

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第178號

原告 王勝源

訴訟代理人 林易佑律師

被告 金益成精密股份有限公司

法定代理人 廖謝金玉

訴訟代理人 洪嘉鴻律師

複代理人 陳念心律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年1月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新台幣10,606元至原告勞工退休金個人專戶。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔40%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新台幣10,606元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。本件原告起訴時訴之聲明第1項原為：被告應給付原告新台幣（下同）21,408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。嗣於民國107年10月9日以民事準備狀暨擴張聲明狀將上開聲明更正為：被告應給付原告68,208元，及其中21,408元自起訴狀繕本送達翌日起，另46,800元自原告107年10月9日準備暨擴張聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第56頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸上揭規定，應予准許。

乙、實體方面

一、原告主張：

(一) 原告自106年7月21日起任職於被告公司，擔任無心研磨之作業員，嗣於107年6月21日因短暫性腦缺血發作，被送至澄清綜合醫院住院治療至107年6月26日出院。原告於107年6月28日回被告公司上班時，因身體狀況尚未完全恢復，遂與被告公司協商改派其他工作，而非原先需要高腦力專注之精密作業，惟遭被告公司拒絕並以原告違反工作規則為由，違法終止勞動契約。被告公司違法終止勞動契約已損害原告之權益，原告因此聲請勞資爭議調解，並於107年6月29日勞資爭議調解時當場依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止與被告公司間之勞動契約，是原告自得請求：

1、資遣費17,315元

原告工作年資為11個月又7天（自106年7月21日至107年6月28日止），離職前6個月之薪資分別為107年1月份46,344元、2月份29,457元、3月份38,431元、4月份37,891元、5月份38,218元、6月份36,324元，平均工資為37,778元，原告依勞動基準法第17條規定，請求被告公司給付資遣費17,315元（計算式：平均工資37,778元 $\times$ 0.5 $\times$ 11/12年=17,315元）。

2、預告期間工資差額4,093元

原告年資11個月，依法有10日預告期間，該10日預告期間之工資為12,593元（計算式：平均工資37,778元 $\div$ 30 $\times$ 10日=12,593元）。又被告公司於勞資爭議調解時已自承給付原告10日之預告期間工資8,500元，是原告應得依勞動基準法第16條規定，再行請求預告期間工資差額4,093元（計算式：12,593元-8,500元=4,093元）。

3、發給非自願離職證明書

原告係依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，自得請求被告公司開立非自願離職證明書予原告。

4、被告應將未依法提撥之勞工退休金11,352元，提撥入原告之勞工退休金專戶：

原告之平均工資為37,778元，投保級距為38,200元，被告公司應每月提撥2,292元至原告之退休金專戶。惟被告公司僅投保級距25,200元，每月提撥1,512元，共提繳13,860元，短少11,352元（計算式：2,292元×11個月-13,860元=11,352元），爰依勞工退休金條例第31條規定，請求被告公司將退休金差額提撥入原告之勞工退休金專戶。

5、失業給付差額46,800元

被告公司替原告投保之級距僅為25,200元，與依原告實際平均工資所應為之投保級距38,200元間，所得請領之失業給付相差46,800元【計算式：（38,200元×0.6-25,200元×0.6）×6個月=46,800元】，因被告公司之不法短報行為造成原告之損害，是原告得請求被告公司就該短少之差額部分負損害賠償責任。

（二）並聲明：

- 1、被告應給付原告68,208元，及其中21,408元自起訴狀繕本送達翌日起，另46,800元自原告107年10月9日準備暨擴張聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 2、被告應提繳11,352元至勞工保險局所設原告個人退休金專戶。
- 3、被告應發給原告非自願離職證明書。
- 4、第1項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯：

（一）兩造簽訂之定期勞動契約（下稱系爭勞動契約）第10條第

1、2項規定：「甲方（即被告公司）非經乙方（即原告）同意不得於半年定期契約未滿前終止本契約，但有下列情形之一不在此限制：（1）乙方違反甲方規定之工作規則，經限期改正，仍未改正。（2）乙方期間表現不佳或工作不力」。又被告公司主要生產高精密零件，為維持生產品質而推行品質物聯網，目的為收集正確生產品質數據，以發現潛在不良品，並於107年1月19日、2月26日、5月14

日多次宣導並召開會議告知上情，此為被告公司之工作規則。惟原告於107年6月11日至107年6月20日期間，屢次未依被告公司之規定輸入品質數據，業經被告公司記小過1支以示懲戒。然原告於107年6月28日回被告公司上班後，仍拒絕依規定輸入數據，並抗拒幹部之工作安排，原告故意且累次行為實已危及被告公司商業競爭力及內部秩序紀律之維護，已違反系爭勞動契約第10條第1、2項規定，是被告公司於107年6月28日依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，並以公司函通知原告及公告全體同仁，自屬合法。依勞動基準法第18條第1款規定，原告不得向被告公司請求發給資遣費、預告期間工資及失業給付差額。而被告公司先前所支付之8,500元，乃為體恤原告所為之恩惠性給付，並非預告期間工資，原告有所誤解。

(二) 對於原告請求發給非自願離職證明書部分，沒有意見，同意發給。

(三) 被告公司同意提繳不足額之勞工退休金入原告退休金專戶，但原告之平均工資為36,219元，應以此為基準，計算應捕捉撥之金額。

(四) 答辯聲明：

1、駁回原告之訴。

2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一) 原告任職於被告公司之期間為106年7月21日至107年6月28日止，年資為11個月又7天。

(二) 原告任職於被告公司期間，分別於106年7月25日簽立契約，約定工作期限2個月。再於106年9月27日簽訂定期勞動契約，約定工作期限半年自106年9月26日起至107年3月25日止。復於107年4月9日簽立另一紙定期勞動契約，約定工作期限半年自107年3月26日起至107年9月25日止。

(三) 原告107年1月份薪資為46,344元、2月份薪資為29,457元

01 、3月薪資為38,431元、4月薪資為37,891元、5月薪資為
02 38,218元、6月薪資為36,324元（6月份所領薪資包括其他
03 應付8,500元及未休獎金850元）。

04 （四）被告公司同意發給原告非自願離職證明書。

05 （五）被告公司同意提繳不足額之勞工退休金至原告之退休金專
06 戶，但對於應提繳之金額，兩造有不同意見。

07 （六）原告於107年6月22日因未依被告公司規定標準輸入品質數
08 據，被記小過1支。再於107年6月28日因仍拒絕投產品質
09 物聯網系統，抗拒幹部工作安排，違反廠規5.9.7規定，
10 記大過1支，以示懲戒，同時由被告公司依系爭勞動契約
11 第10條、勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞
12 動契約，解僱原告。

13 四、兩造之爭點：

14 （一）兩造間之勞動契約於何時、因何原因而終止？

15 （二）原告請求被告公司給付資遣費17,315元，有無理由？

16 （三）原告請求被告公司給付10日預告期間工資差額4,093元，
17 有無理由？

18 （四）原告所得請求被告公司補提繳之勞工退休金差額，金額為
19 多少？

20 （五）原告請求被告公司給付失業給付差額46,800元，有無理由
21 ？

22 五、法院之判斷：

23 （一）對於原告請求發給非自願離職證明書部分，被告於本院審
24 理時表示沒有意見（見本院卷第32頁）或同意發給（見本
25 院卷第112頁反面）。原告此部分請求既為被告所同意，
26 自應准許。

27 （二）關於兩造間之勞動契約終止之原因及終止之時間為何？

28 1、原告主張系爭勞動契約經其於107年6月29日勞資爭議調解
29 時，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，當場向被告公
30 司為終止之意思表示。被告則主張系爭勞動契約，於107
31 年6月28日，經被告公司依勞動基準法第12條第1項第4款

規定終止在案。

- 2、按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號判決意旨參照）。
- 3、經查，被告公司主要生產高精密零件，為收集正確生產品質數據，發現潛在不良品，防止不良品流到客戶端，而推行品質物聯網，並先後於107年1月19日、2月26日、5月14日多次宣導週知員工：「公司推行物聯網，要確實依規定輸入：細磨工程人員（含夜班）：上午3次；下午3次；晚上2次。少量產品，加工時間未達一小時：至少3次。若無依規定輸入，按情節輕重記過處分」，此有宣導紀錄表2紙、會議紀錄表在卷可稽（見本院卷第39-41頁）。又原告因於107年6月10日至107年6月20日間，屢次未依被告公司規定輸入品質數據，嚴重影響物聯網系統收集，遭被告公司依107年2月26日宣導及員工獎懲管理須知5.8.1對上級指示或有期限之命令，未申報正當理由而未如期完成或處理不當之規定（見本院卷第130頁），記小過1支等事實，業據被告提出被告公司107年6月22日金字第0000000-00號公告函為證（見本院卷第47頁），且為原告所不爭執，堪信為真。而本件被告主張：原告於107年6月28日上班後，仍拒絕依公司規定輸入品質數據，並抗拒幹部工作安排等情，經核與證人即被告生產部經理陳世強於本院審理時

01 證述：「（從何時開始任職被告公司？）91年到現在，職
02 稱目前是生產部經理」、「（是否認識原告？）認識。原
03 告在去年7月中旬到我們公司任職，到107年6月28日離職
04 ，是我們單位生產二課的部屬，所以認識」、「（你算是
05 原告的上司？）原告直屬上司是生產二課的課長，課長
06 的上司是我」、「（你們公司有推行品質物聯網？）我們
07 公司是製造業，需要做生產的品質記錄，今年推動品質記
08 錄在電腦裡面，所以生產人員需將生產履歷輸入於電腦內
09 做記錄，以便生產品質查核」、「（從何時開始推行品質
10 物聯網？）從去年九月」、「（生產人員如何將生產履歷
11 輸入電腦？）將生產產品拿到公司之電子檢驗設備，自動
12 量測之後數據就會上傳雲端」、「（每位生產人員都有自
13 己代號嗎？）有」、「（原告的代號為何？）原告的代號
14 是2N6724」、「（原告有無做品質物聯網？）正常生產的
15 時候都有作，直到今年6月20日，約有4天沒有進行品質物
16 聯網的作業」、「（你有無問原告不做品質物聯網的原因
17 為何？）他說不想做，他認為這個沒有用」、「（是你親
18 口問他的嗎？）他有幾次跟幹部反應，有一段期間原告住
19 院我跟單位課長一起去探視他，我本人有告訴他，不做品
20 質物聯網已被處罰。原告有回答我說知道了，處罰就處罰
21 」、「（原告出院後回到公司繼續工作嗎？）6月27日回
22 到公司上班」、「（原告回去上班後有做品質物聯網嗎？
23 ）查核資料是沒有做，6月27日原告生產的設備依規定不
24 用做品質物聯網，6月28日的設備依規定要做品質物聯網
25 ，但原告沒有做」、「（原告因為不做品質物聯網，被公
26 司如何處罰？）6月20日前後有4天沒有做品質物聯網，所
27 以公司記原告1個小過」、「（原告6月28日沒有做品質物
28 聯網，公司有處分原告嗎？）因為6月28日還沒有開始生
29 產，我們是規定生產開始才需要做品質物聯網。6月28日
30 當天到原告離職時刻前，原告都沒有開始生產」、「（既
31 然6月28日原告沒有開始生產，為何6月28日公司就開除原

告？）我們公司是7點40分正式上班，幹部會每天依工作
安排機台，安排原告開機他最擅長的M62號機台，原告抗
拒開機，大概8點左右與單位課長發生口角爭執，課長有
跟原告講工作是幹部安排的，不是原告想排什麼設備就可
以開什麼設備。原告回答好啊，那你叫我開，到時東西做
壞掉，不關我的事。然後就不歡而散，單位課長跟我報告
此事，說原告近期工作表現，屢次違反工作規則，又不服
從幹部合理安排，約到9點40分左右，查核原告也還沒有
開機生產，我跟課長就約談原告，說明原告近期犯的重大
錯誤，已經影響公司品質數據蒐集，且現場與幹部發生爭
執，已是重大過錯，當下依工作規則5.9.4（正確應為員
工獎懲管理須知5.9.7）規定再記1支大過，綜合原告近期
表現，一併開除處分並公告」、「（單位課長報告原告近
期工作表現違反工作規則，係指什麼？）違反今年推動的
品質物聯網、6月28日當天原告說他生產也不會去輸入品
質物聯網。工作規則5.9.4原告已經跟現場幹部大聲爭執
」等語（見本院卷第77頁反面-第79頁），大致相符，足
堪憑信。

- 4、綜據前述，被告公司為生產精密產品之營利事業，為維護
產品品質，防止不良品流出，而推行品質物聯網，並多次
宣導要求作業人員輸入品質數據。原告明知有此項工作規
定，卻屢次未依規定輸入品質數據，甫於107年6月22日經
被告公司記小過1支懲處。惟原告於107年6月28日上班時
間，仍不願配合公司規定使用品質物聯網，復抗拒現場主
管之工作安排，上午7時20分上班，至上午9時40分止，仍
未有開機生產之紀錄。原告之行為已妨害被告公司蒐集正
確之數據資訊，並使被告公司難以有效管理員工，進而無
法執行經營方針，致生影響於產品之品質，增加公司潛在
之風險負擔，堪認原告違反工作規則，已達情節重大之程
度，是被告公司於107年6月28日以公司函通知原告並公告
全體員工，依勞動基準法第12條第1項第4款終止系爭勞動

01 契約，即屬有據。

02 (三) 關於原告請求被告公司給付資遣費17,315元及預告期間工
03 資差額4,093元、失業給付差額46,800元，有無理由？

04 1、按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間
05 工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者
06 ，勞動基準法第18條第1款訂有明文。次按本保險各種保
07 險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願
08 離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具
09 有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求
10 職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排
11 職業訓練；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位
12 關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準
13 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
14 一離職，就業保險法第11條第1項、第3項定有明文。

15 2、經查，兩造間之勞動契約係經被告公司依勞動基準法第12
16 條第1項第4款合法終止在案，業如前述，依勞動基準法第
17 18條第1項規定，原告自不得請求被告公司發給預告期間
18 工資及資遣費。又系爭勞動契約之終止原因非屬就業保險
19 法第11條第3項所稱之非自願離職事由，是原告亦不符合
20 請領失業給付之要件。因此，原告請求被告公司給付資遣
21 費17,315元、預告期間工資差額4,093元、失業給付差額
22 46,800元，均屬無據，不應准許。

23 (四) 關於原告得請求被告公司補提繳之勞工退休金差額，金額
24 為多少？

25 1、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
26 ，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每
27 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分
28 之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有
29 明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規
30 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
31 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（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

2、又按工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，為勞動基準法第2條第3款所明定。工資應屬勞務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院98年台上字第446號判決意旨參照）。所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，非臨時起意且非與工作無關之給與，即屬經常性給付；而判斷雇主所為之給付是否係屬經常性之給與而屬工資，應以一般通念判斷該給付之本質是否為勞務給付之對價。再按勞動基準法施行細則第10條第2、3款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……二、獎金：指年終獎金、……其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，即認為三節獎金係屬雇主之恩惠性給與，非屬勞工工作之對價，非屬工資之範疇。而特別休假未休工資，係對於未依勞動基準法第38條規定請特別休假者，依其未休日數發給之獎金，與加班費之性質不同，性質上屬改善勞工生活之勉勵之給與，雇主對勞工於勞動契約終止時尚未休完之特別休假日數，發給特別休假未休工資，核屬勞動契約終止後之所得，應不得列入平均工資計算（最高法院106年度台上字第1481號判決要旨參照）。

3、針對原告請求被告公司提撥106年7月21日至107年6月28日

01 在職期間之勞工退休金不足額部分，被告公司於本院審理
02 時表示同意提撥差額，惟爭執應以平均工資36,219元，即
03 扣除107年6月份之8,500元及850元款項，作為提撥之計算
04 基準。經查，原告107年6月份薪資36,324元，其中8,500
05 元「其他應付」為被告公司因原告申請勞資爭議調解而給
06 付原告，另850元「未休獎金」則為系爭勞動契約終止後
07 應發給原告之特別休假未休日數之工資等情，有原告之
08 107年6月份薪資條存卷可佐（見本院卷第11頁）。又系爭
09 勞動契約係經被告公司以勞動基準法第12條第1項第4款而
10 終止在案，是被告本無給付預告期間工資之義務，上開
11 8,500元「其他應付」應認屬於具有勉勵恩惠性質之給與
12 ，非原告工作之對價。另850元「未休獎金」，參諸前揭
13 說明，亦不得列入平均工資計算，均應予扣除，是被告主
14 張原告離職前6個月之平均工資應為36,219元，洵堪採信
15 。

16 4、綜上說明，原告離職前6個月之平均工資為36,219元，依
17 勞工退休金月提繳工資分級表（見本院卷第15頁），應對
18 照月提繳工資36,300元為原告提撥6%退休金，故被告公
19 司應提繳原告106年7月21日至106年6月28日在職11個月又
20 7天期間之勞工退休金之金額應為24,466元（計算式：36,
21 300元×6%×11+36,300÷30×6%×7=24,466.2元，元
22 以下四捨五入），扣除已提撥之13,860元，被告公司應補
23 提撥之退休金差額為10,606元（計算式：24,466元-13,86
24 0元=10,606元）；原告逾此數額所為之請求，不應准許。

25 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告公
26 司發給非自願離職證明書，並請求被告公司提繳勞工退休金
27 10,606元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。
28 逾此範圍所為之請求，則無理由，應予駁回。

29 七、本判決主文第1項部分，所命被告給付之金額未逾50萬元，
30 依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執
31 行。又被告就原告勝訴部分，陳明願供擔保請准宣告免為假

01 執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額後准許之。
02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，核與判
03 決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

04 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 108 年 2 月 20 日

06 民事勞工法庭 法官 羅智文

07 正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 108 年 2 月 22 日

11 書記官 廖鳳美