

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第336號

原告 李柏勳  
訴訟代理人 陳文祥律師（法扶律師）  
被告 格新智能股份有限公司

法定代理人 張凱傑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣2,436元至原告勞工退休金專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣2,436元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國113年12月23日起受僱於被告，擔任多媒體內容設計師，兩造約定於114年1、2月之試用期間，每月薪資為新臺幣（下同）4萬2,000元，同年3月通過試用期後每月薪資調為4萬8,000元，同年4月薪資則為底薪4萬8,000元加計獎金1萬2,000元，共計6萬元，同年5月則調升本薪為6萬元。詎被告於同年5月29日泛稱伊違反保密原則且情節重大，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，惟伊並無違反保密原則，更無所謂違規情節重大之情事，被告所為解僱顯屬無效；又被告5月僅給付伊薪資4萬8,000元，尚積欠1萬2,000元；另被告違法終止契約，致伊於隔日（5月30日）端午連假尚需整理工作資料，以進行交接，被告依法應給付1日加班費卻未付。伊已於114年7月8日勞資爭議調解時聲明終止兩造間勞動契約，爰再次以起訴狀之送達，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定為終止之意思表示，並依勞基法第39條、類推適用勞基法第

01 16條及被告承諾、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條  
02 第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保  
03 險法第11條第3項規定，請求被告給付114年5月薪資差額1萬  
04 2,000元、5月30日加班費2,000元、預告工資2萬元、資遣費  
05 1萬3,720元，並補提繳勞工退休金5,148元、開立非自願離  
06 職證明書等語，聲明：(一)被告應開立記載離職原因為勞基法  
07 第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告。(二)被告  
08 應給付原告4萬7,720元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
09 日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應提繳5,148元至原告  
10 勞工退休金專戶。

11 二、被告則以：兩造已於所簽訂之委任合約（下稱系爭合約）明  
12 確約定原告就其於任職期間所知悉之薪資、津貼、獎金及非  
13 其職務經管之業務資訊，均負有保密義務，非經伊同意不得  
14 向第三人揭露或探詢，該等約定係維持公司內部管理秩序及  
15 勞僱間信賴關係之重要基礎。惟原告於任職期間屢次向其他  
16 部門同仁探詢薪資及獎金資訊，並主動揭露自身薪資獎金內  
17 容，復以各種方式向業務部門人員打探業務獎金分配機制，  
18 相關行為已逾越其職務範圍，並造成其他員工於工作執行上  
19 之困擾，經伊管理人員予以勸導並明確告知其行為違反系爭  
20 合約及公司規範後，原告否認所為且未及時改正。伊係於確  
21 認原告違反系爭合約及工作規範情節重大，且已無其他較輕  
22 處分足以維持勞動關係之情形下，始終止勞動契約，核屬解  
23 僱之最後手段。本件顯屬勞基法第12條第1項第4款之解僱情  
24 形。又原告於5月調薪的前提是如果4月達標並且保障穩定，  
25 保障穩定是指績效保障穩定、且原告表現也要保障穩定，5  
26 月才有調薪可能；業績達標部分，原告工作為多媒體內容設  
27 計及廣告投放，廣告投放不會在當月可以看到績效成果，有  
28 時會遞延，然原告的廣告投放造成業務單位客戶投訴，顯見  
29 其廣告投放績效並無達標，且其有違反系爭合約之行為，自  
30 然無調薪，原告無法請求薪資差額、補提繳勞工退休金。另  
31 法規並未規定勞退金要每月調薪立即調整，且兩造亦無合意

01 5月要調薪到6萬元、伊亦未要求原告加班，也有告訴原告不  
02 用做什麼交接動作等語置辯，聲明：原告之訴駁回。

03 三、本院之判斷：

04 (一)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契  
05 約，不合法：

06 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：雇主不  
07 依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充  
08 分之工作者。雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞  
09 工權益之虞者；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，  
10 應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款  
11 所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，  
12 勞基法第14條第1項第5款、第6款、第2項定有明文。

13 2.原告主張兩造合意自114年5月調升本薪為6萬元，被告短付  
14 薪資1萬2,000元，並提出薪資說明會議錄音及譯文為證（見  
15 本院卷第19-21頁），惟為被告所否認。經查，依原告提出  
16 之錄音及譯文所示，被告法定代理人係表示「……然後5月  
17 呢，就是如果4月達標，並且有保障穩定，從5月就從60k開  
18 始，60，就當基本的，就不是用獎金的角度去想這件事  
19 情……」，原告則回應「因為我以為是1個月後就是」、「  
20 「因為我以為觀察期只是1個月」，再細繹兩造之對話內  
21 容，要難認兩造就「自114年5月起將原告本薪調升為6萬  
22 元」已達成意思合致，原告復未提出其他證據以實其說，則  
23 原告主張兩造合意自114年5月調升原告本薪為6萬元、被告  
24 短付114年5月薪資1萬2,000元，尚無足採。是原告依勞基法  
25 第14條第1項第5款規定終止勞動契約，於法未合。

26 3.原告另主張被告於114年5月29日以原告違反保密原則且情節  
27 重大，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，乃  
28 片面違法終止。則依原告之主張，自斯時起，原告即已知悉  
29 被告有勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞工法令，致  
30 有損害原告權益之虞之情形，依前開規定，原告應於30日內  
31 即114年6月28日前終止勞動契約，然原告遲至同年7月8日勞

01 資爭議調解（調解申請人為被告，非原告）時始聲明終止兩  
02 造間勞動契約，復以本件起訴狀之送達即114年11月27日再  
03 次為終止勞動契約之意思表示（見本院卷第57頁），顯已逾  
04 30日除斥期間，亦於法未合。

05 4.原告復主張其因辦理交接而於114年5月30日之端午節休假日  
06 出勤工作，被告應加發1日加班費2,000元而未發。然查，依  
07 原告提出之114年5月29日被告終止勞動契約錄音及譯文，兩  
08 造關於工作交接乙節之對話內容為「被告法代：那就麻煩你  
09 把那個工作上相關的資料檔案交接給AMBER。原告：我沒有  
10 交接時間了，你們沒有給我交接時間。被告法代：因為我們  
11 所有的檔案應該都是數位，在線上。原告：你是指我只要把  
12 它傳上去給他就好。被告法代：對傳上去告知她在哪看就  
13 好。原告：好。」（見本院卷第23-24頁），堪認被告抗辯  
14 未要求原告加班交接等語，應為可採，則原告此部分主張，  
15 亦屬無據。

16 5.綜據上情，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終  
17 止兩造間勞動契約，為不合法。

18 (二)原告無從請求被告給付114年5月薪資差額、5月30日加班  
19 費、資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書：

20 1.114年5月薪資差額1萬2,000元及同年5月30日加班費部分，  
21 前已敘明。

22 2.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  
23 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
24 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
25 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  
26 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工  
27 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例12條第1項  
28 定有明文；又依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或13  
29 條但書終止勞動契約者，應給付預告期間工資予勞工。雖勞  
30 工於同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動  
31 契約，惟同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情

01 形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而  
02 未將同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之  
03 列，自屬有意排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推  
04 解釋之方法使之亦可請求預告工資，是自不得類推適用第17  
05 條之規定，其理甚明；再按，勞動契約終止時，勞工如請求  
06 發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條  
07 定有明文。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位  
08 關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11  
09 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，  
10 就業保險法第11條第3項亦有明文。

11 3.承前所述，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩  
12 造間勞動契約既不合法，則依前開規定及說明，本件自不符  
13 被告應給付資遣費、預告期間工資及開立非自願離職證明書  
14 之法定要件。

15 4.原告雖另主張被告承諾會給付預告工資云云，然被告於終止  
16 勞動契約時係表示「如果調解結果，我們需要預告資遣，之  
17 前我們會補上資遣費，跟預告期，你應該是10天的薪水」  
18 （見本院卷第23頁），乃告以如果勞資爭議調解之結果為被  
19 告需要對原告為預告資遣時，將會依法給付預告期間工資之  
20 意。惟兩造嗣後進行勞資爭議調解不成立，調解人並建議兩  
21 造就終止契約等節另尋訴訟途徑解決紛爭（見本院卷第25-2  
22 6頁調解紀錄），原告逕自解讀被告承諾給付預告期間工  
23 資，顯有誤會。

24 (三)被告應提繳114年5月勞工退休金2,436元至原告勞工退休金  
25 專戶：

26 1.按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得  
27 低於勞工每月工資6%；於同一雇主或依第7條第2項、前條  
28 第3項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以2次  
29 為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表  
30 通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至  
31 百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調

01 整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通  
02 知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底  
03 前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效；依本條  
04 例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單  
05 位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局  
06 申報，勞退條例第14條第1項、第15條第1、2項、勞退條例  
07 施行細則第15條第1項定有明文。

08 2.查原告原領薪資為4萬2,000元，於114年3月起始調整為4萬  
09 8,000元，依前開規定，被告應於同年8月底前將調整後之月  
10 提繳工資通知勞保局，並自通知之次月1日即同年9月1日起  
11 生效，則被告於114年8月底前仍以原告原領薪資為原告提繳  
12 勞工退休金（見本院卷第33-34頁勞工退休金個人專戶明細  
13 資料、第37頁勞工退休金月提繳分級表），於法並無不符。

14 3.惟原告於114年5月29日經被告依勞基法第12條第1項第4款終  
15 止勞動契約而離職，依勞退條例第16條本文「勞工退休金自  
16 勞工到職之日起提繳至離職當日止」之規定，被告於5月仍  
17 應為原告提繳退休金2,436元（計算式： $42,000 \times 6\% \div 30 \times 29 =$   
18 2,436元），而被告並未提繳（參見上開勞工退休金個人專  
19 戶明細資料），自應補繳。

20 4.基上，原告請求被告提繳114年5月勞工退休金2,436元至專  
21 戶，為有理由，逾此範圍，則屬無據。

22 四、綜上所述，原告請求被告提繳2,436元至原告勞工退休金專  
23 戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，應予駁回。

24 五、本件係勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付  
25 勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權  
26 宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定  
27 相當之金額。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
29 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日

勞動法庭 法官 陳筠媛

01  
02  
03  
04  
05  
06

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 115 年 5 月 21 日

書記官 王曉雁