

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

109年度勞簡字第12號

原告 朱國輝

訴訟代理人 陳睿智律師

鍾李駿律師

被告 資詠科技股份有限公司

法定代理人 洪元輔

訴訟代理人 彭國書律師

韓瑋倫律師

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國109年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣104,077元及自民國109年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應提繳新台幣15,311元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔80%，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣10,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣104,077元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項於原告以新台幣1,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣15,311元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其於假執行聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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項第2款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第二項原為「被告應提繳新台幣（下同）53,375元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」（台灣新北地方法院板橋簡

01 易庭108年度板勞簡字第60號卷第11頁，下稱板簡卷），嗣
02 於民國109年6月2日以民事變更聲明暨準備(三)狀變更為「被
03 告應提繳52,228元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個
04 人專戶」（本院卷第191頁），經核其聲明之變更，請求之
05 基礎事實並未改變，仍係基於兩造間僱傭關係所生之請求，
06 且金額之變更，亦屬減縮應受判決事項聲明之情形，揆諸首
07 揭規定，核無不合，應予准許。

08 乙、實體部分：

09 一、原告起訴主張：

10 (一)被告資詠科技股份有限公司(下稱資詠公司)專營手機周邊配
11 件販售，經營自有品牌「WINDTAC」，主要商品如手機保護
12 貼膜、藍芽耳機、無線充電盤等。原告於102年8月1日起至
13 被告資詠公司任職，擔任職位為業務人員，月薪為4萬5,000
14 元(包含被告公司每月固定給付予原告之應領油資1萬元在
15 內)，任職期間主要負責大型電信商客戶(如台灣大哥大、亞
16 太電信等知名電信商)，服務五年多來業績穩定，原告亦未
17 曾主動申請調動職務。孰料被告虛指於108年5月20日至22日
18 間無故曠職三日，進而於108年6月5日違法解雇原告，然經
19 原告提出證據證明僅係外出送貨，以及至客戶倉庫端檢查商
20 品而忘記打卡，但確實有出勤事實。

21 (二)原告於108年6月5日遭違法解雇同日，原告就上開違法解雇
22 事實至新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，歷經二次調解
23 會議後，調解委員認原告確實可證明其有工作之事實僅係忘
24 記打卡，而本件似有未合法終止勞動契約之可能，最終由被
25 告公司撤回108年6月5日之解雇意思表示，兩造僱傭關係繼
26 續存在，被告公司亦函知原告於同年7月1日上午九點起繼續
27 回到公司上班，詎料原告於7月1日返回公司上班後，被告公
28 司則向原告稱裁撤原有部門，而將原告調離原有業務職務，
29 改命至倉儲部門任職。然而，自前開違法解雇事件之6月5日
30 以來，不過短短數日，被告公司竟無預警宣布裁撤業務部
31 門，除令人難以置信外，另經原告詢問客戶端承辦人員，得

01 知原有訂單仍繼續供貨，原有客戶亦持續向被告公司訂貨，
02 而係由新進員工項昌明接替原有業務工作，亦即被告公司事
03 實上並無裁撤業務部門，而係將原告調職至與其原有工作內
04 容南轅北轍之倉儲部門，以圖原告無法忍受進而自行離職。
05 況被告公司營業項目單純，主要係販售手機保護貼膜、藍芽
06 耳機、無線充電盤等手機周邊配件，主要大客戶即為上述大
07 型電信商，被告公司斷無可能於兩造間前次勞資調解之「短
08 短數日」時「裁撤」原告負責之業務部門，而放棄電信商客
09 戶訂單，倘真係如此，被告公司勢必面臨鉅額營業虧損。實
10 則，該系統業務僅係改由新進人員項昌明接替處理，並無所
11 謂「裁撤」一事。

12 (三)原告以上開被告公司不當調職違反勞動基準法第10條之1為
13 由，於108年7月11日委託律師發函予被告公司，表示依勞動
14 基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，原告則
15 於108年7月18日收受被告公司委託律師發函通知，略稱被告
16 公司業務部門已裁撤，否認違法調動事實，請原告準時回公
17 司上班云云，兩造並於108年8月8日至新北市政府勞工局展
18 開調解，然被告公司堅持兩造間僱傭關係未終止。

19 (四)被告公司並無任何符合企業經營上所必須之理由，顯係因原
20 告先前向主管機關提起勞資爭議調解後，被告公司自知違法
21 在先，故暫先配合恢復兩造間勞動關係後，始再於原告返回
22 工作崗位時違法調離原有職務，期望原告屈服進而自行離
23 職，被告公司之不當動機及目的甚明，且上開調動職務結
24 果，已對原告薪資及職務作不利之變更，即不符合前述「調
25 職五原則」之規定。

26 (五)而原告已於108年7月11日發函終止勞動契約，並依同法第14
27 條第4項準用同法第17條規定，請求原告給付資遣費，又原
28 告任職以來月薪固定為4萬5,000元，自102年8月1日任職至1
29 08年7月11日止，依據勞工退休金條例第12條第1項計算結
30 果，資遣費為13萬3,813元。

31 (六)就勞工退休金差額部分，原告自102年8月1日任職至108年7

01 月11日止，因期間投保薪資級距有所變動，因此①自102年8
02 月1日至105年4月30日間，投保級距應為43,900元、②105年
03 5月1日至108年7月11日間，投保級距應為45,800元，依此計
04 算被告應提撥至原告勞退帳戶之金額為192,354元，然被告
05 僅提撥140,126元，尚欠差額52,228元。

06 (七)並聲明：

07 (1)被告應給付原告133,813元及自起訴狀送達翌日起至清償日
08 止，按年息5%計算之利息。

09 (2)被告應提繳新台幣52,228元至原告於勞工保險局設立之勞工
10 退休金個人專戶。

11 (3)並願供擔保請准宣告假執行。

12 二、被告則以：

13 (一)依被告公司之107年度、108年度結算總表及營業人銷售額與
14 稅額申報書所示，為因應公司經營虧損、業務縮編，被告確
15 係因不堪賠累才於108年6月間裁撤系統業務部門，並委由訴
16 外人項昌明處理該部門後續業務事宜，並將原任職於系統業
17 務部門之原告調動至倉儲人員，被告調動原告之工作係基於
18 企業經營上所必須，未有任何不當動機及目的，更未就原告
19 之工資及其他勞動條件為不利之變更，是被告調動原告之工
20 作並無違反勞基法第10條之1第1款之情事。

21 (二)且被告「系統業務部門」之營業模式為將手機周邊配件商品
22 寄賣於各大電信公司，銷售金額雖高但毛利極低，未出售商
23 品還會退貨回被告公司，被告公司才會連年虧損，被告為因
24 應公司經營虧損、業務縮編，而於108年間將系統業務部門
25 裁撤，此由財政部北區國稅局所核發之被告107年度損益及
26 稅額計算表之「全年所得額」欄位載明「-2,792,293元」，
27 及資產負債表之「累積盈虧（87年度以後餘額）」欄位載明
28 「-11,563,947元」，以及被告公司之107年度、108年度結
29 算總表所示，系統業務部門於107年度虧損826,555元，於10
30 8年1月至同年5月虧損836,320元，該部門自107年1月至108
31 年5月之累積虧損金額1,662,875元，為所有部門之最，即可

01 證明被告確有年年虧損之事實，才會不堪賠累而決定裁撤系
02 統業務部門。

03 (三)另依被告自108年7月至109年4月間之營業人銷售額與稅額申
04 報書(401)之「銷售額總計」及「進項總金額」欄位所示，
05 除108年11月至同年12月外，被告於其餘月份之「銷售額總
06 計」金額均係低於「進項總金額」，更遑論該申報書上之
07 「進項總金額」只包含有憑證之相關費用（例如進貨支出、
08 水電費、租金等），不含員工薪資等其他支出，非屬成本分
09 析，惟由此部分可證明，被告確係仍長期處於虧損狀態，被
10 告係基於企業經營上所必須才將原告調動至倉儲人員。

11 (四)原告雖又虛言被告事實上並無裁撤業務部門，而係由被告法
12 定代理人洪元甫所設立之駿雅科技股份有限公司（下稱駿雅
13 公司）調動訴外人項昌明至被告公司接替原告原有業務工作
14 云云，被告否認之，項昌明並非駿雅公司員工，亦非受洪元
15 甫指示自駿雅公司調動至被告公司，更無所謂項昌明獲有高
16 階人員權限可指揮其餘業務人員等情，經查，項昌明與被告
17 法定代理人洪元甫只是朋友關係，而非受僱於被告公司之員
18 工，被告亦未為項昌明投保勞工保險及健康保險，此有被告
19 公司自108年7月至同年12月間之勞、健保投保資料在卷可
20 稽，且被告因不堪長期虧損而裁撤系統業務部門後，尚有既
21 有客戶聯繫及產品服務等業務須處理，由於項昌明長期從事
22 系統業務相關工作，被告才委由項昌明協助後續業務，且因
23 項昌明個人從事業務之成本較低，若有後續生意往來的可
24 能，尚可與被告公司討論盈餘分配事宜，此顯係有利於被告
25 公司，何來違反常情之有。

26 (五)被告為因應市場變動而積極轉型電子商務，於108年10月起
27 聘用網路部門之員工李功富，此有李功富之名片及應徵履歷
28 在卷可稽，且依被告公司108年度結算總表所示，被告之網
29 路部門自108年1月至同年5月間之盈餘為189,523元，為被告
30 公司唯一持續業務成長之部門，是被告基於網路部門之前瞻
31 性而聘用李功富，係被告維持公司營運之正常行為，並無任

01 何不合常理之處。

02 (六)原告復主張其月薪為4萬5,000元，被告將其調動至倉儲人員
03 後停止給付每月固定應領油資1萬元，已對原告之薪資作不
04 利之變更云云，惟查，原告之每月工資應為35,000元，不含
05 被告額外給付之油資津貼10,000元，此業經原告於108年6月
06 25日、同年6月28日勞資爭議調解會議時自承在案，此由該
07 兩次會議之調解紀錄載明：「勞方表示自102年8月1日於資
08 方任職，擔任業務，約定平均月薪新台幣（下同）35,000
09 元，最後工作日為108年6月5日。」，顯見原告於勞資爭議
10 調解時，亦不認為其所領之油資10,000元為工資。

11 (七)況事實上，被告給付業務人員之油資，僅為業務人員交通工
12 具之保養、折舊、維修、油資之代墊費，由於業務人員每月
13 支出之金額不固定，故被告與員工約定以儲值固定金額至中
14 油捷利卡之方式給付，被告之員工如遭調動職務而無外出之
15 需要，被告即會取消發給油資，此由被告於107年4月間將業
16 務部門之員工黃柏皓轉調至網路部門後，即取消其每月領取
17 之油資6,000元，即可證明。

18 (八)且如員工有請假，被告則會依比例減少代墊款補貼，此由被
19 證4號之107年4月份業外務油資領用登記表所示，業務人員
20 陳永紳、黃暉凱於該月之工作日數較少，故其等於該月所領
21 取之油資亦隨之減少，即可證明，是被告於原告擔任業務人
22 員期間給付之油資1萬元僅為代墊款，並非勞動對價之經常
23 性給與，不具有工資性質。

24 (九)再者，依被告自107年5月至107年9月間之「業外務油資領用
25 登記表」（詳參被證6號）所示，原告於107年5月因持有之
26 中油捷利卡尚有超過2萬元之餘額而無法繼續儲值（中油捷
27 利卡之儲值上限為3萬元），被告遂為原告新申辦一張加油
28 卡，惟原告直至107年9月都無新辦卡之紀錄，顯見原告自10
29 7年5月至107年9月間，每月所使用之加油卡金額係等於或大
30 於被告所給付之代墊款1萬元，由此可知，原告每月所支出
31 之加油費、維修費及保養費並不固定，被告才會與原告約定

01 每月固定給付1萬元代墊款，以資補貼。且再由原告提出之1
02 07年10月至108年1月薪資明細所示，原告領取之油資10,000
03 元並未列入應領薪資，而係獨立記載於「實存油資卡」欄
04 位，顯見原告主張之每月應領油資10,000元僅為被告給付原
05 告之交通工具保養、折舊、維修、油資之代墊費，而非給付
06 勞務之對價，不應將該油資津貼計入原告之月薪資總額，更
07 遑論原告於轉調倉儲人員後，已無外出拜訪客戶之需要，被
08 告才停止核發原告油資，然原告每月應領工資均不受影響，
09 故被告並無任何對原告之工資作不利之變更之情事。

10 (十)是故被告係為避免系統業務部門裁撤而影響原告之工作，遂
11 將原告調至倉儲部門從事倉儲管理工作，對原告而言，無需
12 外出拜訪客戶，工作內容實更為輕鬆，又該項倉儲管理工作
13 亦無粗重或技術困難情事，是被告未就原告之工資及其他勞
14 動條件為不利之變更，調動後工作更為原告體能及技術可勝
15 任，符合勞基法第10之1條之調動五原則。而原告雖於108年
16 7月11日委託睿智律師事務所寄發108年7月11日審法字第108
17 07011號函予被告，主張被告違反勞基法第10條之1規定，並
18 依同法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，故其自108年7
19 月12日起即無義務提供勞務云云，惟被告並無任何違反勞基
20 法第10條之1規定違法調動原告工作之情事，已如前述，且
21 被告於108年7月11日收受該函後，即委由李平義律師於108
22 年7月17日以義律108字第07006號函復原告，被告並無違法
23 調動原告工作之情事，且原告來函終止勞雇關係於法不合，
24 原告應到職上班，然原告收受該函後仍拒絕復職，迄未提供
25 勞務予被告，是其依勞基法第14條第4項準用同法第17條規
26 定請求被告給付資遣費133,813元云云，顯無理由，自不足
27 採。

28 (十一)原告復又主張其每月工資為45,000元，被告公司卻高薪低
29 報、短少提撥至原告之勞工退休金個人專戶云云，惟查，原
30 告於擔任業務人員期間每月所領之油資10,000元，僅為被告
31 給付業務人員交通工具之保養、折舊、維修、油資之代墊

01 費，而非原告給付勞務之對價，不應將該油資津貼計入原告
02 之月薪資總額，已如前述，是原告之每月薪資應為35,000
03 元，被告並據此為原告每月提繳6%之勞工退休金，並無任何
04 短少提繳之情事，是原告依勞工退休金條例第31條第1項規
05 定請求被告應提繳52,228元云云，並無理由。

06 (五)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
07 免為假執行。

08 三、得心證之理由：

09 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出LINE對話紀錄、照片、
10 送貨憑單、108年6月25、28日新北市政府勞資爭議調解紀
11 錄、被告公司108年6月26日函、律師函、108年8月8日新北
12 市政府勞資爭議調解紀錄、原告薪資明細、勞動部資遣費試
13 算表網頁擷取畫面等文件為證（台灣新北地方法院板橋簡易
14 庭108年度板勞簡字第60號卷第35-83頁，本院卷第89-101、
15 173、219頁），被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗
16 辯，並提出被告公司107年度損益及稅額計算表、資產負債
17 表、被告公司108年7-12月勞健保投保資料、油資登記表、
18 台灣中油統一發票、勞動部勞工保險局102-108年勞工保險
19 投保薪資分級表、被告107、108年結算總表、訴外人李功富
20 名片暨應徵履歷、被告108年7月至109年4月間之營業人銷售
21 額與稅額申報書等文件為證（本院卷第33-71、135-163、17
22 7-185頁），是本件所應審究者為：被告以業務緊縮及虧損
23 為由裁撤系統業務部門，並調動原告為倉儲人員，是否合
24 法？原告每月薪資為多少？原告終止兩造間僱傭契約，是否
25 合法？被告抗辯油資並非包括原告薪資，有無理由？原告請
26 求被告給付資遣費133,813元，有無理由？原告請求被告提
27 繳52,228元至勞工退休金準備專戶，有無理由？以下分別論
28 述之。

29 (二)就被告以業務緊縮及虧損為由裁撤系統業務部門，並調動原
30 告為倉儲人員之部分：按所謂勞動契約，依勞動基準法第2
31 條第6款規定，係謂約定勞僱關係之契約。又依勞動基準法

施行細則第7條第1款、第3款之規定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調整，應於勞動契約中約定，準此，其變更亦應由勞僱雙方商議決定。惟勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，因此，內政部以74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋：「如雇主確有調職勞工工作必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件未作不利變更；(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動地點過遠，雇主應予必要之協助」（此即所謂調動五原則），而立法者亦於104年12月16日新增勞動基準法第10條之1規定，並就符合(1)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。(2)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。(3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任。(4)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。(5)考量勞工及其家庭之生活利益者時雇主始得調動勞工之工作，予以明確規定。是故雇主調動勞工之工作，應斟酌兼顧勞工之利益。故判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生

活上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。(二)而本件被告以業務虧損為由，裁撤公司系統業務部門後，並將原告職務調動為倉儲管理人員，而原告主張上揭調動不合法，是故本件先應審究前開調職是否基於被告企業經營上之必要性、合理性，及該調動是否造成原告勞動條件之不利變更，茲論敘如下：

(1)查被告以107年度損益及稅額計算表、資產負債表等文件作為其業務虧損之證據，惟所謂虧損或業務緊縮，應以合理期間觀察，非以一時、偶發或短暫的負債或業務下滑，即認為虧損或業務緊縮，應就具體個案提出近年來之經營狀況，說明虧損情形及為精簡人事節省成本並維續產業發展，於雇主使用勞基法所賦予各種保護措施後，仍無法改善現況，非終止局部勞動契約不可時，始得解僱勞工，故應斟酌解僱之必要性及最後手段性。最高法院102年度台上字第100號民事判決要旨參照。

(2)經查，被告提出該文件內容係記載「財政部北區國稅局所核發之被告107年度損益及稅額計算表之全年所得額欄位載明-2,792,293元」、「資產負債表之累積盈虧（87年度以後餘額）欄位載明-11,563,947元」等語，然上開文件均為被告依公司法向主管稅務機關提供之公司稅額資料，而作為稅務稽徵使用目的之財務資料，是否足以表彰系統業務部門盈虧資料，得否足以作為被告將原告職務調動之依據，均非無疑；其次，該文件為107年度資料，而本件被告係於108年7月1日將原告調動至倉儲管理工作，是否得以作為108年「業務虧損」之證據，亦堪容疑；因此，被告若以非系統業務部門業務虧損之事由，而以之作為「業務虧損」之事由，因此將原告職務調動，即難認屬有據。

(3)次查，被告主張自108年7月至109年4月間之營業人銷售額與稅額申報書(401)之「銷售額總計」及「進項總金額」欄位所示，除108年11月至同年12月外，被告於其餘月份之「銷

售額總計」金額均係低於「進項總金額」，以及「107年度、108年度結算總表記載系統業務部門於107年度虧損826,555元，於108年1月至同年5月虧損836,320元，該部門自107年1月至108年5月之累積虧損金額1,662,875元」，並以此證明被告確係仍長期處於虧損狀態，係基於企業經營上所必須才將原告調動至倉儲人員等語。惟「銷售額」與「進項總金額」則為計算當月之「銷售稅額」與「進項稅額」之基準，換言之，該等科目乃是表彰當月份與稅務有關連之銷售金額、支出數額金額之數額，作為是否應繳納銷售稅額之依據，亦即進項稅額與銷售稅額二者間的差額，乃僅足以作為當其是否應該繳交超過之銷售稅額，但是並非足以作為虧損之認定（例如購買存貨銷售時，進項稅額大於銷售稅額，則當月未出售之貨物將成為存貨科目，而非認定為虧損），是並無從從作為業務虧損之依據，即無從為被告主張有據之認定。

(4)再查，原告主張被告裁撤系統業務部門後，又尋覓項昌明接手原告原有業務，而被告就此部分雖辯稱乃係執行後續保固事宜，項昌明並非被告員工，被告亦未為項昌明投保勞工保險及健康保險等語，姑且不論項昌明並非被告員工，何以得以執行被告業務，並以被告業務身分代表與客戶聯繫，而就此部分之事實亦足以認為系統業務部門仍有業務需求存在，應可確定，而被告卻未將原本系統業務部門業務，交由熟悉業務狀況之原告處理，卻急於原告調職，再派遣非公司悉部門業務之訴外人接手清理，顯與常理相違背，再者審酌被告前於108年6月5日不當解雇，經原告申請勞資爭議調解後，方由被告撤回解雇意思表示，並通知原告於107年7月1日上班，即於當日將原告調職，亦難認為其與常情相符合；被告復未提出「業務虧損」何以符合勞動基準法第10條之1所規定5款之情形，是故原告主張被告以業務虧損為由作為調動原告工作之依據，並非合法之調動，自非無據；因此，原告於108年7月11日委託律師發函予被告公司，表示被告於108

01 年7月1日將原告調動為倉儲管理人員，其調動不合法，而依
02 勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，即
03 非無據。

04 (三)就原告請求被告給付資遣費133,813元之部分：

05 (1)原告既已於108年7月11日終止兩造間僱傭契約，則其依同法
06 第14條第4項準用同法第17條規定請求被告給付資遣費，即
07 非無據；惟被告抗辯給付業務人員之油資，僅為業務人員交
08 通工具之保養、折舊、維修、油資之代墊費，並非屬於薪資
09 之一部等語，然為原告所否認，並以系爭油資卡係每月以固
10 定數額存入儲值，各員工無須每月事前報請經審核後始核
11 發，事後無須再以單據核銷等語茲為主張；但是，所謂工
12 資，應依勞動基準法第2條第3款規定，以該給付是否為勞工
13 因工作而獲得之報酬，及是否屬於經常性之給與為斷。若非
14 經常性給予或僅係一次性給付，則非屬工資；而本件被告給
15 付勞工之油資，係以儲值固定金額至中油捷利卡之方式給
16 付，如遭調動職務而無外出之需要，即會取消發給油資，被
17 告並提出業外務油資領有登記表為證，其中記載被告於107
18 年4月間將業務人員黃柏皓轉調至網路部門後，取消每月領
19 取之油資，因此即與原告所主張為「經常性」、「固定給
20 予」之工資不符，況該油資之發放方式為儲值固定金額至中
21 油捷利卡，亦即限定勞工就該油資之使用方式僅能至台灣中
22 油公司之加油站使用，用途亦僅限定員工作為車輛加油使
23 用，勞工並無從對該金額予以自由支配或轉為其他用途，顯
24 與雇主給付勞工工資後，由勞工自由支配之性質不符，足見
25 就油資部分並非如原告所主張之屬員工自由支配而屬於工資
26 之情形。是故被告抗辯：原告按月領取之油資10,000元並非
27 屬於工資，即非無據。

28 (2)而本件兩造對於不包含油資後，原告係按月領取之35,000元
29 薪資之部分並不爭執，因此依勞動基準法第17條之規定，原
30 告自102年8月1日起任職被告公司，迄至108年7月11日終止
31 勞動契約時止，請求被告發給資遣費104,077元，自屬有

據，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

(四)復就原告主張按月提繳之勞工退休金52,228元部分：

(1)按雇主應為適用本條例之勞工，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。雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。雇主未依勞工退休金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；勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第23條第2項及第31條第1項分別定有明文。而勞工退休金條例第6條之立法理由為：「一、雇主應依規定之提繳率，按月為勞工提繳個人退休金，專戶存儲。」再參見勞工退休金條例第26條之立法理由提及勞工退休金有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2項更明定，依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行2年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。綜上規定可知，勞工退休金條例之制度係採個人退休金專戶制度，依該制度之設計，勞工在勞保局開設個人退休金之存儲專戶，雇主應依法按月將為勞工提繳之退休金存入該專戶，且依同條例第26條規定，即使勞工於尚未符合請領退休金之規定前死亡者，仍得由其遺屬或指定請領人請領一次退休金；故該專戶內之金額應屬勞工之財產權，僅其得請領之時間、方法及金額應依勞工退休金條例之規定辦理。是雇主倘未依規定為勞工提繳退休金至該個人退休金專戶，即造成勞工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工之財產減少，足認已使勞工受有損害。況修正後之勞工退休金條例第53條第2項規定，雖規定前項雇主欠繳之退休金，經限期命令繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。雇主如有不服，得依法提起行政救濟。惟上開規定之立法理由為：為及時保障勞工權益，爰增訂第2項規定，作為移送強制執行之依據，以期直接保障勞工領取退休金之權益。又依上開修

正規定之立法院審查會報告內容：「三、勞工因雇主未依法按月提繳或足額提繳退休金而受有損害，依本條例第31條規定，係由勞工另外向雇主請求損害賠償，而非直接繳入勞工個人帳戶。考量民事訴訟程序往往曠日費時，且影響勞資關係，對勞工權益無法即時保障，爰增訂第2項規定，作為移送強制執行之依據，以期直接保障勞工領取退休金之權益。」（立法院公報第96卷第48期院會紀錄第740頁參照），可知該規定係為求迅速保障勞工之權益，而另立勞保局得就雇主欠繳之退休金為強制執行之規定，惟並未剝奪勞工向雇主請求損害賠償之權利，尚不得因上開規定，即認勞工無權請求雇主將應提繳未提繳之金額存入勞工之個人退休金專戶，臺灣高等法院暨所屬法院98年法律座談會民事類提案第14號可資參照，是於勞工尚不得請領退休金之情形，自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。

(2)本件原告按月領取之油資10,000元並非屬於工資，因此原告每月薪資為35,000元，已如前述，則依勞工退休金月提繳分級表之記載，原告作為提繳之月提繳工資即應為36,300元，又依勞工退休金條例第14條第1項之規定，雇主為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，依此計算後，原告自102年8月1日起任職被告公司，迄至108年7月11日終止勞動契約時止，被告應提撥155,437元至原告勞工退休金準備專戶內，而僅提撥140,126元，差額15,311元，是故原告請求被告提繳15,311元至其勞工退休金準備專戶內，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

(五)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查本件原告請

01 求被告給付資遣費104,077元部分為有理由，已如前述，而
02 本件起訴狀繕本係於109年1月30日送達於被告住所，有本院
03 送達證書在卷可稽（見本院卷第15頁），則原告請求自民事
04 起訴狀繕本送達翌日（即109年1月31日）起至清償日止之法
05 定遲延利息，即屬有據，應予准許。

06 四、綜上所述，原告請求被告(1)給付104,077元及自109年1月31
07 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)提繳15,311元至
08 原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶等，為有理
09 由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

10 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
11 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
12 附此敘明。

13 六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條
14 為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、
15 第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔
16 保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存
17 而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲
18 請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保
19 規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦
20 即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預
21 供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣
22 告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現
23 權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限
24 制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事
25 件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件
26 起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起
27 訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞
28 工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執
29 行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明
30 文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合
31 併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事

01 事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為
02 職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大
03 之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之
04 規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項、民事訴訟法
05 第427條第1項、第436條第2項、第389條第1項第3、5款規定
06 職權宣告假執行，並依同法第436條第2項、第392條第1、2
07 項規定，分別酌定相當擔保金額，於原告勝訴部分宣告原告
08 預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執
09 行，並如主文所示。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請，
10 即失所依據，不予准許。

11 七、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴
12 訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第
13 44條第1、2項規定，判決如主文。

14 中 華 民 國 109 年 7 月 29 日
15 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 109 年 7 月 29 日
20 書記官 曾東紅