

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第95號

原告 秦瑞興

訴訟代理人 王瀚誼律師

複代理人 莊曜隸律師

被告 里展企業有限公司

法定代理人 宋錦興

訴訟代理人 李晉勛

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾捌萬玖仟伍佰叁拾壹元，及自民國一一〇年三月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾參萬柒仟叁佰柒拾陸元至原告於勞動部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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣貳拾捌萬玖仟伍佰叁拾壹元、新臺幣壹拾參萬柒仟叁佰柒拾陸元為原告預供擔保，各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、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項但書第3款定有明文。本件原告起訴時，原於聲明第2項請求被告應提繳新臺幣（下同）121,118元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶（勞專調卷第9頁）。嗣於本院審理時擴張該項聲明為請求被告應提繳137,376元至原告之勞工退休金專戶（本院卷第22頁），合於首揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告於民國104年7月28日起受僱於被告，約定每

日工資2,500元，自105年2月起，升職為領班，日薪調整為2,600元。被告於110年2月18日無正當理由扣減原告日薪200元，且未給付原告任職期間之特別休假未休工資，原告復發現被告長期就原告之勞工保險投保薪資有高薪低報及短少提繳原告勞工退休金之情形，被告顯已違反勞動契約及勞工法令，損害原告權益情節重大，原告乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於110年3月2日以高雄市政府郵局第23號存證信函終止兩造間之勞動契約，依勞工保險條例第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費162,067元【 $2,600\text{元} \times 22\text{日} \times (5 + 8/12) \times 1/2 = 162,067\text{元}$ 】。又原告自104年7月28日起至110年3月2日勞動契約終止時，共有特別休假56.75日未休畢，依勞基法第38條第4項規定，被告應給付原告特別休假未休工資147,550元（ $2,600\text{元} \times 56.75\text{日} = 147,550\text{元}$ ）。另被告未依勞工退休金月提繳分級表規定，為原告提繳如附表所示之勞工退休金，應補提繳差額137,376元至原告於勞保局之勞工退休金專戶。再原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，符合就業保險法所稱之非自願離職，原告自得依就業保險法第25條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明。並聲明：(1)被告應給付原告309,617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。(2)被告應提繳137,376元至原告於勞保局之勞工退休金專戶。(3)被告應發給原告非自願離職證明。(4)願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：原告工作不力，態度消極，且煽動其他員工不配合作業，輕忽工作程序與安全，造成同事受有職業傷害，致被告需負擔無過失補償責任，為促請原告注意，乃將原告調整為非領班職務，自無法領取主管津貼200元，原告竟因此情緒不佳，出勤至110年2月20日即不到工，而連續曠工3日以上，被告乃於110年3月11日公告將原告解僱；又原告薪資明細均有註記勞健保扣除金額，原告自始即知悉勞保申報金額，其自繳金額亦減少，且從無反對意思，原告以此終止勞

動契約與情理不合；另被告與原告約定之日薪遠高於勞基法之基本工資，其中已內含特別休假、退休金及假日工資，原告不得再請求被告給付特別休假未休工資及退休金等語。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（本院卷第22頁）：

- (一)原告自104年7月28日起受僱於被告，約定每日工資2,500元，105年2月起升職為領班，日薪調整為2,600元，被告於110年2月18日扣減原告日薪200元，原告於110年3月2日寄發高雄市政府郵局第23號存證信函，以被告扣減日薪200元及低報勞工保險投保薪資，違反勞動契約及勞工法令，致有損害勞工權益之虞，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，上開存證信函已送達被告。
- (二)原告於任職期間之特別休假均未休，被告亦未發給特休未休工資。
- (三)原告於104年7月28日至105年4月30日之勞工保險月投保薪資為43,900元，105年5月1日起為45,800元。
- (四)原告任職期間之每月工資如原告起訴狀第6-7頁明細及原證1薪資袋所載；原告於勞動契約終止前6個月（109年9月至110年2月）之平均工資為50,783元【 $(57,200 \text{元} \times 5 + 18,700 \text{元}) \div 6 = 50,783 \text{元}$ ，元以下四捨五入】。

五、本院之判斷：

- (一)原告主張被告於110年2月18日無正當理由扣減原告日薪200元，且被告長期就原告之勞工保險投保薪資有高薪低報之情形，顯已違反勞動契約及勞工法令，損害原告權益，原告乃依勞基法第14條第1項第6款規定，於110年3月2日以存證信函通知被告終止兩造間之勞動契約。被告則以前揭情詞置辯。是本件應審究之爭點為原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約是否有理由？原告請求被告給付資遣費、特別休假未休工資，並發給非自願離職證明及補提繳勞工退休金差額是否有據？

(二)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。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。勞工月投保薪資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位按勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實申報之餘地，此觀勞工保險條例第14條第1項、第2項、第14條之1第1項規定之意旨自明。是投保單位縱與勞工合意將投保薪資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務（最高法院107年度台上字第1854號判決意旨參照）。查原告104年8月至109年11月之每月工資如原告起訴狀第6-7頁明細所載（勞專調卷第19至20頁），此為被告所不爭執，均不低於55,000元，其月投保薪資應為45,800元，然被告僅以20,008元至23,800元不等之月投保薪資為原告投保，有原告之勞工保險被保險人投保資料表（明細）可按（勞專調卷第34至35頁），而低報原告之勞工保險投保薪資，此影響原告依勞工保險條例所得領取之各項勞保給付及依就業保險法所得請領之失業給付金額，致有損害原告權益之虞，原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，尚無不合。被告雖辯稱原告由薪資明細記載之勞健保自負額，即可知悉被告之勞保申報金額，其自繳金額亦減少，且從無反對意思，原告以此終止勞動契約與情理不合云云。按勞基法第14條第2項定有30日之除斥期間，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，三十日內行使，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號判決要旨參照）。又依原告提出之薪資袋，其上固有記載勞健保費扣款金額（勞專調卷第29頁），然其上並未記載被告申報原告之月投保薪資，原告或疏於法令或基於信任之故，未加注意依扣繳金額推算其月投保薪資，難認其自始即知悉被告有低報勞保投保薪資之情形，且被告違反該勞工法令之情形繼續發生，於停止其違反法令之行為前，原告皆有依法終止契約之形成權，業如前述，被告辯稱原告終止契約不合情理云云，尚無可採。

(三)按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。次按勞工退休金條例第12條第1項規定：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，不適用勞基法第17條之規定。經查，原告於勞動契約終止前6個月之月平均工資為50,783元，此為兩造所不爭執，原告任職期間自104年7月28日起至110年3月2日，其所得請求之資遣費為141,981元【 $50,783 \text{元} \times (5 + 213/360) \times 1/2 = 141,981 \text{元}$ ，元以下四捨五入】。

(四)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」修正前勞基法第38條定有明文。又特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，亦為修正前勞基法施行細則第24條第3款所明定。

01 次按105年12月21日修正公布並自106年1月1日施行之修正前
02 勞基法第38條第1項、第4項規定：「勞工在同一雇主或事業
03 單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假
04 ：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未
05 滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上
06 五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每
07 年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日
08 為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
09 休之日數，雇主應發給工資。」。又勞基法第38條第4項所
10 定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準
11 ：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計
12 發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終
13 結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。勞基法施
14 行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。查原告自
15 104年7月28日起受僱，依前開規定，其自105年7月28日起1
16 年以上2年未滿，享有特別休假7天，自106年7月28日起2年
17 以上未滿3年未滿，享有特別休假10天，自107年7月28日、
18 108年7月28日起均為3年以上5年未滿，各享有特別休假14天
19 ，自109年7月28日起5年以上10年未滿，享有特別休假15天
20 ，以上合計60天。被告雖辯稱其與原告約定之日薪遠高於基
21 本工資，其中已內含特別休假、退休金，原告不得再請求被
22 告給付特別休假未休工資及退休金等語，然為原告所否認，
23 被告亦未就兩造確有上開約定之事實舉證以實其說，自無足
24 採。則原告於各該年度終結之日薪為2,600元，其得向被告
25 請求之特別休假未休工資為61,600元（2,600元×60天=156
26 ,000元），原告請求147,550元，自無不可。

27 (五)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
28 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
29 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
30 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第
31 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（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。查原告任職期間薪資如附表月工資欄所示，依勞工退休金月提繳工資分級表，被告應為原告提繳如附表應提繳金額欄所示之勞工退休金，然原告實際提繳不足，共計短少如附表提繳差額欄所示之金額共計137,376元，此有原告已繳納勞工個人專戶明細資表存卷可按（本院卷第107至121頁），原告請求被告補提繳137,376元至其勞工退休金個人專戶，要無不合。

(六)按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條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有明文。本件原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約而離職，核與前揭條文所定非自願離職之要件相符，原告請求被告開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

六、綜上所述，原告請求被告給付資遣費141,981元、特別休假未休工資147,550元，合計289,531元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即110年3月19日（勞專調卷第89頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，暨提繳137,376元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並發給非自願離職證明，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，即非有理，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規

定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依附，而開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告，應併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 8 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

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 110 年 8 月 18 日
書 記 官 林 怡 君

附表：

年/月	月工資	依分級表之 月提繳工資	應提繳金額6%	被告實際 提繳金額	提繳差額
104/8- 104/12	55,000元 (2,500 × 22)	55,400元	16,620元 (55,400× 6%× 5=16,620)	6,000元	10,620元
105/1	55,000元	55,400元	3,324元 (55,400× 6%=3,324)	14,400元	27,072元
105/2- 105/12	57,200元 (2,600 × 22)	57,800元	38,148元 (57,800× 6%× 11=38,148)		
106/1- 106/12	57,200元	57,800元	41,616元 (57,800× 6%× 12=41,616)	15,132元	26,484元

(續上頁)

107/1- 107/12	57,200元	57,800元	41,616元 (57,800× 6%× 12=41,616)	15,840元	25,776元
108/1- 108/12	57,200元	57,800元	41,616元 (57,800× 6%× 12=41,616)	16,632元	24,984元
109/1- 109/11	57,200元	57,800元	38,148元 (57,800× 6%× 11=38,148)	15,708元	22,440元
合計：					137,376元