

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第226號

原告 蘇哲緯

胡宸維

共同

訴訟代理人 謝政義律師（法扶律師）

被告 誠邦食品股份有限公司

法定代理人 蘇浩

訴訟代理人 張繼圖律師

複代理人 趙福輝律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年1月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告甲○○新臺幣7萬5409元、原告乙○○新臺幣12
萬0710元，及均自民國112年9月23日起至清償日止，按年息5%
計算之利息。

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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔99%，餘由原告甲○○負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如分別以新臺幣7萬5409元為原
告甲○○預供擔保，以新臺幣12萬0710元為原告乙○○預供擔
保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

01 (一) 原告甲○○自民國110年10月1日起受僱於被告，擔任作業
02 員，平均工資為每月新臺幣（下同）4萬0108元；原告乙
03 ○○自109年10月27日起受僱於被告，擔任作業員，平均
04 工資為每月4萬4844元。被告勞健保、勞退均以高薪低
05 報，原告2人爰於112年6月28日依勞動基準法第14條第1項
06 第6款終止契約。

07 (二) 原告甲○○請求被告給付資遣費3萬4984元及失業給付差
08 額4萬7520元（計算式：4萬2000－2萬8800×60%×6月），
09 共8萬2504元；原告乙○○請求被告給付資遣費5萬9917元
10 及失業給付差額6萬1200元（計算式：4萬5800－2萬8800×
11 60%×6月），共12萬1117元，原告並均請求被告開立記載
12 離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證
13 明書予原告。

14 (三) 爰資遣費部分依勞工退休金條例第12條第1項、失業給付
15 差額部分依就業保險法第38條第1項、第3項、非自願離職
16 證明書部分依勞動基準法19條規定，提起本件訴訟。並聲
17 明：(一)被告應分別給付原告甲○○8萬2504元及原告乙○○
18 ○12萬1117元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
19 止，按年息5%計算之利息。(二)被告應分別開立記載離職
20 原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書
21 予原告。

22 二、被告則以：

23 (一) 兩造約定底薪為2萬7000元，其餘津貼、獎金均為浮動，
24 均為原告自任職時即為知悉，原告對此均未見有何異議而
25 按月受領薪資兩年多，原告係因不滿被告工作上之輪班調
26 整，遂以前開理由終止勞動契約，其終止已罹於除斥期
27 間，且終止之權利行使有違誠信原則，屬權利濫用。

28 (二) 被告因行政疏失未為原告提撥足額之勞工退休金，雙方已
29 於112年6月28日勞資調解時就勞工退休金達成和解，被告
30 並於同年7月5日分別匯款1萬2393元、1萬9000元予原告甲
31 ○○、乙○○，被告也已於同年6月29日從寬按照勞動部

建議提高原告之投保級距。被告已將短漏之金額補足原告，已無損害可言，自無從以被告違反勞基法為由終止勞動契約。

(三) 原告於112年6月28日對被告所為終止勞動契約之意思表示，未合於勞基法第14條第1項第6款要件，而僅生自請離職效力，被告無需開立非自願離職證明書予原告2人。

(四) 縱兩造間勞動契約已於112年6月29日合法終止，原告計算平均工資標準亦非正確，原告甲○○之平均月薪，其中區域獎金9000元，係因調派工作區域之非常態性給付，產能獎金則非屬工資，扣除前開部分後，平均月薪資應為2萬8828元（112年1至6月之每月薪資，計算式：《3萬0777+2萬9285+2萬8000+2萬9233+2萬8000+2萬7671》÷6）；原告乙○○之平均月薪，其中交通津貼1500元及區域獎金9000元係因調派工作區域之非常態性給付，之非屬經常性給付之部分後，產能獎金亦非工資，扣除給付後，平均月薪資應為3萬1364元（112年1至6月之每月薪資，計算式：《3萬2308+3萬1000+3萬1000+3萬1000+3萬1000+3萬1000》÷6）。以前開標準，計算原告甲○○得請求之資遣費為2萬5145元、乙○○得請求之資遣費為4萬1906元。原告甲○○得請求失業給付差額為5400（計算式：《應投保薪資3萬0300－實際投保薪資2萬8800》×60%×6個月）；原告胡宸為得請求失業給付差額為1萬0800（計算式：《應投保薪資3萬1800－實際投保薪資2萬8800》×60%×6個月）。

(五) 並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)若受不利判決，願供擔保請求假執行。

三、不爭執事項（本院卷第82頁）

(一) 原告乙○○自109年10月27日起受僱被告，原告甲○○自110年10月1日起受僱被告，擔任作業員。

(二) 被告於110年10月1日以1萬1100元替原告甲○○投保勞保、提繳勞退，自111年3月1日起以2萬8800元級距投保、

01 提繳。

02 (三) 被告於109年10月27日以2萬8800元級距替原告乙○○投保
03 勞保、提繳勞退。

04 (四) 原告於112年6月28日勞資爭議調解會議時依照勞動基準法
05 14條第1項第6款表示終止勞動契約。

06 四、本院之判斷

07 (一) 被告存有高薪低報之違法行為。

08 1. 按所謂工資，依據勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工
09 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
10 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
11 何名義之經常性給與均屬之。又按「勞工與雇主間關於工
12 資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給
13 付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」勞動事件法第37
14 條定有明文。揆其立法理由謂：勞動基準法第2條第3款所
15 指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對
16 價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通
17 常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇
18 主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常
19 僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）
20 等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於
21 計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、
22 依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞
23 工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工
24 資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞
25 動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及
26 「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較
27 強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭
28 執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連
29 性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依
30 民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較
31 強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對

價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

2. 經查，原告甲○○每月除領取本薪2萬7000元、全勤1000元外，另每月領取定額之區域加給9000元、不定額之產能獎金，原告乙○○每月除領取本薪2萬7000元、全勤1000元外，另每月領取定額之職務加給3000元、區域加給9500元、交通津貼1500、不定額之產能獎金，業據其等提出111年12月至112年6月之薪資單可憑（見本院卷第14至25頁、第131至139頁），依上開規定，原告薪資單上所載之區域加給、交通津貼、職務加給、產能獎金之給予均應推定為工資，被告雖抗辯僅本薪屬於工資，其餘浮動津貼獎金部分非屬於工資，然未能提出反對證據，依據前開說明，難認其抗辯可採。

（二）原告得以被告違反勞動基準法第14條第1項第6項終止勞動契約。

1. 被告於109年10月27日以2萬8800元級距替原告乙○○投保勞保，自111年3月1日起以2萬8800元級距替原告甲○○投保勞保，然原告每月領取薪資包含前開津貼、獎金，業如前述，其應投保薪資顯然高於前開已投保級距，而存有高薪低報之違法。被告將投保薪資高薪低報之結果，不僅違反勞保條例之勞動法令，且減少原告依據前開薪資依法之級距投保所享有之各項給付權益，自有損於原告權益，是原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，於法有據，兩造間勞動契約因此終止。

2. 被告雖辯稱原告早已知悉被告薪資結構，自對於投保級距並無異議，其終止契約已逾勞基法第14條第2項之30日除斥期間。惟被告自原告到職日起即已持續將各月份之投保薪資高薪低報，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112年6月28日於勞資爭議調解會議時，當場終止兩造勞動契

約，並未逾30日之除斥期間，被告所辯非可採。

3. 被告另辯稱原告已無損害，然原告於112年6月28日於勞資爭議調解時當場為終止之意思表示時，被告仍存有違反勞動法令之情事，已生終止勞動契約之效力，不因被告事後補繳勞工退休金或提高投保級距而失效。

4. 又按雇主應依法據實申報勞工之月投保薪資額，乃係履行其公法上之義務，此為強制規定，被告自不得以原告領取薪資多年未異議，而解免社會保險制度上的雇主公法義務，被告所為既違反公法義務，損害勞工保險權益至明，原告據此終止勞動契約，屬合法權利行使，並非權利濫用。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112年6月28日終止。

(三) 資遣費計算

1. 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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。復按平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之「總日數」所得之金額。勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。上開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。而月或非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為

勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。

2. 原告甲○○於112年6月28日終止勞動契約，其工資均應計入前開津貼、加給，業如前述，被告亦同意如計入前開津貼加給，平均工資為3萬9817元（見本院卷第170頁），其110年10月1日開始任職於被告公司至112年6月28日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年8個月又28天，新制資遣基數為【 $0+157/180$ 】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為3萬4729元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），逾此範圍之請求則為無理由，應予駁回。

3. 原告乙○○自112年6月28日終止勞動契約，被告亦同意如計入前開津貼加給，平均工資為4萬4540元（見本院卷第170頁），其109年10月27日開始任職於被告公司至112年6月28日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年8個月又2天，新制資遣基數為【 $1+121/360$ 】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為5萬9510元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

4. 原告固以行政院勞工委員會函釋，主張月平均工資應為離職前6個月工資總額除以6計算，然此部份既與勞動基準法第2條第4款規定、前揭判決意旨有違，難認可採。

（四）失業差額給付。

1. 按投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。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，屆期未返還者，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，就業保險法第38條第1項、第3項分別定有明文。次按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。同法第16條第1項定有明文。查，原告主張其得領取就業保險法之失業給付，業據其提出勞保局就保給付記錄為佐（見本院卷第120至121頁），可認其主張得請領6個月之失業給付，因被告高薪低報而存有損失一節為真。

2. 原告甲○○每月平均工資為3萬9817元，應投保級距為4萬0100元，惟被告於原告離職前6個月僅以2萬8800元級距為原告投保，以前開級距差額計算每月差額共計6個月為4萬0680元（計算式：【4萬0100－2萬8800】×60%×6個月＝4萬0680，原告甲○○依前開規定，請求被告賠償前開差額，為有理由，應予准許，其請求逾此範圍，則為無理由，應予駁回。

3. 原告乙○○每月平均工資為4萬4540元，應投保級距為4萬5800元，惟被告於原告離職前6個月僅以2萬8800元級距為原告投保，以前開級距差額計算每月差額共計6個月為（計算式：【4萬5800－2萬8800】×60%×6個月＝6萬1200元，是原告乙○○依前開規定，請求被告賠償前開差額，為有理由，應予准許。

（五）非自願離職

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

01 為非自願離職之服務證明書。經查，原告依勞基法第14條
02 第1項第6款規定，終止勞動契約，已如前述，核與就業保
03 險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告
04 自得依上開規定，請求被告開立離職原因為勞基法第14條
05 第1項第6款之非自願離職證明書。

06 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
09 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
10 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
11 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
12 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
13 利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
14 段、第203條定有明文。又依前項規定計算之資遣費，應於
15 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
16 亦有明定。就原告甲○○前開准許金額7萬5409元（計算
17 式：資遣費3萬4729元＋失業給付差額4萬0680元）、就原告
18 乙○○前開准許金額12萬0710元（計算式：資遣費5萬9510
19 元＋失業給付差額6萬1200元），原告均請求被告應自起訴
20 狀送達翌日即112年9月23日（見本院卷第45頁）起至清償日
21 止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

22 六、原告依勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第38條第1
23 項、勞動基準法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明
24 書，並分別給付原告甲○○7萬5409元、原告乙○○12萬071
25 0元，及均自112年9月23日起至清償日止，按週年利率5%計
26 算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理
27 由，不應准許。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本
28 判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條
29 第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得
30 供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 113 年 1 月 10 日

02 勞動法庭 法 官 曾育祺

03 以上正本係照原本作成。

04 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

05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 1 月 10 日

07 書記官 林祐均