臺灣高雄地方法院民事判決

106年度勞訴字第116號

原　　告　孫瑞祥
訴訟代理人　方春意律師
被　　告　統聯汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇峯
訴訟代理人　蔡鴻杰律師/吳幸怡律師/李亭萱律師
複　代理人　董志鴻律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國107年12月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應提撥新臺幣貳拾陸萬伍仟壹佰零壹元至原告個人勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣貳拾陸萬伍仟壹佰零壹元為原告供擔保得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國92年10月15日受僱於被告擔任駕駛員職務，詎被告竟以原告於98年9 月9 日發生有責肇事，致所駕駛之車牌號碼00-000號營業用大客車之車損超過20萬元為由，未經預告即於98年9 月18日解僱原告，經原告提起確認僱傭關係存在等訴訟（即本院100 年度勞訴字第87號、臺灣高等法院高雄分院104 年度重勞上更㈠字第4 號、最高法院105 年度台上字第1964號，下稱另案訴訟），業經認定兩造間僱傭關係存在，其後原告經被告通知於105 年12月19日復職，發現被告並未依另案訴訟判決給付原告應得之薪資，亦未提撥先前解僱至復職期間之勞工退休金，被告所為已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 款、第6 款規定，原告遂於105 年12月19日以存證信函終止兩造間僱傭契約，並經被告於105 年12月20日收受，兩造間僱傭契約應已

於105 年12月20日終止，如認兩造間僱傭契約仍未終止，茲以本件起訴狀繕本送達，作為終止兩造僱傭契約之意思表示。原告於任職期間之94年7 月1 日選用勞退新制，且另案訴訟亦認定原告每月平均工資為新臺幣（下同）49,841元，原告自得依勞基法第14條第4 項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項等規定，請求被告給付舊制年資（92年10月15日起至94年7 月1 日止）及新制年資（94年7 月1 日起至105 年12月20日止）之資遣費共計372,312 元（計算式：49,841元x 21/12 ＋49,841元x 5.72＝372,312 元）；再者，原告於98年9 月1 日至105 年12月19日間（計87個月又19日）之平均工資為49,841元，屬勞工退休金月提繳工資分級表第38級（月提繳工資50,600元），此期間被告應為原告提繳之勞工退休金為266,055 元（計算式：50,600元x 6 %x< 87月＋19/30 〉＝266,055 元），扣除先前被告提撥之954 元，原告自得依勞退條例第14條第1 項、第31條第1 項等規定，請求被告提撥265,101 元（計算式：266,055 元－954元＝265,101元）至原告退休金專戶；次者，被告先前違法解僱原告，並於98年9月17日將原告之勞保退保，以原告68年8月21日即加入勞保，若於105年11月20日年滿55歲選擇一次請領老年給付，原告年資之勞保基數應為31，然被告違法退保致原告勞保年資減少7年又3個月，勞保基數並僅餘17，原告自得依勞工保險條例第72條第1項規定，請求被告賠償減少之老年給付614,600元（計算43,900元x（基數 31－17）＝614,600元）。為此，爰依勞基法第14條第4項、勞退條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞工保險條例第72條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告986,912元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈡被告應提撥265,101元至原告個人勞工退休金專戶內；㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於105 年12月19日以存證信函終止兩造間僱

傭契約，兩造間之僱傭關係於被告105 年12月20日收受該存證信函之日業已終止。又被告依另案訴訟之確定判決，已於105年12月19日給付原告4,119,356元，原告主張被告違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，核與事實不符，況原告所為終止兩造間僱傭關係之意思表示，應僅具民法第488條第2項規定之終止效力，原告執此主張被告應給付資遣費，實乏所據。再者，勞工需符合得請領退休金之要件，始得依勞退條例請領退休金，縱雇主未依法提繳足額退休金，仍應於勞工得依法請領退休金，且其個人退休金專戶本金及累積收益有所短少時，始謂受有損害，然原告尚未達退休年齡，自無從依勞退條例請領退休金，要無損害可言，原告以被告未提繳退休金為由，並依勞基法第14條第1項第6款規定主張終止兩造間之勞動契約，並要求被告提繳退休金，均屬無據。再查，原告於105年12月19日並未辦理復職程序，且向被告所屬高雄站長表示因有要事處理，詢問可否12月21日才報到，經站長同意後離去，事實上原告並無復職之意願，不僅未於12月21日報到，且自98年9月18日以來，長期知悉被告解僱原告後，已將原告辦理退保、未支付薪資及未提撥百分之六退休金等情，原告於另案確認僱傭關係訴訟中，亦未主張提撥百分之六退休金，竟於105年12月19日以被告未給付薪資及提撥百分之六退休金為由發函終止勞動契約，其權利之行使亦屬違反誠信原則及權利濫用，其權利亦應歸於失效，是以原告終止勞動契約自不生請求資遣費之法律效果，應僅生民法第488條第2項終止兩造僱傭關係之法律效果。至被告已依另案訴訟判決補發薪資予原告，勞保機關自應註銷被告之退保紀錄，並恢復其投保資格，原告之勞保年資亦應無損害可言；縱認原告得依勞基法終止兩造僱傭契約（僅假設語，被告仍否認之），惟其權利行使為權利濫用，亦違反誠信原則、禁反言原則，其權利應歸於失效。綜上，原告主張並無理由，並聲明：㈠原告之訴暨假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第33至34頁、第89頁反面）

㈠原告自民國92年10月15日受僱於被告擔任駕駛員職務，被告以原告於98年9月9日發生有責肇事，致所駕駛之車牌號碼00-000號營業用大客車之車損超過20萬元為由，不經預告於98年9月18日解僱原告。經原告提起確認僱傭關係存在等訴訟（即本院100年度勞訴字第87號、臺灣高等法院高雄分院104年度重勞上更㈠字第4號、最高法院105年度台上字第1964號）業經判決確定，確認兩造間之僱傭關係存在。

㈡被告通知原告於105年12月19日復職，原告於該日有到被告公司高雄建國站，惟不久後即離去並於105年12月19日以存證信函終止兩造間僱傭契約，經被告於105年12月20日收受。

㈢被告於105年12月19日已依確定之前開確認僱傭關係存在訴訟之判決，給付原告4,119,356元。

四、本院之判斷：

原告主張其發現被告並未依另案訴訟判決給付原告應得之薪資，亦未提撥先前解僱至復職期間之勞工退休金，被告所為已違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，並於105年12月19日以存證信函終止兩造間僱傭契約，經被告於105年12月20日收受，則被告應給付原告資遣費，並提撥勞工退休金至原告勞工退休金，又被告於98年9月17日將原告之勞保退保，致原告勞保年資減少7年又3個月，被告應賠償原告減少之勞保老年給付等語，此為被告否認，並以前詞為辯，則本院應審究者厥為：㈠原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止僱傭契約，被告應給付原告資遣費372,312元，有無理由？㈡原告主張被告應提撥勞工退休金265,101元至原告勞工退休金帳戶，有無理由？㈢原告主張其受有勞保年資之損害，被告應賠償其勞保老年給付損害金額614,600元，有無理由？茲分述如下：

㈠原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止僱傭契約，被告應給付原告資遣費372,312元，有無理由？

1.按勞基法第14條第1項第5、6款規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不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分之工作者。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。」、同法條第4項規定「第十七條規定於本條終止契約準用之。」，經查：

①本件原告固主張被告未依另案訴訟判決給付原告應得之薪資，而依勞基法第14條第1項第5款規定終止僱傭契約云云，然被告於105年12月19日已依另案訴訟之判決給付原告4,119,356元，此有匯款申請書代收入收據1紙（見本院雄司勞調卷第66頁）可證，此亦為原告不爭執，則原告於106年3月31日對被告向本院提起本件訴訟時，仍以被告未依另案訴訟判決給付原告應得之薪資，而據為終止兩造僱傭關係云云，顯屬無據，自無足為採。至原告執以被告未給付原告應得之工作報酬達7年之久，雖被告於105年12月19日已將4,119,356元匯入原告帳戶，仍不解被告已逾7年未給付工作報酬之情事，自已有違勞基法第14條第5款之規定，且亦有違勞基法第14條第6款之規定云云，但查，兩造另案訴訟乃確認僱傭關係存在之訴，於訴訟期間兩造就僱傭關係是否存在一事為相異之主張，此亦為另案訴訟之確認利益，則於另案訴訟期間，被告固未給付薪資予原告、原告亦未有服勞務之事實，則於另案訴訟判決確定後，被告既已依確定判決一次給付原告薪資共4,119,356元，自難謂原告有何未給付工作報酬之情，況於另案訴訟期間，原告固因僱傭關係存否之爭執而未實際在被告公司服勞務，但原告為民國00年出生、仍為有工作能力之壯年人，其並非無從另尋工作，則原告於另案訴訟判決確定後，已實際取得被告依判決一次給付之薪資4,119,356元後，實難謂其有何受有損害權益之虞，從而，原告據此主張終止僱傭契約並請求被告給付資遣費云云，當屬無據。

②原告另主張被告未提撥先前解僱至復職期間之勞工退休金至其勞退專戶，則被告已違反勞工法令致有損害原告權益之虞

，故其依勞基法第14條第1項第6款終止與被告間之僱傭關係等語，此經被告否認，並以前詞置辯。查原告係自92年10月15日受僱於被告擔任駕駛員職務，被告以原告於98年9月9日發生有責肇事，致所駕駛之車牌號碼00-000號營業用大客車之車損超過20萬元為由，不經預告於98年9月18日解僱原告，經原告提起確認僱傭關係存在等訴訟（即本院100年度勞訴字第87號、臺灣高等法院高雄分院104年度重勞上更㈠字第4號、最高法院105年度台上字第1964號）業經判決確定，確認兩造間之僱傭關係存在，被告已通知原告於105年12月19日復職等事實，為兩造所不爭執；又查，證人蔡森煌於本院結證稱：伊係被告統聯公司高雄站的站長，伊認識原告，印象中原告於105年12月有到高雄站，原告說要來報到，原告說沒有領到公司一筆錢，原告說要延後報到，伊有去問法務，法務說延後三天給原告，同意原告延後三天報到，伊告知原告說公司已經同意原告延後到星期三報到，原告聽到後，沒有什麼反應，原告聽完之後就離開，伊就進去辦公室作伊的事情，後來星期三，原告沒有來公司報到等語（見本院卷第77頁反面至79頁），則可見被告雖於兩造另案確認僱傭關係存在之訴之訴訟期間，就兩造僱傭關係是否存在一事與原告為相異之主張，但於另案訴訟判決確定後，被告亦已通知原告復職而令原告得以自105年12月19日起實際上於被告公司服勞務，但原告並未自105年12月19日起實際上為被告公司服勞務，反而，於105年12月19日寄發存證信函予被告終止兩造間僱傭契約，則被告辯稱原告是否有復職之真意，非無依據，參以被告已於105年12月19日依另案訴訟之確定判決將4,119,356元匯入原告帳戶內，而兩造另案確認僱傭關係存在之訴訟期間本應由原告擔任駕駛員職務之勞務，實際上均由被告調度指揮其他駕駛員從事該勞務，原告卻仍於收受前述4,119,356元款項之同日寄發終止兩造僱傭契約之存證信函予被告，可見原告應已決意與被告終止僱傭關係；況另案訴訟就兩造僱傭關係存否之爭執，於訴訟上兩造乃各

執一詞，亦即，兩造之爭執需待司法程序審理而依判決程序確定之，故於訴訟期間有關原告受僱於被告之權益（如：雇主依法應提撥百分之六退休金），毋寧繫乎訴訟之結果而定，則縱使原告於另案確認僱傭關係存在訴訟之判決最後取得勝訴之結果，仍難謂此訴訟期間，被告有何預見其絕對必將敗訴之必然性，而預先為原告提撥百分之六退休金，故原告指摘被告未提撥先前解僱至復職期間之勞工退休金至其勞退專戶，係屬違反勞工法令云云，難謂有據，是原告據此主張依勞基法第14條第6款終止與被告之僱傭契約，為無理由，從而，原告於105年12月19日存證信函表明終止與被告間之僱傭契約，僅生民法第488條第2項終止兩造僱傭關係之法律效果，自無請求被告給付資遣費之權利。

2.綜上，原告主張依勞基法第14條第5、6款終止與被告之僱傭契約並請求被告給付資遣費云云，為無依據，應予駁回。

㈡原告主張被告應提撥勞工退休金265,101元至原告勞工退休金帳戶，有無理由？

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，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法取代前項規定之勞工退休金制度。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，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條、第14條第1、4項分別定有明文。

2.查被告不經預告於98年9月18日解僱原告，經兩造於另案訴訟判決確定，確認兩造間之僱傭關係存在，為兩造所不爭執，本件原告依另案訴訟判決認定之原告平均工資49,841元為本件之平均工資，雖經被告否認，並辯稱：原告每月薪資項目中僅本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、清潔代金等經常性、固定性給付，其餘均不得計入，因此原告98年1月至8月之月平均工資應為19,899元等語（見本院卷第100至101頁），然查，原告於98年1月至8月之月平均工資數額

為多少，經兩造於另案訴訟審理中攻擊防禦後，業經審理認定原告98年1月至8月之月平均工資為49,841元，此有原告所提出之臺灣高等法院高雄分院104年度重勞上更㈠字第4號民事判決（見本院雄司勞調卷第23頁反面至24頁）在卷可參，並經本院依職權調取另案訴訟即本院100年度勞訴字第87號、臺灣高等法院高雄分院104年度重勞上更㈠字第4號、最高法院105年度台上字第1964號等案卷核閱無訛，則兩造間就原告於98年1月至8月之月平均工資數額為多少之爭點，業經另案訴訟確定判決就此爭點認定「原告98年1月至8月之月平均工資為49,841元」，則就該爭執，於本件自有爭點效之適用，則被告前述同一辯詞，無可採認。又本件原告主張依勞工退休金提繳工資分級表，應屬月提繳工資分級表第38級即月提繳工資50,600元，已為被告所不爭執（見本院卷第101頁），準此，被告應為原告提繳之勞工退休金應為266,055元（計算式：50,600元x 6%x〈 87月＋19/30〉＝266,055元），扣除先前被告提撥之954元（見本院雄司調卷第44頁已繳納勞工個人專戶明細資料），原告得請求被告提撥265,101元（計算式：266,055元－954元＝265,101元）至被告退休金專戶，應屬有據，而應准許。

㈡原告主張其受有勞保年資之損害，被告應賠償其勞保老年給付損害金額614,600元，有無理由？

1.按我國勞工保險制度之保障的範圍，包括傷害、殘廢、生育、死亡及老年等5種給付，且採勞方、資方、政府三方負擔保險費的方式，勞工保險條例對各類被保險人訂有不同的負擔比例，本件兩造僱傭關係之原告應屬受僱於一定雇主之勞工，則其普通事故保險費由被保險人即原告負擔百分之20、投保單位即被告負擔百分之70，其餘百分之10則由政府補助，此有勞工保險條例第15條第1款規定可參，則於原告在職期間之勞保保險費繳納義務人非僅有被告一方，原告亦負有繳納勞保保險費之義務，合先敘明。

2.次按勞工保險採申報制度，並課予投保單位應為所屬被保險

人辦理相關保險手續之責任，此有勞工保險條例第11條規定可考，又勞工保險固然係屬在職保險，但勞工保險條例第9條之1亦規定被裁減資遣勞工得自願由原投保單位辦理繼續參加勞工保險，則屬在職保險之例外規定，於此情形之被保險人則應依規定按月繳納保險費至原投保單位，由原投保單位負責彙繳保險人，另依同條例第17條第5項前段規定可知，第9條之1規定之被保險人逾2個月未繳保險費者，以退保論。再按，勞工保險條例第17條第1項規定：「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」。經查，本件兩造於另案訴訟期間就僱傭關係是否存在為相異之主張，被告係主張其依法解僱原告而僱傭關係不存在，則被告於98年9月17日依勞工保險條例第11條之規定將原告向勞工保險局辦理退保一事，毋寧係被告本於勞工保險條例第11條課予投保單位應為所屬被保險人辦理相關保險手續之責任而為之行為，難謂被告之本意係為損害原告之權益；再查，被告已依另案訴訟之確定判決，於105年12月19日給付原告4,119,356元，而該另案訴訟確定判決據以計算之原告月平均工資49,841元之各項給付項目包括本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、清潔代金、延長工時加給（見本院雄司調卷第27頁反面之判決附表一），此係尚未扣除勞保、健保自行負擔的部分之薪資數額之事實，為原告所自承在卷（見本院卷第104頁反面），則原告於另案訴訟中並未將其本應繳納至勞工保險局之保險費扣除而為請求，又在另案訴訟判決確定後，原告亦受領被告所給付之4,119,356元（此金額係包含原告自己即被保險人應負擔之保險費），再於本件訴訟主張其勞保年資受損云云，應認原告之主張已屬權利濫用。綜上，原告主張其因被告辦理退保而受有勞保年資損害云云，核屬無據，應予駁回。

3.從而，原告主張其受有勞保年資損害，依勞工保險條例第17條第1項規定，向被告請求賠償勞保老年給付損害金額614,600元，並無依據，為無理由。

五、綜上述，原告依據勞工退休金條例第14條第1項規定，請求被告應提撥265,101元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，則無理由，應予駁回。

六、本判決所命給付未逾50萬元，依據民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行，被告陳明願供擔保聲請宣告免為假執行，經核原告勝訴部分，合於前開規定，爰酌定相當之金額准許之，原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回，而失所附麗，併予駁回。。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

八、原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2款，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　7　　日

民事第七庭法　　官　黃顗雯

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　　108　　年　　1　　月　　7　　日

書　記　官　邱靜銘