未表示其離職係因被  
04 告有勞保高薪低報或勞工退休金提繳不足等違反勞基法情  
05 事，嗣原告主動索取離職申請表，亦未於該表上填載其離  
06 職事由，至114年8月31日正式離職前，原告均未以口頭或  
07 書面向被告表示其離職係依勞基法第14條第1項第6款規定  
08 或係因被告違反勞動法令所致，亦未提出其離職前有向勞  
09 工主管機關或勞動法令專業人士詢問被告有無違反勞動法  
10 令之證據，自難認定原告終止勞動契約前已有形成被告違  
11 反勞動法令之初步確信或意識，而原告在無該確信或意識  
12 之情形而提出離職，自屬原告自請離職而任意終止勞動契  
13 約，要非其所主張係依勞基法第14條第1項第6款規定終  
14 止。原告雖稱係刻意不填載離職原因，但若當時原告確實  
15 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，  
16 然終止權屬形成權之一種，於權利人行使時，即發生形成  
17 之效力，則原告遞交離職申請時，不論被告同意與否，仍  
18 發生終止效力，自無刻意不填載之必要，是原告主張其離  
19 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  
20 權，已非無疑。況原告於114年8月30日、9月1日有再向被  
21 告詢問若不離職如何處理之問題，但無法接受被告回覆需  
22 調職為液蛋廠殺菌機處理員，倘原告真係認被告有違法而  
23 終止勞動契約，又何必再詢問若不離職會如何處理？可證  
24 原告所在意者係被告所提供之工作環境及崗位是否符合其  
25 期望，亦足徵原告當初離職原因並非其事後才主張所謂被  
26 告有處置不公及違反勞基法情事，而係其對工作環境之不  
27 滿始提出離職。依實務見解，原告並未舉證證明其當時離  
28 職之原因係因被告違反勞工法令，尚無由原告事後於勞資  
29 爭議調解時提出資遣費之請求，反推原告之離職係依勞基  
30 法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，原告既係任意終  
31 止兩造勞動契約，其請求資遣費263,378元即無理由。

01 (二) 對於原告請求被告補提繳135,882元至原告勞工退休金專  
02 戶乙節不爭執，惟被告固有提繳原告退休金不足之問題，  
03 然尚無依此遽認原告申請離職時係以被告提繳退休金不  
04 足，有違反勞動法令而依勞基法第14條第1項第6款規定終  
05 止兩造勞動契約等語資為抗辯。

06 (三) 並聲明：

07 1、原告之訴駁回。

08 2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、本院得心證之理由：

10 (一) 關於原告自93年4月23日起受僱於被告公司，114年8月6日  
11 以口頭向被告表示要離職，嗣於114年8月12日交付離職申  
12 請表予被告公司，實際離職日期填載114年8月31日；被告  
13 為原告投保勞保金額低於原告實領薪資，未依法提繳足額  
14 之退休金至原告勞工退休金專戶，不足之金額共計135,88  
15 2元；原告平均工資為36,328元，舊制年資係93年4月23日  
16 起至94年6月30日止，共1年3月，新制年資係94年7月1日  
17 起至114年8月31日止，共20年2月；兩造於114年9月8日在  
18 臺南市政府勞工局調解不成立等情，有薪資單、原告存摺  
19 節本、臺南市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、勞保被保險  
20 人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料、離職申請  
21 表各1份為證（見本院卷第39至160、189頁），且為兩造  
22 所不爭執，堪信為真實。

23 (二) 原告主張：被告有違反勞退條例第14條，勞保以多報少之  
24 情，原告得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動  
25 契約，並請求資遣費云云，為被告所否認，並以前詞置  
26 辯，是本件爭點厥為原告是否係依據勞動基準法第14條第  
27 1項第6款規定終止勞動契約？又原告是否得請求被告提撥  
28 135,882元至原告之勞工退休金專戶、給付資遣費263,378  
29 元？茲就本件爭點析述如下：

30 1、被告應提撥135,882元至原告之勞工退休金專戶：

31 (1) 按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時

01 或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤  
02 銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造  
03 同意者，始得為之。民事訴訟法第279條第1項、第3項定  
04 有明文。所謂自認，係不負舉證責任之當事人一造，就負  
05 舉證責任之他造主張之不利於己事實，在訴訟上予以承認  
06 或不爭執而言。當事人於訴訟上所為之自認，於辯論主義  
07 所行之範圍內自有拘束當事人及法院之效力，法院應認其  
08 自認之事實為真，並以之為裁判之基礎，在未經自認人合  
09 法撤銷其自認前，法院不得為與自認之事實相反之認定。

10 (2) 次按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存  
11 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞  
12 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依  
13 本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受  
14 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條  
15 第1項、第14條第1項及第31條第1項分別定有明文。又勞  
16 工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於  
17 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不  
18 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳  
19 勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收  
20 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規  
21 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得  
22 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專  
23 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決  
24 意旨參照）。

25 (3) 查原告主張被告本應按勞工退休金工資提繳級距，按月足  
26 額提繳百分之6之勞工退休金至原告勞工退休金專戶，惟  
27 被告並未足額為原告提繳勞退金，且未提繳之金額共為13  
28 5,882元，此業經被告所自認（見本院卷第186、194、195  
29 頁），依據上揭民事訴訟法第279條第1項規定，應認此部  
30 分事實為真。是依上揭說明，原告自得向被告請求將未提  
31 繳之金額135,882元繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

01 原告此部分之請求，應屬有據。

02 2、被告應給付資遣費263,378元：

03 (1) 按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……

04 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之  
05 虞者。……第17條規定於本條終止契約準用之。」分別為  
06 勞基法第14條第1項第6款、第4項所規定；次按雇主未依  
07 本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受  
08 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，為勞退條例第31  
09 條第1項所明定。亦即雇主應按月為勞工提撥足額退休金  
10 至勞工個人退休金專戶，係為保障勞工領取退休金權益，  
11 如有違反，顯然係損害勞工權益，核屬勞基法第14條第1  
12 項第6款所規定之事由。

13 (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  
14 由（如雇主有何違反勞動契約之情節，並如何有損害勞工  
15 權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如  
16 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  
17 時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約  
18 時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終  
19 止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號  
20 民事判決意旨參照）。亦即，勞基法第14條第1項並未規  
21 定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法  
22 律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需  
23 雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以  
24 之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事  
25 由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為  
26 限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。

27 (3) 查被告未依勞退條例第31條第1項為原告覈實申報勞工保  
28 險及足額提繳勞工退休金，以致有高薪低報，未足額提繳  
29 勞工退休金之事實乙節，業如前述，則被告自有勞基法第  
30 14條第1項第6款所規定事由之情事，故原告依據該規定主  
31 張終止兩造間勞動契約，即屬有據。至被告固辯稱兩造間

01 勞動契約已因原告提出離職申請書而終止，且原告當時並未  
02 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  
03 云，然原告於提出離職申請書終止勞動契約時，雖未表明  
04 終止勞動契約之原因，惟原告於終止當時，既已發生上揭  
05 原告得終止兩造間勞動契約之事由，揆之上述規定及說  
06 明，其本無須於終止時表明終止之具體事由，仍生依該規  
07 定合法終止兩造勞動契約之效力，是被告上揭辯詞，並不  
08 足採。

- 09 (4) 再按「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例  
10 施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休  
11 金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項  
12 保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第  
13 十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十  
14 四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定  
15 終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，  
16 計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後  
17 三十日內發給。」「勞工適用本條例之退休金制度者，適  
18 用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一  
19 條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工  
20 保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由  
21 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工  
22 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工  
23 資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」「雇主依  
24 前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：  
25 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當  
26 於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月  
27 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以  
28 一個月計。」分別為勞退條例第11條第1、2項、第12條第  
29 1項、勞基法第17條第1項所規定。原告依勞基法第14條第  
30 1項第6款終止勞動契約既為有理，被告自應依前揭規定給  
31 付資遣費。而原告係於勞工退休金條例於00年0月0日生效

01 施行前受僱於被告，又原告平均工資為36,328元，舊制年  
02 資係93年4月23日起至94年6月30日止，共1年3月，新制年  
03 資係94年7月1日起至114年8月31日止，共20年2月等節，  
04 已如前述，另原告依據上述規定計算之舊制資遣費為45,4  
05 10元、新制資遣費為217,968元，合計263,378元，亦為被  
06 告所不爭執（見本院卷第194、195頁），故原告依上揭規  
07 定，原告請求被告給付資遣費263,378元，自屬理由。

08 四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
09 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金  
10 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但  
11 約定利率較高者，仍從其約定利率，應付利息之債務，其利  
12 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法  
13 第233條第1項及第203條亦有明文。再按資遣費，應於終止  
14 勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項亦有明文。  
15 是原告請求被告給付資遣費，屬有確定期限之給付，被告迄  
16 未給付，自應負遲延責任。是原告就請求給付資遣費263,37  
17 8元部分，另請求自起訴狀繕本送達翌日即114年12月11日起  
18 至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，自  
19 屬有據。

20 五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費263,378元，及自起訴  
21 狀繕本送達被告翌日即114年12月11日起至清償日止，按週  
22 年利率百分之5計算之利息，暨提繳135,882元至原告於勞動  
23 部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均為有理，應予准  
24 許。

25 六、又本判決主文第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗  
26 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告  
27 假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假  
28 執行。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判  
30 決結果不生影響，爰不一一論列。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日  
02 勞 動 法 庭 法 官 王 參 和

03 以上正本係照原本作成。

04 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  
05 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  
06 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
07 應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 115 年 3 月 2 日  
09 書 記 官 沈 佩 霖