

臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞簡字第2號

原告 王裕平

訴訟代理人 紀育泓律師(法扶律師)

被告 狄而康實業股份有限公司

法定代理人 王志豪

訴訟代理人 陳彥价律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國109年7月22日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾貳萬伍仟捌佰零參元，及自民國一零九年二月二十二日起至清償日止，按年息百分之伍計算之利息。

被告應提撥新臺幣捌萬零貳佰玖拾壹元至原告之勞工保險局退休金專戶。

被告應開立非自願離職證明書及服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆拾萬陸仟零玖拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：

(一)原告自民國90年3月9日起，受僱於被告從事塑膠射出工作，受僱期間中有近10年擔任組長一職。詎被告於108年4月10日以原告無法勝任工作為由，片面將原告調至與原先工作內容及性質完全不同之出貨組，並片面調降原告之薪資自每月新臺幣(下同)3萬1,509元降低為每月2萬7,059元。

嗣原告於108年5月3日至勞動部勞工保險局南投辦事處查詢勞工個人專戶明細資料，發現被告未確實依原告薪資提繳退休金，復於108年5月6日至勞動部勞工保險局南投辦事處查詢勞保投保資料，亦發現被告未以原告實際薪資為原告投保勞保，有高薪低報之情，是被告上開行為違反勞動基準

法第14條第1項第5款、第6款甚明，原告遂於108年5月7日寄發存證信函，告以被告將於108年5月10日後，終止兩造間之勞動契約。惟勞動契約終止後，被告拒絕給付原告資遣費，原告僅得依法提起本件訴訟，請求被告給付下列項目：

1. 資遣費部分：

自108年5月10日原告離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月前第1至6月份之薪資（即107年11月至108年4月之薪資），經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別均為3萬1,509元，是原告之月平均薪資應為3萬1,509元。從而，原告自90年3月9日開始任職至108年5月10日離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為4年4個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為4又3分之1。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為13年9個月又29天，新制資遣基數為6。新舊制資遣基數合計為10又3分之1，是原告得請求被告給付之資遣費為32萬5,803元（計算式： $31509 \times 10.34 = 325803.06$ ，元以下四捨五入）。

2. 未足之薪資部分：

本案被告未經原告同意在108年4月間，片面將原告薪資從3萬1,509元降低為每月2萬7,059元，違反兩造間之勞動契約。是原告自得依兩造間之勞動契約請求未足之薪資4,450元（計算式： $00000 - 00000 = 4450$ ）。

3. 短少提繳勞工退休金之損害：

被告應以原告實際薪資為基準，依勞工退休金月提繳工資分級表為原告提繳勞工退休金至個人專戶，自94年7月1日起至108年5月10日止，共應提繳31萬2,450元，惟被告僅提撥23萬2,159元，其差額共8萬291元（計算式： $312450 - 232159 = 80291$ ），是被告應補提繳8萬291元至原告之勞工退休金專戶。

4. 開立非自願離職證明書及服務證明書部分：

原告係依勞動基準法第14條規定終止系爭勞動契約，核屬就業保險法所稱之非自願離職。是原告自得請求被告開立非自願離職證明書及服務證明書予原告。

(二)並聲明：被告應給付原告33萬253元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應提繳8萬291元至原告之勞工退休金專戶；被告應發給原告非自願離職證明書及服務證明書。

二、被告抗辯略以：

(一)原告先前負責塑膠射出工作並擔任組長一職，惟原告工作表現不佳，更有在下模後，才發現初始射出條件有設置不當情形，顯見原告身為幹部卻未善盡其責；再者，被告所舉辦員工教育訓練，原告卻仰賴年資深，不配合參予訓練，明顯工作態度不佳，被告遂於108年4月起將原告調任出貨組，故被告調動原告之職務係基於企業經營上所必須，被告係合理調動原告職務，符合勞動基準法第10條之1之規定，並無任何不法。

(二)原告調至出貨組之職務，因出貨組之輪班班次較少、工作份量及壓力亦相對減輕，才導致原告每月所得領取之輪班津貼、職務津貼之金額較少，並非減薪。況原告其餘薪資條件及職等、職級均未變動，並未作不利之變更，自無違反調動五原則之情形。故原告辯稱被告無故調整職務、片面降薪並據以請求給付未足薪資4,450元云云，自不足採。

(三)被告將原告由塑膠射出職務調至出貨組工作，並未違背調動五原則，且依照二職務之輪班、工作份量、工作壓力等本屬不一致，其所可領取之津貼亦隨之不同，被告亦無客觀上有能力依約給付報酬，但主觀上故意不依約給付報酬之要件，自不符合勞動基準法第14條第1項第5款規定。再者，原告所提薪資單上均載明每期薪資細項、每期雇主提繳退休金之數額等情，原告於接獲103年11月薪資單起，即已知悉被告提繳數額情形，亦可知悉投保薪資有無短少之情形，然原告卻遲於108年5月始發函表示終止，實已逾上開30日之除斥

01 期間。且非以雇主凡有違反勞動基準法第14條第1項第6款
02 所定違反勞動契約或勞動法令時，皆可認為有損害勞工權益
03 並，解釋上，仍需達違反程度重大始可，否則勞工法令繁雜
04 ，如勞工動輒可依勞動基準法第14條不經預告而終止勞雇關
05 係並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦與勞動基準法之立法
06 目的不符。從而，原告不得以此為由主張不經預告終止勞動
07 契約。原告據以主張請求給付資遣費云云，自屬無據。

08 (四)又原告自108年4月起屢次請假外出找工作，而被告之法定
09 代理人王志豪則於108年4月30日在公司工作LINE群組上向
10 原告稱：「離職手續都辦好了嗎？如果有剩下的休假可以直接
11 算錢給你不用硬要放完這是歷來公司的作法」等語，足見
12 原告係自行提出離職，並不構成非自願離職。且被告因收受
13 原告所寄發其將在108年5月10日離職內容之存證信函，被
14 告則以該日作為兩造合意離職之日並據以辦理原告離職作業
15 。

16 (五)並聲明：原告之訴駁回；願供擔保，請准宣告假執行。。

17 三、兩造不爭執事項：

18 (一)原告自90年3月9日受僱於被告之公司至108年5月10日勞
19 動契約關係消滅。原告於108年4月10日從塑膠射出工作組
20 長一職經被告調任至出貨組。

21 (二)原告主張以資遣費32萬5,803元為計算基礎形式上真正。

22 (三)被告因故短少提撥勞工退休金共8萬291元。

23 (四)原告於108年5月7日寄發原證四之存證信函，被告於108
24 年5月8日收受。

25 四、兩造爭執事項：

26 (一)原告與被告勞動契約關係消滅之原因為何？原告是否得依勞
27 動基準法第14條第1項第5款、第6款終止對被告的僱傭契
28 約？並依同法第14條第2項向被告主張資遣費及未足額提撥
29 之退休金？

30 (二)如認原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止無
31 理由，則雙方於108年5月14日之協商是否屬於以合意資遣

方式或自願離職並於108年5月10日終止僱傭關係？

(三)原告是否得依僱傭關係向被告主張108年4月間未足薪資4,450元？

(四)原告是否得依就業服務法第11條第3項、勞動基準法第19條規定向被告請求發給非自願離職證明書及服務證明書？

五、本院之判斷：

(一)原告自90年3月9日受僱於被告之公司至108年5月10日勞動契約關係消滅。原告於108年4月10日從塑膠射出工作組長一職經被告調任至出貨組；原告主張以資遣費32萬5,803元為計算基礎形式上真正；被告因故短少提撥勞工退休金共8萬291元。原告於108年5月7日寄發原證四之存證信函，被告於108年5月8日收受之事實，業據原告提出勞工保險被保險人投保資料表、狄而康實業股份有限公司薪資單、已繳納勞工個人專戶明細資料、108年5月7日寄送之存證信函、勞工退休金提繳工資分級表在卷可參（見本院卷第35至89頁），亦為兩造所不爭執（見本院卷第192頁），故應堪信為真實。

(二)原告得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止對被告的僱傭契約，並依同法第14條第2項向被告主張資遣費及未足額提撥之退休金：

1.按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止勞動契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。第17條規定於本條終止契約準用之。又雇主依前條（即第16條）終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。另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條規定終止時，其資遣費由僱主按其工作年資，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；勞基法第14條第1項第6款、同條第2、4項、第17條及勞退條例第12條第1項分別定有明文。又按雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。勞工退休金條例第14條定有明文。

2. 經查，本件被告未依規定足額提繳勞工退休金，已違反勞工退休金條例第14條之規定，且因提撥短少，未足額提撥勞工退休金共8萬291元之部分，亦為被告所不爭執（見本院卷第192頁），顯對於勞工退休權益有重大影響，堪認違反勞動契約致有損害勞工權益之虞。另外，原告於108年5月3日及108年5月6日至勞動部勞工保險局調取被告之公司相關投保資料，此有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在卷可參（見本院卷第35至37頁、第75至83頁），原告復於108年5月7日即知悉起30內寄發存證信函予被告，並不經預告而表示終止勞動契約，依同法第17條規定，原告請求終止被告之勞動契約並請求給付資遣費，自屬有理由。又被告於108年5月8日收受該存證信函，故兩造間之勞動契約即於108年5月8日終止。

3. 原告主張其等依勞退條例計算新制資遣費，被告不足額提撥原告之退休金之金額共8萬291元，被告僅否認其請求資遣費之權利，並未爭執其等之計算式及金額，本院既認原告依法得請求被告給付資遣費，自應依被告不爭執之上開數額判准原告此部分之請求即32萬5,803元。另外，原告亦得向被告主張被告應補提繳8萬291元至原告之勞工退休金專戶。

4. 至被告辯稱原告所提薪資單上均載明每期薪資細項、每期雇主提繳退休金之數額等情，原告於接獲103年11月薪資單起，即已知悉被告提繳數額情形，亦可知悉投保薪資有無短少之情形，然原告卻遲於108年5月始發函表示終止，實已逾上開30日之除斥期間。且非以雇主凡有違反勞動基準法第14條第1項第6款所定違反勞動契約或勞動法令時，皆可認為

有損害勞工權益，解釋上，仍需達違反程度重大始可，否則勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞動基準法第14條不經預告而終止勞雇關係並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦與勞動基準法之立法目的不符等語（見本院卷第131至132頁）。然觀被告發給原告之薪資單所示分別既載應發金額明細及代付（扣）款金額明細，其中有「雇主提繳退休金」之欄位，然而提撥之數額是否符合勞工法令之計算應為雇主之職責，是否「高薪低報」亦難從雇主提撥之數額中得知，除非被告能舉證證明原告已知悉不足額提撥退休金之情形，否則逕以單純提撥之金額認原告早已知悉被告有不足額提撥退休金之情事，對於身為勞工之原告未免過苛，亦不符合勞動基準法課予雇主需如實提撥勞工退休金並保護勞工之本旨，故被告此部分之主張為無理由。另被告主張雇主違反勞動法令需違反程度重大始可，否則勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞動基準法第14條不經預告而終止勞雇關係並請求資遣費。惟勞工退休金之提撥關乎勞工退休能否在不勞動之情形下而生活無虞，此所以勞工退休金條例定有一定提撥比例之故，倘認雇主不足額提撥非符合依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，則保護勞工退休生活無虞之目的即消失，更可能助長雇主投機或以不足額提撥為原則之結果，故被告對於勞動基準法第14條第1項第6款限縮解釋之辯稱自無足採。

5. 另外，原告主張被告有勞動基準法第14條第1項第5款之事由，則原告既同時主張勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止對被告的僱傭契約，而本院既已審酌原告依勞動基準法第14條第1項第6款之主張為有理由，則無庸就勞動基準法第14條第1項第5款之事由另為判斷，附此敘明。

(三) 原告不得依僱傭關係向被告主張108年4月間未足薪資4,450元之給付：

1. 按內政部於74年曾作1解釋，即調職勞資方不能尋協調途逕解決時，雇主應遵守以下5原則：「1基於企業業經營上所必須2、不得違反勞動契約3、對勞工薪資及其他勞動條件

未作不利益之變更4、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所能勝任5調動工作地點過遠時，雇主應予以必要之協助。」。

- 2.查本件被告對原告之調動，係基於原告之資歷及工作表現而為，且亦無契約限制原告工作之範圍，原告雖然自90年3月9日受僱於被告公司至108年4月10日，從塑膠射出工作組長一職，復經被告調任至出貨組出貨組織職務，為兩造所不爭執（見本院卷第192頁），其工作內容雖與原塑膠射出工作不同，但非原告不能勝任之職務，又因出貨組之輪班班次較少、工作份量及壓力亦相對減輕，致原告每月所得領取之輪班津貼、職務津貼之金額較少，業據被告陳述在卷（見本院卷第133頁）。是被告對於原告相對之勞工薪資及其他勞動條件未作不利益之變更，亦無調動地點過遠之問題，自無違反調動5原則之情形。故原告主張被告無故調整職務、片面降薪並據以請求給付未足薪資4,450元（計算式：31,509 - 27,059=4,450）等語，自無足採，則原告主張被告未足薪資4,450元之部分則為無理由。

(四)原告得依就業服務法第11條第3項、勞動基準法第19條規定向被告請求發給非自願離職證明書及服務證明書：

- 1.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。兩造間勞動契約既經被告終止，已如前述，原告請求被告發給服務證明書，自屬有據。
- 2.另按就業保險法第11條第3項規定，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。查兩造間之勞動契約既係經原告依勞基法第14條第1項第6款規定而為終止，符合「非自願離職」要件，依上開說明，原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明書，亦屬有據。

(五)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。民法第229條第1項、第233條第1項前段分別定有明文。依勞基法第17條第1項規定，資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，則原告請求有理由部分，於起訴時均已屆清償期，原告僅請求自起訴狀繕本送達翌日即109年2月22日（見本院卷第113頁）起至清償日止，按年息百分之伍計算之利息，應併予准許。

六、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞動基準法第14條第2項、第17條及勞工退休條例第31條第1項之規定，請求被告給付32萬5,803元之資遣費及自109年2月22日起，至清償日止，按年息百分之5計算之利息；並提撥8萬291元至原告之勞工保險局退休金專戶；另被告應發給原告非自願離職證明書及服務證明書為有理由，應予准許。逾此部分之請求則為無理由，應予駁回。

七、本判決命雇主為給付，依勞動事件法第44條第1項應依職權宣告假執行，原告請求供擔保宣告假執行，無另行審酌之必要，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告先位被告預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述，附此敘明。

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，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 8 月 12 日
勞 工 法 庭 法 官 許 凱 傑

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 8 月 13 日
書 記 官 廖 佳 慧

