臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第135號

原　　告　洪秋珍

000000000000000000

訴訟代理人　沈柏亘律師

被　　告　伊頓飛瑞慕品股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　嚴慶和

訴訟代理人　李衣婷律師

上列當事人間請求資遣費等事件，於民國114年4月15日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國94年9月8日起受僱於被告，擔任加工部作業員，出勤時間為每週一至五，每日工作8小時，週休二日，約定工資每月新臺幣（下同）37,100元（實領工資），自113年2月1日起至同年7月31日止，平均工資為56,868元【計算式：（36,564元＋93,829元＋47,633元＋66,567元＋50,305元＋46,310元）÷6月＝56,868元】。原告於113年8月22日因車禍（下稱系爭車禍）傷及腦部，需長期休養，於同年11月4日應被告要求至被告處辦理留職停薪，被告要求原告簽立傷病留職停薪申請書（下稱系爭申請書），其上申請留職停薪注意事項記載「留職停薪期間將暫停該員之勞工保險及團保，並將暫時停止勞工退休金之提撥。」等語，原告當場提出反對，並表明依法勞工保險（下稱勞保）不能退保，且稱「10成全都我自己提繳，可以嗎？」，惟為訴外人即被告員工金純伶拒絕，可

知原告確實有於113年11月4日向被告表達希望繼續投保勞保之意，惟遭被告拒絕，被告復於同年月5日違法將原告之勞保、全民健康保險（下稱健保）退保，顯已違反勞工法令。原告乃於同年月15日寄發歸仁郵局143號存證信函（下稱系爭存證信函）通知被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項、第17條規定，請求被告給付資遣費、預告工資及非自願離職證明書，惟被告仍不理會。原告復於同年月19日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款、第17條規定，請求被告給付資遣費約24萬元、預告工資30日、年終獎金4萬元，共約32萬元，然仍調解不成立。

（二）原告不諳法律，雖以系爭存證信函通知被告僅提及勞基法第14條第1項規定，復於113年11月19日勞資爭議調解時，表明本件糾紛在於「原告113年11月16日因病申請留職停薪，發現公司無故將勞保退保，公司留職停薪上的注意事項都與法規不符，影響勞方權益…資方告知勞方說不能讓他一人承擔全部保費（註：故不讓勞方繼續加保勞保）…」等語，應足以推認原告所指終止勞動契約之事由乃系爭申請書之注意事項及不許原告繼續投保勞保之作為違背法令，影響勞方權利。又原告固於114年1月7日言詞辯論期日表示其係依勞基法第14條第1項第1款規定終止勞動契約，惟此仍係原告不諳法律之故，原告直觀之理解僅係「被告騙我、給我簽假的契約」，故誤認適用法條，然依原告歷次對於具體事實理由之描述，顯見原告一直爭執者係要繼續投保勞保而遭被告拒絕，是原告並無違反誠信原則或罹於除斥期間。

（三）依最高法院110年度台上字第22號民事判決意旨：勞基法第14條第1項第6款賦予勞工終止權，係因雇主依法負有為勞工提供安全無慮之工作環境之義務，此為維繫勞工工作能力及生存最重要目的，雇主違反勞動契約或勞工法令，致損害勞工權益之虞者，對勞工即屬「重大事由」，勞工

得不經預告終止勞動契約，自不得將該規定限縮解釋為僅限於雇主有「違反情節重大」之情形。被告強迫原告於113年11月4日簽署系爭申請書，強迫原告放棄繼續投保勞保之權利，爾後遭原告提起法律上救濟，始亡羊補牢回復原狀，非被告所稱無退保、誤操作退保、依行政指導退保等推諉卸責之詞。被告拒絕原告於留職停薪期間繼續投保勞保並逕予退保之行為，乃違反勞工保險條例第9條、勞工保險條例施行細則第21條之規定，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，應屬有據。

（四）原告請求被告給付下列項目及金額：

１、資遣費341,208元：

原告受僱被告之年資為19年，每月平均工資為56,868元，原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，依新制計算，原告可領6個月之資遣費341,208元（計算式：56,868元×6月＝341,208元）。

２、預告工資46,310元：

原告年資為19年，依法被告應於30日前預告始得終止兩造間之勞動契約，原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，自得請求被告給付30日之預告工資46,310元。

３、被告應開立非自願離職證明書予原告：

原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，自得請求被告開立非自願離職證明書予原告。

（五）原告依勞基法第14條第4項、第17條及類推適用第16條、第19條、就業保險法第25條第3項規定，提起本件訴訟等語。

（六）聲明：

１、被告應給付原告387,518元，及自113年11月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

２、被告應開立非自願離職證明書予原告。

３、原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則抗辯：

（一）原告起訴時主張依勞基法第14條第1項第1款規定作為終止兩造間勞動契約之事由，惟卻於114年2月11日民事準備(一)狀改稱係依勞基法第14條第1項第6款規定行使終止權，原告此舉已違反誠信原則，且原告主張其係於113年11月5日得知被告將其勞保退保，則自該日起算30日為原告終止權行使之除斥期間，原告遲至114年2月11日始提出，其終止權已罹於除斥期間而消滅。

（二）原告因系爭車禍自113年8月23日起陸續向被告請假直至所有假別均已休完無法再請假，便於同年11月4日至被告處依規定填寫系爭申請書，留職停薪期間為自113年11月6日起至同年12月4日止，被告曾於同年9月、11月間分別致電詢問勞動部勞工保險局（下稱勞保局）、臺南市政府勞工局（下稱臺南勞工局）關於留職停薪期間雇主是否得將勞方辦理退保事宜，經主管機關指示由公司決定或勞資雙方協商即可。被告乃依主管機關之行政指導於113年11月5日辦理原告之勞保退保，後因原告對勞保退保一事有爭執，被告為避免爭議再次電詢勞保局，勞保局告知依據勞工保險條例施行細則第21條規定，勞工因普通傷病申請留職停薪期間，經勞工請求繼續加保者，公司不得拒絕。被告立即於同年11月12日發函向勞保局說明，並辦理原告繼續加保程序，溯及至113年11月6日誤為退保當日，也即時透過原告主管以通訊軟體LINE（下稱LINE）傳訊息告知原告，可知原告申請留職停薪期間，原告勞保並未中斷，未造成原告任何權益受損，原告主張因被告違法退保等情事致生權益損害，而依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約云云，顯屬無稽。縱認被告此一加退保程序有違反相關勞工法令，然亦未達違反程度重大之情形，原告權益毫無損害之情形下，若令原告仍可據此主張終止勞動契約，難謂無權利濫用之嫌。

（三）原告申請留職停薪之行為並非屬於訂立勞動契約之階段，

系爭申請書上之記載亦與雙方勞動契約之成立與否無涉，並非勞動契約成立必要之點，故原告不能以系爭申請書上之記載是否與現行法令有何牴觸或規範不盡妥適為由，遽認符合勞基法第14條第1項第1款規定事由之要件。又原告未於系爭存證信函或民事起訴狀言明究竟係依何規定終止兩造間之勞動契約，不能僅以泛稱勞基法第14條第1項規定遽認合法終止勞動契約，難認原告已合法行使終止權。

（四）原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，而非勞基法第11條或第13條但書規定，勞基法第14條第1項各款為勞工得不經預告終止勞動契約之情形，本即無預告期間可言，自無預告期間工資可得請求，亦無類推適用勞基法第16條規定之餘地。又原告未依被告留職停薪相關規定於留職停薪期間屆滿前2週申請復職，且經被告於113年12月5日再次發函通知原告最晚應於同年月9日下午4點30分前辦理復職，原告仍未遵期完成，亦未到職上班，原告自113年12月10日起至同年月12日止，已連續3日無故曠職，被告乃於同年12月13日寄發存證信函，依勞基法第12條第6款規定通知原告兩造間之勞動契約已於同年月18日終止，則依勞基法第18條第1款規定，原告自不得向被告請求資遣費及預告工資。再者就業保險法第11條第3項規定之非自願離職，並不包含勞基法第12條各款規定之情形，被告既係依勞基法第12條第6款規定解除兩造之勞動契約，原告主張被告應開立非自願離職證明書，亦非可採等語。

（五）聲明：如主文第1項所示。

三、兩造不爭執之事實（見本院114年4月15日言詞辯論筆錄，本院卷第386頁、第387頁）：

（一）原告自94年9月8日起受僱於被告，擔任加工部作業員，出勤時間為每週一至五，每日工作8小時，週休二日，約定工資每月37,100元（實領工資），自113年2月1日起至同年7月31日止，平均工資為56,868元【計算式：（36,564

元＋93,829元＋47,633元＋66,567元＋50,305元＋46,310元）÷6月＝56,868元】。

（二）原告於113年8月22日因系爭車禍傷及腦部，需長期休養，原告於同年11月4日至被告處辦理留職停薪，原告簽立系爭申請書，其上申請留職停薪注意事項記載「留職停薪期間將暫停該員之勞工保險及團保，並將暫時停止勞工退休金之提撥。」等語。

（三）原告於113年11月15日寄發系爭存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項、第17條規定，請求被告給付資遣費、預告工資、非自願離職證明書，被告於同年月18日收受系爭存證信函。原告復於同年月19日在臺南勞工局勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項、第17條規定，請求被告給付資遣費約24萬元、預告工資30日、年終獎金4萬元，共約32萬元，但兩造岐見過大，而調解不成立。

四、兩造爭執之事項（見本院114年4月15日言詞辯論筆錄，本院卷第387頁）：

（一）原告依勞基法第14條第1項第6款規定，主張原告要求留職停薪不要退勞保，不然全部勞保費由原告自己繳，但遭被告拒絕繼續投保，而違法退原告的勞保為由，終止兩造間的勞動契約，是否有效？

（二）原告依勞基法第14條第4項、第17條、類推適用第16條規定，請求被告給付資遣費341,208元及預告工資46,310元，有無理由？

（三）原告依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

五、本院得心證之理由：

原告主張其於113年11月4日至被告處辦理留職停薪而簽立系爭申請書，其上申請留職停薪注意事項記載「留職停薪期間將暫停該原之勞工保險及團保，並將暫時停止勞工退休金之提撥。」等語，原告當場提出反對，並表明希望繼續投保勞保，惟遭被告拒絕，被告復於同年月5日違法將原告之勞

保、健保退保，顯已違反勞工法令。原告已於113年11月15日以系爭存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第6款、第17條規定合法終止兩造間勞動契約，依勞基法第14條第4項、第17條及類推適用第16條、第19條、就業保險法第25條第3項規定，原告得請求被告給付資遣費341,208元、預告工資46,310元及開立非自願離職證明書等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

（一）原告於113年11月15日以系爭存證信函通知被告終止兩造間勞動契約，並未罹於除斥期間：

1、原告主張其於113年11月4日至被告處辦理留職停薪，被告要求原告簽立系爭申請書，其上申請留職停薪注意事項記載「留職停薪期間將暫停該員之勞工保險及團保，並將暫時停止勞工退休金之提撥。」等語，被告復於同年月5日，將原告之勞保退保；原告乃於同年月6日向臺南勞工局申請勞資爭議調解，並以上開理由，依勞基法第14條第1項及第17條規定終止兩造間勞動契約，及請求被告給付年終獎金、預告工資、資遣費、開立非自願離職證明書；原告復於同年月15日以系爭存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項及第17條規定，要求被告給付資遣費、預告工資、開立非自願離職證明書等情，業據原告提出系爭申請書、勞保局E化服務系統手機截圖、系爭存證信函、臺南勞工局勞資爭議調解紀錄各1件為證（見本院卷第17頁至第24頁），核屬相符，且為被告所不爭執（見本院114年1月7日言詞辯論筆錄，第55頁），自堪信為真實。

2、又查原告於113年11月6日申請臺南勞工局調解時即主張被告無故將原告之勞保退保，可知原告至遲於斯時應已知悉被告將原告勞保退保，以此計算30日，原告於同年月15日以系爭存證信函通知被告終止兩造間勞動契約，並未罹於勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。而原告在系爭存證信函及臺南勞工局調解時引用終止兩造勞動契約之條文均為勞基法第14條第1項規定，已涵蓋原告主張之勞基

法第14條第1項第1款及第6款規定。雖於本院審理時，原告先後改稱依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定，然原告主張終止勞動契約之理由，始終為被告於原告留職停薪期間，違法將原告退勞保之事實，因此原告上開主張之更異，要屬補充法律上之陳述，且勞工不諳法令，若強求勞工於終止勞動契約時，必須明白引用正確之法律規定，對於勞工顯然過苛，因此只需勞工提出其終止勞動契約之事實理由及表達請求雇主給付資遣費之意，即可認為勞工已經行使其勞動契約終止權，要不得以勞工引用之法律條文錯誤，即認為勞工係以不同事由終止勞動契約，故原告最後確定主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，難認係終止勞動契約事由之變更。被告抗辯原告遲至114年2月11日提出民事準備（一）狀，始改稱依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，其終止權已罹於除斥期間而消滅云云，要屬無據。

（二）原告於113年11月15日以系爭存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並不合法，不生終止契約之效力：

1、按勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起7日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。勞工退休金條例第20條第1項定有明文。又被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：三、因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過1年，職業災害未超過2年者。本條例（即勞工保險條例）第9條及性別平等工作法第16條第2項規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。分別為勞工保險條例第9條第3款、勞工保險條例施行細則第21條第1項所明定。因此勞工保險之被保險人因傷病請假致留職停薪時，除被保險人之勞工表示願繼續加保勞保外，投保單位並無繼續為該勞工投保勞保之義務，且勞工留職停薪期間，雇

主應向勞保局申報停止提繳勞工退休金，但如該勞工表明願意繼續加保勞保時，雇主不得拒絕，仍應為該勞工繼續加保勞保。

2、經查原告於113年11月4日至被告處申請留職停薪時，系爭申請書上申請留職停薪注意事項記載雖「留職停薪期間將暫停該員之勞工保險及團保，並將暫時停止勞工退休金之提撥。」等語，惟此條款內容與勞工退休金條例第20條第1項、勞工保險條例第9條第3款規定並無不符，縱認原告主張其當場表示希望繼續投保勞保，但遭被告拒絕，被告仍於113年11月5日將原告之勞保退保乙情為真實，然被告已於同年月12日函請勞保局註銷原告之退保紀錄，並回溯至同年月6日起續保勞保，被告亦隨即於同年月12日以LINE通知原告「…甲○○您好，公司收到您的來函，需求申請繼續參加勞工保險，本公司按您的申請，已幫您繼續參加勞工保險，並不產生勞保中斷之情事，特此通知；…」等情，有被告提出之退保申報表、被告113年11月12日函、勞工保險被保險人留職停薪繼續投保申請書、兩造LINE對話紀錄截圖、勞保局113年11月18日保納簡工一字第1137275321 0號函各1件為證（見本院卷第123頁至第131頁），且為原告所不爭執（見本院114年2月25日言詞辯論筆錄，第210頁、第211頁），可知被告雖曾將原告之勞保退保，但被告嗣後已向勞保局辦理原告繼續加保手續，並溯及原告之勞保退保日加保，事實上原告之勞保並未因原告於113年11月4日申請留職停薪而中斷或退保，此情並有原告提出之原告勞保災保被保險人投保資料表1件在卷可查（見本院卷第45頁至第47頁），且為被告所不爭執（見本院114年1月7日言詞辯論筆錄，本院卷第55頁），堪認被告縱有違反原告之意願，違法將原告之勞保及健保退保之情事，但經被告補救後，最後結果原告之勞工權益並未有受損或受損之虞之情形，則原告在其於113年11月12日已經被告以LINE告知「已幫您繼續參加勞工保險，並不產

生勞保中斷之情事」，已無勞基法第14條第1項第6款規定勞工得不經預告終止勞動契約事由之情形下，在後來之同年月15日仍以系爭存證信函通知被告，以被告違法將原告之勞保退保，違反勞工法令為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造勞動契約，自不合法，不生終止契約之效力。原告主張其以系爭存證信函，已於113年11月15日依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告合法終止兩造間之勞動契約云云，要屬無據，被告此部分之抗辯，則屬可採。

（三）原告依勞基法第14條第4項、第17條、類推適用第16條、第19條、就業保險法第25條第3項規定，請求被告給付資遣費341,208元、預告工資46,310元、開立非自願離職證明書，均屬無據：

1、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。第17條規定於本條終止契約準用之。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。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。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；其取得有

困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。勞基法第14條第1項第6款、第4項、第16條第1項、第3項、第17條第1項、第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明文。

2、經查原告於113年11月15日以被告違反勞工法令為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告通知被告終止兩造間勞動契約，既經本院認定並不合法，不生終止兩造間勞動契約之效力，有如前述，則原告依勞基法第14條第4項、第17條、類推適用第16條、第19條、就業保險法第25條第3項規定，請求被告給付資遣費341,208元、預告工資46,310元及開立非自願離職證明書，均屬無據，被告此部分之抗辯，同屬可採。

六、綜上所述，原告於113年11月15日以系爭存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項規定，不經預告終止兩造勞動契約之時，原告之勞保已無中斷或退保之情事存在，即原告主張終止勞動契約之事由並不存在，則原告依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並不合法，不生終止契約之效力，原告請求被告給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書，均屬無據，被告之抗辯，則屬可採。從而原告依勞基法第14條第4項、第17條、類推適用第16條、第19條、就業保險法第25條第3項規定，請求被告給付資遣費341,208元、預告工資46,310元，共387,518元，及自113年11月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

七、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，因之失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊、防禦方法與舉證，核均與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　華　民　國　114　年　5　月　15　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　114　年　5　月　15　日

書記官　朱烈稽