

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第303號

原告 陳建國
訴訟代理人 顧定軒 法扶律師
被告 三得冠股份有限公司
法定代理人 張淑惠
訴訟代理人 許紘耀

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國一百零八年一月十六日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾參萬捌仟肆佰參拾壹元，及其中新臺幣壹拾萬玖仟壹佰伍拾貳元自民國一〇七年六月八日起，其餘新臺幣貳萬玖仟貳佰柒拾玖元自民國一〇七年八月四日起，均至清償日止，按年息百分五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆萬伍仟捌佰伍拾貳元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應發給原告非自願離職證明書。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣壹拾參萬捌仟肆佰參拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國101年4月22日起受僱於被告公司擔任業務人員，約定每月底薪為新臺幣（下同）34,800元，另依業績標準發放獎金，並補貼因工作所需之車輛油資及車輛修繕保養維修費用。詎被告竟於107年4月17日表示欲將原告調職至內勤電商部門，並取消車輛油資及車輛修繕保養維修費用之補貼，原告表示不同意調動，併發現被告竟未按原告全月實領薪資總額為投保薪資，先後僅以每月19,200元至28,800元不等為原告投保，被告該等短報薪資之違法情事，更導致被告就雇主依法應提撥之勞工退休金數額短少提撥，而使原告已受有損害，就此，原告業已寄發107年5月7日深坑郵局第44號存

證信函予被告，依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，不經預告而終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費、特別休假未休工資及開立非自願離職證明書等，嗣兩造經勞資爭議調解未成立。

(二)原告得請求之項目：

- 1.資遣費109,152元：原告離職前六個月平均工資為36,133元（計算式： $[35,800+35,800+35,800+36,800+35,800+36,800] \div 6$ ），工作年資為6年又15日，依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，被告應給付原告資遣費共計109,152元（計算式： $36,133 \times 1/2 \times [6 + (15/30) \div 12]$ ）。
- 2.提撥短少之勞工退休金45,852元：原告於101年4月22日薪資為29,000元，3個月後調昇為30,503至32,800元，自103年7月起調整為33,400至34,100元，再至105年4月調昇為35,200至36,800元（參原證四號），被告依勞工退休金提繳工資分級表規範，應分別以第25級30,300元、第26級31,800元、第27級33,300元、第28級34,800元、第29級36,300元、第30級38,200元為月提繳工資（參原證五號），按月為原告提繳足額之勞工退休金，為原告提繳勞工退休金合計為148,704元（參附表）。然被告卻於101年4月24日以19,200元、101年10月1日調整為21,000元、103年9月1日調整為22,800元、105年7月1日調整為28,800元，為原告提繳勞工退休金，即101年5月至9月每月提繳1,152元，101年10月至103年8月每月提繳1,260元，103年10月至105年6月每月提繳1,368元，105年7月至107年4月每月提繳1,728元，僅為原告提繳共計102,852元，短少為原告提繳45,852元（計算式： $148,704 - 102,852$ ），依勞工退休金條例第14條第1項及第31條第1項規定，自應補足差額。
- 3.失業給付差額29,279元：勞工保險局所給付原告之失業給付，係以原告終止契約前6個月平均月投保薪資28,800元60%發給，惟原告之提繳工資級距106年11月至107年1月及107年3月既應為36,300元、107年2月及107年4月為38,200元，則

原告終止契約前6個月之平均月提繳工資應為36,933元（計算式： $[36,300 \times 4 + 38,200 \times 2] \div 6$ ），依就業保險法第16條第1項及第38條第3項規定，原告失業給付權益受損金額應為29,279元（計算式： $[36,933 - 28,800] \times 0.6 \times 6$ ）。

4.請求非自願離職證明：被告有上開短少提報原告之每月薪資之情事，就雇主依法應提撥之勞工退休金數額因此短少提撥，顯已違反勞工退休金條例第14條第1項之規定，故原告已於107年5月7日依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止雙方僱傭契約，自得依勞動基準法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書。

(二)聲明：1.被告應給付原告109,152元整，暨至107年6月8日起至清償日止依週年利率百分之五計算之利息。2.被告應提撥45,852元至原告之勞工退休金個人專戶。3.被告應給付原告29,279元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止依週年利率百分之五計算之利息。4.被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：

(一)被告公司專營飲食果味粉之產銷事業，原告負責新竹以北廠商及通路業務，近年因消費習慣改變，實體店鋪營收減少，乃捨外出跑業務作法，改以電子商務行銷，故被告於106年12月告知原告自107年3月將調整職務，且原有薪資條件不變，僅因不須駕車外出，不再支付油資及車輛修繕保養維修費用，原告當時並無異議，被告並讓原告接受電商人力訓練課程，以增強電子商務方面技能，並告知自107年5月正式之電商內勤人員。詎原告於107年5月7日到班表示不想做，要求被告予以資遣，並收受原告上開存證信函，被告均無資遣原告之意。

(二)被告不否認將原告投保薪資短報，並就此深感懊悔，業已承受勞保局裁罰，同時將所有員工投保薪資一次性檢視調整，以符法制。惟究其緣由乃勞雇雙方為減少勞健保支出之共業，此為原告應徵時即作如此約定，原告自提出每月薪資明細

上記載扣款金額，即可輕易推知投保級距，可證原告就此明確知悉且無異議，應認原告已逾30日法定除斥期間，不得再據此主張終止勞動契約，其終止並非適法，應屬自願離職，故原告據以主張資遣費、失業給付差額及非自願離職證明，顯乏所據，不應准許。至於被告應提撥與原告勞工退休金，於確認數額後願一次補足，亦無訴訟之必要。另逾5年部分即原告主張101年4月至102年7月間應提繳差額部分已罹於時效，請一併斟酌等語置辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自101年4月22日至107年5月7日離職日止，受雇於被告公司擔任業務員，工作年資為6年又15日，原告於101年4月22日起薪為29,000元，3個月後調為30,503至32,800元，自103年7月起調整為33,400至34,100元，自105年4月調為35,200至36,800元，原告離職前六個月之平均工資為36,133元。惟被告為原告於101年5月至9月每月提繳1,152元，101年10月至103年8月每月提繳1,260元，103年10月至105年6月每月提繳1,368元，105年7月至107年4月每月提繳1,728元，有高薪低報及短少提撥勞退金之情形；嗣原告於107年5月7日寄發存證信函與被告（被告同日收受），依勞動基準法第14條第1項第6款規定，不經預告而終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣費、特別休假未休工資，及被告低報勞退造成失業給付差額，另開立非自願離職證明書等節，業據原告提出勞工保險被保險人投保資料表（店司勞調字卷第15至18頁）、已繳納勞工個人專戶明細資料（同卷第19至23頁）、深坑郵局第000044號存證信函暨回執聯（同卷第25頁）、原告任職期間之薪資單據（同卷第29至66頁）、勞工退休金提繳工資分級表（同卷第68頁）為憑，亦為被告所不爭執（院卷第95至96頁、第245頁），應認原告此部分之主張為真實。

四、原告主張於107年5月7日不經預告，以上開存證信函終止兩造間之勞動契約後，得請求被告給付資遣費、失業給付差額

01 ，另被告應短少提撥之勞工退休金，及開立非自願離職證明
02 書等情，本院分別審酌如下：

03 (一)原告以被告高薪低報及短少提撥勞退金違反法令為由，符合
04 勞動基準法第14條第1項第6款之規定，得終止與被告間勞動
05 契約：

06 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
07 ，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款
08 定有明文。又雇主應為勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局
09 設立之勞工退休金個人專戶；其負擔提繳之退休金，不得低
10 於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第
11 14條第1項亦有規定。查本件原告主張被告違反勞工保險條
12 例規定，將原告之投保薪資以多報少，並短少提撥勞工退休
13 金之情事，為被告所不爭執（本院卷第37、95頁），原告於
14 107年5月7日以存證信函表明被告有「低報勞退造成之失業
15 給付差額」，據此認被告有違反勞工法令，致已損害勞工權
16 益之情事，依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，終止與
17 被告間之勞動契約，應屬合法有據。

18 2.被告固抗辯原告自始知有低報薪資之情形，於107年5月7日
19 終止契約時早已逾30日法定除斥期間云云，惟按勞工依勞動
20 基準法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形
21 之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明文，其立法
22 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
23 成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之
24 ，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
25 之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇
26 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
27 時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞
28 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
29 權。準此，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且
30 有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反勞動
31 契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則勞工仍有勞動基

準法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約之權。是以，本件原告於107年5月7日以存證信函向被告為終止勞動契約之意思表示，並於同日送達被告，有深坑郵局第000044號存證信函暨回執聯足憑（店司勞調字卷第25頁），再被告為原告於105年7月1日調整投保薪資為28,800元後，並按月提撥1,728元勞保退休金，迄至107年5月7日原告終止兩造勞動契約之日止，被告均未改正原告實際上勞工保險投保薪資，並覈實補足應為原告提撥之勞保退休金，業如前述，故被告少報原告勞保投保薪資及短少提撥勞保退休金之情形均在持續中。揆諸上開說明，原告於107年5月7日表示終止勞動契約，並未逾勞動基準法第14條第2項所規定之30日除斥期間，被告上開抗辯，尚難採憑。

(二)原告之各項請求：

1.資遣費109,152元部分：

(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，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

(2)查兩造間勞動契約既經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定合法終止，已如前述，則原告自得依前揭規定請求被告給付資遣費。又原告於勞動契約終止前六個月之月平均薪資為36,133元，工作年資為6年又15日，為兩造所不爭執，是原告得請求之資遣費為109,152元（計算式： $36,133 \times 0.5 \times [6 + (15/30) \div 12] = 109,151.77$ ，元以下四捨五入）。

2.未足額提撥之勞工退休金45,852元（附表部分）：

(1)按雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，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4項、第31條第1項分別定有明文。

(2) 經查，兩造約定原告薪資自101年5月起至107年4月止因經調整如附表「實際薪資」欄所示，並有原告職期間之薪資單據為憑（店司勞調字卷第29至66頁），則被告應按月依勞工退休金條例第14條第1項、第4項及勞工退休金月提繳工資分級規定，以該約定薪資之6%為原告提繳勞工退休金如附表「應提撥金額」欄所示之勞退金。然被告於上開期間為原告申報如附表「投保薪資」欄所示月投保薪資，所提撥金額亦僅如附表「勞退金提撥金額」欄所示，有勞工保險被保險人投保資料表（同卷第15至18頁）、已繳納勞工個人專戶明細資料（同卷第19至23頁）為憑，是原告因此所受之損害即如附表「短少提撥金額」欄所示，共計45,852元，故原告自得依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告如數提繳至原告勞退金專戶。

(3) 被告固辯稱：原告請求提繳退休金有5年之短期時效云云，然按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，固為民法第126條所明定，惟此係指定期給付債權，即以一定或不定之期間定期給付金錢或其他不特定物或勞務，且係基於一債權原因之一切規則反覆定期給付，每期如已屆清償期，則為獨立債權而言。本件原告係請求被告提繳不足之退休金，並非請求定期之給付，自無該條短期時效之適用，被告此開抗辯，即不足採。

3. 失業給付之差額29,279元：

(1) 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60%按月發給，最長發給6個月，就業保險法第16條第1項定有明文。次按，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，應由投保單位賠償之；本保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理，就業保險法第38條第3項、第40條分別定有明文。又勞工保險條例第14條第1項規定，月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。

- (2) 經查，原告於106年11月至107年4月薪資分別為35,800元、35,800元、35,800元、36,800元、35,800元、36,800元，被告應為原告提繳工資級距106年11月至107年1月及107年3月應為36,300元（依勞工保險投保薪資分級表第29級）、107年2月及107年4月則為38,200元（同分級表第30級），則原告終止契約前6個月之平均月提繳工資應為36,933元（計算式： $[36,300 \times 4 + 38,200 \times 2] \div 6 = 36,933.33$ ），再依平均月投保薪資36,933元之60%計算失業給付22,159.8元，即為原告依就業保險法第16條第1項原應得領取之每月失業給付，惟原告自105年7月1日調整原告投保薪資為28,800元，僅按月為原告按月提繳勞工退休金1,728元，已如上述，則原告依就業保險法第38條第3項之規定，應得請求被告賠償6個月失業給付差額29,279元（計算式： $[36,933 - 28,800] \times 60\% \times 6 = 29,278.8$ ）。

4. 非自願離職證明：

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，勞動基準法第19條有明文。又按第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職

，就業保險法第25條第3項前段、第11條第3項亦分別有規定。查本件原告既係依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約而離職，則原告即得依就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書。

五、綜上，原告依勞工退休金條例第12條第1項、第2項之規定，請求被告給付資遣費109,152元，及自107年6月8日（終止勞動契約後三十日內）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告提繳未足額之勞工退休金45,852元至其在勞工保險局所設之勞工退休金專戶；暨依就業保險法第16條第1項、第38條第3項、民法第213條第1項，請求被告給付失業給付之差額29,279元，及自107年8月4日（起訴狀繕本送達被告翌日，見店司勞調字卷第88頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；末依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

六、本判決主文第1項原告勝訴部分金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，宣告被告預供擔保得免為假執行。至本判決主文第2、3項均係命被告為一定行為之請求，與民事訴訟法第389條第1項規定得為假執行宣告應為財產上之請求不合，自不併宣告之。

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

八、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 2 月 1 日
勞 工 法 庭 法 官 林 瑋 桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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。

01 中 華 民 國 108 年 2 月 1 日
02 書記官 江慧君