

臺灣士林地方法院小額民事判決

109年度勞小字第1號

原告 游玉雲

訴訟代理人 許登誌

被告 庭美清潔有限公司

法定代理人 林啟文

訴訟代理人 王業濤

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年3月13日

言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）3萬6,322元，及其中2萬5,806元部分自109年1月21日起，其中1萬516元部分自109年2月21日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳5,256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1,000元，其中980元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以4萬1,578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108年3月1日起受僱於被告，擔任清潔人員，約定工資原為2萬3,500元，嗣於同年7月調整為2萬4,000元，勞務提供地點為位於臺北市南港區之中央研究院國家生技園區（下稱國家生技園區）。被告於108年10月1日上午5時47分許，透過訴外人即原告之主管林季楹以通訊軟體LINE通知原告，及在當天早上7時36分許，再以電話通知原告自即日起調至位於新北市淡水區之福容飯店（下稱淡水福容飯店）上班，每日上班時間為上午7時至下午3時，若未前往報到，即以曠職論。原告對該調動感到萬分錯愕，因被告無故將原告調至路途遙遠之淡水福容飯店，且早上上班時間過早，居住在南港之原告，通勤時間單趟至少要2小時，根本無法準時到達，且交通不便。經原告向被告反應

01 後，被告僅同意上班時段更改為上午8時至下午4時，並稱
02 其餘的問題應由原告自行解決。原告即向林季檻反應該調動
03 違法，不同意該調動命令。當天原告仍前往國家生技園區報
04 到，然被告拒絕原告提供勞務，原告乃於108年10月4日以
05 存證信函通知被告，該調動不合法。被告亦於同年月4日以
06 存證信函以原告無正當理由未至淡水福容飯店上班，繼續曠
07 工3日為由終止兩造間勞動契約。然被告之調動不合法，原
08 告未至淡水福容飯店上班，即非無正當理由，原告以此為由
09 終止勞動契約，即不合法。兩造間僱傭關係仍存在。經原告
10 於10月1日向臺北市政府勞動局申請調解，兩造在同年月17
11 日在中華民國勞資關係協進會召開勞資調解會議，被告拒絕
12 回復兩造間勞動契約，僅同意給付3日特別休假工資2,400
13 元予原告，因而兩造調解不成立。另原告於109年1月13日
14 查詢自願職保被保險人投保資料及勞工個人專戶，始知被告
15 為原告投保職業災害保險之月投保薪資以多報少，每月為原
16 告提繳之勞工退休金亦有短少，均違法損害原告權益。原告
17 自得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動
18 契約，並再以本件起訴狀繕本之送達作為終止勞動契約之意
19 思表示，及依勞工退休金條例第12條、第31條、勞動基準法
20 第16條規定，請求被告給付10月1日至23日止之工資1萬8,
21 400元（後原告為求生計，另行自108年1月24日起至他處
22 工作。）、資遣費1萬516元、預告工資8,000元，及請求
23 被告提繳勞工退休金5,256元至原告勞工退休金專戶，爰提
24 起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告3萬6,91
25 6元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
26 5%計算之利息。（二）被告應提繳5,256元至至勞工保險局
27 設立之原告勞工退休金個人專戶。

28 二、被告則以：原告於任職期間屢遭國家生技園區管理單位反應
29 其有佔用哺乳室反鎖休息，佔用辦公室置放私人物品及工作
30 時間玩手機等違反工作紀律情事。經被告於108年8月28日
31 依規定辦理懲處後，原告拒收懲處令，且工作態度亦未改善

，國家生技園區管理單位乃要求被告撤換原告。被告基於保障員工工作權之善意，考量臺北市周邊案場無缺額，乃依勞動基準法規定之調動原則，於108年9月26日以存證信函通知將原告調至淡水福容飯店，工作內容及薪資均未變動，調職令於00月0日生效。原告無正當理由未按時前往報到任職，連續曠工3日，被告乃依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於10月4日終止兩造間勞動契約，既兩造勞動契約已終止，且原告未提供勞務，其請求10月1日至23日止之薪資及請求提繳勞工退休金均無理由，另被告係依法解僱原告，原告請求資遣費及預告工資亦無理由等語，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）被告調動令及於108年10月4日終止勞動契約均不合法：

被告主張原告原服務之案場國家生技園區管理單位要求被告撤換原告。被告考量臺北市周邊案場無缺額，乃於108年9月26日以存證信函通知將原告調至淡水福容飯店，工作內容及薪資均未變動，調職令於00月0日生效。然原告無正當理由未按時前往報到任職，連續曠工3日原告拒絕調動至淡水福容飯店，並自108年10月1日起未至調任地點報到，已無故曠工，被告乃於同年10月4日寄發存證信函通知其已連續3日曠工，依勞動基準法第12條第6款規定終止勞動契約等語。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

01 益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬
02 權利濫用，為不合法；又被告為清潔業者，以承包各機構
03 之清潔工作為業，對於所屬勞工於執行勤務過程中之違反
04 規則行為，固可依勞動契約為處罰或行使其懲戒權，以促
05 使其遵守規則及其改善錯誤行為，其中如係因業主之要求
06 而調整勞工之工作地點，作為經營管理之手段，固有其必
07 要性，然仍應符合前揭調動之五原則，乃屬當然之理。經
08 查，原告原所派駐之國家生技園區管理單位曾向被告反應
09 原告任職期間有「其佔用哺乳室反鎖休息，佔用辦公室置
10 放私人物品及工作時間玩手機」等情事，要求被告撤換原
11 告，及被告以上開事由對原告為懲處等節，業據原告提出
12 由管理單位拍攝之照片、懲處令3份、通知懲處存證信函
13 等件為憑（見本院卷第82頁至96頁）。縱令因原告有上揭
14 工作期間違反業主規則情事，遭業主要求撤換原告，被告
15 有調動原告之必要，然而被告住所在臺北市南港區，原告
16 工作地點亦在同一區域，其調動後之工作地點則為新北市淡
17 水區，顯與其住所有相當距離，勢必增加其通勤時間及通
18 勤成本等等不便利，而原告既已向被告反應上情，被告僅
19 同意上班時間由上午7時延後1小時為上午8時，而尚未
20 就原告自住所至服務地點之通勤距離明顯變遠，及欠缺適
21 當交通工具等困難點給予必要之協助，即難認其調動原告
22 符合上開調動五原則之情形，該調動處分對原告即不生效
23 力，原告拒絕調動為有理由。則原告未至淡水福容飯店報
24 到，即不能認為係無正當理由，進而，被告以原告連續3
25 日曠工，依勞動基準法第12條第6款規定終止勞動契約，
26 並不合法。

27 （二）原告請求被告提繳退休金5,256元至勞工保險局設立之原
28 告勞工退休金個人專戶部分：

- 29 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
30 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為勞工負擔提
31 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5,256元等語。查，原告任職被告公司期間，108年3月至6月之月薪為2萬3,500元，自7月起調整為2萬4,000元，為被告所不爭執。從而被告自108年3月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，每月為1,440元，被告實際上按月提繳之金額如「被告實際提繳退休金」欄所示，每月僅1,386元，有勞工個人專戶明細資料可佐（見本院卷第58頁）。而被告自108年3月起所提繳之原告退休金均有短少，顯與前揭法律規定不合。而兩造間之勞動契約於109年1月20日終止（見下述），則原告任職期間，被告應提繳金額尚短少5,463元，致原告受有損害，原告依上開規定請求被告提繳5,256元至原告勞工退休金個人專戶，並未逾上開範圍，自屬有據。

3.被告抗辯因原告無故連續曠工3日，其業依勞動基準法第12條第6款規定終止勞動契約，原告自108年10月1日起即無庸提繳勞工退休金等語。本件被告主張勞動契約於108年10月4日終止，並無理由，業如上述，則被告以勞動契約業已終止，其即無庸提繳勞工退休金，自非可採。

（三）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其退休金專戶之違法情形，其以本件起訴狀之送達為終止勞動契約之意思表示，起訴狀繕本業於109年1月20日送達被告，原告自得依法請求被告給付資遣費等語，並提出回執為憑（見本院卷第76頁）。查，原告任職期間，被告並未依原告每月薪資足額提繳退休金，業如前述。核被告所為顯已違反勞工法令，並有損害勞工權益之虞，是原告主張不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2萬4,000元。原告終止勞動契約之意思表示於109年1月20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10月20日，以此計算之資遣費為1萬667元 計算式： $24,000 \times 1/2 \times 10/12 + 24,000 \times 1/2 \times 1/12 \times 20/30 = 10,667$ ，小數點以下四捨五入，下同，原告僅請求被告給付1萬516元，並未逾上開範圍，應予准許。
- 3.原告另主張被告違法調動原告，亦屬違反勞動基準法第14條第1項第6款規定之事由，原告得不經預告終止契約及請求被告給付資遣費。按勞工依勞動基準法第14條第1項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。查，本件被告違法調動之事實發生在108年10月1日，原告迄至109年1月始以此事由向被告為終

01 止契約之意思表示，顯已逾30日，是原告此部分主張，自
02 非可採。

03 (四) 原告請求工資部分：

04 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
05 得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向
06 他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由
07 報酬額內扣除之。民法第487條定有明文。

08 2.原告主張被告未給付108年10月1日至23日止工資1萬8,
09 400元等語。查，兩造原約定工作地點為國家生技園區，
10 被告自108年10月1日起調動原告至淡水福容飯店，既不
11 合法，原告仍前往國家生技園區報到，惟被告拒絕原告在
12 該處提供勞務，可認係被告受領勞務給付遲延，原告無補
13 服勞務之義務，仍得請求報酬。又原告自陳其自108年10
14 月24日起另於他處工作而取得勞務報酬。則原告請求自10
15 8年10月1日起至同年月23日止之工資1萬7,806元（計
16 算式： $24,000 \times 23/31 = 17,806$ ）部分，即有理由，逾此
17 範圍，為無理由。

18 (五) 原告請求預告期間工資部分：

19 1.按勞工除依勞動基準法第12條、第15規定終止，不得請求
20 雇主加發預告期間工資外，其依同法第14條第1項各款規
21 定終止契約者，因屬可歸責雇主之事由，自不在限制之列
22 ，此觀諸同法第18條第1款、第14條第1項之規定自明。

23 2.本件原告係以被告有同法第14條第1項第6款之事由，始
24 終止系爭契約，業如上述，則被告自應給付預告期間工資
25 。又原告自108年3月1日起在被告處任職，迄109年1
26 月20日終止系爭契約，繼續工作3個月以上、1年未滿，
27 依同法第16條第1項第1款規定，預告期間為10日。是原
28 告主張被告應給付其預告期間工資8,000元（計算式： 24
29 $,000 \times 10/30 = 8,000$ ），自屬可採。

30 (六) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支

01 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
02 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
03 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分
04 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按
05 依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞
06 動基準法施行細則第9條定有明文。又依勞工退休金條例
07 第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30
08 日內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。兩造勞動契
09 約係於109年1月20日終止，被告就上開應給付予原告之
10 工資及預告工資應於上開日期結算並給付予原告。另資遣
11 費部分應於109年2月20日前發給。是以本件原告請求經
12 准許部分，資遣費1萬516元，併請求自109年2月21日
13 起，工資1萬7,806元、預告期間工資8,000元，合計2
14 萬5,806元部分，併請求自起訴狀送達翌日即109年1月
15 21日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息，為有理
16 由，逾此範圍，為無理由。

17 四、從而，原告依勞工退休金條例第12條、第31條、勞動基準法
18 第16條規定，請求被告給付3萬6,322元，及其中2萬5,80
19 6元部分自109年1月21日起，其中1萬516元部分自109
20 年2月21日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
21 另請求被告提繳勞工退休金5,256元至勞工保險局設立之原
22 告勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許，逾此範
23 圍，為無理由，應予駁回。本件係屬勞工之給付請求，所為
24 被告敗訴之部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
25 權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔
26 保後，得免為假執行。

27 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
28 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

29 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
30 額為1,000元（第一審裁判費），其中980元由被告負擔，
31 餘由原告負擔。

中華民國 109 年 3 月 27 日
勞動法庭 法官 林銘宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中華民國 109 年 3 月 27 日
書記官 許秋莉

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
1	108 年3 月	2萬3,500元	1,440 元	1,386 元
2	108 年4 月	2萬3,500元	1,440 元	1,386 元
3	108 年5 月	2萬3,500元	1,440 元	1,386 元
4	108 年6 月	2萬3,500元	1,440 元	1,386 元
5	108 年7 月	2萬4,000元	1,440 元	1,386 元
6	108 年8 月	2萬4,000元	1,440 元	1,386 元
7	108 年9 月	2萬4,000元	1,440 元	1,386 元
8	108 年10月	2萬4,000元	1,440 元	185元
9	108 年11月	2萬4,000元	1,440 元	

(續上頁)

10	108 年12月	2萬4,000元	1,440 元	
11	109 年1 月1 日 至1 月20日	$24,000 \times 20/31$ $=15,484$	950元	
	合計		1萬5,350元	9,887 元