

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第40號

原告 姚登桂
訴訟代理人 梁徽志律師
複代理人 梁馨予
被告 鋁泰工業股份有限公司
法定代理人 張經金
訴訟代理人 王士豪律師
廖友吉律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣156,171元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔28%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第1項部分，得假執行。但被告如以新臺幣156,171元，為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國97年7月21日起任職於被告。被告於108年9月藉詞宣導文化運動，表示要追究原告106年間工作臺溝槽問題，而對原告扣薪新臺幣（下同）5,000元。惟106年間工作臺溝槽問題並不可歸責於原告，被告對原告扣薪，違反勞動基準法第14條第1項第6款規定。又被告打算將原告調往成檢3個月，亦屬不利調職。原告基於前揭原因，於108年9月30日依勞動基準法第14條第1項第6款規定，向被告表示終止勞動契約，並預告離職日為108年10月30日。原告於108年10月3日經被告員工告知，被告法定代理人已透過電子郵件通知原告工作到108年10月3日，原告不得已乃離開公司而無法提出勞務，惟兩造間之勞動契約終止日仍為108年10月30日。原告

01 自 97 年 7 月 21 日起至 108 年 10 月 30 日止受僱於被告，工作年資
02 為 11 年又 102 日，原告離職前 6 個月平均工資為 71,000 元，被
03 告應給付原告資遣費 400,420 元，被告迄今尚未給付。爰依
04 勞工退休金條例第 12 條規定，請求被告給付資遣費 400,420
05 元。

06 (二)原告自 97 年 7 月起至 99 年 2 月止，每月工資為 65,000 元；自 99
07 年 3 月起至 100 年 8 月止，每月工資為 69,000 元；自 100 年 9 月
08 起至 108 年 9 月止，每月工資為 71,000 元。然被告高薪低報，
09 未足額提繳勞工退休金，自 97 年 7 月起至 100 年 8 月止僅按月
10 提繳 2,634 元、自 100 年 9 月起至 101 年 5 月止僅按月提繳 3,036
11 元、自 101 年 6 月起至 104 年 7 月止僅按月提繳 3,180 元、自 104
12 年 8 月起至 106 年 6 月止僅按月提繳 3,324 元、自 106 年 7 月起至
13 107 年 7 月止僅按月提繳 3,648 元、自 107 年 8 月起至 108 年 9 月
14 止僅按月提繳 3,828 元至原告在勞工保險局所設立之勞工退
15 休金專戶；108 年 10 月則未提撥；致原告受有短少提繳勞工
16 退休金之損害 158,905 元。原告自得依勞動基準法第 14 條第 1
17 項第 5 款規定，終止勞動契約，並依勞工退休金條例規定，
18 請求被告補提繳勞工退休金 158,905 元至勞工保險局所設立
19 之原告勞工退休金專戶。

20 (三)被告雖主張對原告有 63,488 元之不當得利債權存在云云。惟
21 被告係分別於 108 年 11 月 8 日匯款 108 年 10 月份薪資 7,512 元予
22 原告，再於 108 年 11 月 25 日匯款 63,488 元予原告，合計 71,00
23 0 元。兩造間之勞動契約終止日為 108 年 10 月 30 日，被告惡意
24 命原告於 108 年 10 月 3 日離開被告公司，致原告無法提出工作
25 給付，被告自應給付足月薪水 71,000 元，是原告受領 63,488
26 元係屬薪資，並非無法律上原因。被告據此主張抵銷，應屬
27 無據。

28 (四)被告員工多數領有代金，且訴外人謝竣傑並未與被告法定代
29 理人共同投資鋼泰工業股份有限公司、鋼特有限公司，被告
30 抗辯顯與事實不符。又原告之代金自進入被告後，屢因加薪
31 而比例調升，顯見應係薪資之一部分。

01 (五)被告係違反勞動基準法及勞動契約剋扣原告薪資，並非事後
02 減發獎金，被告所辯實有誤解。被告扣薪之意思表示，於原
03 告收受信件意思表示時，即生效力。

04 (六)聲明：

05 1.被告應給付原告400,420元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
06 清償日止按年息5%計算之利息。

07 2.被告應提繳158,905元至原告於勞工保險局設立之勞工退休
08 金專戶。

09 3.願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告答辯：

11 (一)原告於108年9月30日以標題「研發姚登桂10/1辭職」之電子
12 郵件，向被告提出終止勞動契約之意思表示，並填寫離職申
13 請表，即發生終止勞動契約之效力，不因原告嗣後主張被告
14 有違反勞動契約或勞工法令等情事而異。

15 (二)原告於108年9月30日申請離職，並填寫員工離職申請表，係
16 經原告親自簽名確認，離職原因為「退休」，當時經被告核
17 准同意離職日期為108年10月30日。被告法定代理人於108年
18 10月3日雖表示原告自108年10月3日不用來上班，然僅係表
19 示原告自108年10月3日起，不需要提供勞務，而非自108年1
20 0月3日起終止與原告之勞動契約。但原告於聽聞被告法定代
21 理人指示之電子郵件後，自108年10月3日起，即未曾出勤。
22 經被告人資張玟玲致電原告，原告堅持於108年10月3日離職
23 ，並要求將未休完之4日特休以代金計算，於當月薪資發放
24 。原告於108年10月3日係自請離職，被告並無違反勞動基準
25 法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞動法令之情事。

26 (三)被告對員工所為之調職、懲處，均需書面通知、公告，並由
27 人資單位接獲主管通知後執行。被告法定代理人指示之電子
28 郵件，以及原告所稱之調職或懲處，均非被告所為最終決定
29 ，被告亦未曾向原告為意思表示，尚不生效力，且原告亦未
30 因此而實際受調職或減發獎金。況且，被告係因原告於工作
31 上有重大疏忽，而欲對原告為懲處，被告並無勞動基準法第

01 14條第1項第6款所稱致有損害勞工權益之虞之情事。

02 (四)原告所受領代金部分，並非原告工作之對價，發放之理由，
03 係因原告與被告法定代理人前因合夥事業失敗，被告法定代
04 理人念及與原告多年情分，使原告得以在被告任職，並於薪
05 資外，額外給予相當金額之補貼。被告員工達6、7百人，
06 僅原告與訴外人王興華、謝竣傑因當初與被告法定代理人合
07 夥事業失敗，始給予代金，足認代金部分應屬被告法定代理
08 人指示額外給付之恩惠性給與，與勞務對價無涉，不得列入
09 工資範圍。被告於原告任職期間，並無高薪低報之情形，原
10 告主張被告應補提繳158,905元至原告之勞工退休金個人專
11 戶，並無理由。

12 (五)如認被告有勞工退休金未足額提撥之情事，然因被告人資張
13 玫玲於108年11月25日誤匯款63,488元予原告，原告就此63,
14 488元屬不當得利，應返還予被告，被告就此部分主張抵銷
15 。

16 (六)聲明：

17 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

18 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執事項：

20 (一)原告自97年7月21日起受僱於被告，提供勞務至108年10月3
21 日止。

22 (二)原告自97年7月起至99年1月止，每月自被告受領給付金額為
23 64,000元；自99年2月起至101年6月止，每月自被告受領給
24 付金額為69,000元；自101年7月起至108年9月止，每月自被
25 告受領給付金額為71,000元。受領金額中自97年7月起包括
26 每月代金金額6,000元，自99年2月起包括每月代金金額8,00
27 0元。

28 (三)被告自102年2月起，每月給付原告之金額，包括本薪31,000
29 元、職位津貼12,000元、代金8,000元、全勤獎金2,000元、
30 績效獎金16,200元、津貼1,800元。

31 (四)被告副總經理江明洋於108年9月19日寄發原證14電子郵件予

01 董事長張經金、人資張玟玲。

02 (五)被告董事長張經金於108年9月26日寄發原證3電子郵件予副
03 總經理江明洋；於108年10月3日寄發原證4電子郵政予邱文
04 智。

05 (六)原告於108年9月30日寄發原證3電子郵件予副總經理江明洋
06 。

07 (七)原告任職期間，實際領得薪資未曾遭被告扣薪而減少，亦未
08 曾實際調動至其他單位工作。

09 (八)原告在離職申請表上之離職原因欄勾選「10.其他。」並在其
10 後填寫「退休」2字。

11 (九)被告之獎懲管理辦法並無扣薪之獎懲項目。

12 (十)被告於原告任職期間，為原告提繳勞工退休金合計423,090
13 元至原告之勞工退休金個人專戶。

14 (十一)被告於108年11月8日匯款108年10月份薪資7,512元予原告，
15 再於108年11月25日匯款63,488元予原告。

16 (十二)原證1至13、被證4、5、8、9形式上真正均不爭執。

17 四、本院之判斷：

18 (一)兩造間之勞動契約於108年10月30日因原告自請離職而終止
19 ：

20 1.按不定期勞動契約之終止，我國現行勞動基準法係採「法定
21 事由制」，依勞動基準法第11條至第18條規定，勞動契約合
22 法終止之情形，可分為：一、單方終止：又可區分為由雇主
23 單方終止契約及由勞工單方終止契約之情形：(一)由雇主單方
24 終止契約之情形：1.依勞動基準法第11條規定，須經預告且
25 須發給資遣費；2.依同法第12條規定，不須預告且不須發給
26 資遣費；3.依同法第13條但書規定：須經預告且須發給資遣
27 費。(二)由勞工單方終止契約之情形：1.依同法第14條規定，
28 勞工不須預告且可請求資遣費；2.依同法第15條規定，勞工
29 須經預告，但不得請求資遣費。二、合意終止：可分為勞工
30 自請離職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止契約之要
31 求；在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費，否則勞工

並無資遣費之請求權。亦即，不定期勞動契約之合法終止包括：勞資雙方合意終止、勞方單方終止、雇主按法定事由單方終止。再者，不定期勞動契約之勞工以單方意思表示對雇主為終止契約之意思表示，係形成權之行使，並非契約之要約行為，自無契約之承諾可言，故無待乎雇主之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。民法第95條第1項定有明文。準此，不定期勞動契約之勞工向雇主提出載明離職日期之離職書，並非契約之要約行為，而係終止勞動契約之單方意思表示，乃形成權之行使，於該離職書送達雇主時，無待雇主同意或核准，即已生效，雇主無從以不核准之方式阻止勞工離職，並於離職書所載離職日發生終止勞動契約之效力。又認定終止勞動契約之合法與否，應以為終止契約之意思表示當時，是否符合勞動基準法所規定之要件為準，不因以事後或訴訟上攻防之修補主張而受影響。

2. 依員工離職申請表（本院卷第199頁）所載，以及證人即被告人資張玟玲之證述（本院卷第375頁），原告在離職申請表上之離職原因欄勾選「10.其他。」並在其後填寫「退休」2字，離職期日原填寫108年10月30日，嗣經被告人資張玟玲於108年10月3日修改為108年10月3日，堪認原告係自願於108年10月30日離職。依照前揭說明，原告於108年10月1日向被告提出員工離職申請表時，原告單方終止勞動契約之意思表示既已到達被告，無待被告同意或核准，即已生效，並於108年10月30日發生終止兩造間勞動契約之效力。

3. 原告因不滿被告以工作臺溝槽問題欲對其扣薪5,000元，以及欲將其調至成檢部門3個月，而於108年9月30日寄發電子郵件予被告副總經理江明洋，表示將於108年10月1日正式提出辭職，固為兩造所不爭執，並有電子郵件（本院卷第61頁

01) 為證。然倘若原告係因上開情事，欲以被告不依勞動契約
02 給付工作報酬，或者違反勞動契約或勞工法令為由，而依勞
03 動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動
04 契約，何以原告於離職申請表上之離職原因欄並未填載相關
05 文字，反而自行填寫「退休」2字。況且，原告於108年11月
06 20日寄發給被告之存證信函，以及108年12月3、18日、109
07 年1月6日勞資爭議調解時，除主張被告於108年10月3日要求
08 原告離開被告公司，且未給付108年10月足月薪資，違反勞
09 動基準法第14條第1項第5款、第6款規定外，均表示其於108
10 年9月30日（應為108年10月1日之誤載）提出辭呈，預告於1
11 08年10月30日離職，始終未曾提及其於108年10月1日係依勞
12 動基準法第14條第1項第5款、第6款規定而向被告為終止勞
13 動契約之意思表示。可見上開情事至多僅能認為係原告自請
14 於108年10月30日離職之動機，不能認為原告於108年10月30
15 日係依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定而終止兩
16 造間之勞動契約。原告亦不能於108年10月30日兩造間之勞
17 動契約終止後，又以被告於勞動契約終止前，具有勞動基準
18 法第14條第1項第5款、第6款之事由存在，而於事後或訴訟
19 中，再行終止業已終止之勞動契約。因此，原告主張：兩造
20 間之勞動契約，係經原告依勞動基準法第14條第1項第5款、
21 第6款規定而終止等語，並不可採。

- 22 4. 被告法定代理人雖於108年10月3日會議中指示原告自108年1
23 0月3日起不用至被告公司上班，然離職日期仍為108年10月3
24 0日，此經證人即被告工程副總經理王明洋證述明確（本院
25 卷第369頁），且為被告所自認（本院卷第411頁）。被告另
26 辯稱：被告人資張玟玲致電原告，原告堅持於108年10月3日
27 離職等語，然為原告所否認。證人張玟玲固證稱：伊於108
28 年10月3日打電話跟原告確認，原告告訴伊算到108年10月3
29 日，未休特休假以代金方式處理，並同意於108年10月3日退
30 保，伊才修正離職申請書之離職日期等語（本院卷第375、3
31 76頁）。然原告於108年11月20日寄發存證信函給被告，主

張被告於108年10月3日要求原告離開被告公司，使原告無法提出勞務，且被告未給付108年10月全部薪資，違反勞動基準法第14條第1項第5款、第6款，而要求被告給付資遣費、預告期間工資等語，被告於收受存證信函後，隨即於108年1月25日匯款63,488元予原告，此為兩造所不爭執，並有存證信函、存摺內頁（本院卷第71、72、117頁）為證。倘若原告確曾同意將離職日期變更為108年10月3日，被告當無補發108年10月4日以後薪資予原告之義務，何以被告於收受原告108年11月20日寄發之存證信函後，旋即於同月25日補發並匯款108年10月薪資差額63,488元給原告，顯與常情有違。此外，被告復未能提出其他證據，足資證明原告確曾同意將勞動契約終止日變更為108年10月3日之事實，應認兩造間之勞動契約終止日仍為108年10月30日。因此，被告辯稱：兩造間之勞動契約於108年10月3日終止等語，並不可採。

(二)原告不得請求被告給付資遣費：

兩造間之勞動契約係因原告自請離職而於108年10月30日終止，業如前述。因此，原告主張：兩造間之勞動契約，係依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定而終止，並請求被告給付資遣費400,420元，自屬無據。

(三)原告自被告受領之代金係屬工資：

1. 按工資：指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之經常性給與均屬之。勞動基準法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通

常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度臺上字第2274號判決意旨參照）。

2. 原告自97年7月起至99年1月止，每月自被告受領給付金額為64,000元；自99年2月起至101年6月止，每月自被告受領給付金額為69,000元；自101年7月起至108年9月止，每月自被告受領給付金額為71,000元；受領金額中自97年7月起包括每月代金金額6,000元，自99年2月起包括每月代金金額8,000元；此為兩造所不爭執，並有薪資給付清表（本院卷第203至241頁）為證。再依兩造簽定之定期契約、委任經理人契約（本院卷第283頁）所載，兩造於原告受僱時即約定原告之報酬為：月薪43,800元、績效獎金14,200元、其他報酬6,000元，合計64,000元。可見原告自受僱於被告時起，即依兩造勞動契約之約定，每月自被告受領代金，且代金金額隨同原告薪資而調升，堪認該代金係原告受僱於被告、提供勞務而按月取得之對價，具有勞務對價性及給付經常性，自屬工資。

3. 至於被告辯稱：原告所受領之代金，係因原告與被告法定代理人合夥事業失敗，被告法定代理人念及與原告多年情分，而額外給予相當金額之補貼；被告員工達6、7百人，僅原告與訴外人王興華、謝竣傑因與被告法定代理人合夥事業失敗，始給予代金等語，固據證人張玟玲證述明確（本院卷第374至379頁），並有王興華簽立之聲明書（本院卷第281頁）為證。惟被告上開抗辯縱屬真正，亦僅屬被告以代金名稱而給付原告高於其他員工工資之動機，並不影響該代金係屬原

告提供勞務所按月取得對價之工資性質。

(四) 被告應提繳勞工退休金156,171元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶：

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，不得低於勞工每月工資百分之6。第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。雇主未依本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。勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31條第1項分別定有明文。

2. 原告自97年7月起至99年1月止，每月自被告受領給付金額為64,000元；自99年2月起至101年6月止，每月自被告受領給付金額為69,000元；自101年7月起至108年9月止，每月自被告受領給付金額為71,000元；且原告每月自被告受領之給付，包括代金在內，均屬工資，業如前述。依勞工退休金提繳分級表，被告應依附表所示月提繳工資級距，按月為原告提繳如附表所示金額之勞工退休金，被告於原告任職期間應為原告提繳之勞工退休金合計為579,261元。

3. 被告於原告任職期間，已為原告提繳勞工退休金合計423,090元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶，此為兩造所不爭執。扣除後，至108年10月30日兩造勞動契約終止為止，原告因被告未足額提繳而受有勞工退休金156,171元（579,261元－423,090元＝156,171元）之損害。

4. 因此，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告賠償並補提繳勞工退休金156,171元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶，即屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

(五) 被告不得以108年11月25日匯給原告之63,488元為抵銷抗辯：

1. 按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第234條定有明文。又按債權人

01 拒絕受領或於債務人履行債務前，已預示拒絕受領之意思表
02 示，或債務人之給付兼需債權人之行為而不行為，債權人即
03 負受領遲延之責任。又債權人遲延後，須再表示受領之意思
04 ，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，受領遲
05 延之狀態，始因滌除而告終了（最高法院87年度臺上字第25
06 59號判決意旨參照）。被告法定代理人於108年10月3日會議
07 中指示原告自108年10月3日起不用至被告公司上班，且兩造
08 間之勞動契約終止日期仍為108年10月30日，業如前述，被
09 告於108年10月3日既拒絕受領原告提出勞務給付，依民法第
10 487條前段規定，被告自108年10月3日起即受領勞務遲延，
11 原告並無補服勞務之義務，且得請求被告給付勞動契約終止
12 前之工資。

- 13 2. 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
14 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
15 179條固有明文。惟被告於108年11月25日匯款63,488元予原
16 告，既係給付原告108年10月之工資差額，則原告本於勞動
17 契約而受領被告所給付之工資差額，即具有正當權源，自非
18 無法律上之原因，原告依不當得利之法律關係，請求被告返
19 還已受領工資差額63,488元，且用以抵銷原告所請求之勞工
20 退休金差額，即屬無據。

21 五、綜上所述，原告依勞動基準法、勞工退休金條例之法律規定
22 ，請求被告提繳156,171元至勞動部勞工保險局所設立原告
23 之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。至原告逾上
24 開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

25 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
26 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
27 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
28 第2項定有明文。本判決主文第1項部分，既屬就勞工之給付
29 請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告
30 假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執
31 行。兩造雖均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行

，然兩造所為宣告假執行及免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知。至於原告其餘之訴既經駁回，其該部分假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 3 月 2 日

勞 動 法 庭 法 官 鄭 舜 元

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 110 年 3 月 3 日

書 記 官 童 秉 三

附表：被告應為原告提繳之勞工退休金金額

月份	月薪	月提繳工資級距、月提繳勞工退休金	應提繳勞工退休金金額
97年7月21日至31日	64,000元	66,800元、4,008元	4,008元× 11日/31日=1,422元 (元以下四捨五入；下同)
97年8月1日至99年1月31日	64,000元	66,800元、4,008元	4,008元× 18月=72,144元
99年2月1日至101年6月30日	69,000元	69,800元、4,188元	4,188元× 29月=121,452元
101年7月1日至108年9月30日	71,000元	72,800元、4,368元	4,368元× 87月=380,016元
108年10月1日至108年10月30日	71,000元	72,800元、4,368元	4,368元× 30日/31日=4,227元

(續上頁)

合計	579,261元
----	----------