

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

109年度基勞簡字第1號

原告 葉梓羽

訴訟代理人 趙友貿律師

複代理人 賀湘芸

被告 卓也貿易有限公司

法定代理人 吳培宏

訴訟代理人 吳文君律師

上列當事人間請求給付勞工退休金等事件，本院於民國109年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣玖萬柒仟捌佰玖拾陸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。

訴訟費用新臺幣貳仟玖佰壹拾捌元，其中新臺幣玖佰玖拾陸元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣玖萬柒仟捌佰玖拾陸元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告前分別於民國95年12月起至99年3月止、101年4月1日起至104年4月29日止在被告卓也貿易有限公司擔任貨物運送一職，自103年10月起每月工資為新臺幣(下同)48,000元，嗣被告公司於104年4月29日未經預告即資遣原告。惟被告有下述未依法發給預告期間工資、資遣費及短少提撥退休金等情事：

1. 未發給資遣費71,934元：

原告自101年4月1日起任職於被告公司，至104年4月29日離職，原告遭資遣前6個月之平均工資為48,000元，依勞動基準法(下稱勞基法)第17條第1項及新制資遣基數 $(1 + 359/720)$ 計算，被告應給付原告資遣費71,934元〈計算式：48,000元 $\times (1 + 359/720) = 71,934$ 元，以下元以下均4捨5入〉。

01 2. 未發給預告期間工資 32,000 元：

02 原告自 101 年 4 月 1 日起任職於被告公司，至 104 年 4 月 29 日離
03 職，繼續工作期間為 2 年 364 天，被告未經預告即片面終止勞
04 動契約，依勞基法第 16 條第 1 項第 2 款規定，原告得請求被告
05 給付預告期間即 20 日之工資 32,000 元（計算式：48,000 元 × 2
06 0/30 = 32,000 元）。

07 3. 短少提繳退休金 182,976 元至勞工保險局設立之原告勞工退
08 休金個人專戶（下稱原告勞工退休金專戶）：

09 (1) 原告自 95 年 12 月起至 99 年 3 月止，短少提繳退休金 85,080 元
10 至原告勞工退休金專戶。

11 (2) 原告自 101 年 4 月 1 日起至 104 年 4 月 29 日止，短少提繳退休金 9
12 7,896 元至原告勞工退休金專戶。

13 (3) 合計短少提繳 182,976 元至原告勞工退休金專戶。被告自應
14 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第 6 條第 1 項、第 7 條第 1 項
15 、第 14 條第 1 項規定，將短少提繳之 182,976 元，提繳至原告
16 勞工退休金專戶。

17 (二) 為此依勞動契約、勞基法及勞退條例之相關規定，提起本件
18 訴訟，並聲明：

19 1. 被告應給付原告 103,934 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌
20 日起至清償日止，按週年百分之 5 計算之利息。

21 2. 被告應提繳 182,976 元至原告勞工退休金專戶。

22 二、被告對於原告自 101 年 4 月 1 日起至 104 年 4 月 29 日止任職被告
23 公司擔任貨物運送一職，自 103 年 10 月起每月工資為 48,000
24 元，及被告自 101 年 4 月 1 日起至 104 年 4 月 29 日止，短少提繳
25 退休金 97,896 元至原告勞工退休金專戶等情並不爭執。惟抗
26 辯：（一）被告否認原告另自 95 年 12 月起至 99 年 3 月間任職於
27 被告公司一節，原告就此部分應負舉證責任。（二）原告任職
28 被告公司期間有多次未經被告同意，私自將被告公司貨車挪
29 為私用以載送原告配偶回台中娘家，因被告公司其他員工需
30 用車時始發現貨車不在，經詢問原告後方知其未經被告同意
31 私自占用被告公司資產。亦多次發現原告有未依被告公司規

01 定將貨車停放在桃園停車場，或為趕回台中致未完成工作，
02 而將工作交由同事處理等情，並屢經主管告誡。而原告於10
03 3年間多次向同事表示欲另自行開立貨運公司，可以拉到被
04 告公司3成客戶等語。嗣於104年4月間，原告突然告知被告
05 公司，其與胞兄將自行創業開立貨運公司，而向被告公司表
06 示離職之意。被告公司考量原告上述工作表現及欲離職之意
07 ，當日遂同意原告離職，雙方合意終止勞動契約，並協議原
08 告任職至104年4月底，以便被告公司招募新員工及辦理交接
09 。原告於104年4月29日至被告公司辦妥離職手續及結算相關
10 款項後，被告公司尚請員工載送原告離開公司，兩造和平終
11 止勞動契約，實無原告所稱遭被告片面非法終止勞動契約之
12 情形。(三)詎原告離職後，被告公司發現原告於任職被告公
13 司期間，疑似因運送貨物、接洽客戶業務之機會而知悉被告
14 公司多項重要客戶個人資料及營業秘密，而原告於104年4月
15 29日離職後旋即轉至日本另設之「新一株式會社」，從事與
16 被告相同或類似貨運業務，經被告提起請求營業秘密損害賠
17 償事件，雖該案件因被告無法舉證客戶名單及簽收單為營業
18 秘密法所保護之營業秘密及原告具體侵權行為而敗訴確定。
19 然原告於該案中對於「於卓也公司(即被告)任職期間係101
20 年4月至104年4月29日」、「自卓也公司離職後任職於新一
21 株式會社，從事與卓也公司相同或類似之貨運業務」及「曾
22 以LINE或FACEBOOK傳送『新一株式會社運送資費表』予經營
23 代客購物之業者」等節均不爭執，並列為智慧財產法院105
24 年度民營上易字第1號民事判決(下稱另案民事判決)之不爭
25 執事項。另案民事判決，與本件當事人同一，且經過雙方充
26 分舉證及攻擊防禦後所為之確定判決，關於另案民事判決之
27 不爭執事項與本件訴訟內容相關者，同一當事人就與該重要
28 爭點有關者自不得再為相反之主張。是由另案民事判決之不
29 爭執事項可證，被告主張原告自101年4月起方任職於被告公
30 司，且在104年4月間為投入與被告同一業種之新一株式會社
31 而自行與被告合意終止勞動契約一節，並非子虛。(四)又若

原告果真於104年4月間遭被告片面非法終止勞動契約，則兩造嗣因另案民事判決訴訟期間，原告何以未曾以被告為相對人聲請勞資爭議調解？亦未在另案民事判決主張遭被告無端革職？又豈會遲至108年5月31日方提起本訴主張遭被告片面非法終止勞動契約而欲請求資遣費及預告工資？據此，原告主張其自95年起任職被告公司及於104年4月29日遭被告片面非法終止勞動契約，均非事實。實則係原告欲自行創業，與其兄至新一株式會社任職，並非遭被告片面非法終止勞動契約。又勞資雙方協議採「合意終止」結束勞動契約關係者，按臺灣高等法院臺中分院91年度重勞上字第2號判決意旨，勞工並無預告工資及資遣費之請求權，是原告起訴請求被告給付資遣費及預告工資，均無理由。並求為判決：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告主張被告自101年4月1日起至104年4月29日止短少提繳退休金部分：

- 1.原告主張其自101年4月1日起至104年4月29日止曾任職被告公司，被告短少提繳退休金97,896元至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶，此為被告所自認，自堪信實。
- 2.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之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

01 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
02 原狀(最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照)。承
03 前所述，被告既有短少提繳總計97,896元之情事，是原告依
04 勞退條例第6條第1項、第7條第1項、第14條第1項之規定，
05 請求被告提撥97,896元至原告勞工退休金專戶，為有理由。

06 (二)原告主張被告自95年12月起至99年3月止短少提繳退休金部
07 分：

08 原告主張其自95年12月起至99年3月止曾任職被告公司，被
09 告短少提繳退休金85,080元至勞工保險局設立之原告勞工退
10 休金專戶一節，此為被告所否認，原告就此復未能提出任何
11 些許之證據以實其說，且原告自95年8月15日至同年11月21
12 日由投保單位即安梭國際有限公司投保勞工保險，另自99年
13 7月8日至同年8月12日由投保單位即中皇股份有限公司投保
14 勞工保險，有勞動部勞工保險局109年3月9日保費資字第109
15 13089450號函附之勞工保險被保險人投保資料表(明細)1件
16 在卷可稽(本院按：依言詞辯論終結後之財政部財政資訊中
17 心109年3月12日資理字第1090001076號函檢附之原告95年至
18 100年度薪資所得資料調件明細表，原告於95年至99年間係
19 分別任職於多賀貿易有限公司、聯鴻電信工程有限公司、立
20 保保全股份有限公司)，均無從認定原告自95年12月起至99
21 年3月止確曾任職被告公司，則原告依勞退條例第6條第1項
22 、第7條第1項、第14條第1項之規定，請求被告應提繳自95
23 年12月起至99年3月止任職被告公司之退休金85,080元至勞
24 工保險局設立之原告勞工退休金專戶，即無可採。

25 (三)原告主張被告未依法給付預告期間工資、資遣費部分：

26 1.原告主張被告公司於104年4月29日未經預告，片面非法終止
27 與原告間之勞動契約，因而請求被告依勞基法第17條第1項
28 、第16條第1項第2款之規定，給付預告期間工資、資遣費等
29 情，惟此為被告所否認，並抗辯原告係於104年4月29日自行
30 請辭，被告同意其辭職，兩造乃合意終止勞動契約，依勞基
31 法之規定，被告毋庸給付預告期間工資、資遣費等語。原告

就此主張並未提出任何證據以實其說，反觀另案民事判決兩造之不爭執事項載有：「(一)被上訴人(即本件原告)於101年4月起至104年4月29日止，受僱於上訴人公司(即本件被告)擔任司機兼物流客戶服務人員。(二)被上訴人自上訴人公司離職後任職於新一株式會社，從事與上訴人公司相同或類似之貨運業務。」等語，而勞基法規定預告期間工資之立法目的，係因在勞動契約存續期間，原不宜於中途或期滿前要求終止契約，但如當事人一方，遇有重大事由，不能或不願繼續時，亦可要求終止契約，唯為保障另一方當事人之權益，必事先預告對方，使對方有所準備。勞工遭解僱，是表示勞工將喪失工作，生活有不繼之虞，此非基於勞工之過失，雇主必須預告，使勞工有時間另覓工作，設若雇主未依規定預告而予以即時解僱，如能給與工資補償，亦足以達到相同之目的。因此本件倘非原告早已另有生涯規劃而主動向被告請辭，衡情原告豈有可能突遭被告片面非法終止勞動契約，未有任何覓職期間，旋即覓得另一新職且仍從事相同或類似之工作，且復無法提出其遭被告片面非法終止勞動契約之些許證據，甚且於4年後始提起本件訴訟，亦違常理，原告主張其係遭被告片面非法終止勞動契約一節，亦無可採。

2. 本件兩造間勞動契約已因原告主動離職而告終止，已如前述，而勞工依勞基法第15條第2項「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」之規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，此觀諸勞基法第18條第1款之規定自明，原告既係依勞基法第15條第2項規定主動離職，則原告請求被告給付預告工資及資遣費，即屬無據，而不應准許。

四、綜上所述，原告基於勞動契約、勞退條例之相關規定，請求被告應提繳97,896元至原告勞工退休金專戶，為有理由。逾上開範圍部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定應依職權宣告假執行；本院並依同條第2項規定，定被告以相當金

額供擔保後，得免為假執行。

六、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436條第2項、第79條、第87條第1項，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 3 月 24 日
基隆簡易庭法官 徐世禎

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

中 華 民 國 109 年 3 月 24 日
書記官 張雅婷