

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第13號

原告 王翔瑜

訴訟代理人 李麗君律師

被告 樂爾幸泛通世台灣物流股份有限公司

法定代理人 李炅敗

訴訟代理人 高宏文律師

複代理人 黃曉妍律師

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27日
言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬捌仟柒佰玖拾貳元，及自民國一百一十二年十月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹仟壹佰肆拾元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣捌萬捌仟柒佰玖拾貳元、新臺幣壹仟壹佰肆拾元為原告預供擔保後，得各免為假執行。

理 由

壹、程序方面

一、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法或強制執行法之規定，勞動事件法第15條有明文規定。次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟

法第255條第1項第2、3款、第262條第1項分別定有明文。經查，原告聲請勞動調解時，其原調解請求之聲明為：資方違反勞基法，勞方已調解時為終止勞務且請求資遣、並給付非自願離職證明及6%之勞退差額等語，並以李炅敗為被告，嗣於民國112年10月12日本院勞動調解期日，撤回對於李炅敗之調解，改以樂爾幸泛通世臺灣物流股份有限公司為相對人，業經李炅敗同意（見本院112年度勞專調字第173號卷〈下稱勞專調卷〉第92頁），並先更正聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）94,038元，及自調解聲請狀繕本送達相對人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提撥勞工退休金10,008元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。（見勞專調卷第91、101頁），再於113年1月25日具狀更正上開第2項聲明請求金額為18,192元（見勞專調卷第366至370頁）。核原告上開所為，就其撤回李炅敗及追加樂爾幸泛通世臺灣物流股份有限公司部分，係本於兩造間勞動契約之對象而為被告之撤回及追加；另其更正請求金額部分，乃擴張應受判決事項之聲明，均與上開規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告於108年5月17日起受僱於被告，擔任客服一職，工作地點為桃園市○○區○○路00號，每月工資為基本工資36,873元、交通補貼1,500元及通訊補貼900元，合計39,273元。然被告未經原告同意即於112年7月17日起將原告調動至被告於桃園市○○區○○路0段000號之工作場所，業已違法調職（即調動後通勤距離較之前大幅增加通勤距離由原本約12公里增加至約25公里），且並未提供任何方案協助；另有高薪低報致短少提撥勞工退休金。經原告於112年8月4日桃園市群眾服務協會調解時告知被告終止兩造間之勞動契約。又原告自任職起至兩造間勞動契約終止日止，年資為4年6個月又20日，離職前6個月平均工資為41,285元，是

原告得請求被告給付之資遣費為94,038元。另被告應依勞工退休金提繳工資分級表按月為原告提撥6%之退休金，惟被告於原告任職期間多有高薪低報而短少提繳勞工退休金之情事，詳如陳報狀附表一所示（見勞專調卷第275頁）。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款、同法第17條第1項、第19條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、同法第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項及就業保險法第25條第3項之規定，提起本件訴訟，請求被告給付資遣費、提繳短少之勞工退休金於原告設於勞保局之退休金專戶及開立非自願離職證明書予原告。並聲明：（一）被告應給付原告94,038元，及自調解聲請狀繕本送達相對人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被告應提撥勞工退休金18,192元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。（三）被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：兩造係以口頭約定成立勞動契約，並未簽署書面，亦無約定被告不得調整原告工作地點之相關約定。而原告之原任職地點為桃園市○○區○○路00號，嗣因被告與上開地點之廠商結束合作，故基於經營上之必要，將原告服勞務地點調動至桃園市○○區○○路0段000號處，原告之勞動條件及工作內容與調動前並無不同。另原告於調動前，已有領取補貼交通津貼1,500元，並同意調動，且知悉調動後並未向被告表示不同意調動或其他意見，而被告審酌雖有變動原告之服勞務地點，自其居住地址桃園市中壢區中央路232巷騎乘機車至調動前之工作地點桃園市○○區○○路00號之單趟所需車時約為21分鐘，而至調動後之工作地點桃園市○○區○○路○段000號所需車時約為33分鐘，此均有google地圖可徵（見勞專調卷第529頁、527頁），僅約增加車時12分鐘，應可認定此變動尚屬社會一般通念可接受之範疇，並無權利濫用之情事，而違反勞基法第10條之1之調動原則。另被告發予原告之交通津貼及通訊津貼性質乃係原告對員工之福利金，非原告因服勞務所獲，並不具勞務對價

01 性，應非原告之工資等語置辯，並聲明：請求駁回原告之
02 訴。

03 三、兩造所不爭執之事實：

04 (一)兩造以口頭約定勞動契約，並約定原告於108年1月15日起任
05 職於被告位於桃園市○○區○○路00號處之部分工時之客服
06 人員，並自同年5月16日起升為正職員工，被告復於112年7
07 月17日起調動原告工作場所，改至桃園市○○區○○路0
08 段000號處任職（見勞專調卷第277頁）。

09 (二)原告於112年7月19日以被告違反勞基法第10條之1規定，向
10 桃園市政府提起勞動爭議調解，並於同年8月4日調解期日以
11 被告違反勞基法第14條第1項第6款，以口頭方式終止兩造間
12 之勞動契約（見勞專調卷第11至12頁）。

13 四、本院得心證之理由：

14 原告主張：被告違法調動工作場所且有高薪低報致短少提繳
15 其勞工退休金至其設於勞保局之退休金專戶，而終止兩造間
16 之勞動契約，並請求被告應給付資遣費、提繳勞工退休金及
17 開立非自願離職證明書等語，然為被告所否認，並以前揭情
18 詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)原告依勞基法第14條第1項
19 第6款規定，終止兩造間勞動契約，是否有據？(二)原告請求
20 被告給付資遣費94,038元有無理由？(三)原告請求被告提繳1
21 8,192元至其設於勞保局退休金專戶，有無理由？(四)原告得
22 否請求被告開立非自願離職證明書？茲論述如下：

23 (一)原告依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工
24 法令，致有損害勞工權益之虞者。」規定，終止兩造間勞動
25 契約，是否有據？

26 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
27 者，勞工得不經預告終止契約；雇主調動勞工工作，不得違
28 反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
29 所必須，且不得有不當動機及目的，但法律另有規定者，從
30 其規定；二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
31 更；三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任；四、調動工作地

點過遠，雇主應予以必要之協助；五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第14條第1項第6款、第10條之1定有明文。次按工作場所及從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之（勞基法施行細則第7條第1款規定），嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第1868號判決意旨參照）。蓋工作場所之調動常伴隨著勞動條件降低或增加勞工家庭生活困難等不利益之結果，因之，雇主之調職命令權不可毫無制約地行使，如雇主濫用調職權利時，勞工可不受該調職命令之拘束。亦即，雇主如因業務需要而變動勞工之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定外，雇主應得勞方之同意始得為之，且亦應輔以勞工適當之協助。

2. 經查，兩造間之勞動契約為口頭約定，並無以勞動契約書另行約定雇主有變動勞方工作場所及工作內容之相關事項，而原告自108年1月15日起受僱於被告起，即於被告之客戶設立於桃園市○○區○○路00號之廠房服勞務，堪認兩造已約定原告之工作場所在桃園市大園區之上開廠房。雖依被告所提出之「人事規定」第14條（移動/調令及職務變更）：「1. 公司在人事方面有必要時，可以安排變更工作部門和職務。2. 所屬部門領導認為職員有移動（調動）或者職務變更需要時，可以對人事部門領導提出調令或者職務變更申請。」所示，似認被告可於必要時調動原告工作場所，惟原告已否認知悉上開「人事規定」，且被告遲至113年3月27日最後言詞辯論期日止，亦未舉證提出上開「人事規定」已公告周知或使原告知悉之相關文件供本院參酌，另被告亦自承上開人事規定並無送請勞動部報備（見勞專調卷第386頁）。是以，被告所舉上開之「人事規定」尚難遽認係兩造間定型化勞動契約之內容而不足使被告取得可自行調整原告服勞務之工作場所之概括權限。

01 3.又被告固以原告經被告知調動工作場所之緣由後，並無婉拒
02 或爭執之行為，應認已默示同意調動等語抗辯，然被告上開
03 所述業經原告否認，並於本院113年3月27日言詞辯論期日陳
04 稱：「調動到新工作地點當天，有馬上向李小姐反應，李小
05 姐認為公司有補助交通費，她覺得有補助交通費就可以了，
06 我有跟李小姐說公司可以協助我們，就儘量協助我們，不要
07 採取消極的方式，如果對於這部分不認同的話，我就只能採
08 取第三方協調的方式處理，所以我才會找當地政府的勞工局
09 協調開啟這部分。」等語（見本院卷第40至41頁），此與原
10 告於112年7月17日經被調動至龜山區物流廠後，即於同年月
11 19日向桃園市政府聲請勞資爭議調解，並於112年8月4日勞
12 資爭議調解期日主張：被告調動原告工作地點之舉不符合調
13 動五原則（見勞專調卷第107頁）乙情互核，可徵，原告之
14 上開陳述並未同意被告調動等語，應屬可信。堪認，原告就
15 被告之調動命令仍保留同意與否之權利，尚難認原告已默認
16 同意被告之調動。

17 4.基此，被告在無勞動契約或工作規則概括調整權之約定，且
18 未取得原告事後同意而調動原告工作場所，業已違反勞動契
19 約致原告之勞工權益受有損害之虞，故原告依勞基法第14條
20 第1項第6款之規定，主張終止兩造間之勞動契約，尚屬有
21 據。則原告另以被告有短少提繳勞工退休金之違反勞工法令
22 之情事，自無庸再予論及，併此敘明。

23 (二)原告請求被告給付資遣費94,038元，有無理由？

24 1.按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因
25 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
26 月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何
27 名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1、3款分別定有
28 明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所
29 謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即
30 屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性
31 者，均得列入平均工資以之計算退休金，故勞工因工作所得

之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。又判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問，是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。倘僅為雇主依其單方之目的，係具有恩惠性、勉勵性或特別補貼性質之給與，並非工資，即與勞動契約上之對價有別，應不得列入工資之範疇。

2.經查，原告固主張：交通津貼、通訊津貼，係因通勤上班及以私人手機與客戶聯繫之業務所需，而自被告領取之經常性給與，且在特定條件下，因固定常態工作中取得，已符合勞務之對價，屬工資一部分等語，惟被告為僑外資之韓商公司，其營業項目為經營海空承攬運送及倉儲業務，此有被告公司之變更登記表可稽（見個資卷），足見，其業務營運不限於本國之業務，被告公司之員工所在區域亦不限於本國之員工。且被告具狀陳稱：上開交通津貼1,500元與通訊津貼900元，共2,400元，係針對中華地區之通勤員工之福利金，非屬固定項目等語（見勞專調卷第278、400頁），另兩造均陳稱：交通津貼與通訊津貼不會因原告出勤日數而影響津貼的發放（見勞專調卷第385頁）。是以，上開交通津貼、通訊津貼乃雇主基於特定地區之特定目的之勞工所給予之固定金額，與勞工所服勞務之日數及業務內容無關，並非繫於勞工勞務支出多寡即可必然獲取之對價，應屬補貼特定區域勞工而發放之具有恩惠性之給與，與原告之勞務無對價性，非工資之一部。從而，被告抗辯：交通津貼及通訊津貼不能列入平均工資以計算資遣費乙節，即非無憑。

01 3.次按勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，
02 應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位
03 繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
04 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
05 給之；未滿一個月者以一個月計，為勞基法第14條第4項、
06 第17條第1項所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，
07 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第
08 13條但書、第14條及第20 條或職業災害勞工保護法第23
09 條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每
10 滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例
11 計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法
12 第17條之規定，勞退條例第12 條第1項亦有明定。

13 4.經查，原告離職前6個月之工資自112年2月5日起至112年8月
14 4日止之各月工資分別為33,000元（計算式： $38500 \times 24 / 28 =$
15 33000 ）、38,500元、38500元、39,078元、39,078元、39,0
16 78元、6513元，平均月工資為38,958元（計算式： $233747 \div 6$
17 $= 38958$ ，小數點以下四捨五入），又原告受僱自108年1月1
18 5日起至112年8月4日止，年資為4年6月又21日，新制基數為
19 $2 \text{ 又 } 37 / 240$ ，則原告得請求資遣費為88,792元，此有勞動部
20 資遣費試算表可按（見本院卷第53至54頁），故原告請求8
21 8,792元之資遣費，為有理由，然逾此部分之請求，則屬無
22 據。

23 (三)原告請求被告提繳18,192元至其設於勞保局退休金個人專
24 戶，有無理由？

25 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
26 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退
27 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第
28 1項、第14條第1項定有明文；依同條例第31條第1項規定，
29 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
30 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之
31 本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1

項所定請領退休金規定之前，不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台字第1602號判決意旨參照）。次按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞退條例第15條第2項定有明文。又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1項、第2項亦分別定有明文。

2. 經查，原告主張：被告自110年8月起至112年7月止，並未足額為原告提繳勞工退休金，而短少提繳如113年1月25日民事陳述意見狀附表二所示之退休金，合計18,192元（見勞專調卷第370頁）。惟被告自110年8月起至112年7月止，分別為原告提繳之勞工退休金各為2,292元（110年8月至111年5月）及2,406元（111年6月至112年7月），此有原告之勞工退休金個人專戶明細資料可按（勞專調卷第55至57頁），而依原告111年8月起至112年4月止之每月工資，均為38,500元，自112年5月起112年7月止之每月工資均為39,078元，原告於上開調薪前後之勞工退休金提繳級距，依勞工退休均月提繳分級表所示，其月提繳工資均為第6組第31級40,100元（見本院卷第55至59頁），雇主每月應提繳6%之金額為2,406元，然被告於110年8月起至111年5月止，共計10個月僅為原告每月提繳2,292元，合計尚短少提繳1,140元【計算式： $(0000-0000) \times 10 = 1140$ 】，則原告請求被告應補提繳差額

01 1,140元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶，自屬有
02 理，然逾此部分之請求，尚屬無據。

03 (四)原告得否請求被告開立非自願離職證明書？

04 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
05 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
06 第25條第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣
07 (市)主管機關發給之證明；本法所稱非自願離職，指被保
08 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
09 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
10 各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項、第11條第3項
11 分別有明文規定。經查，兩造間勞動契約業經原告依勞基法
12 第14條第1項第6款規定於112年8月4日以口頭方式終止，此
13 即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，是原
14 告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求被
15 告應開立非自願離職證明書，自屬有據。

16 五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，
17 民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢
18 為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約
19 定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率
20 未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條
21 第1項、第203條亦定有明文。經查，原告請求被告給付因勞
22 資爭議所生資遣費債權，依勞退條例第12條第2項規定，被
23 告應於兩造間勞動契約終止日即112年8月4日後30日內發
24 給，惟被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告於112年10
25 月12日勞動調解期日更正聲明並請求被告就給付上開債權金
26 額（即88,792元）自調解聲請狀繕本送達（即112年10月12
27 日，見勞專調卷第91至92頁）之翌日即112年10月13日起至
28 清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，核無不合，應
29 予准許，然逾此範圍之請求，尚屬無據。

30 六、綜上，原告基於兩造間勞動契約、勞基法、勞退條例之法律
31 關係，請求被告給付資遣費88,792元，及自112年10月13日

01 起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨請求補提撥勞工
02 退休金1,140元至被告設於勞保局個人退休金帳戶內，並開
03 立非自願離職書等，均有理由，應予准許，然逾上開請求範
04 圍之請求，則無理由，應予駁回。

05 七、又本判決主文第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗
06 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告
07 假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告預供相當擔保
08 金後得免為假執行。

09 八、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張與攻擊防禦方法及所提
10 證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一
11 論述，併此敘明。

12 九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
13 條規定。

14 中 華 民 國 113 年 4 月 26 日
15 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

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 113 年 4 月 26 日
20 書記官 賴昱廷