# 臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第113號

原　　告　林怡綾
訴訟代理人　黃玟錡律師（法律扶助）

被　　告　昱達航空貨運承攬有限公司
000000000000000000
法定代理人　林棟銘
訴訟代理人　陳美齡

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣(下同)83,334元及自民國109年3月18日起至清償日止按年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳33,475元至原告之勞工退休金個人專戶。

三、被告應發給原告非自願離職證明書。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用4,220元由被告負擔，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得假執行；但被告如分別以83,334元、33,475元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自104年7月7日受僱於被告，擔任進出口流程工作，約定每月工資39,000元，惟被告未足額為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，108年11月25日因原告拒絕不當調動工作地點後，預告同年月30日終止僱傭契約，109年1月31日為原告辦理勞工保險退保，損害原告權益，故原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本之送達，向被告表示終止僱傭契約，得依兩造間僱傭契約約定及民法第487條前段規定，請求被告發給108年12月至109年2月工資共117,0

00元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給資遣費90,552元，依同條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告提繳勞工退休金41,855元，依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求發給非自願離職證明書等情，聲明請求命被告給付原告207,552元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並提繳41,855元至原告之勞工退休金個人專戶，另發給原告非自願離職證明書。

二、被告辯稱：兩造約定原告每月工資27,600元，另有獎勵性給與之勞務津貼，非屬工資，故被告依月提繳工資27,600元為原告提繳勞工退休金，已足額提繳；被告未向原告表示於108年11月30日終止僱傭契約，原告自同年12月1日起未給付勞務，不得請求被告發給工資等語。聲明請求駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：（見卷第90至92、198頁）

㈠原告自104年7月7日受僱於被告，擔任進出口流程工作，約定每月工資於次月5日發給，104年7月至108年11月工資如被告109年9月17日答辯狀附件A工資清冊，最後工作日為108年11月30日。（見卷第175頁之附件A）

㈡原告於108年12月3日申請勞資爭議調解，主張：因被告違反勞動基準法規定，請求被告開立非自願離職證明，並給付同年12月1日起之薪資、資遣費82,261元、預告期間工資39,000元、未休特別休假12日工資15,600元、賠償勞工保險高薪低報所生失業給付損失45,000元，並依月提繳工資39,000元補提繳勞工退休金等語，兩造於同年12月23日調解不成立。（見卷37至39頁之原證2勞資爭議調解紀錄）

㈢被告於108年12月24日寄發存證信函向原告表示：經調解不成立，但被告仍非常有誠意提供工作機會，請原告於函到7日內到公司辦理調任其他部門職務討論細節，若原告接受調任部門工作，歡迎即刻就任新職，若原告不接受，亦請回公司辦理離職手續等語。（見卷第41頁之原證3存證信函）

㈣被告自104年7月7日起至109年1月31日止，以月投保薪資27,600元為原告投保勞工保險，並以月提繳工資27,600元之

6%，按月為原告提繳勞工退休金至109年1月為止，除104年7月提繳1,325元以外，其餘每月提繳1,656元。（見卷第44、45至47頁之原證4勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料、第175頁之附件A工資清冊）

㈤原告於109年2月26日提起本件訴訟，並以起訴狀繕本送達被告，向被告表示依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止僱傭契約；本件起訴狀繕本於109年3月17日送達被告。

㈥原證1至4，形式上均為真正。

四、本院之判斷：

原告主張：原告自104年7月7日受僱於被告，擔任進出口流程工作，約定每月工資於次月5日發給，最後工作日為108年11月30日等情，被告並不爭執，堪信屬實。

惟原告主張：原告每月工資39,000元，惟被告未足額為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，108年11月25日因原告拒絕不當調動工作地點而預告同年月30日終止僱傭契約，損害原告權益，故原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本之送達，向被告表示終止僱傭契約，得依兩造間僱傭契約約定及民法第487條前段規定，請求被告發給108年12月至109年2月工資共117,000元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給資遣費90,552元，依同條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告提繳勞工退休金41,855元，依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書等語，被告則否認之。茲依兩造爭執要點分述如次。

㈠兩造間之僱傭契約業經原告向被告表示於108年11月30日以後終止：

1.原告主張：被告向原告表示108年11月30日終止僱傭契約等語，被告否認之，原告雖提出其於同年12月3日寄給被告之存證信函為證（見卷第201至205頁），惟該存證信函既是原告自行製作，原告又別無舉證證明其內容符合事實，

尚難據以認為原告之主張屬實。

2.其次，依原告於上開存證信函記載「台端於108年11月25日通知本人…內勤工作只能到11月底…台端一再說明本人無法勝任目前職務…以本人違反勞動契約或工作規則，情節重大且不願調職為由，堅持終止僱傭契約。然本人與貴公司間存在繼續性僱傭契約，依勞動基準法第16條規定，終止僱傭關係的預告期間應為30日前，台端應依法給付應得之資遣費…及預告期間工資…並應依勞動基準法第19條規定開具非自離職證明書，另本人特休假尚餘12日，依勞動基準法第38條規定，契約終止而未休之日數雇主應發工資，及依就業服務法第33條規定發資遣通報，用以協助本人後續失業救濟金請領事直，請台端函到3日內回覆並處理之。對台端前揭事項之協助暨任用本人期間之照顧併為感謝」等語(見卷201至205頁)，可見原告無意於108年11月30日以後繼續與被告維持勞雇關係，乃以被告通知若不願調職則僅得工作至同年11月底為由，請求被告發給資遣費，藉此向被告表示終止僱傭契約，從而兩造間之僱傭契約已於108年11月30日以後終止。

㈡原告請求被告發給108年12月至109年2月工資共117,000元，為無理由：

兩造間之僱傭契約既經原告向被告表示於108年11月30日以後終止，則原告依兩造間僱傭契約約定及民法第487條前段規定，請求被告發給108年12月至109年2月工資共117,000元，為無理由。

㈢原告請求被告提繳勞工退休金，在33,475元之範圍內，為有理由：

1.「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7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。…每月工資…由中央主管機關擬訂月提繳分級表…」、「雇主未依本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5項、第31條第1項定有明文。

2.原告主張：其於104年7月至108年11月每月工資，除基本薪資27,600元外，另含勞務津貼等語，與被告所提工資清冊記載勞務津貼為104年7至9月每月8,900元(7月按在職日數比例發給7,417元)、104年10月至106年7月每月10,400元、106年8月至108年11月每月11,400元相符(見卷第175頁之答辯狀附件A、兩造不爭執事項㈠)，其主張自非無據。被告雖辯稱：勞務津貼是獎勵性給與，非屬工資等語，惟審酌被告另稱：勞務津貼8,900元是按原告每月製作提單、報單所載品項，以每項3元計算，總數如未超過8,900元，均發給8,900元，若超過8,900元，則據實發給等語(見卷第92頁)，堪認勞務津貼是原告給付勞務之對價，而且是經常性給與，應屬於工資，被告所辯不足採。故原告工資額應為104年7至9月每月36,500元(27,600元+8,900元)、104年10月至106年7月每月38,000元(27,600元+10,400元)、106年8月至108年11月每月39,000元(27,600元+11,400元)，月提繳工資為104年7月至106年7月38,200元、106年8月至108年11月40,100元，每月至少應提繳6%勞工退休金2,292元(104年7月按在職日數比例提繳1,848元：2,292元÷31×25≒1,848元)、2,406元，被告僅以月提繳工資27,600元按月為原告提繳勞工退休金1,656元(104年7月提繳1,325元，見兩造不爭執事項㈣)，應再提繳差額共33,475元(1,848元-1,325元=523元，2,292元-1,656元=636元，2,406元-1,656元=750元，523元+636元/月×24個月+750元/月×28個月=33,475元)。從而，原告請求被告提繳勞工退休金，在33,475元之範圍內，為有理由，逾此部分為無理由。

㈣原告請求被告發給資遣費，在83,334元之範圍內，為有理由：

1.雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得依勞動基準法第14條第1項第6款規定，不經預告終止契約。本件被告於兩造間勞雇關係存續期間，均未足額為原告提繳勞工退休金，已如前述，故原告主張：被告違反勞工法令致損害原告權益，原告得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止契約等語，並非無據。參酌原告於108年12月3日除寄發存證信函向被告表示終止僱傭契約外，並申請勞資爭議調解，主張：被告高薪低報勞工退休金，被告應發給非自願離職證明、給付資遣費及補提繳勞工退休金等語(詳見兩造不爭執事項㈡、卷第37頁之原證2勞資爭議調解紀錄)，堪認原告於108年12月3日寄發存證信函向被告表示終止僱傭契約，是依勞動基準法第14條第1項第6款規定為之。

2.再依勞工退休金條例第12條第1項規定，勞工適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月平均工資之資遣費，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限；所謂平均工資，是指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款亦有明文。兩造間之僱傭契約既經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定於108年11月30日以後終止，則原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給資遣費83,334元（按平均工資37,879元及工作年資104年7月7日至108年11月30日計算，參見卷第207頁之資遣費試算表)(平均工資37,879元：108年6至11月工資總額為39,000元/月×6個月-缺勤請假扣款6,728元=227,272元，227,272元÷6≒37,879元，詳見卷第175頁之答辯狀附件A），為有理由，逾此之請求，為無理由。

㈤原告請求被告發給非自願離職證明書，為有理由：

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，勞動基準法第19條定有明文；另依就業保險

法第11條第3項規定，該法所稱非自願離職，包括被保險人因勞動基準法第14條第1項所定各款情事離職。兩造間之僱傭契約既經原告依勞動基準法第14條第1項第1款規定終止，則原告依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書，為有理由。

五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求命被告給付原告83,334元及自起訴狀繕本送達翌日即109年3月18日起至清償日止按年利率5%計算之利息、提繳33,475元至原告之勞工退休金個人專戶、發給原告非自願離職證明書，為有理由，應予准許；逾此之請求，為無理由，應予駁回

六、本件為被告敗訴判決部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權就財產權部分宣告假執行，同時宣告被告供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、本件被告敗訴部分之訴訟費用為裁判費4,220元(財產權部分1,220元、非財產權部分3,000元)，應由被告負擔，其餘訴訟費用由原告負擔。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條、第87條第1項、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　109　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　張婕妤