

臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第76號

原告 吳永明

訴訟代理人 盧俊誠律師

被告 東洋建蒼電機股份有限公司

法定代理人 余南賢

訴訟代理人 呂郁斌律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年8月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）662,824元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（卷一第9頁），嗣減縮請求之金額為658,439元（卷一第345頁），經核原告係減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國87年5月4日起任職於被告公司，於109年3月11日經原告以被告違反勞工法令，致損害原告權益為由，終止兩造間勞動契約。而原告於離職前，係擔任被告公司製一課組長，在職二十餘年一直克盡職守、不曾懈怠，豈料被告公司於109年2月25日未經原告同意，藉詞原告工作績效不佳，將原告調離主管職位，並予以減薪6,000元。然原告並無工作績效不佳一情，被告所據以評核原告工作績效之

標準，於106年度係依「班長、組長及技術PL人員」之評核標準，原告於當年度經評核績效為A，惟被告公司自107年以後改採「課級人員」之評核標準，致原告107、108年度之個人績效均遭評定為B+。然原告僅為「組長」職級，卻適用「課級人員」之評核標準，被告之評核標準顯非公允。又各單位之工作內容與績效目標均不相同，難以就不同單位之績效相比作為全體之績效排序，然被告公司以不同單位之績效作為全體單位之排序，致原告所屬之製一課表現於106、107年度均遭評比為倒數第一，於108年度則為倒數第三，並以原告所屬之製一課排名在全體單位屬後段班，進而判定原告不適任製一課組長而予以調職。然108年度製一課之表現相較於前一年度顯然有所進步，被告公司卻仍認為原告不適任組長一職，難令原告信服。況原告僅係被告公司生產部製一課之基層組長，製一課尚有最高主管即被告公司之副理，製一課之經營績效自應由副理負全部責任，而非由原告一人負責，被告公司所為調職處分顯已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1所定之調動原則。再者，被告公司於106年9月至107年1月，及108年9月至109年1月均短少提撥原告之勞工退休金（下稱勞退金），被告雖於原告離職後已補提繳足額之勞退金，原告亦已撤回原起訴聲明第二項請求被告補提撥勞退金至原告之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）之聲明，惟此並不影響被告確未足額提撥原告之勞退金而違反勞基法令事實之認定。原告已以高雄高分院郵局第80號存證信函，以被告違法調動且短少提撥勞退金，依勞基法第14條第1項第6款規定，通知被告於109年3月11日終止勞動契約，被告自應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1、2項及第12條第1項之規定，按照新、舊制之年資給付原告資遣費。以原告離職前6個月平均工資為50,008元，依舊制年資計算之資遣費為358,391元，依新制年資計算之資遣費為300,048元，合計658,439元。為此，爰依前揭規定，提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告658,439元，及自起訴狀繕本

送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告之學歷為崑山工專工業工程與管理科畢業，曾在祐銓工業股份有限公司（下稱祐銓公司）擔任生管組長，於87年5月4日起受僱被告公司管理部採購課，後升任為組長，103年10月起調任至生產部製一課，仍擔任組長，惟因原告任職生產部製一課期間工作績效不佳，該課於106、107年度在被告公司內部各單位績效考核評比為最後一名，108年度則為倒數第三名，原告領導不周，被告遂於109年3月1日調整職務，將原告調回生產部生管課並卸除其組長職務。而被告公司制定有「員工績效評核管理規定」、「職務輪調作業辦法」，其中組長行政職務津貼為每月6,000元，原告因不適任組長一職而調離主管職務，其薪資除減少每月6,000元之組長職務津貼外，其餘薪資結構均未變動，職級亦未降低，未違反勞基法第10條之1之規定，難認係雇主濫用權利。惟原告不服該職務調動即自行曠職數日，繼而單方面終止勞動契約要求資遣，然被告係基於公司管理於考評制度下調整員工職缺，並無違反勞基法第14條第1項第6款之情事，原告之主張顯無理由。再被告均依法按月提撥勞退金，並無短少提撥一情，原告主張被告短少提撥勞退金，違反勞工法令致損害其權益，據以終止勞動契約，亦無理由。又原告萌生離職之念，應係其近年來在其住家經營咖啡館有關，而非於工作崗位上遭遇不當調職所致等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷二第82至84頁）：

（一）原告自87年5月4日起受僱於被告公司管理部採購課，後升任為組長，103年10月1日調任至生產部製一課擔任組長，因而增加職務津貼6,000元，嗣被告於109年2月26日未經原告同意，將原告調離上開職務（於同年0月0日生效），並刪除主管津貼6,000元。

（二）原告於109年3月12日以高雄高分院郵局第80號存證信函以被告違法調職、短少提撥勞退金為由，違反勞基法第14條第1

項第5款、第6款規定，通知於109年3月11日終止與被告間之勞動契約。（本件原告主張之終止事由為第6款調職減薪不合法且短少提撥勞退金，不主張第5款）。

(三)兩造間勞動契約於109年3月11日終止。

(四)原告任職製一課組長期間，106、108年度各單位績效考核等級評比為第三級，107年度為第四級，106、107年度均為最後一名，108年度為倒數第三名。

(五)原告於106年度組長績效評核為A，107、108年度均為B+（依被告對主管之評核等級，A+最佳、A次之、B+最差）。原告106年度係適用「班、組長及技術PL績效評核表」，107、108年度則適用「課級人員（含代理單位主管人員）績效評核表」。

(六)原告任職期間知悉被告訂有「員工績效評核管理規定」、「職務輪調作業辦法」。

(七)如認被告於106年9月至107年1月、108年9月至109年1月短少提撥原告之勞退金，每月短少144元，合計1,440元。

(八)被告於109年4月1日、同年5月4日、同年6月2日提繳原告109年1月至3月份勞退金3,036元、3,180元、3,180元及個人自願提繳勞退金3,036元、3,180元、3,180元。

(九)原告離職前六個月平均工資為50,008元。

(十)如認原告請求資遣費為有理由，原告舊制年資為7年1月27日、新制年資為14年8月又11日，計算資遣費金額分別為358,391元、300,048元，合計658,439元。

四、本件爭點：

(一)被告將原告自生產部製一課組長調動至生產部生管課，因而減少主管津貼6,000元，是否合法？

(二)原告以被告短少提撥勞退金為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，有無理由？

(三)原告依勞退條例第11、12條規定，請求被告給付資遣費658,439元，有無理由？

五、本院之判斷：

01 (一)被告將原告自生產部製一課組長調動至生產部生管課，因而
02 減少主管津貼6,000元，是否合法？

03 1.按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第
04 7條第1款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦
05 應由雙方自行商議約定；而調職乃雇主對勞工人事配置上之
06 變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有
07 工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既
08 為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如
09 資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項
10 時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第
11 10條之1始規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約
12 之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，
13 且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
14 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、
15 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過
16 遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活
17 利益」。參以勞基法第10條之1立法理由謂：「……二、雇
18 主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利
19 濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職
20 務不得違反之五原則」，是雇主調動勞工職務，縱勞資雙方
21 有資方得調動勞方職務之合意，雇主對勞工調職命令權之行
22 使，至少須符合勞動契約及勞基法第10條之1第1至5款所定
23 調職五原則，始為合法有效。

24 2.經查，被告訂有員工績效評核管理規定，區分員工職級而有
25 不同評核程序及標準，第四條規範各類績效評核作業程序，
26 其中單位年度績效評核區分為：①日常績效（評量各單位日
27 常營運管理），占45%，採每週考評；②經營績效（評量年
28 度事業計劃規劃執行），占40%，採每季考評；③功能推進
29 績效（評量關鍵能力推進），占15%，採年度考評及④專案
30 活動績效（評量各專案規劃執行），規劃併作日常或經營績
31 效中，考評頻率依活動規劃；而各職級人員考核流程亦有區

分，原告於106年度係採「班長、組長、技術PL」之考核程序，由原告自我評核及單位內主管即課長考評後，再由總務課召集評議會委員開評議會審核，並由總務課於會議中將原告年度考核表評核結果與評議會各委員評核成績及日常績效成績合併後呈主管核定或調整後生效，評議會評核作業中，課級主管有義務做含正反舉證之討論，計算方式為單位內主管評核占30%、日常績效占40%、評議會占30%（卷一第179、183頁）。嗣被告於106年10月1日公布修正員工績效評核管理規定，將各部門最高主管自107年起均適用「課級（含）以上人員」之考核程序，而原告之職位雖為組長，惟屬製一課最高主管，遂自107年起即適用課級人員績效評核標準，即由總務課於每年12月將單位績效公告後，原告需將單位績效成績50%記入績效評核表內，自我評分後，交直屬主管評核，日常績效占50%、直屬主管評核占50%（卷一第183頁）。上開修正業由各單位主管以紙本簽收及線上簽收方式知悉，原告亦簽名確認知悉上開規定，有其紙本及線上簽認單可佐（卷一第339至343、389至391頁）。原告雖主張其非製一課之最高主管，不應適用課級人員評核標準，惟觀諸被告公司生效日期105年12月15日之組織編制表，原告所屬之生產部下設生管課、製一課、製二課及製三課，生管課設課長一人，製一課、製二課及製三課均各設組長一人（卷一第377頁），嗣生效日期107年10月1日及108年8月5日之組織編制表，生產部雖仍下設生管課、製一課、製二課及製三課，惟已無「課長」之職稱，而均設組長一人（卷一第393、407頁），則原告自107年起之個人績效評核，於自我評核後，已無「課長」予以複評，足認原告確屬製一課之單位最高主管，而與同屬單位最高主管之生管課、製二課、製三課、品質課、資訊室、採購課組長一體適用課級人員評核標準，亦有107、108年度「課級人員（含代理單位主管人員）績效評核表」在卷可佐（卷一第433至456頁）。被告並未就原告之評核標準與其他相同職級之組長評核標準為區別對待，原告

主張其僅為「組長」，不應適用「課級人員」之評核標準，認自107年起改採課級人員評核標準對其並非公允，難認可採。而員工之考核原為雇主基於其對於企業經營、生產組織所擁有之主導權而來，此權限原具有相當之正當性，在其考核之對象事實上亦應具有其專業特性及企業本身之考量，於某程度內，雇主自應具一定之裁量權限或判斷餘地，惟為適當保護勞工之權益，非企業經營專業之法院為介入時，於此應僅得就其程序或形式上是否顯有瑕疵，及雇主之裁量是否有牴觸法律強行或禁止規定、權利濫用、平等待遇等原則而為審查。

3. 證人余蓁蓁即被告公司管銷中心副總經理於本院證稱：員工績效評核管理規定列入評核項目分為三大類，公司是以單位別打年度績效，分為日常績效占45%、經營績效占40%、單位功能推進績效占15%，專案活動績效則併入日常或經營績效；被告據以製作各單位績效考核等級配比表、日常管理績效評核成績統計表、經營績效評核成績統計表的依據就是員工績效評核管理規定，日常績效都是經理級以上的人員在打，經營績效、單位功能推進績效都是協理級以上人員在打，這些人員打了分數之後，再交由人事單位按照分數比例來統計排列高低順序。例如日常績效最高分是5分，直屬主管占60%，其他的主管占40%，以原告在108年11月擔任製一課單位主管而言，生產部的劉協理為製一課直屬主管，他打3.10分，這3.10分要乘以60%變成1.86，另外管理部余副總、營業部楊經理、品計部曾經理各打3分，這三位合計占40%，所以每個人的比例變成3乘以0.4再乘以3分之1變成0.4，加總起來，原告在108年11月份日常績效的評分就是 $1.86 + 0.4 + 0.4$ 等於3.06分，每個單位都是依照該原則來評分；依原告個人的績效評核表，原告在106年的績效算中等，我們只有三個等級A+是最好，A算中等，B+是最差的。原告在107、108年都是B+已經是最不好的。我方才講的計算方式是原告的單位績效評核，我要補充員工績效評核管理規定

，沒有管理職的員工考績最差是C+，有管理職的員工最壞的考績是B+，公司認為既然能夠擔任管理職，應該已經具備一定的水準等語（卷一第259至261頁）。再依被告提出之107年度績效評核總表、106年12月至107年11月各月份、108年11月之日常管理績效評核成績統計表、106年度第四季至107年度第三季之經營績效評核成績統計表、107年度單位功能推進評核成績統計表、108年11月份單位日常績效評核表、108年11月份成績總表（卷一第191至225、307至335頁），足見被告就各單位及員工個人之績效考核係依員工績效評核管理規定為據，且行之有年，評核程序均無違於上開規定，其主管為如是之考核，亦無濫權之情事，被告列原告之考核即應認屬正當。

4. 原告雖主張被告所提出之106至108年度各單位績效考核等級配比表下方備註欄記載「以上人數不含下列人員……組長」等語，認單位績效評核實與原告之表現無關。惟稽之員工績效評核管理規定第四條第3項年度績效評核部分，年度績效評核係依各單位績效管理之實績計算，考核百分比人數計算以課為單位，但不包括擔任行政職務之班長、組長、技術PL等各級幹部在內（卷一第179頁），顯然係以被告公司編制下之各單位整體為績效考核評比對象，包括資訊室、總務課、營業課、生管課、採購課、會計課、技術課、品質課、生技課、製一課、製二課、製三課等，而擔任行政職務之班長、組長、技術PL等各級幹部則另有個人績效考核；再被告公司係由李總經理、管理部余副總、營業部楊經理、品技部曾經理等4位高階主管針對14個部門實施日常管理績效評核，並依據每月考核評比製作年度考核等級之配比表，有107年度績效評核總表、日常管理績效評核成績統計表（106年12月至107年11月）在卷可參（卷一第191至215頁）；另由董事長、李總經理、余副總於每季進行經營績效評核，有106年度第四季至107年度第三季經營績效評核成績統計表可佐（卷一第217至223頁）；及由董事長、劉協理、余副總於每

01 年度進行單位功能推進評核，亦有107年度單位功能推進評
02 核成績統計表可按（卷一第225頁），原告身為製一課組長
03 ，其主張製一課之績效考核與其無關，並不足採。原告雖主
04 張其僅為初階基層組長，而製一課之主管為副理潘顯中，由
05 其負責指揮管理製一課之運作，亦應由其負最終績效評核管
06 理之責等語。惟同為生產中心生產部下轄之生管課，於106
07 至108年度單位績效考核等級分別為第二級、第一級及第三
08 級（卷一第97至101頁），排名均在中等以上，而原告所管
09 領之製一課卻有不同之排名，被告抗辯此與各組組長能力有
10 關，應非無據。原告以其不負管理決策之責，主張應悉由副
11 理擔負最終責任，並不足採。

- 12 5.原告另主張製一課之工作係生產機車之開關外殼、按鈕、把
13 手、吊架、凸輪軸架、發火線圈等零件，零件製造完成後，
14 交給外包商加工，加工完交回公司品管檢驗，檢查無誤再交
15 由製二課進行組裝，組裝成品後再交付予客戶，故製一課之
16 生產目標，即是製造之零件品質無瑕疵及按時程完成即可，
17 而108年度製一課就零件之製造並無有瑕疵或延遲交付情形
18 ，完全符合被告公司所賦予製一課之工作目標，且原告於10
19 6年度之考核為A，107、108年度均為B+，顯示原告之表現屬
20 於中上而無被告所述表現不佳一情，且對照106至108年度各
21 單位績效考核等級配比表，製一課於108年度已由前二年之
22 倒數第一名進步為倒數第三名，原告卻於109年度遭調動職
23 務，顯非合理等語。惟觀諸原告106至108年度個人績效評核
24 ，106年度績效評核為A，107、108年度均為B+，依被告對主
25 管之評核等級，A+最佳、A次之、B+最差，此為兩造所不爭
26 執；再原告於106年度經直屬主管評語：「1.專案計劃若要
27 變更事先照會。2.可以對業務製程表單運用，充分了解。
28 3.資訊系統導入的介入與支持」；107年度則經直屬主管即
29 代理副理潘顯中評語為：「單位運作管理數據化提升，日常
30 作業掌握更精準」；108年度經評語為：「對於單位運作掌
31 握要加強，射出不良有攀升，上班紀律要自律，拉桿不良有

下降要持續改善」等語（卷一第153至157頁），再比對107、108年度之績效評核表，原告於「部屬技能發展」（考核內容為是否能針對部屬知能不足，加以適當之指導與訓練，且能配合組織及個人之所需，針對部屬特性及專長，予以必要之培訓）項目，直屬主管之評分均偏低（總分5分，107年度原告自我評核為4分、直屬主管評分為2分；108年度原告自我評核為3.5分，直屬主管評核為2.5分），且依108年度直屬主管評語及建議，原告不僅有上班紀律未能自律之情形，亦有單位運作掌握不良，射出不良攀升等情，而以原告106至108年度所管理之製一課員工分別為18人、16人、16人（卷一第97至101頁），自107年起因改採課級人員之評核標準，將製一課之單位年度績效計入原告個人之績效評核表且占有50%之比重，惟107、108年度製一課在考績等級中分別為14個部門中倒數第一、倒數第三，而原告106年度之個人績效評核雖未計入製一課之單位績效，惟該年度製一課在14個部門中評比中為倒數第一，是原告所管理之製一課自106年起，經連續三年之考核，其單位績效均在倒數三名以內，被告抗辯原告不適任主管一職，應堪採信。

6. 原告雖再主張各單位之評估績效因子不同，應各別就各該單位予以評估，無法就不同單位之績效予以比較作為全體之績效排序，認被告以其單位與其他單位相比績效不佳而為原告調職之處分，實有不當等語。惟被告就各單位績效評核項目包括日常績效（每週考評）、經營績效（每季考評）、功能推進績效（每年考評），各占分45%、40%、15%，專案活動績效則併入日常或經營績效，而日常績效評核人員為經理級以上人員（不含董事長），經營績效及單位功能推進績效評核人員均為協理級以上人員，此經證人余蓁蓁證述在卷（卷一第259至260頁），並提出其依據員工績效評核管理規定摘錄之「東洋建蒼單位別年度績效評核」附卷為憑（卷一第267頁），即係以各單位各自評估後，再以各單位評估結果進行全部單位之順序排比，均係依循其員工績效評核管理規

01 定而行之有年，原告主張不同單位之績效無法予以比較、排
02 名，難認可採。而佐以被告提出之107、108年度「課級人員
03 （含代理單位主管人員）績效評核表」，107年度總務課課
04 長周昕沛、製三課組長郭俊生之個人評核與原告同為B+（卷
05 一第444、445頁），惟總務課、製三課於107年度各單位績
06 效考核等級配比表分列第二級、第三級（卷一第99頁），高
07 於當年度位列第四級之製一課；另108年度生技課課長林志
08 賢之個人評核亦與原告同為B+（卷一第448頁），且當年度
09 生技課於各單位績效考核等級配比表列於第四級（卷一第97
10 頁），然生技課於106、107年度分別位列第三級、第二級（
11 卷一第99、101頁），相較於製一課連續三年均在倒數三名
12 以內，被告抗辯原告不適任主管職務，應非無據。

13 7.原告再主張106年度以前之績效評核，除「自我評核」及「
14 主管評核」外，尚有由「評議會評核」程序，惟自107年以
15 後因改採課級人員評核標準，即不再經評議會評定而全由部
16 門最高主管一人（即被告公司副理余蓁蓁）審核，流於其個
17 人主觀之恣意等語。然稽之原告107、108年度之績效評核表
18 ，經直屬主管潘顯中記載評語及建議後，由部門最高主管即
19 生產中心協理劉金龍審核，最後經董事長余南賢簽名確認（
20 卷一第433、435頁），而余蓁蓁並非原告所任職生產部門之
21 直屬主管，亦非該部門最高主管，原告之個人績效評核表上
22 亦未見有余蓁蓁簽名或加註任何意見致影響潘顯中、劉金龍
23 或余南賢對原告所為之評核決定，原告主張其考核全係於余
24 蓁蓁一人好惡，實際上悉由其決定將原告調職減薪，難認有
25 據。

26 8.又雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職
27 之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不
28 同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院98
29 年度台上字第600號判決意旨參照）。衡諸原告因被調離主
30 管職，所伴隨主管加給之取消屬合理調整，且原告雖無法再
31 領取組長之職務津貼，但亦無需勞心勞力負擔管理、績效責

任，不同工自不同酬，依前開說明，不僅符合兩造就薪資給付之約定，亦未違反勞基法第10條之1第2款之規定。再原告為私立崑山工商專科學校工業工程與管理科畢業，受僱於被告公司以前，曾於祐銓公司擔任生管組長3年餘，有其甄選報名單、畢業證書在卷可參（卷一第91至93頁），其調職後亦任職於生產部門，而改於生管課擔任管理師，職級均為四級，有其人事異動單附卷為憑（卷一第95、115頁）。是以，調動後之新職應係原告體能、技術所能勝任，且其津貼隨同新職調整，在企業經營之必要性與勞工期待可能性之利益衡量上，應認對原告無不利之情事，故本件調動並未違反相關勞動法令，自無不合法。原告雖主張其他員工調離主管職務均未遭取消行政津貼，僅原告之職務津貼被取消，認被告所為調動亦違反平等原則等語，惟為被告所否認，並提出其他員工人事異動資料、員工薪資明細為證（卷一第459至472頁），原告此部分主張，亦乏依據。

9. 綜上，原告以被告所為調職，違反勞基法第10條之1規定，致損害原告之權益，依同法第14條第1項第6款主張終止兩造間勞動契約，為無理由。

(二) 原告以被告短少提撥勞退休金為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，有無理由？

1. 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，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。又按雇主應為適用本條例之勞工，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。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度；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%，為勞退條例第6條及第14條第1項所明文規定。是雇主依上開法律規定，有為所屬勞工提繳退休金之法定義務，如有違反，即屬違反勞工法令，且損害勞工權益，勞工

自得依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。

2. 原告雖主張被告於106年9月至107年1月及108年9月至109年1月均未按其實際薪資提撥勞退金而違反前揭勞退條例等規定，並提出已繳納勞工個人專戶明細資料為證（卷一第67至75頁；卷二第27至32頁）。惟依其勞退專戶提繳明細，顯示原告除由雇主按月提撥6%勞退金外，亦自願提繳6%勞退金，被告並按月製作員工薪資明細交付原告，其上已分別載明「勞退自提」、「勞退公司提繳」、「勞退投保薪資」之金額，有原告提出之員工薪資明細可參（卷一第31至33頁），則原告至遲於次月受領上月份薪資而取得員工薪資明細時（依員工薪資明細所載「製表日」觀之，約於每月5日領薪），已可知悉被告是否足額提撥勞退金一情，其迄至109年3月12日始以存證信函主張被告短少提撥勞退金，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，應已罹於同條第2項所定自知悉情形之日起或於知悉損害結果之日起30日之除斥期間。另依勞退條例第19條第1項規定，雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納，而被告於接獲原告終止勞動契約之通知後，即於109年3月31日辦理原告之勞保退保而停繳勞退金，並依上開規定分別於109年4月1日、同年5月4日、同年6月2日提繳原告109年1月至3月份退休金3,036元、3,180元、3,180元，有勞動部勞工保險局（下稱勞保局）110年4月28日保退五字第11013076150號函暨所附勞工退休金個人專戶明細資料在卷可參（卷二第25至32頁）；再原告曾以被告短少提撥勞退金，向勞保局申訴，經勞保局至被告公司調查後認無原告所述提撥不足一情，被告亦未經主管機關為任何裁罰，被告抗辯其係依勞工保險條例第14條規定，按所屬員工最近3個月之平均月薪資總額覈實申報員工投保薪資調整，並未短少提撥勞退金而違反勞工法令，堪以採信。
3. 從而，原告以被告106年9月至107年1月、108年9月至109年1

月期間，每月均短少提撥勞退金144元，合計1,440元，違反勞退條例第14條、第15條、第31條及勞退條例施行細則第15條等規定，而有勞基法第14條第1項第6款之事由，主張終止勞動契約，亦無理由。

(三)原告依勞退條例第11、12條規定，請求被告給付資遣費658,439元，有無理由？

本件被告係基於企業經營上所必須，經績效評核後，將原告予以調離主管職務，有其企業經營之必要性及正當性，亦無何權利濫用之可言，則被告行使調職命令權自無違反勞動契約或勞工法令之情；而原告自知悉被告短少提繳其106年9月至107年1月、108年9月至109年1月之勞退金及知有損害之時起，已罹於30日之除斥期間，且被告係依勞退條例第19條第1項規定，按勞保局所通知之金額、期限依法繳納勞退金，是原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，於法尚有未合。惟原告以存證信函通知被告為終止兩造勞動契約後之109年3月12日起即均未再至被告公司上班，堪認原告已無繼續至被告公司上班之意，是原告前開終止兩造間勞動契約之意思表示，僅得視為其自請離職之意（民法第488條第2項規定參照），準此，原告既是自請離職，自無依勞基法第14條第4項準用同法第17條，及依勞退條例第11、12條規定，請求被告按其新、舊制年資給付資遣費之權利，其請求被告給付資遣費658,439元，自屬無據。

六、綜上所述，原告依勞退條例第11、12條規定，請求被告給付資遣費658,439元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 8 月 31 日

勞動法庭 法官 楊捷羽

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 110 年 8 月 31 日
04 書記官 黃盈菁