

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

107年度壠勞簡字第48號

原告 黃成州
訴訟代理人 朱陳筠律師
被告 超越金屬工業股份有限公司
法定代理人 梁國隆
訴訟代理人 潘維成律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國108年2月27日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣188,432元，及自民國107年11月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、被告並應提繳30,999元勞工退休金至原告之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣2,540元，其中新臺幣2,539元由被告負擔，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告分別以新臺幣188,432元、30,999元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

本件原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)188,481元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳44,469元至原告勞工退休金個人專戶。嗣於民國108年1月7日具狀更正第2項聲請之請求金額為30,999元，其餘不變(見本院卷第182頁)，核屬民事訴訟法第255條第1項但書第3款規定減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項：

- 一、原告主張：原告於97年3月31日起受僱於被告公司，擔任技術員，並約定薪資以日薪加計加班費、全勤獎金計之，自97年至107年間逐漸從日薪900元調薪至以1,080元計之，其

01 餘不變。詎被告公司以原告與訴外人即被告公司技術員徐健
02 珉於107年6月5日在工作場所中爭吵為由，主張依被告公
03 司工作規則第43條第10項第2款「對於雇主、雇主家屬、雇
04 主代理人或其他共同工作之勞工實施暴行或重大侮辱之行為
05 」之規定，對原告為終止勞動契約之意思表示。惟該日原告
06 係因工作安排之相關問題詢問徐健珉，徐健珉卻先以漠視的
07 態度對待原告，復指責原告做事散漫，兩人因此發生言語上
08 之爭執，然原告從未對徐健珉有任何侮辱或暴行，是被告違
09 法解僱原告，其解僱自不生效力，惟被告公司竟於107年6
10 月8日將原告之勞工保險退保，已違勞工退休金條例第6條
11 、勞工保險條例第6條之規定，又被告公司應按原告薪資足
12 額提繳百分之6之退休金，然被告公司僅提繳216,882元，
13 不足額提撥30,999元。被告上開所為致原告權益受損，故原
14 告依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止兩造間之勞
15 動契約，並以本件起訴狀繕本送達為終止與兩造間勞動契約
16 之意思表示，是被告公司應給付原告資遣費188,481元，並
17 應提撥不足額之退休金30,999元至原告退休金專戶。爰依兩
18 造間之勞動契約及勞工退休金條例第12條、第31條之規定，
19 提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告188,481元
20 ，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
21 之利息；(二)被告應提繳30,999元至原告勞工退休金個人專戶
22 。

23 二、被告則以：原告確實於107年6月5日在被告公司工作場所
24 因細故與徐健珉發生衝突，初以言詞爭吵，然原告繼而以言
25 語恐嚇徐健珉，致其心生恐懼，故徐健珉除向被告公司反應
26 外，並另向桃園市警察局中壢分局大崙派出所備案，且原告
27 對其有對徐健珉為上開恐嚇之行為亦坦承在案，是被告公司
28 依據被告公司工作規則第43條第10項第2款及勞動基準法第
29 12條第1項第2款終止兩造間之勞動契約，合法且已生效，
30 原告自不得向被告請求資遣費；對於原告提出附表四除98年
31 1月份所示之應領金額、勞保費、健保費、眷屬保費欄所示

01 金額外，其餘金額不爭執，而98年1月所示金額包含年終獎
02 金，而該等獎金不得視為工資等語，資為抗辯。並聲明：(一)
03 原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假
04 執行。

05 三、不爭執事項：

06 (一)原告自97年3月31日受僱於被告公司，擔任技術員一職。

07 (二)原告每月薪資為按每日薪資與工作日數加成，並加計加班費
08 及全勤獎金。

09 (三)被告於107年6月7日以原告違反工作規則第43條第10項第
10 2款「對於其他共同工作之勞工實施暴行或有重大侮辱」為
11 由，對原告為解僱之意思表示。

12 (四)原告自106年12月8日起至107年6月7日之月平均工資為
13 35,516元。

14 (五)對於附表四除98年1月份所示之應領金額、勞保費、健保費
15 、眷屬保費欄所示金額外，其餘金額不爭執。

16 四、本案爭點：(一)被告有無違法解僱之情事？即原告對共同工作
17 之勞工徐健珉有無實施暴行或重大侮辱之行為？(二)原告請求
18 被告提撥不足額退休金30,999元至原告退休金專戶，有無理
19 由？(三)原告請求被告給付資遣費188,481元，有無理由？
20 (一)被告有無違法解僱之情事？即原告對共同工作之勞工徐健珉
21 有無實施暴行或重大侮辱之行為？

22 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
23 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終
24 止契約；勞基法第12條第1項第2款定有明文。而所謂「重
25 大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主
26 家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重
27 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地
28 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
29 之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為
30 是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（參照最高法
31 院92年度台上字第1631號判決意旨）。而所謂「暴行」，乃

指強暴、脅迫之行為，自不以對共同工作之勞工之身體施以暴力之行為為限，倘以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事，言語恐嚇或脅迫共同工作之勞工，致使共同工作之勞工心生畏懼，而難以期待雇主與實施暴行之勞工繼續維持勞動契約關係，即應認此等行為已該當上開條文所稱之「暴行」；然恐嚇之詞，仍應探究該語之真義如何為辨，如不斟酌前後語，僅單純擷取一句，即斷章取義觀之，易使人誤認恐嚇之語，是否該當於刑法上將來惡害通知之恐嚇範疇，尚須以勞工所述全部內容及現場之情境，綜合加以判斷，始能得知其言語之真意。經查：

2. 徐健珉於107年6月5日上午因工作進度延遲而對原告心生不悅，致生工作氛圍不睦，原告當日中午遂向徐健珉詢問渠等情緒不佳之緣由，原告與徐健珉因而發生嚴重歧見及爭執等情，業據證人徐健珉到庭證稱：其與原告均為作業員，而其需安排原告每日出貨、拿貨等職務；107年6月5日上午因出貨而十分忙碌，但原告卻工作緩慢，所以其便不理睬原告，至中午時，原告向其詢問為何不理睬原告，其便向原告表示因原告未考量公司趕貨而仍怠速進行工作，原告復表示其已經作很快了，為何要一直加快速度，其復向原告表示不想做去找廠長，其有對於原告大聲咆哮，兩造遂而發生爭執，原告隨後向其表示出去在外要小心，原告會找人弄其，其並未回應原告等語（見本院卷第160頁反面至第161頁），足見原告係因徐健珉對其不理睬，於發生口角爭執後，情緒一時激動而為上開言語，其本意應係在促使徐健珉面對處理渠等工作情緒氛圍不佳之情狀，而無針對徐健珉進行恐嚇之意甚明。且綜觀原告與徐健珉間之爭執過程，該「出去在外要小心！」一語，僅為徐健珉與原告間就工作效率及態度所生爭執中之片段而已，充其量僅係咒罵之語，要非以將來危害之通知。況徐健珉亦稱：原告進公司大約有10年，其自第3年開始與原告熟識，與原告熟識後便時常聽到原告陳述上開言語，原告除了對其會陳述上開言語外，對其他外勞也會

講此等語句等語（見本院卷第163頁），可知徐健珉並非第一次聞及原告陳述該等言語，且亦未因該等言語而懼於與原告見面，甚可於107年6月7日會議當面指陳原告之缺失，設若徐健珉已因原告對其施以恫嚇言語，因而心生畏懼，衡情其因擔心原告果真對其採取不法之手段，避之猶有不及，衡情豈敢於事後，仍與原告一同工作，且對原告為指責之理？從而，徐健珉雖證稱對原告之恫嚇感到害怕等語，實與社會上一般生活經驗或卷存其他客觀事實有所矛盾，實難認徐健珉因原告上揭言詞有何心生畏懼之感，遑論徐健珉有因原告之上述言詞而影響其行為或致使徐健珉心生畏懼而難以執行其工作，甚或原告之言語內容有對於勞動契約之繼續存在有何具體之影響，是被告辯稱原告有對共同工作之勞工施予暴行之行為，難認可採。從而，被告以原告係言語恐嚇徐健珉使其心生恐懼而依勞動基準法第12條第1項第2款規定，不經預告終止與原告之勞動契約，即屬無據。則被告公司終止兩造間勞動契約即自不生效力。

(二)原告請求被告提撥不足額退休金30,999元至原告退休金專戶，有無理由？

(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六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。次依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得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戶，以回復原狀（最高

01 法院101年度台上字第1602號判決參照)。復按勞保條例施
02 行細則第27條第1項規定，本條例第14條第1項所稱月薪資
03 總額，以勞基法第2條第3項規定之工資為準；勞基法第2
04 條第3款規定：工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資
05 、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給
06 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。所謂
07 經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬
08 之。舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者
09 ，均得列入平均工資以之計算退休金（最高法院87年度台上
10 字第2754號判決意旨參照）。

- 11 (2)經查，原告主張其薪資數額如附表四所載，除98年1月份所
12 示之金額外，其餘期間所示之薪資數額均為被告所不爭執，
13 業如前述，此部分事實，堪予認定。原告復主張其按薪資帳
14 戶交易明細加計勞健保、眷屬保費額計算98年1月應領薪資
15 數額為40,251元，為被告所否認，並辯稱98年1月份之薪資
16 包含年終獎金28,600元，而年終獎金不得計入工資以之計算
17 退休金云云。然按當事人主張有利於己之事實者，就其事實
18 有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，
19 不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。是雇主依勞動基
20 準法之規定，本有保存工資清冊之義務，當有提出勞工工資
21 清冊之可能性。故本院依兩造舉證之可能性及難易程度、與
22 證據之距離、暨考量公平原則，倘雇主對於勞工主張之薪資
23 有爭執，依民事訴訟法第277條但書之規定，雇主對勞工約
24 定薪資之內容之事實，自負有舉證責任。是被告應就其否認
25 之事實負舉證之責。然查，被告迄至最後言詞辯論期日均未
26 提出原告98年1月份薪資單據，且陳稱：無法提出該月份之
27 薪資資料等語（見本院卷第195頁反面），可知被告顯然未
28 能就其所謂原告98年1月份之薪資盡其舉證責任，自應將此
29 部分之不利益歸於被告。況原告係按薪資帳戶交易明細計算
30 97年4月至99年5月薪資數額，有彰化銀行存摺存款帳戶資
31 料及交易明細查詢結果為證（見本院卷第43頁至第56頁），

01 上開期間以「薪水」為名義所匯入之數額均與原告主張相符
02 除 98 年 1 月份外，亦均為被告所不爭執，衡諸常情，難認
03 原告得預見被告將為爭執 98 年 1 月之薪資，而為預先虛偽造
04 假該月份匯款紀錄之可能，是原告主張 98 年 1 月應領薪資數
05 額 40,251 元，應值採信。

06 (3) 再按於同一雇主或依第 7 條第 2 項、前條第 3 項自願提繳者
07 一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，
08 雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並
09 自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第
10 一位為限。勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主
11 應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如
12 在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保
13 局，其調整均自通知之次月一日起生效。又依本條例第 14 條
14 第 1 項及第 3 項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資
15 總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每
16 月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。勞工退
17 休金條例第 15 條第 1、2 項、同條例施行細則第 15 條第 1、
18 2 項定有明文。又勞工退休金條例第 15 條第 1 項「1 年內調
19 整勞工退休金之提繳率，以 2 次為限」意旨，係指調整生效
20 日往前推算 1 年期間，調整次數不得超過 2 次。勞工退休金
21 提繳率調整，其調整自通知之次月 1 日生效，例如 95 年 10 月
22 2 日申報調整提繳率，調整生效日期為 95 年 11 月 1 日。基此
23 往前推算 1 年，自 94 年 12 月 1 日至 95 年 11 月 1 日期間，申
24 報調整率調整次數，不得超過 2 次等情，亦有行政院勞工委
25 員會 94 年 5 月 16 日勞動 4 字第 0940025850 號函釋可憑。承前
26 所述，原告於 97 年 4 月至 107 年 6 月之工資，金額分別如附
27 表「應領金額」欄所示，茲原告主張被告於其受僱其間即 97
28 年 4 月至 107 年 6 月止之月提繳金額有所不足，爰依上開勞
29 工退休金條例第 15 條、同條例施行細則第 15 條規定及前開說
30 明，計算被告應為原告提繳之勞工退休金金額如下：

31 ①原告於 97 年 3 月 31 日起任職，其於 97 年 4 月之實領工資為 35

,112元，依96年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第31級36,300元，每月應提繳金額為2,178元。又自97年4月起至97年8月止，計5個月，被告共應為原告提繳10,890元（計算式：2,178元×5=10,890元）。

②原告自97年5月至97年7月止之平均工資為26,646元【（24,058+24,116+31,764）/3=26,646】，依96年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第25級27,600元，每月應提繳1,656元，是自97年9月起98年2月止，計6個月，被告共應為原告提繳9,936元（計算式：1,656元×6=9,936元）。

③原告自97年11月至98年1月止之平均工資為28,679元【（26,489+19,353+40,251）/3=28,697，元以下四捨五入】，依96年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第26級28,800元，每月應提繳1,728元，是自98年3月起98年8月止，計6個月，被告共應為原告提繳10,368元（計算式：1,728元×6=10,368元）。

④原告自98年5月至98年7月止之平均工資為26,255元【（23,392+27,196+28,176）/3=26,255】，依96年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第24級26,400元，每月應提繳1,584元，是自98年9月起99年2月止，計6個月，被告共應為原告提繳9,504元（計算式：1,584元×6=9,504元）。

⑤原告自98年11月至99年1月止之平均工資為25,256元【（26,539+26,693+27,061）/3=26,764，元以下四捨五入】，依96年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第25級27,600元，每月應提繳1,656元，是自99年3月起99年8月止，計6個月，被告共應為原告提繳9,936元（計算式：1,656元×6=9,936元）。

⑥原告自99年5月至99年7月止之平均工資為35,773元【（36,865+37,480+32,974）/3=35,773】，依96年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第31級36,300元；依

100 年 1 月 1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第 30 級 36,300 元，每月應提繳 2,178 元，是自 99 年 9 月起 100 年 2 月止，計 6 個月，被告共應為原告提繳 13,068 元（計算式：2,178 元 $\times$ 6 = 13,068 元）。

⑦原告自 99 年 11 月至 100 年 1 月止之平均工資為 32,235 元【（33,016 + 30,848 + 32,840）/ 3 = 32,235，元以下四捨五入】，依 100 年 1 月 1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第 28 級 33,300 元，每月應提繳 1,998 元，是自 100 年 3 月起 100 年 8 月止，計 6 個月，被告共應為原告提繳 11,988 元（計算式：1,998 元 $\times$ 6 = 11,988 元）。

⑧原告自 100 年 5 月至 100 年 7 月止之平均工資為 33,963 元【（33,742 + 33,882 + 34,264）/ 3 = 33,963】，依 100 年 1 月 1 日及 101 年 1 月 1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均為第 29 級 34,800 元，每月應提繳 2,088 元，是自 100 年 9 月起 101 年 2 月止，計 6 個月，被告共應為原告提繳 12,528 元（計算式：2,088 元 $\times$ 6 = 12,528 元）。

⑨原告自 100 年 11 月至 101 年 1 月止之平均工資為 31,901 元【（31,623 + 32,010 + 32,070）/ 3 = 31,901】，依 100 年 1 月 1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第 28 級 33,300 元，每月應提繳 1,998 元，是自 101 年 3 月起 101 年 8 月止，計 6 個月，被告共應為原告提繳 11,988 元（計算式：1,998 元 $\times$ 6 = 11,988 元）。

⑩原告自 101 年 5 月至 101 年 7 月止之平均工資為 32,777【（33,626 + 31,070 + 33,635）/ 3 = 32,777】，依 100 年 1 月 1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第 28 級 33,300 元，每月應提繳 1,998 元，是自 101 年 9 月起 102 年 2 月止，計 6 個月，被告共應為原告提繳 11,988 元（計算式：1,998 元 $\times$ 6 = 11,988 元）。

⑪原告自 101 年 11 月至 102 年 1 月止之平均工資為 34,080 元【（31,890 + 37,479 + 32,871）/ 3 = 34,080】，依 100 年 1 月 1 日及 102 年 7 月 1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，

均為第29級34,800元，每月應提繳2,088元，是自102年3月起102年8月止，計6個月，被告共應為原告提繳12,528元（計算式： $2,088 \text{ 元} \times 6 = 12,528 \text{ 元}$ ）。

⑫原告自102年5月至102年7月止之平均工資為32,483元【 $(33,873 + 33,723 + 29,854) / 3 = 32,483$ ，元以下四捨五入】，依102年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第28級33,300元，每月應提繳1,998元，是自102年9月起103年2月止，計6個月，被告共應為原告提繳11,988元（計算式： $1,998 \text{ 元} \times 6 = 11,988 \text{ 元}$ ）。

⑬原告自102年11月至103年1月止之平均工資為32,286元【 $(33,900 + 31,949 + 31,010) / 3 = 32,286$ ，元以下四捨五入】，依102年7月1日及103年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均為第28級33,300元，每月應提繳1,998元，是自103年3月起103年8月止，計6個月，被告共應為原告提繳11,988元（計算式： $1,998 \text{ 元} \times 6 = 11,988 \text{ 元}$ ）。

⑭原告自103年5月至103年7月止之平均工資為34,003元【 $(32,026 + 35,161 + 34,822) / 3 = 34,003$ 】，依103年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第29級34,800元，每月應提繳2,088元，是自103年9月起104年2月止，計6個月，被告共應為原告提繳12,528元（計算式： $2,088 \text{ 元} \times 6 = 12,528 \text{ 元}$ ）。

⑮原告自103年11月至104年1月止之平均工資為37,958元【 $(34,836 + 41,250 + 37,788) / 3 = 37,958$ ，元以下四捨五入】，依103年7月1日及104年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均為第31級38,200元，每月應提繳2,292元，是自104年3月起104年8月止，計6個月，被告共應為原告提繳13,752元（計算式： $2,292 \text{ 元} \times 6 = 13,752 \text{ 元}$ ）。

⑯原告自104年5月至104年7月止之平均工資為34,923元【 $(35,226 + 34,742 + 34,800) / 3 = 34,923$ 】，依104年7月

01 1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第30級36,300
02 元，每月應提繳2,178元，是自104年9月起105年2月止
03 ，計6個月，被告共應為原告提繳13,068元（計算式：2,17
04 8元×6=13,068元）。

05 ⑰原告自104年11月至105年1月止之平均工資為36,887元【
06 （34,841+41,160+34,660）/3=36,887】，依104年7月
07 1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第31級38,200
08 元，每月應提繳2,292元，是自105年3月起105年8月止
09 ，計6個月，被告共應為原告提繳13,752元（計算式：2,29
10 2元×6=13,752元）。

11 ⑱原告自105年5月至105年7月止之平均工資為38,301元【
12 （42,741+35,485+36,677）/3=38,301】，依104年7月
13 1日及106年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表
14 ，分別為第32級、第31級，均為40,100元，每月應提繳2,40
15 6元，是自105年9月起106年2月止，計6個月，被告共
16 應為原告提繳14,436元（計算式：2,406元×6=14,436元
17 ）。

18 ⑲原告自105年11月至106年1月止之平均工資為38,845元【
19 （36,031+44,035+36,470）/3=38,845，元以下四捨五入
20 】，依106年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表
21 ，為第31級40,100元，每月應提繳2,406元，是自106年3
22 月起106年8月止，計6個月，被告共應為原告提繳13,752
23 元（計算式：2,406元×6=14,436元）。

24 ⑳原告自106年5月至106年7月止之平均工資為32,962元【
25 （32,937+34,190+31,759）/3=32,962】，依106年1月
26 1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第27級33,300
27 元，每月應提繳1,998元，是自106年9月起107年2月止
28 ，計6個月，被告共應為原告提繳11,988元（計算式：1,99
29 8元×6=11,988元）。

30 ㉑原告自106年12月8日自107年6月7日之平均工資為35,5
31 16元等情，為兩造不爭執，業如前所認定，依107年1月1

日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均為第29級36,300元，每月應提繳2,178元，是自107年3月起107年5月止，計3個月，被告共應為原告提繳6,534元（計算式：2,178元×3=6,534元）。至107年6月1日至7日，共7日，按其比例應提繳金額應為508元（計算式：2,178×7/30=508）。

②綜上，被告自97年3月31日起至107年6月止應為原告提繳之勞工退休金合計為251,878元（計算式：10,890+9,936+10,368+9,504+9,936+13,068+11,988+12,528+11,988+11,988+12,528+11,988+11,988+12,528+13,752+13,068+13,752+14,436+14,436+11,988元+6,534元+508=249,700元），惟被告為原告提撥之退休金數額如附表「被告實際提繳退休金」欄所示，合計216,882元，是被告已提繳之勞工退休金尚不足32,818元（計算式：249,700元-216,882元=32,818元）。

(4)從而，原告請求被告依上開規定，為原告之勞工退休準備金個人專戶補提繳如附表所示「差額」欄之金額30,999元，未逾上開範圍，為有理由，應予准許。

(三)原告請求被告給付資遣費188,481元，有無理由？

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。次按上開勞動基準法第14條第2項之規定，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權，最高法院92年度台上字第1779號判決意旨可資參照。從而，縱然勞工容忍雇主之違反

01 勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在
02 ，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發
03 生，則勞工得依勞動基準法第14條第1項第6款規定不預告
04 終止勞動契約之權利即應繼續存在，自屬當然。承前所述，
05 被告迄至原告起訴時均未足額提撥原告之退休金，已屬違反
06 勞工法令致損害原告之權益，是原告以起訴狀對被告為終止
07 兩造間勞動契約之意思表示，自屬有據。又起訴狀繕本於10
08 7年11月10日補充送達被告，有送達證書在卷可參（見本院
09 卷第126頁），是雙方勞動契約已於107年11月10日經原告
10 合法終止，堪予認定。是原告於被告公司之任職期間應為97
11 年3月31日起至107年11月10日止，共計10年7月又10日。

12 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
13 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
14 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
15 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之
16 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
17 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金
18 條例第12條第1項定有明文。又所稱「以比例計給」，於未
19 滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成
20 年之比例計算（勞動部101年9月12日勞動4字第00000000
21 00號令參照）。準此，原告依勞動基準法第14條第1項第6
22 款規定終止兩造間之勞動契約，自得請求被告給付資遣費。
23 又原告主張勞動契約終止前6個月之平均工資為35,516元，
24 為被告所不爭執（見本院卷第142頁），則依上開規定，原
25 告得請求之資遣費為188,432元【計算式：35,516×{ 10+
26 (7+10/30) ÷ 12√ } ÷ 2=188,432，元以下四捨五入】
27 ，是原告請求資遣費188,432元，為有理由，應予准許。逾
28 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

29 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
30 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
31 定利率計算之遲延利息。給付無確定期限者，債務人於債權

01 人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負
02 遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達
03 支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力應
04 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
05 率為百分之五。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項
06 前段、民法第203條分別定有明文。原告請求被告給付資遣
07 費部分，被告迄未能給付，自應付遲延責任。是原告請求被
08 告就上開金額，應給付自起訴狀繕本送達翌日即107年11月
09 10日（見本院卷第126頁）起至清償日止，按週年利率5%
10 計算之利息，併應准許。

11 六、綜上所述，原告依據勞動契約及勞工退休金條例第12條、第
12 31條之規定請求被告給付原告資遣費188,432元，及自107
13 年11月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被
14 告並應提繳30,999元勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，
15 為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁
16 回。

17 七、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用
18 簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3
19 款之規定，應依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保請免為
20 假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額予以宣告。

21 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及抗辯等攻擊防禦方法，
22 核與判決結果不生影響，爰不一一論述。

23 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依職權確定訴
24 訟費用額如主文第3項所示。

25 中 華 民 國 108 年 3 月 26 日
26 中壢簡易庭 法官 陳幽蘭

27 上判決正本係照原本作成。

28 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
29 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
30 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

31 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 108 年 3 月 27 日
02 書記官 龍明珠