

臺灣士林地方法院民事簡易判決

107年度湖勞簡字第63號

原告 林慧如

被告 廣埕公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 李漢邦

訴訟代理人 顧哲維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬伍仟壹佰陸拾貳元及自民國一百零七年六月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣貳仟壹佰貳拾捌元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，其中新臺幣柒佰伍拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳萬伍仟壹佰陸拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但如被告以新臺幣貳仟壹佰貳拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國105年5月13日起受僱被告，被派駐至位於新北市新店區之三輝君匯社區任職，擔任秘書職務，兩造原約定月薪新臺幣（下同）2萬8,000元，後因原告表現良好而調薪為3萬元。嗣三輝君匯社區於107年3月23日以原告「兩次向被告請辭，且請特休乙事未依被告規定請假」為由，決議不予續用原告。被告遂於同年月27日通知原告，自同年4月2日起將原告調任至被告位於新北市汐止區之總公司擔任帳務秘書。然原告因其住在新北市新店區，調任後之工作地點距離住家太遠之理由，拒絕調任後，被告竟要原告於同年3月底前自行離職。被告之行為已違反勞動基準法第10條之1規定。後原告於同年4月20日向勞工保險局申

請失業給付，因投保單位為訴外人日丰保全股份有限公司（下稱日丰公司），致其無法申請失業給付，其始知被告明知要以日丰公司為其辦理勞保，卻虛偽向其表示由被告辦理勞保，致其陷於錯誤而受僱於被告，致其受有無法申請失業給付之損害，被告之行為顯已違反勞動基準法第14條第1項第1款規定。又被告於107年1月間以原告未依規定請假為由而扣原告薪水999元，亦有違勞動法規。另原告於107年2月及3月之加班費共計3,292元，被告亦積欠未付。再被告於原告任職期間均未依法按月足額提繳勞工退休金至原告之退休金專戶，共計短少7,238元，被告之行為顯已違反勞動基準法第14條第1項第6款規定。其亦得請求被告提撥上開金額至原告之退休金專戶。而因被告有上開違反勞動基準法第14條第1項第1款及第6款之事由，原告業於107年3月31日寄發存證信函終止勞動契約，並於同年4月2日送達被告。從而，被告應依勞動基準法規定給付原告資遣費2萬5,162元。爰依勞動基準法第22條第1項、第24條（含修正前）、第17條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第16條本文、勞工退休金條例施行細則第15條第1項及第16條第1項規定訴請被告給付積欠工資999元、加班費3,292元、資遣費2萬5,162元（合計2萬9,453元），提撥退休金7,238元至原告退休金專戶等語。並聲明：（一）被告應給付原告2萬9,453元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提撥7,238元至勞工保險局設立原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告任職被告公司期間，105年5月13日至106年7月31日薪資為工資2萬2,000元、全年國定假日出勤加班費每月611元、每月預估加班費1,228元、平均案場簽約金4,161元，合計2萬8,000元，自106年8月1日起調升平均案場簽約金為6,161元，每月為3萬元。又原告因在三輝君匯社區任職期間未按公司規定程序請假，經該社區管理委員會於107年3月23日決議不予續用，要求被告改派適合

人選。被告乃依兩造間勞動契約第25條約定進行職務調動，在同年月28日通知原告自4月2日起調任至總公司擔任帳務秘書，並由主管親自帶至新案場實施職前訓練與工作移交，同時提醒原告，若不接受被告指派工作，應依契約約定提前提出離職申請預告，若未提出離職預告，亦未於指定時間內至指派地點報到，將以曠職論處。上開調動符合勞動基準法規定之調動原則。不料原告並未依被告之通知，於指定時間內報到，亦未辦理請假手續，經主管以電話聯繫，原告均不應不採。被告乃於同年4月3日依原告之通訊地址寄發存證信函通知其已連續2日曠職，及再於同年月12日寄發存證信函，以其連續3日曠職為由，依勞動基準法第12條第6款規定終止勞動契約。而依原告107年1月份管制休假表，該月份應休9天（含例假日4天、休息日4天及元旦國定假日1天），1月25日為正常上班，原告於是日無故未到職亦未提出請假申請，後被告追究責任時，原告始告知該日為其特別休假，然原告未辦理請假手續，被告以事假處理而未給付當日薪資，並無不合。又依兩造簽訂之薪資約定書，薪資含16小時之加班薪資，逾16小時始應另支付加班費，且加班應事先提出申請經核准後方能加班。原告本件請求加班費，並未曾提出加班申請，又縱認准予加班，其亦未逾所約定之16小時，即無另請求加班費之理。再被告短少提撥106年3月1日起至107年4月11日止計算之退休金應為5,053元，此部分業已提撥。是原告之請求實屬無理等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）原告請求提繳退休金7,238元至原告退休金專戶部分：

- 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；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。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31條第1項分別定有明文。

2.原告主張被告於其任職期間未依法按月足額提繳勞工退休金至其退休金專戶，共計短少7,238元等語。查，被告自陳原告任職被告公司期間，105年5月13日至106年7月31日薪資為工資2萬2,000元、全年國定假日出勤加班費每月611元、每月預估加班費1,228元、平均案場簽約金4,161元，合計2萬8,000元，自106年8月1日起調升平均案場簽約金為6,161元，每月為3萬元。堪認原告自105年5月13日至106年7月31日止，月薪為2萬8,000元，自106年8月1日起月薪為3萬元。從而被告自105年5月13日起應至少為原告提繳之勞工退休金如附表「被告應提繳退休金」欄所示，合計被告應提繳3萬9,773元，被告實際上按月提繳之金額如「原提繳」欄所示，為3萬2,592元，另於107年5月間補提繳如「107年5月補提繳」欄所示之退休金5,053元，有被告提出勞工退休金計算名冊及繳款單可佐（見本院卷第94頁至95頁），提繳金額尚短少2,128元，致原告受有損害，故原告依上開規定（原告雖援引勞工退休金條例第14條第1項、第16條本文、勞工退休金條例施行細則第15條第1項及第16條第1項規定為請求權基礎，其本意應係包括同條例第31條規定）請求被告提繳2,128元至原告勞工退休金個人專戶部分，自屬有據，逾此範圍，即無理由。

（二）原告請求資遣費部分：

1.按雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，業如前述，前開規定旨在保障勞工取得退休金之期待利益，故雇主違反此一勞工法令未提撥或足額提撥退休金者，勞工領取退休金之權益即失保障，對於勞工權益自有損害之虞，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，勞工自得不经預告終止契約。又按勞工依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約時，依同條第4項準用第17條

規定，得請求雇主發給資遣費。又資遣費之計算，按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。又平均工資謂計算事由發生之當日前六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款亦定有明文。

2.原告主張被告有未依法按月足額提繳勞工退休金至原告之退休金專戶之違法情形，其業於107年3月31日以寄發存證信函終止勞動契約，並於同年4月2日送達被告，其得依法請求被告給付資遣費等語，並提出存證信函及回執為憑（見本院卷第24頁至25頁）。查，原告任職被告期間，被告並未依原告每月薪資足額提繳退休金，業如前述，並有勞動部勞工保險局107年6月7日保納工一字第10760175910號函在卷可佐（見本院卷第99頁），核被告所為顯已違反勞工法令，並有損害勞工權益之虞，是原告主張未經預告終止勞動契約並請求資遣費，自屬有據。又原告離職前六個月之平均工資為3萬元。原告終止勞動契約之意思表示於107年4月2日到達被告，兩造間勞動契約於是日終止。則原告之工作年資應為1年10月21日，以此計算之資遣費為2萬8,375元 計算式： $30,000 \times 1/2 + 30,000 \times 1/2 \times 10/12 + 30,000 \times 1/2 \times 1/12 \times 21/30 = 28,375$ ，原告僅請求被告給付2萬5,162元，並未逾上開範圍，應予准許。

3.本件原告依前揭2.所述事由請求資遣費既有理由，則原告另主張主張被告於原告任職時，明知將以日丰公司為原告辦理勞保，卻虛偽向原告表示由被告辦理勞保，致原告陷

於錯誤而受僱於被告，違反勞動基準法第14條第1項第1款規定。原告並以被告上開違法事由，其得不經預告終止契約及請求被告給付資遣費。此部分即無審究之必要，附此敘明。

4. 又被告雖抗辯原告拒絕調任至被告位於新北市汐止區之總公司，並自107年4月2日起未至調任地點報到，已無故曠職，被告乃於同年4月3日依原告之通訊地址寄發存證信函通知其已連續2日曠職，及再於同年4月12日寄發存證信函，以其連續3日曠職為由，依勞動基準法第12條第6款規定終止勞動契約，即無給付資遣費之理由等語。按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、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。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。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。勞動基準法第10條之1定有明文。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則之精神，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。查，原告原派駐之三輝君匯社區管理委員會以原告「兩次向被告請辭，且請特休乙事未依被告規定請假」為由，決議不予續用，請被告另派合適秘書交接乙節，有該社區107年3月23日管理委員會會議記錄可佐（見本院卷第20頁）。則被告因客戶要求而調動原告，合於企業經營上所必需，又被告調動原告至總公司擔任帳務秘書，就原告之薪資及其他勞動條件並未做不利益變更。再者，調動地點為被告總公司所在地汐止區，相較於原告原居住於新店區及派駐地亦在新店區，對原告而言，固因距離其居住址

較遠而勢必增加其通勤等不便利，然考量被告稱其在新店地區並無其他適合案場可供調動原告乙節，原告並不爭執，堪信為真實，另原告亦未舉證證明其就調動後工作地點距離居住處太遠，曾請求被告給予必要之協助，而被告拒絕提供必要協助之事實，則本件尚難認被告調動原告有何違反上開調動五原則之情形。是以，被告即應服從命令，不得拒絕調動。然而，兩造間之勞動契約業經原告於107年4月2日合法終止，業如前述，則縱被告調任原告符合勞動基準法第10條之1規定，原告拒絕調任為無理由，然已終止之勞動契約自無再終止之理，是被告此部分抗辯尚無足採。

(三) 原告請求1日薪水999元部分：

原告主張被告於107年1月間以原告未依規定請假為由而扣原告薪水999元等語，被告則抗辯依原告107年1月份管制休假表，該月份應休9天（含例假日4天、休息日4天及元旦國定假日1天），1月25日為正常上班日，原告於是日無故未到職亦未提出請假申請，後被告追究責任時，原告始告知該日為其特別休假，然原告未辦理請假手續，被告乃以事假處理而未給付當日薪資等語。查，依原告提出之服務人員執勤表（見本院卷第33頁、第36頁），可知被告派駐在三輝君匯社區之服務人員各月份之休假日均係事先排定，其中「注意事項」欄並載明「本表不得任意變更，如有調班代班等情事，應於事前向主管報備經核准後，始可改變實施」，是原告即應按上開執勤表所排行程提供服務，如於表定排休假以外其他日期有請假之必要，應向主管報備經核准始可。然原告並未證明其於1月25日當天業已向主管報備經核准，是被告以事假處理原告未到任，依勞工請假規則第7條，事假期間不給工資，並無不合，原告請求被告給付該日之工資，難認有據。

(四) 原告請求給付加班費部分：

原告主張其於107年2月加班時數7.6小時，及3月之工

01 作日加班時數8.3小時、休息日加班2.7小時，加班費共
02 計3,292元等語，並提出排班表及打卡紀錄為憑（見本院
03 第33頁至38頁）。查，依原告簽名確認之「派駐現場秘書
04 薪資核定表」（見本院卷第75頁），原告之薪資中含「每
05 月預估加班費16小時」1,228元。而原告107年2月及3
06 月之加班時數均未逾16小時，應已包含在原薪資範圍內，
07 原告就此部分加班另請求加班費，難認有理由。

08 （五）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
09 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支
10 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
11 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
12 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分
13 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按
14 資遣費，僱主應於終止勞動契約三十日內發給。勞動基準
15 法第17條第2項定有明文。本件資遣費部分，被告應於兩
16 造勞動契約終止30日內即107年5月1日前給付，屬給付
17 有確定期限者，被告自期限屆滿時起負遲延責任。而原告
18 請求經准許部分（資遣費2萬5,162元），併請求自起訴
19 狀繕本送達翌日即107年6月13日（見本院卷第47頁）起
20 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並未逾上開範圍
21 ，應予准許。

22 四、從而，原告依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第
23 1項、第14條第1項、勞工退休金條例施行細則第15條第1
24 項及第16條第1項規定，請求被告給付2萬5,162元及自10
25 7年6月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及
26 請求被告提撥退休金2,128元至勞工保險局設立之原告勞工
27 退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為
28 無理由，應予駁回。本件係適用簡易訴訟程序，所為被告敗
29 訴之部分應依職權宣告假執行。另被告聲請准供擔保免假執
30 行，核無不合，爰酌定相當擔保金准許之。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌

後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。
六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用
額為1,000元（第一審裁判費），其中750元由被告負擔，
餘由原告負擔。

中 華 民 國 108 年 3 月 25 日

內湖簡易庭 法官 林銘宏

如不服本判決，應於送達後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）。

中 華 民 國 108 年 3 月 25 日

書記官 王美韻

以上正本係原本作成。

附表

	月份	原告薪資	被告應提繳退 休金	被告實際提繳退休金	
				原提繳	107 年5 月 補提繳
1	105 年5 月13日起 至105 年5月 31日	28,000× 19/31 =17,161元	1,037元	912元	
	105 年6 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	
	105 年7月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	
	105 年8 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	
	105 年9 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	
	105 年10月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	
	105 年11月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	
	105 年11月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	
	106 年1 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	

(續上頁)

	106 年2 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	
	106 年3 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	288 元
	106 年4 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	288 元
	106 年5 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	288 元
	106 年6 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	288 元
	106 年7 月	2萬8,000元	1,728 元	1,440元	288 元
	106 年8 月	3萬元	1,818 元	1,440元	288 元
	106 年9 月	3萬元	1,818 元	1,440元	468 元
	106 年10月	3萬元	1,818 元	1,440元	468 元
	106 年11月	3萬元	1,818 元	1,440元	468 元
	106 年12月	3萬元	1,818 元	1,440元	468 元
	107年1月	3萬元	1,818 元	1,440元	468 元
	107年2月	3萬元	1,818 元	1,440元	468 元
	107年3月	3萬元	1,818 元	1,440元	378 元
	107年4月				139 元
	合計		3 萬9,773 元	3萬2,592元	5,053元
				3萬7,645元	