

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第138號

原告 王璟琮

訴訟代理人 陳昌義律師

被告 經典環球實業有限公司

法定代理人 林張瑞鎔

訴訟代理人 陳添信律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣27萬5459元，及自民國112年1月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣7萬9709元至原告勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、被告應開立事由為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

六、本判決第一項、第二項均得假執行。但被告如分別以新臺幣27萬5459元、7萬9709元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明為請求被告公司給付新臺幣（下同）36萬1769元及其中27萬5459元自民國112年1月16日起，其中8萬6310元自起訴狀送達翌日起，均至清償日止按年息5%計算之利息；被告應提繳13萬4549元至原告勞動部勞工保險局

01 設立之勞工退休金個人專戶；被告應開立非自願離職證明書
02 予原告。嗣變更聲明為請求被告公司給付原告27萬5459元及
03 自112年1月20日起至清償日止按年息5%計算之利息；並提
04 繳7萬9709元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個
05 人專戶；且開立事由為勞動基準法第14條第5、6款之非自願
06 離職證明書予原告。經核與前開規定相符，應予准許。

07 貳、實體部分：

08 一、原告主張：

09 （一）原告於101年12月10日至被告公司任職，擔任行政及業務
10 工作。被告公司係於次月5日給付上個月薪資，惟至111年
11 12月7日仍未給付11月薪資。嗣於111年12月15日被告公司
12 總經理林永豐向原告表示最後工作日即當日，原告認為被
13 告並無正當理由解僱原告，當場表示異議，由於被告公司
14 遲延給付薪資及勞保、勞工退休金之提撥均以多報少，原
15 告遂於111年12月16日以存證信函，依勞動基準法第14條
16 之規定終止雙方勞動契約。

17 （二）111年11月薪資已經有遲延給付而違反勞動基準法第11調
18 第5款情形，再就被告未依法申報薪資，高薪低報屬違反
19 勞動法令，亦構成勞動基準法第14條第6款之事由。而原
20 告並非會計、財務人員，相關帳冊、薪資清冊之製作並非
21 原告工作範圍，對被告公司低報勞保、健保投保額及未足
22 額提繳勞工退休金等並不知悉，終止時間自未罹於除斥期
23 間，且因持續違法情形存在，於被告未停止違法情形前，
24 皆都存有終止權利。

25 （三）原告每月薪資5萬5000元，於101年12月10日至111年12月1
26 5日任職於被告公司，工作年資為10年又6日，被告應給付
27 資遣費27萬5459元暨法定利息；原告請求被告提繳13萬45
28 49元勞工退休金，被告於112年4月6日補繳5萬4840元，經
29 扣除後仍請求提繳剩餘勞工退休金7萬9709元，並開立事
30 由為勞動基準法第14條第5、6款之非自願離職證明書予原
31 告。

01 (四)爰聲明第1項依勞工退休金條例第12條第1項、第2項，民
02 法第206條規定；聲明第2項依勞工退休金條例第14條第
03 1、5項；聲明第3項依勞動基準法第19條、就業服務法第2
04 5條第3項規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原
05 告27萬5459元及自112年1月20日起至清償日止按年息5%
06 計算之利息。(二)被告應提繳7萬9709元至原告勞工退休金
07 專戶。(三)被告應開立事由為勞動基準法第14條第5、6款之
08 非自願離職證明書予原告。

09 二、被告則以：

10 (一)被告雖有延遲2日給付111年11月薪資，原告無視此次遲延
11 給付薪水僅係偶發事件而刻意渲染，因被告總經理林永豐
12 因臺灣業務調整減縮，原定資遣原告，於111年12月15日
13 欲以協議方式提供優退方案資遣原告，並完成交接，然雙
14 方無法達成協議，仍回歸原本之勞動契約關係，惟翌日即
15 111年12月16日原告即未至被告公司上班，連續曠職多
16 日。

17 (二)被告公司於106年7月底即公告並多次以電子郵件通知包含
18 原告在內之員工，為統一管理將個人及企業郵箱調整，不
19 再使用員工原本使用之GMAIL。於112年12月21日經客戶通
20 知始發現原告多年來違反公司要求，擅自要求客戶將與被
21 告公司交易往來的電子郵件均寄送至原告個人電子信箱，
22 並將公司郵件轉入其個人電子信箱，原告行為違背忠實及
23 保密義務，刪除屬公司資產的電磁紀錄亦屬違反勞動契
24 約、工作規則情節重大之事由。

25 (三)因原告自112年12月16日起即連續曠職多日，經被告通知
26 仍不予回應及繼續提供勞務，更多次拒絕辦理交接，被告
27 於111年12月23日發函請求原告辦理職務交接未果，再於1
28 11年12月26日以台北老松郵局439號存證信函以原告具勞
29 動基準法第12條第1項第4至6款事由，終止雙方勞動契
30 約。原告自無權請求被告給付資遣費及開立非自願性離職
31 書。

01 (四) 被告因主要成員均為家族人員，不諳法令，就勞保、勞退
02 提撥相關情事均按最低薪資分級表投、提繳，投保金額以
03 匯款給付，剩餘金額以現金給付由原告簽收，每月薪資單
04 亦詳列勞健保費用，原告更負責與被告公司負責記帳、報
05 稅之會計師事務所聯繫，負責製作、提供薪資清冊，因此
06 高薪低報之情形，均經原告於到職日起即知悉且同意，原
07 告受有利益，並非當然受有損害，原告先前均未異議且知
08 悉均已超過30日以上，原告以被告有短少提撥勞工退休
09 金、未給付工資等事由終止勞動契約，均罹於除斥期間，
10 且就高薪低報之損失，屬於與有過失等語，資為抗辯。並
11 聲明：原告之訴均駁回，如受不利之判決，願供擔保請准
12 免為假執行。

13 三、不爭執事項（見本院卷第145頁）

14 (一) 原告自101年12月10日起任職被告。其薪資詳如原證6所
15 載，最後工作日為111年12月15日。

16 (二) 原告於111年12月16日以新北市政府郵局696號存證信函表
17 示依照勞動基準法第14條第1項所定各款事由，終止勞動
18 契約。

19 (三) 被告於111年12月26日以台北老松郵局439號存證信函表示
20 依照勞動基準法第12條第1項第4至6 款事由，終止勞動契
21 約。

22 四、本院之判斷

23 (一) 原告僅得以被告之勞保、勞退高薪低報為由，依照勞動基
24 準法第14條第6款規定，終止兩造勞動契約。

25 1. 經查，兩造約定每月薪資為隔月5日給付，而被告於111年
26 12月7日始給付111年11月薪資。而原告發函終止勞動契約
27 之時，111 年11月薪資已經給付，111 年12月薪資尚未屆
28 期，業為原告所不爭執（見本院卷第350頁）。被告固存
29 有遲付工資情形，然勞基法第14條立法例係採「重大理
30 由」說，且該條是與同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條
31 文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解僱勞工

01 時尚須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反
02 勞基法第14條第1項第5、6款所定事由時，皆可認有損害
03 勞工權益，並得據此終止勞動契約，解釋上，仍必須達違
04 反程度重大始可。尤其勞基法第14條第1項第5款並無應於
05 知悉情形30日除斥期間內終止之規定，倘認僅係雇主疏失
06 或計算錯誤等情節並非重大，勞工仍得於未有期限限制情
07 形下，隨時得主張終止，反將造成勞動契約之不穩定，顯
08 非該規定之意旨。且勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞基
09 法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主
10 實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立
11 法目的。經查，原告主張之任職期間遲付工資僅2日，實
12 難認被告未按時給付工資屬於重大違法，依據前開說明，
13 原告以此為由終止兩造勞動契約，難認有據。

14 2. 次查，被告為原告投保勞保之投保薪資，均係以每年公告
15 最低級距之金額投保等情，業為兩造所不爭執（見本院卷
16 第262頁、第350頁），此金額核與原告同時期實領薪資數
17 額為3萬至5萬5000元（詳見本院卷第29頁、第144頁）存
18 有差距，顯為高薪低報，被告並因此遭勞動部勞工保險局
19 （下稱勞保局）認定未依規定覈實申報投保薪資及勞工退
20 休金月提繳工資及經裁處罰鍰，有勞保局112年3月8日勞
21 局納字第11201862020號函文、112年3月14日保退二字第1
22 1260024341號函在卷可考（見本院卷第115至127頁），而
23 退休金之性質為延期後付之工資（最高法院92年度台上字
24 第2152號判決意旨參照），則將投保薪資高薪低報之結
25 果，不僅違反勞退條例之勞動法令，且減少原告將來退休
26 時所得領取之勞退金數額，自有損於原告權益，是原告依
27 勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，於法有
28 據，兩造間勞動契約因此終止。

29 3. 被告雖辯稱原告早已知悉被告投保及提繳數額，其終止契
30 約已逾勞基法第14條第2項之30日除斥期間，再最後一次
31 勞工退休金提繳級距係於111年1月調整，除斥期間應自該

時起算云云。惟雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納，勞工退休金條例第6條第1項、第19條第1項分別定有明文。勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納，勞工保險條例第16條第1項第1款亦有明文。可認雇主應依前開規定，「按月」繳納保費、提繳退休金。就擬定月提繳薪資、投保薪資分級表，固經明文規定於勞工退休金條例第14條、勞工保險條例第14條，然此均僅為便於雇主申報（見勞工退休金條例第14條立法理由），核非雇主僅於分級表有變更時，始有提繳、納費義務，被告抗辯月提繳薪資級距已於111年1月公告調整，其違反勞動法令除斥期間自該時起算，已無可採。而被告原告到職日起即已持續將各月份之投保薪資、提繳金額高薪低報，則於被告停止其違反勞動法令之行為前，原告終止勞動契約之權利，尚在不斷發生中，則原告於111年12月16日終止契約，並未逾30日之除斥期間，被告所辯均非可採。

4. 原告於111年12月16日以新北市政府郵局696號存證信函表示終止勞動契約，該存證信函於同月19日送達被告，業為兩造所不爭執（見本院卷第350頁），從而，兩造間勞動契約係經原告依勞基法第14條第1項第6款規定而於111年12月19日終止，契約終止後，被告於111年12月26日再以原告連續曠職、違反勞動契約等由而終止之，自不合法。

（二）資遣費

兩造間勞動契約係原告依勞基法第14條第1項第6款規定於111年12月19日終止，已認定於前，則原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，於法有

據。又被告對於原告資遣費之算式並無意見（見本院卷第145頁），則原告依據前開規定，請求被告給付27萬5459元，應有理由。

（三）退休金

1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。
2. 經查，被告確有未依原告每月實際薪資為原告提繳退休金，已如前述，則原告依勞退條例第6條、第14條第1項規定，請求被告提繳，應屬有據，再兩造對於應提繳金額扣除被告已提繳金額為7萬9709元，並無爭執（見本院卷第262頁、第265頁），則原告請求被告提繳7萬9709元，應屬有據。
3. 被告另辯稱：原告早已知悉被告高薪低報，原告對損害發生原因亦有助其發生或使之擴大，適用民法第217條規定云云。惟查，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實申報之餘地，投保單位縱與勞工合意將投保薪資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務，倘未據實申報，致勞工受有損害，因勞工對損失發生原因之月投保薪資之不實申報，並無從助成其發生或損害之擴大，自無過失相抵原則之適用（最高法院107年度台上字第1854號判決意旨參照）。而勞工退休金提繳亦屬於被告之公法上義務，於雇主未依勞工每月實際薪資為勞工提繳退休金，亦難認有何民法第217條與有過失原則之適用，被告抗辯，亦無足採。

（四）非自願離職證明書

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保

險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法…第14條……規定各款情事之一離職。」是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，原告已依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書，是原告此部分主張，應屬有據。至原告雖主張請求發給事由包含公司法第1項第5款之非自願離職證明書，然原告尚不得以被告遲付工資2日為由，終止勞動契約，業如前述，則原告此部份請求為無理由，應予駁回。

（五）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。又依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項亦有明定。就前開准許之資遣費，依照前開規定，應於111年12月19日終止勞動契約後30日內發給，則原告請求被告就資遣費應自112年1月20日起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

五、綜上，原告依勞工退休金條例第12條第1、2項、第14條第1、5項、勞動基準法第19條、就業服務法第25條第3項規定請求被告給付資遣費27萬5459元及自112年1月20日起至清償日止之法定利息，提繳7萬9709元至原告勞工退休金專戶，並開立事由為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書，均有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則為無理由應予駁回。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一、二項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條

第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌與本院前揭判斷不生影響，毋庸再予審酌，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 10 月 27 日
勞動法庭 法 官 曾育祺

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 10 月 27 日
書記官 林祐均