臺灣臺中地方法院小額民事判決

108年度沙勞小字第1號

原　　告　林元福
訴訟代理人　謝委特
被　　告　久田電機工程有限公司
法定代理人　洪茂原
訴訟代理人　呂旺積律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應提繳新臺幣25,562元至原告設於行政院勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用確定為新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣284元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣25,562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106年6月18日起任職於被告公司，擔任被告公司在中龍鋼鐵之駐廠人員，嗣因中龍鋼鐵認被告公司於台中地區執行中龍「W3現場電氣維護-17Y6A2086A」合約內容，表現不佳，遂於107年8月31日與被告公司解約，為此，被告公司於107年7月30日除公告解約事宜外，並同時終止被告台中分公司的一切業務，被告公司雖曾詢問原告是否有意願至屏東總公司工作，然因原告家庭在台中無法至屏東總公司工作，故原告曾於107年8月22日函覆被告公司，請被告公司依照勞基法之資遣規定比照辦理並給予非自願離職證明，然被告公司未接受原告之請求，僅一昧要求原告調回屏東總公司上班，以致107年8月31日結束中龍鋼鐵所有業務後，導致107年8月31日結束中龍鋼鐵所有業務後，原告即失去工作。依勞動基準法第11條第1項第2款、第16條第1項第2款、第16條第3項及勞保退休金條例第12條第1項及勞工退休金

條例第72條第3項之規定，被告應依法給付原告預告工資、資遣費及高薪低報之勞退提撥金差額之情事，原告請求項目如下：（一）資遣費新臺幣（下同）30,580元：原告終止勞動契約前六個月之平均薪資為50,869元，原告之工作年資自106年6月18日起至107年8月31日止，年資1年2個月又13天，被告應給付原告資遣費30,580元。（二）預告期間工資33,913元：原告之工作年資為1年2月又13天，依勞動基準法第16條第1項第2款之規定預告期間為20日，因此，原告得依同法第16條第3項請求被告公司給付預告期間之工資33,913元。（三）任職期間高薪低報產生提撥差額25,562元：原告每月平均薪資為50,869元，月投保薪資為53,000元，原告卻僅以投保薪資21,009元（106/6~106/12）、22,000元（107/1~107/8）投保，原告確有因被告公司高薪低報而致勞工退休金提撥短少之情，被告公司應補提繳勞退差額25,562元。原告曾於107年9月19日申請勞資調解，被告公司雖有出席勞資爭議調解會仍拒絕原告請求。為此，提起本件訴訟請求被告給付。並聲明：被告應給付原告64,493元，及起訴狀繕本送達翌日起清償日止，按年息百分之五計算之利息。並應另提繳25,562元至行政院勞工委員會勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。

二、被告抗辯：就原告提出之「任職期間高薪低報所生勞退6%提撥差額」25,562元，被告並無意見。另「資遣費」、「預告期間工資」部分，因中龍鋼鐵與被告解除契約後，被告結束臺中地區營運，為保障受影響之員工權利，被告隨即聯絡臺中其他業主配合之廠商，達成轉業之共識，接收被告公司臺中之員工，並供員工選擇是否同意轉介，但原告並未回覆，被告於107年8月29日再以函文通知未選擇員工，若有意續留臺中，請於3日內聯繫公司協助轉介至永晉電機工程有限公司，且因被告目前無臺中職缺，原中龍鋼鐵駐場人員即視為同意職務調動，調動後與原職之工資及勞動條件均相同，且公司提供住宿、補助費及每週休假往返臺中之車資，但原

告均無回應，僅逕自要求被告開立非自願離職書及要求資遣費，然被告公司並無意資遣原告，乃原告至107年9月1日仍未回覆亦未報到，3日後原告只能依無故曠職3日終止勞動契約，被告公司調動符合勞動基準法第10條之1規範之五原則，故非屬勞動基準法第11條或第13條但書之終止勞動契約，原告主張無理由。並聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。訴訟費用由原告負擔。如受不利益判決願供擔保免為假執行。

三、得心證之理由

（一）按應為適用勞工退休金條例之勞工，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%。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1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，勞工退休金條例施行細則第15條第1項亦有明文。就原告主張被告就原告之薪水高薪低報，致有勞退儲金提撥不足問題，為被告所不爭執，並有原告提出之勞工退休金個人專戶資料、帳戶交易明細所列薪資入帳金額等，堪以認定，是原告請求被告應將該未足額提繳之金額25,562元，提繳至原告勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許。

（二）按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞動基準法第16條第1項、第3項分別定有明文。又「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條

或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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十七條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。因此，勞工得請求雇主給付預告期間工資之要件，為雇主依勞動基準法第11條或13條但書規定終止勞動契約；另勞工得請求雇主給付資遣費之要件，為勞動契約係因勞動基準法第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條規定終止時始得為之。本件原告雖主張被告係依勞動基準法第11條第1項第2款事由終止兩造勞動契約云云，然為被告所否認，被告並辯稱，無意資遣原告等情。本院認為，本件如被告調動原告為不合法，則原告並無至新職缺地點工作之義務，被告以原告無故曠職3日為由，逕為終止勞動契約，亦不合法，兩造間之勞動契約關係仍然存在，並無終止勞動契約之情形，則無資遣費或預告期間工資發給之適用。如認被告調動原告為合法，則原告無故拒絕至新職缺地點工作，被告以原告無故曠職3日為由終止勞動契約，則兩造之勞動契約亦非依勞動基準法第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條規定終止之情形，亦無資遣費或預告期間工資發給之適用。因此，本件原告請求被告發給資遣費及預告期間工資部分，與勞動基準法及勞工退休金條例之規定不符，應無理由。

四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告補提繳勞工退休金25,562元至原告於行政院勞工委員會勞工保險局設立之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分係適用小額程式而為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20規定，應依職權宣告假執行，並依被告之聲請，為其得預供擔保，免為假執行之預知；併依同

法第436條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元，依民事訴訟法第79條，命由兩造以比例分擔之。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　14　　日

臺灣臺中地方法院沙鹿簡易庭

法　官　劉國賓

以上為正本，係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後廿日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　14　　日

書記官　林勝彥