

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第29號

原告 吳俊男

羅玉婷

上二人共同

訴訟代理人

(法扶律師) 張逸婷律師

複代理人 陳思愷律師

被告 智皓實業有限公司

法定代理人 莊智慧

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告乙○○新台幣壹拾捌萬陸仟玖佰玖拾貳元，及自民國113年2月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。

三、被告應給付原告甲○○新台幣壹拾萬捌仟柒佰陸拾元，及自民國113年2月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告應提繳新台幣壹拾貳萬貳仟壹佰肆拾捌元至原告甲○○於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第一項得假執行，但於被告以新台幣壹拾捌萬陸仟玖佰玖拾貳元供擔保後，得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行，但於被告以新台幣壹拾萬捌仟柒佰陸拾元供擔保後，得免為假執行。

八、本判決第四項得假執行，但於被告以新台幣壹拾貳萬貳仟壹佰肆拾捌元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告乙○○自民國（下同）103年7月1日起受僱於被告，擔任技術員，於112年11月14日調閱勞保被保險人投保資料明細，發現被告對原告乙○○之投保薪資為短報，被告並有未逐日詳實記載勞工出、退勤時間之違法情事，致原告乙○○難以釐清實際出勤情形及加班費數額之違法情事。因此，原告乙○○於同年月16日寄發存證信函向被告主張被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定而終止勞動契約，並於同年月17日送達被告，故兩造間之勞動契約已於112年11月17日合法終止，被告依法應給付資遣費新台幣（下同）186,992元，並開立非自願離職證明書予原告乙○○。

(二)原告甲○○自104年5月1日起受僱於被告，擔任分條員，於112年11月20日遭被告依勞基法第11條第2款事由資遣，被告依法應給付資遣費135,760元，惟被告僅給付27,000元，尚有資遣費差額108,760元未給付；且被告於原告甲○○任職期間有遲延投保以及高薪低報之事，致原告受有勞退金差額122,148元之損害。

(三)為此，依勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項提起本訴。併聲明：1. 被告應給付原告乙○○186,992元，及自本案起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2. 被告應該開立非自願離職證明書予原告乙○○。3. 被告應給付原告甲○○108,760元，及自本案起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4. 被告應提繳122,148元至原告甲○○於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。5. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)原告乙○○部分

1. 原告乙○○以被告公司高薪低報、短給加班費、超時加班、

公司未準備出勤記錄等理由，終止勞動契約。但①高薪低報：因被告不熟知勞保法令未將伙食津貼和加班費納入投保薪資，經勞保局查核後以勸導式進行裁罰，並已繳交罰款，並補保費差額。又111年10月勞保局主動調高原告乙○○投保薪資為45,800元，但因其六個月(111/11-112/4)平均實領金額為39,930元，因此112年5月被告明白向原告乙○○告知後，向勞保局申請調降其投保薪資為36,300元。②短給加班費：經勞檢處查證結果，被告公司給付之加班費優於勞基法，因此該控訴不成立不罰。③超時加班：因被告公司採責任制且加班時間由乙○○自行調配安排，星期六加班3小時，星期日加班3.5小時。雖一星期連續上班7天，但不構成超時加班。因此該項指控亦不罰。④公司未準備出勤紀錄：原告乙○○自103年7月到公司上班以來，從未因上班沒打卡而有任何損害到其權益，或少領薪水。而原告甲○○就職以來每天遲到時數長達15分至30分不等，被告公司也從未扣薪水，舉凡遲到早退甚至臨時請假，公司從來沒有苛扣過一毛錢。原告二人均有被告公司鎖匙，其所提報之加班時間皆由原告告知於line群組上，被告公司均以信任之態度支付其加班費，並且優於勞基法規定給付，特休沒休完亦有給付現金。

2. 再者，原告乙○○自其103年就職起便已明確知悉上下班未打卡此事，其主張已超過法定之30日時效；另外112年5月被告公司明白向原告乙○○告知調降勞保投保薪資為36,300元，其也從每月薪資單知悉，其主張也已經超過可終止勞動契約的時效。何況，其主張也不符何勞基法第14條第1項第6款「致有損害勞工權益之虞者」之要件。
3. 被告於112年11月14日經勞檢處受檢告知法規後，當天即公告要求員工需如實簽到，但原告乙○○只簽到11/15全天及11/16上午，之後即曠職不來上班，被告於同年11月17日收到原告乙○○的存證信函，即於同年11月20日函覆公司將視同其主動提出自動離職，並要求其應辦理離職手續；續於同年

11月23日以曠職為由寄發存證信函終止與乙○○之勞動契約，依法自不需給予遣散費及非自願離職證明書。

(二)原告甲○○部分

1. 原告乙○○於104年向被告請求希望其妻甲○○能到被告公司幫忙其部份工作，但因原告甲○○當時有車禍債務，主動要求公司不申報其薪資所得，並將其薪資匯入其夫原告乙○○帳戶，公司同意後未將其工資列入人事費用報稅，也無法申報勞工保險，但期間均完整補助原告甲○○需自行負擔之健保費用、國民年金及勞保員工眷屬自付額。109年12月起原告甲○○改任職被告法定代理人另投資的久鉞科技公司擔任IC測試員，經同意後將其薪資申報於久鉞科技公司，至111年1月久鉞科技公司IC測試的工作結束，其勞健保(含勞退)即轉至被告公司投保。被告將其資遣時已支付實際投保勞保的年資，即自111年1月3日起至112年11月20日止，若以勞檢調整後實際平均薪資31,874元，新制資遣費為30,015元，扣除已支付27,000元，僅應補其資遣費3,015元。

2. 原告甲○○自104年5月1日起至109年11月30日止，因其主動要求不投保勞健保，而由被告為其繳納國民年金費用，有何權利要求再補提勞退金？且其要求被告將其薪資轉入其夫原告乙○○帳戶以逃避賠款，而致被告公司不能申報該員薪資之營業費用，既無薪資所得如何提報勞退金？之後雖有未按規定申報調整勞工退休金提繳工資，但被告也依勞保局函文於113年2月22日補繳至其勞工退休金帳戶20,317元。

(三)併聲明：駁回原告之訴及其假執行聲請。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告乙○○自103年7月1日起受僱於被告，擔任技術員。

(二)原告乙○○於112年11月16日寄發存證信函主張依勞基法第14條第1項第6款規定而終止勞動契約，並於同年月17日送達被告。

(三)原告甲○○自104年5月1日起受僱於被告，擔任分條員，但未投保勞保，之後於109年12月4日至111年1月3日投保勞保

01 於久鉞科技公司，再於111年1月3日投保勞保於被告。

02 (四)原告甲○○於112年11月20日遭被告依勞基法第11條第2款事
03 由資遣，被告曾給付資遣費27,000元。

04 四、本件爭執點及本院判斷如下：

05 (一)就原告乙○○終止勞動契約是否合法部分

06 1. 查被告就原告乙○○、甲○○二人之投保薪資確實未覈實申
07 報，即原告乙○○於112年5月至10月應申報投保薪資42,000
08 元或43,900元，但僅申報投保薪資36,300元；原告甲○○自
09 111年9月至112年9月應申報投保薪資31,800元或33,300元，
10 但僅申報投保薪資28,800元，有被告提出之勞動部裁處書可
11 稽（見本院卷第95至103頁），被告也坦承：「我不知道要
12 加入加班費來計算，伙食津貼我也不知道要（申）報」等情
13 （見本院卷第188頁）。

14 2. 再者，被告於112年11月14日接受勞動檢查後，陳述意見表
15 示：「基於信任關係，且長期以來乙○○都準時上班的基礎
16 下，再加上廠內有監視器可記錄30天的出勤紀錄，故以此為
17 計薪的依據。當時想請他們依勞工法規打卡，感覺有失對2
18 人信任，以致未要求打卡」，即承認確有違反勞基法第30條
19 第5項、第6項未備置勞工出勤紀錄、逐日詳實記載勞工出退
20 勤時間之違法事實，有被告提出之新北市政府裁處書可稽
21 （見本院卷第107至111頁）。

22 3. 由上可知，被告確實有違反勞動法令之情事，原告乙○○自
23 得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，但被告則
24 辯稱原告乙○○自112年4月已知悉投保薪資調降之事，且其
25 10多年來對於公司未設置打卡機制並無異議，早已逾勞基法
26 第14條第2項所定之30日除斥期間云云。經查，

27 (1)按勞基法第14條第2項規定：勞工依前項第6款（雇主違反勞
28 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動
29 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，以維持民事
30 法律關係之安定性。該終止契約之形成權，雖應於知悉雇主
31 有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30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112年度台上字第2395號判決參照）。

(2)被告違反勞基法第30條第5項、第6項規定「未備置勞工出勤紀錄、逐日詳實記載勞工出退勤時間」（即上下班未打卡）一節固然屬實，但原告乙○○自103年7月1日就職起即已明知被告公司並未設置打卡制度，多年以來此工作型態並無任何改變（即狀態繼續，而非行為繼續），原告乙○○卻直到9年後的112年11月17日才以此作為終止與被告間勞動契約的事由，顯然已超過法定30日的除斥期間。而且，備置勞工出勤紀錄之目的係為使勞工正常工作時間及延長工作時間明確化，以作為工時及工資之認定基礎，進而保障勞工權益。而依原告乙○○及被告分別提出之歷年薪資單所載（112年5月至10月見本院卷第33至35頁、104年5月至109年7月見本院卷第45至47頁、111年10月至112年3月見本院卷第167至169頁），被告於每月5日匯入工資時，都會在薪資單上方欄位詳細列舉「年資」、「勞保投保薪」、「本薪」、「競業補償金」、「伙食津貼」、「加班費」、「勞保費（自付額及公司負擔額）」、「健保費（自付額及公司負擔額）」、「補充保費（自付額及公司負擔額）」、「請假（扣款）」、「勞退金（公司負擔）」等項目，並在薪資單下方欄位詳細計載當月「應上班天數」、「實際上班天數」、「加班時間」、「加班費計算式（逐日依加班時數詳列加班費計算式，及是否另給予伙食津貼）」、「請假時數」（此部分未見扣薪）、「特休天數（說明特休天數如何計算，並依請假情形列計賸餘天數及時數）」，顯然被告已將原告乙○○每月工時及工資之認定明確告知。再者，被告也辯稱：「（加班時數）原告兩人說了就算數，他們會用LINE通知我，我按照LINE的內容計算加班費給他們，他們手上有公司

01 的鑰匙，他們可以隨時進出公司，他們講什麼，我就給什
02 麼，從來不苛扣他們講的」等語，並提出相關LINE對話紀錄
03 為證（見本院卷第255至257頁），且原告乙○○多年來就其
04 每月工時及工資、特休等項目之計算也從未提出異議，足認
05 其權益並無遭受任何損害，亦無證據證明有受損害之虞。從
06 而，原告乙○○以此部分事由終止勞動契約，顯不合法。

07 (3)關於原告乙○○之投保薪資未覈實申報（高薪低報）一節，
08 被告雖坦承屬實，惟辯稱：原告乙○○自112年4月已知悉投
09 保薪資調降之事，早已逾勞基法第14條第2項所定之30日除
10 斥期間云云。經查，依勞保局查核結果，原告乙○○自111
11 年11月起至112年4月止，每月工資金額為38,710元至43,635
12 元不等，均低於45,800元（見本院卷第99頁），故被告據此
13 向勞保局申請調降原告乙○○之投保級距為36,300元，並於
14 112年6月5日發放5月份工資時，於薪資單上明白通知「勞保
15 投保薪36300」、「112.4.10調降」，之後於112年6月、7
16 月、8月、9月、10月薪資單上也都有相同記載，此有原告乙
17 ○○提出之112年5月至10月薪資單可稽（見本院卷第33至35
18 頁）。而依勞保局函文所載（見本院卷第241至245頁），原
19 告乙○○於112年5月至10月應申報投保薪資為42,000元或4
20 3,900元，並應按月依投保薪資提繳6%勞工退休金，但被告
21 卻僅申報投保薪資36,300元，並依此金額提繳退休金，即屬
22 違法，而其中原告乙○○10月份薪資是在112年11月5日匯
23 入，被告也於該時間提繳勞工退休金，足認被告之高薪低
24 報、短提繳勞工退休金等違法行為即繼續到該日無疑（即行
25 為繼續，而非狀態繼續），故原告乙○○係於同年月16日依
26 勞基法第14條第1項第6款終止契約，顯然並無逾該條第2項
27 所定之30日期間，應屬合法終止勞動契約。

28 (二)就原告乙○○請求資遣費186,992元部分

29 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
30 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
31 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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6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。由此規定可知，勞工請求雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。

2. 原告乙○○主張於112年11月17日依勞基法第14條第1項第6款規定通知被告終止勞動契約一節，業經認定合法，已如前述，自得依上述規定請求被告給付資遣費。經查，原告乙○○任職於被告期間為103年7月1日起至112年11月17日止，於兩造勞動契約終止前6個月（即112年5月至10月）之工資分別為37,985元、44,220元、45,200元、37,840元、37,280元、36,685元，有前述薪資單可稽，平均工資應為39,868元【計算式：（37,985元+44,220元+45,200元+37,840元+37,280元+36,685元）÷6個月=39,868元】，則原告乙○○得依勞基法第14條第4項準用第17條第1項、勞退條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費186,992元，此並有勞動部資遣費試算表可稽（見本院卷第37頁）。

(三)就原告乙○○請求開立非自願離職證明書部分

1. 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；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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。
2. 查本件原告乙○○依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約合法，已如前述，故原告乙○○請求被告發給非自願離職證明書，符合前述規定，應予准許。

(四)就原告甲○○請求資遣費差額108,760元部分

1. 原告甲○○主張於任職被告期間為104年5月1日起至112年11月20日止，並提出被告在遭勞動部勞工保險局核處罰鍰後，向該局自104年5月1日起補提勞工退休金之明細表為證（見本院卷第43頁）。

- 01 2. 被告雖抗辯依勞保被保險人投保資料表所載，原告甲○○於
02 109年12月4日起至111年1月3日是改任職並投保在久鉑科技
03 公司（見本院卷第40頁），被告法定代理人並陳稱：「負責
04 人潘致成是久鉑科技公司的研發人員，我只是監察人，久鉑
05 科技公司有10個股東，久鉑科技公司主要是做 I C 設計，被
06 告主要做磨切條碼標籤，兩個工作內容不一樣，測試員做測
07 試，一直重複做，會電腦就可以做，她做久鉑科技公司的工作，
08 薪資就由久鉑科技公司給付，當時的加班費就是被告智
09 皓實業有限公司的加班費。」等情（見本院卷第251頁），
10 惟此經原告否認，並主張：「久鉑科技公司是109 年才設立的，
11 但是原告甲○○從104 年就到被告公司任職，勞僱關係
12 一直存在兩造之間，原告甲○○依被告負責人的指示，偶而
13 在久鉑科技公司從事支援的工作，是因為不好意思反抗負責人，
14 但並非是從事久鉑科技公司的工作，至於原告甲○○的
15 加班費也並不是都是固定3,000元，3,000元應該是被告於11
16 2 年補提勞退的時候，自行提報的數字與原告甲○○實際向
17 被告所領得之薪資金額不符合」等語（見本院卷第252
18 頁），而且被告也無法提出原告甲○○也自被告公司離職之
19 證明，並坦承：「（原告兩人的工作地點有改變？）沒有，
20 都在林口民生路10號，久鉑科技公司登記地點也在10號，實
21 際工廠在12號，原告乙○○都在10號這邊工作，原告甲○○
22 有時在10號工作，有時在12號工作，10號是做分條，12號是
23 做 I C 檢測的工作」等語（見本院卷第251頁），再依原告
24 甲○○提出之112年5月至9月薪資單所載（見本院卷第33至3
25 5頁），被告在薪資單上也明白記載「104年5月到職」、
26 「年資95m（96m、97m、98m、99m，m即月）」等文字，顯然
27 承認原告甲○○在被告公司自104年5月起有持續任職之事
28 實。從而，原告甲○○任職被告期間應認定為自104年5月1
29 日起至112年11月20日止。
- 30 3. 原告甲○○於勞動契約終止前6個月（即112年5月至10月）
31 之工資分別為31,760元、31,520元、32,658元、31,840元、

31,280元、31,360元，有前述薪資單可稽，平均工資應為31,736元【計算式：(31,760元+31,520元+32,658元+31,840元+31,280元+31,360元)÷6個月=31,736元】，則原告甲○○所得請求資遣費應為135,760元，有勞動部資遣費試算表可稽（見本院卷第37頁）。

4. 原告甲○○於112年11月20日遭被告依勞基法第11條第2款事由資遣，被告僅給付資遣費27,000元，為雙方所不爭執，則原告甲○○請求被告給付資遣費差額108,760元，即有依據，應予准許。

(五)就原告甲○○請求勞退金差額122,148元部分

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，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。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，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。
2. 原告甲○○自104年5月1日受雇之初，本薪已有24,000元，後陸續調薪為26,000元、28,000元、29,000元，原告甲○○自104年5月1日受雇之初，本薪已有24,000元，後陸續調薪為26,000元、28,000元、29,000元，有104年5月、104年8月、106年6月、109年7月之薪資表可證（見本院卷第45至47頁），上開薪資表同時記載原告乙○○、原告甲○○二人之薪資明細，二人實領薪資合計數額，與當月被告合併匯入原告乙○○薪資帳戶之數額均相符，有原告乙○○之郵政存簿儲金簿可稽（見本院卷第49至56頁），足見上開薪資表確為真正；除上開期間有短提情形外，被告於111年1月3日至同年8月此段期間，僅以28,800元之月提撥薪資級距為甲○○提繳勞退金，然原告甲○○自109年7月起底薪已調高為29,000元（見本院卷第47頁），提繳薪資級距應為30,300元，故此期間被告亦有短提繳之情形。而自111年9月以後之提撥數

01 額，原告已自認無誤未予請求。從而，被告自104年5月至11
02 1年8月應為原告甲○○補提繳之勞退金應為150,372元，扣
03 減被告於上開期間已提繳28,224元，尚有差額122,148元，
04 此有原告甲○○勞退金明細表可稽（見本院卷第57至58
05 頁）。

06 3. 被告雖抗辯於原告甲○○於109年12月4日起投保在久鉅科技
07 公司之前，每月均為其繳納國民年金，也曾依勞保局函文於
08 113年2月22日補繳至其勞工退休金帳戶20,317元，均應予以
09 扣減其所請求之勞工退休金云云。惟查，依前述原告甲○○
10 104年5月、104年8月、106年6月、109年7月之薪資表所載，
11 被告確實為原告甲○○負擔國民年金778元，但投保國民年
12 金保險與提繳勞工退休金為不同之兩個制度，性質不同，金
13 額無法互相抵銷，而且投保國民年金者僅於同時具有勞保及
14 國保年資者，於計算勞保年資時可併計國保有效年資，可分
15 別依各該保險年資同時領取國保及勞保老年年金給付而已，
16 此有勞保局相關資料可稽（見本院卷第267至270頁），對於
17 被告應依法提繳勞工退休金之義務並無任何影響。另外，被
18 告雖於113年2月22日補繳勞工退休金20,317元，但依其所提
19 出之勞保局函文所載，該筆金額是同時針對原告乙○○、原
20 告甲○○二人於111、112年間未覈實申報調整月提繳工資所
21 短提繳之勞工退休金，將該二人應補收之金額合併計算（見
22 本院卷第241至245頁），而其中有關原告甲○○未覈實申
23 報、逕予調整部分是從111年9月起算，但原告甲○○於請求
24 勞工退休金差額時已經未列計111年9月起之金額，故被告再
25 抗辯應予扣減20,317元，即無理由。

26 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1
27 項、第14條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項
28 等規定，請求被告(一)各應給付原告乙○○、甲○○資遣費18
29 6,992元、108,760元，及均自本案起訴狀繕本送達之翌日即
30 113年2月2日（見本院卷第65頁）起至清償日止，按週年利
31 率5%計算之利息，(二)開立非自願離職證明書予原告吳俊，及

01 (三)應提繳122,148元至原告甲○○於勞工保險局設立之勞工
02 退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。

03 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
04 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
05 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
06 有明文。本件判決第1、3、4項為被告即雇主敗訴之判決，
07 依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

08 至於開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給
09 付，性質上不宜為假執行之宣告，應予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
11 與判決結果無涉，不再一一論述。

12 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日
14 勞動法庭 法 官 劉以全

15 以上正本係照原本作成

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日
19 書記官 許慧禎