

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第107號

原告 張心齡

訴訟代理人 楊承彬律師（法扶律師）

被告 登美有限公司

法定代理人 林夢三

訴訟代理人 吳宜臻律師

沈柏巨律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應將新臺幣18,252元為原告匯入設在勞工保險局之個人
退休金帳戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之9，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣
18,252元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

- 一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行
地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。次按以勞工為
原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務
所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判
管轄，勞動事件法第5條亦有明文。查，被告雖設址於臺北
市，惟原告於任職期間，對於被告位於臺中市客戶進行拜訪
或銷售等事宜，被告不否認，足證原告與被告本於勞動契約
所約定之債務履行地涵蓋臺中地區，是被告聲請本件移轉管
轄臺灣臺北地方法院，原告已表示不同意，被告復為本件言

01 詞辯論，故本院自有管轄權，先予敘明。

02 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減
03 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
04 項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞
05 動事件亦適用之。本件原告起訴時，訴之聲明第(二)項為：被
06 告應提繳新臺幣（下同）32,448元至原告之勞工退休金個人
07 專戶（見本院卷第11頁）；嗣於民國112年11月15日以民事
08 縮減訴之聲明暨準備理由(二)狀，將上開聲明變更為：被告應
09 提繳22,224元至原告之勞工退休金個人專戶（見本院卷第21
10 3頁）。此聲明變更並未變更訴訟標的，核屬減縮應受判決
11 事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

12 乙、實體方面：

13 壹、原告主張：

14 一、原告自109年7月1日起受僱於被告擔任中區業務主任，上班
15 時間為週一至週五，上午9時至下午6時，每月薪資為58,000
16 元，於次月5日前發放。000年00月間，被告以電話片面通知
17 原告，自111年1月起工資每月減薪6,000元，原告反對未
18 果，被告仍執意為之，並藉故對原告工作多有刁難，甚至惡
19 言及三字經相向，致原告身心俱疲，於000年0月間以電子郵件
20 向被告終止兩造勞動契約之意思表示（即112年2月28日為
21 終止日）。被告自111年1月起至112年2月止，每月短少工資
22 6,000元，合計84,000元，被告應給付之；另原告任職期間
23 月薪為58,000元，被告未覈實為原告提繳勞工退休金，有高
24 薪低報之情事，依勞工退休金月提繳工資分級表，被告每月
25 應為原告提繳3,648元勞工退休金至原告專戶，原告自得依
26 法請求補提繳勞工退休金之差額共22,224元。因被告有短少
27 工資之情事，符合勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項
28 第5款及第6款事由，原告得依勞工退休金條例第12條第1項
29 規定，請求被告給付資遣費82,638元【計算式：62,000元×
30 (2+243/365)÷2=82,638元，元以下四捨五入，以下均
31 同】。原告於112年4月18日向社團法人台中市勞雇關係協會

01 申請勞資爭議調解，因未有共識而調解不成立。為此，原告
02 爰依據勞動契約關係、勞基法第22條第2項、勞工退休金條
03 例第12條第1項等規定，提起本件訴訟。

04 二、對被告抗辯之陳述：

05 (一)被告雖抗辯兩造於應徵時，原告雖提及曾任職於美商登士柏
06 西諾德股份有限公司（下稱美商公司），但未聲稱每年業績
07 達1,200萬元，被告係依其自主意思而給付原告月薪58,000
08 元，兩造未約定原告需每年應達成營業目標，且被告亦未提
09 出具體營業目標之金額；。

10 (二)被告抗辯原告自行要求勞工退休金投保級距為43,900元，並
11 提出原告書寫加保金額43900之字條，惟此係被告為便利辦
12 理原告到職程序而指示原告所寫，且提繳勞工退休金屬雇主
13 義務，勞工無相應之附隨義務，原告自不可能刻意損害自身
14 之權益，而要求雇主短少提繳勞工退休金。被告自認未依法
15 為原告足額提繳勞工退休金，有違反勞動法令之情事，原告
16 自得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求
17 被告給付資遣費。

18 (三)被告抗辯原告係任意終止勞動契約，惟原告於112年2月2日
19 向被告提出離職時，表示因生涯規劃及公司制度因素而請
20 辭，不得逕自認定原告單純自請離職，況且於112年5月11日
21 社團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解時，原告主張被
22 告有非法減薪及未足額提撥勞工退休金等情事，於112年2月
23 2日提出離職係符合勞基法第14條第5款規定事由。

24 三、聲明：

25 (一)被告應給付原告166,638元，及自起訴狀繕本送達之翌日起
26 至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

27 (二)被告應提繳22,224元至原告之勞工退休金個人專戶。

28 (三)原告願供擔保請准宣告假執行。

29 貳、被告答辯：

30 一、緣被告從事醫材業務工作性質，聘僱條件需每年須達成一定
31 金額之營業目標，原告於應徵時陳稱前任職於美商公司時每

01 年業績達1,200萬元，被告始以月薪58,000元聘僱，惟原告
02 任職滿18個月（即110年12月31日）僅達成309萬3,220元業
03 績，與先前所稱落差甚大，兩造係合議同意減薪6,000元，
04 並非被告單方面減薪，且調整工資為每月52,000元時間長達
05 14個月，原告均未表示反對意思，迨至離職前，未據此終止
06 勞動契約及請求資遣費，即有默示同意領取調整後之薪資，
07 而與被告繼續勞動契約關係，原告請求被告給付短少工資8
08 4,000元為無理由。

09 二、原告於112年2月2日以電子郵件寄發離職申請書，其內容表
10 示個人生涯規劃與公司制度因素請辭，離職日期為112年2月
11 28日；被告全體職員未曾對原告有口出惡言、三字經之情
12 事，不符合勞基法第14條第1項第5款、第6款事由，原告提
13 出離職時，未曾主張受有非法減薪或刁難等情，或依勞基法
14 第14條第1項第6款規定終止；兩造勞動契約既因原告自請離
15 職而終止，自無從再依勞基法第14條第1項第6款規定終止，
16 自不得請求資遣費。原告請求補提繳勞工退休金差額部分，
17 其於應徵時自行要求投保43,900元級距，卻事後反悔；臺北
18 市勞動局核實被告為員工投保勞工退休金金額，僅原告部分
19 有誤，其餘均無誤，顯見係原告當初自行要求投保金額，非
20 被告故意為之，被告亦遭勞動部勞工保險局（下稱勞保局）
21 裁罰5,000元，並向勞保局補繳原告之勞工退休金差額10,30
22 4元，原告此部分已無損害，自不得再請求。

23 三、答辯聲明：原告之訴駁回。

24 參、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項（見本院卷
25 第344至345頁），如下：

26 一、不爭執事項：

27 (一)原告自109年7月1日起受僱被告，擔任中區業務主任乙職，
28 每週星期一至星期五為上班日，每日上班時間為上午9點到
29 下午6點，原告到職時之原約定薪資為每月58,000元，於次
30 月5日前發放。

31 (二)被告自111年1月起，原告月薪由58,000元減為52,000元。

01 (三)被告因未依勞工退休金條例規定，覈實申報提繳勞工退休金
02 (即以多報少)，遭勞保局以112年8月28日保退二字第1126
03 0130541號裁處書課處罰鍰5,000元(被證5)。

04 (四)被告依勞保局112年8月28日保退二字第11260130540號函
05 (被證6)所示逕予調整(如附月提繳工資明細表)內容補
06 提繳原告之勞工退休金(被證7、8、原證8)。

07 (五)原告於112年2月2日對被告為終止兩造間勞動契約之意思表
08 示，離職日期為112年2月28日(即自112年3月1日起離
09 職)，內容記載「本人因個人生涯規劃&公司制度因素，今
10 日向公司請辭中區業務主任一職……」等語(被證3所示離
11 職申請書)。

12 二、爭執事項：

13 (一)原告請求被告給付自111年1月起至112年2月止，每月薪資差
14 額6,000元，共計84,000元，有無理由？

15 (二)原告請求被告補提繳如原告112年11月15日「民事減縮訴之
16 聲明暨準備理由(二)狀附表二所示之勞工退休金差額共22,224
17 元至勞工退休金個人專戶，有無理由？

18 (三)原告主張係依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定終止
19 兩造間勞動契約，有無理由？(被告抗辯原告係自請離職)

20 (四)原告請求被告給付資遣費82,638元，有無理由？

21 肆、得心證之理由：

22 一、原告請求被告給付自111年1月起至112年2月止，短給付薪資
23 共計84,000元，為無理由：

24 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
25 即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思
26 表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效
27 果意思者而言(最高法院29年上字第762號判例意旨參
28 照)。又雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得選擇請求
29 雇主依約給付報酬；或選擇不經預告終止契約，並請求雇主
30 發給資遣費(勞基法第14條第1項第5款、第4項準用第17條
31 規定參照)。苟勞工經雇主片面減薪後，既未向雇主表示終

01 止勞動契約並請求給付資遣費，復長期領取扣減後之薪資，
02 而未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡
03 自身利益後，已默示同意領取扣減後之薪資，而與雇主繼續
04 勞動契約關係，即與單純之沈默有別（參照最高法院106年
05 度台上字第1901號判決意旨）。

06 (二)原告主張被告未經協調，亦未取得其同意，自111年1月起即
07 每月逕自減薪6,000元，將薪資調整為52,000元，惟為被告
08 所否認，並以前揭情詞置辯；查：被告自111年1月起即調整
09 原告每月薪資為52,000元，即每月減薪6,000元，時間長達1
10 4個月（即自111年1月起至112年2月離職止），且與被告繼
11 續勞動契約關係，期間，原告均未表示反對意思，迄至離職
12 前，且於112年2月2日離職申請書上亦無記載被告減資有違
13 反勞基法第14條第1項第5款、第6款事由，據此終止勞動契
14 約，並請求資遣費，即有默示同意領取調整後之薪資，而與
15 被告繼續勞動契約關係。基上，原告既默示同意領取減薪之
16 工資，則原告前揭主張，自乏所據。

17 二、原告請求被告補提繳之勞工退休金差額共計18,252元，為有
18 理由：

19 (一)按投保單位依勞工保險條例第10條之規定為其所屬員工辦理
20 參加勞工保險手續及他有關保險事務，應解釋為強行契約法
21 規之一種。蓋勞工保險乃屬強制保險，雇主不得以任何事由
22 拒絕為員工加保。又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞
23 工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金
24 個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞
25 工每月工資百分之6，已如上述。又依同條例第31條第1項規
26 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
27 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
28 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
29 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
30 勞工退休金條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
31 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產

01 受有損害，自得請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之
02 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
03 退休金專戶，以回復原狀。

04 (二)查，原告任職後原約定薪資為每月58,000元，自111年1月起
05 減薪6,000元，變為52,000元。被告確實未覈實為原告申報
06 提繳勞工退休金，僅以每月43,900元申報，遭勞保局以112
07 年8月28日保退二字第11260130541號裁處書課處罰鍰5,000
08 元等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項第(一)至(三)項），並
09 有，勞保局裁處書在卷可佐（見本院卷第121至125頁被證
10 5）。另被告已依勞保局112年8月28日保退二字第112601305
11 40號函所示逕予調整（如附月提繳工資明細表）內容補提繳
12 原告之勞工退休金乙情，亦有上開函文、月提繳工資明細
13 表、繳款單等在卷可佐（見本院卷第127至141頁被證6至9、
14 卷第223至225頁原證8），上開事實應堪信實。

15 (三)被告雖以原告任職時自行要求投保43,900元級距，卻事後反
16 悔，並提出手寫書（見本院卷第119頁被證4）乙情；然查，
17 被告於原告自109年7月任職起，即以投保級距43,900元為原
18 告提撥勞工退休金，有勞工退休金個人專戶明細資料在卷可
19 佐（見本院卷第223至225頁原證8），足見被告確實未覈實
20 為原告提撥足額勞工退休金，縱原告同意以上開金額提繳勞
21 工退休金，即以多報少，惟此既違反前開勞工保險條例之強
22 制規定，依民法第71條之規定，兩造間上開約定應屬無效，
23 被告自無法免除依法為原告覈實提撥勞工退休金之義務。又
24 被告自109年7月起至110年12月止，此段期間應以原告每月5
25 8,000元之薪資為原告提撥勞工退休金，亦即投保級距標準
26 應為60,800元，每月即應提繳3,648元，惟被告每月僅提繳
27 2,634元，尚不足1,014元，共計18,252元【計算式：1,014×
28 18=18,252】，另自111年1月起至112年2月止，原告既默示
29 同意領取減薪之工資，亦即每月薪資為52,000元，如上論
30 述，併觀以勞保局命被告補提繳之附月提繳工資明細表，此
31 段期間均符合標準級距而提撥，被告已補繳共計10,304元，

01 原告就此部分並無損害。基此，原告請求被告補提繳之勞工
02 退休金應為18,252元，逾此範圍之請求，於法無據，不應准
03 許。

04 三、原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，終止
05 兩造間勞動契約，為無理由：

06 (一)按勞工依勞基法第14條第1項第5款或第6款規定終止勞動契
07 約時，固無須將其據以終止之具體事由（如雇主積欠薪資之
08 數額、違反勞動契約之實際情節等）告知雇主，然非謂勞工
09 在終止勞動契約時，縱使從未表明係因雇主有前述規定所指
10 事由，而欲依勞基法相關規定終止勞動契約，甚或在已明示
11 係自請離職之情況下，仍得以事後解釋之方式，強認勞工當
12 時係以勞基法第14條第1項第5款或第6款之規定終止勞動
13 契約。蓋勞工如已基於其勞動契約當事人之地位，明白表示
14 欲自請離職而終止契約，該勞動契約之終止事由即應為勞工
15 之任意終止，尚不得事後再審酌勞工是否得另以勞動基準法
16 第14條第1項各款作為終止勞動契約之事由，並據以「變
17 更」其關於終止勞動契約之意思表示內容，否則，不僅顯與
18 契約自由之本旨相悖，亦使勞僱雙方之權利義務關係陷於不
19 確定，殊非可取。

20 (二)原告於112年2月2日8時05分許，以電子郵件併以附件「離職
21 申請書」向被告表示辭職乙情，有離職申請書在卷可稽（本
22 院卷第111至113頁），且原告亦不否認上開離職申請書為其
23 書寫寄送（見本院卷第167頁），僅表示係因被告減薪制
24 度、遭被告三字經等惡言相向，及未依法覈實提撥勞工退休
25 金等構成勞基法第14條第1項第5款、第6款事由之行為，方
26 決定終止勞動契約，尚非單純自願離職云云。然查：

27 1.依離職申請書內容觀之，原告於112年2月2日係因個人生涯
28 規劃與公司制度因素，向被告主動請辭，離職日期為112年2
29 月28日，於112年2月底前完成離職工作交接，併請公司各部
30 門協助相關離職手續，並未記載依勞基法第14條第5款或第6
31 款之規定終止勞動契約，亦未向被告表示終止勞動契約及請

01 求給付資遣費，顯見均未提及任何欲依勞動基準法規定終止
02 契約之意思，自無從據以認定原告於112年2月2日係依勞基
03 法第14條第1項第5款、第6款事由終止兩造間勞動契約。

04 2.又上開離職申請書雖記載「公司制度」字樣；惟申請書所載
05 公司制度究竟係指何制度，均未具體指明，縱如原告所指被
06 告有未依法覈實為其提撥勞工退休金，或違法減薪，惟原告
07 斯時已知悉此情狀存在，卻未具體記載，亦未向被告請求依
08 法提撥，及請求給付薪資差，亦未向被告表示有違反勞基法
09 第14條第1項第5款、第6款之規定而終止勞動契約；且按表
10 意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意
11 思表示，不因之無效。但其情形為相對人所明知者，不在此
12 限；又當事人主張有利於己之事實者，就其事實由舉證之責
13 任，民法第86條、民事訴訟法第277條前段分別定有明文。
14 是縱認原告於提出離職申請書時，對於辭職原因確有真意保
15 留之情事，惟其既在辭職通知書上記載為「公司制度」，復
16 未能舉證證明被告於受該終止勞動契約之意思表示時，即明
17 知原告無欲為該意思表示之拘束，則參照前揭法條之規定，
18 原告自請辭職之意思表示仍不因之而無效。

19 3.又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
20 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。而請求履行債務之
21 訴，原告就其所主張債權發生原因之事實，固有舉證之責
22 任，若被告自認此項事實而主張該債權已因清償而消滅，則
23 清償之事實，應由被告負舉證之責任（最高法院28年渝上字
24 第1920號判例參照）。原告另就遭被告三字經等惡言相向乙
25 情，未提出積極事證供本院調查，是原告為此主張，即有疑
26 義，且於離職申請單上亦無此部分事由之記載，是難為其有
27 利之認定。

28 4.是以，原告既於112年2月2日以離職申請書通知書具體表明
29 係因個人生涯規劃與公司制度因素請辭，則依前開說明，自
30 應認原告當時係自請離職為任意終止勞動契約，而非以勞基
31 法第14條第1項第5款或第6款規定終止甚明，且無論被告實

01 際上是否具有上述規定所列之事由，對於原告當時乃自請離
02 職之認定而言，均無任何影響，是原告以前述理由，主張其
03 係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約云
04 云，顯不足憑採。

05 5.另原告主張其於112年5月11日社團法人台中市勞雇關係協會
06 勞資爭議調解時，主張被告有非法減薪及未足額提撥勞工退
07 休金等情事，於112年2月2日提出離職係符合勞基法第14條
08 第5款事由乙情；惟按終止權又屬形成權之一種，形成權於
09 權利人行使時，即發生形成之效力（最高法院100年度台上
10 字第170號判決要旨參照），是終止之意思為形成權之行
11 使，一經行使即發生效力。兩造勞動契約既經原告於112年2
12 月2日提出離職申請而於同年2月28日終止，自無由原告嗣後
13 於勞資爭議調解時，再以112年2月2日提出離職係符合勞基
14 法第14條第5款事由為終止，是原告此部分主張，仍難認可
15 取，附此敘明。

16 四、原告請求被告給付資遣費，為無理由：

17 承上，原告係於112年2月2日自行申請離職，為任意終止勞
18 動契約，並非依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止
19 該勞動契約，則其請求被告給付資遣費82,638元，於法無
20 據，不應准許。

21 伍、綜上所述，原告依勞工退休金條例規定，請求被告提撥勞工
22 退休金18,252元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，
23 應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。至原告
24 敗訴部分，其訴既經駁回，此部分之假執行聲請即失所附
25 麗，併予駁回之。

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

01 行。

02 柒、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
03 審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

04 捌、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
06 民事勞動庭 法 官 吳昶儒

07 正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 5 月 1 日
11 書記官 陳麗靜