

臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度士勞小字第17號

原告 鄭宇軒
被告 慶威公寓大廈管理維護股份有限公司
法定代理人 蔡金玲
訴訟代理人 郭彥均
李慶郎

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬壹仟捌佰柒拾玖元，及自民國一〇八年七月十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
被告應提繳新臺幣肆仟玖佰肆拾捌元至勞工保險局設立之原告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。

訴訟費用新臺幣壹仟元，其中新臺幣叁佰玖拾柒元由被告負擔，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

理由要領

一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄。茲查，本件依原告所述之事實，債務履行地為新北市淡水區，本院自有管轄權，合先敘明。

二、原告主張：

(一)原告自民國107年5月25日起受僱於被告，擔任行政祕書，口頭約定工作地點為藍海社區（地址為新○○○區○○路○段○○○號），月薪新臺幣（下同）3萬2,000元，然被告僅以投保級距2萬4,000元替原告加保勞保、提撥勞退，經原告發覺後多次向被告公司主管即訴外人徐世東反映，並質疑實習期間之時薪125元亦低於每小時基本工資140元，均未獲置理。後於108年2月16日徐世東直接交付調職函文予原告，通知原告

自108年2月20日起，工作地點改為昇陽之冠社區（地址為新○○○區○○路○段○○○巷○○號），改擔任機動秘書（機動秘書必須在社區總幹事或財務秘書休假時代班，經手事務更為繁複、工時更長，原告無相關歷練，被告亦未曾提供相關教育訓練），卻未相對應調升薪資待遇，顯係被告主管對於原告質疑勞保以多報少不符法規等建言感到不滿，以蓄意非法調動來逼迫原告離職，且兩造從未約定被告可以片面變更工作地點，原告也未曾同意變更工作地點及改任機動秘書，被告就調動工作地點過遠亦未給予任何協助（若搭乘大眾運輸工具，單日通勤往返時間加總長逾3小時；若騎乘機車往返，需考量上下班時間之塞車路況及遭遇車禍之風險將大幅提升）。嗣原告與徐世東溝通未果後，原告去昇陽之冠社區上班2天即未再去，最後工作日為108年2月19日，並於同日寄發存證信函表示依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，勞動契約於該日終止。然被告於108年3月4日發函以原告無故連續曠職3日為由開除原告，原告遂向新北市政府聲請勞資爭議調解，惟調解不成立。

(二)被告違反勞動法規，原告請求項目、金額如下：(1)短少工資2萬4,910元；(2)資遣費1萬1,879元；(3)開立非自願離職證明書；(4)被告應補提繳勞工退休金差額5,580元。乃依勞動基準法及勞工退休金條例之規定，提起本件訴訟等語，並聲明求為判決：(一)被告應給付原告3萬6,789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)被告應提繳5,580元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告，且願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：

(一)對原告主張其薪資3萬2,000元、在職期間均不爭執，就原告主張被告有短報原告勞工退休金月提繳工資薪資部分無意見。

(二)原告主張短少工資2萬4,910元部分，被告已於108年5月

01 31日匯款給付。

02 (三)調動工作地點原因是該社區機動秘書預計離職，所以才調派
03 原告過去交接，沒有超過原告能力範圍，僅負責總幹事、財
04 務請假時之代理人，並不是專職的總幹事或財務人員，何況
05 原告並無總幹事資歷，否則就會直接委任為總幹事，原告有
06 簽收同意書未反對，有去上班2天，後原告沒有告知被告就
07 突然不來，所以被告才發函曠職之存證信函給原告，故原告
08 不能請求資遣費及非自願離職等語，資為抗辯，並聲明求為
09 判決駁回原告之訴。

10 四、本院得心證之理由

11 本件原告主張其自107年5月25日起受僱於被告，擔任行政祕
12 書，口頭約定工作地點為藍海社區，月薪3萬2,000元，惟
13 被告僅以2萬4,000元短報原告勞工退休金月提繳工資，後
14 被告將原告調派至昇陽之冠社區，自108年2月20日起改擔
15 任機動祕書，嗣原告於108年2月19日寄發存證信函以雇主
16 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞為由終止
17 勞動契約，被告則於108年3月4日發函以原告無故連續曠
18 職3日為由開除原告，原告最後工作日為108年2月19日
19 等事實，已據其提出調職函文、存證信函、回執及投保資料
20 表等件為證，且為被告所不爭執，堪信為真。惟原告之請求
21 ，則為兩造所爭執，被告並以上開情詞置辯，茲審認如下：

22 (一)關於原告主張被告短給工資2萬4,910元部分，被告已於
23 108年5月31日匯款2萬4,910元至原告銀行帳戶，有被告
24 所提出之存入憑條在卷可稽（見本院卷第36頁），是原告此
25 部分請求，即屬無憑。

26 (二)關於勞動契約效力之部分：

27 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
28 ，勞工得不經預告終止契約。勞動基準法第14條第1項第6
29 款定有明文。經查，原告每月薪資為3萬2,000元，惟被告
30 僅以2萬4,000元短報原告勞工退休金月提繳工資，此為兩
31 造所不爭執，已如上述，足認被告未依原告實際薪資所在之

月提繳工資級距為原告提繳勞工退休金，違反勞工退休金條例第14條第1項所定之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%之規定，而有損害原告權益之情形，則原告依上開規定，主張終止勞動契約，應屬有據。是原告於108年2月19日以存證信函向被告表示終止勞動契約之意思表示，則兩造間之勞動契約應已於108年2月19日終止，堪以認定。

(三)關於原告主張資遣費1萬1,879元部分：

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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6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。茲查，原告任職期間自107年5月25日起至108年2月19日止計271日，依上開規定，則原告所得請求之資遣費為1萬1,879元（計算式：3萬2,000 × 1/2 × 271 / 365 = 1萬1,879，元以下四捨五入），故原告之主張，自為可採。

(四)就原告主張提繳5,580元至原告勞工退休金個人專戶部分：

按雇主應為第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%。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。勞工退休金條例第14條第1項、第16條前段分別定有明文。第查，原告任職期間為自107年5月25日起至108年2月19日止，其每月工資為3萬2,000元，應適用之勞工退休金月提繳工資級距為3萬3,300元，有卷附之勞工退休金月提繳工資分級表可考（見本院卷第24、25頁），而被告於原告任職期間僅以2萬4,000元短報原告勞工退休金月提繳工資，則以6%提繳基準為計，被告每月提撥之金額尚短少558元【計算式：（3萬3,300-2萬4,000元）× 6% = 558】。故依上開原告任職期間為計，被告尚短少

4,948 元【計算式：558 × 8+558 × 7/30+558× 19/30=4948
，元以下四捨五入】，原告於此範圍之主張，信能認定，逾
此範圍，則無可採。

(五)就原告請求開立非自願離職證明部分：

按勞動契約終止時，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。又本法所稱
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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條
第3項亦有明文。本件原告既依勞動基準法第14條第1項
第6款規定合法終止兩造間勞動契約，已如上述，則原告依
上規定請求被告發給非自願離職之服務證明書，自屬有據。

四、從而，原告依上開法律關係，訴請：(一)被告應給付原告1萬1
，879元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年7月18日（見本院
卷第28頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)
被告應提繳4,948元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個
人專戶；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告，為有理由
，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回，此部
分假執行之聲請，失所附麗，併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張等攻擊防禦方法，核與判
決結果不生影響，爰不一一論述。

六、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第436條之8第1項適用
小額程序所為原告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款
之規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請不另准駁，並依
職權確定訴訟費用為1,000元（第一審裁判費），其中397
元由被告負擔，其餘由原告負擔。

中 華 民 國 108 年 10 月 3 日
士 林 簡 易 庭 法 官 楊 峻 宇

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀。（須
按他造當事人之人數附繕本）。

01 中 華 民 國 108 年 10 月 3 日
02 書記官 蘇彥宇