

臺灣基隆地方法院民事判決

113年度勞訴字第8號

原告 林孟淳

林秀英

共同

訴訟代理人 徐履冰律師

被告 佳群報關有限公司

法定代理人 林志強

訴訟代理人 郭祐舜律師

上列當事人間給付薪資差額等事件，本院於民國115年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告林秀英新臺幣壹佰陸拾肆萬壹仟伍佰元，及自民國一百一十三年六月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾柒萬肆仟零壹拾捌元至原告林秀英設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告林孟淳新臺幣貳佰肆拾柒萬玖仟貳佰肆拾肆元，及自民國一百一十三年六月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾柒萬貳仟壹佰捌拾貳元至原告林孟淳設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告林孟淳、林秀英。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹佰陸拾肆萬壹仟伍佰元為原告林秀英預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾柒萬肆仟零壹拾捌元為原告林秀英預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣貳佰肆拾柒萬玖仟貳佰肆拾肆元為原告林孟淳預供擔保，得免為假執行。

01 本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾柒萬貳仟壹佰捌  
02 拾貳元為原告林孟淳預供擔保，得免為假執行。  
03 訴訟費用由被告負擔。

04 事實及理由

05 一、原告起訴主張：

06 (一)被告公司為訴外人即原告2人之姊妹、被告公司法定代理人  
07 林志強(下逕稱其名)之配偶林秀珍(下逕稱其名)自民國82年  
08 間起與林志強共同經營，並由林志強掛名負責人，林秀珍則  
09 主管財務，原告2人並於20餘年前與被告公司成立勞動契約  
10 (下合稱系爭勞動契約)受僱於被告公司，迄113年3月底離職  
11 前，原告林秀英、林孟淳分別係擔任被告公司之財務部副  
12 理、出口部副理。嗣林志強與林秀珍之婚姻生變，屢生爭  
13 執，林秀珍乃對林志強提起跟蹤騷擾以及公共危險罪告訴，  
14 並聲請本院核發保護令，林志強因而認定原告2人慫恿及挑  
15 撥，破壞其夫妻關係；不僅多次在辦公室以三字經辱罵原告  
16 2人，並於113年1月4日發布公告(下稱系爭公告)解除林秀英  
17 財務部副理以及林孟淳出口部副理之職務，同時降低原告2  
18 人薪資。林志強就其上開行為，曾在被告公司通訊軟體LINE  
19 工作群組(下稱系爭工作群組)張貼訊息稱：「再次重申，請  
20 公司同仁善盡職守，不要再介入我與老婆的紛爭，不管你們  
21 與我老婆是什麼關係或什麼交情，否則請提出辭呈或申請資  
22 遣」云云；另傳訊給其友人洪翠琴，指稱：「林秀英、林孟  
23 淳的挑撥離間及慫恿，讓我幾近家破人亡」，並謂：「我不  
24 解他們的職務，怎麼阻止他們傲慢的行為」云云；足證被告  
25 公司在林志強操控下，對原告2人降職、減薪，純係林志強  
26 因婚姻問題遷怒於原告2人，並無正當理由。

27 (二)林志強違法不當對原告2人降職、減薪，原告2人因此不願繼  
28 續在被告公司工作，而於113年2月1日申請勞資爭議調解，  
29 要求被告公司給付違法降職減薪之薪資差額、資遣費、開立  
30 非自願離職證明書、結清舊制退休金，以及補繳高薪低報之  
31 新制退休金差額至個人專戶等。原告2人提出申請後，由主

管機關安排，兩造於113年3月6日、113年3月22日經兩次調解均無法達成協議，原告2人遂於113年3月22日第二次調解期日，向林志強為終止系爭勞動契約之意思表示，並表示當月工作日僅剩5日，2人「就做到月底」。又勞工終止勞動契約時無須明確說明其法律及事實上依據，只要終止時雇主具有違反勞動契約或勞工法令之事由，法院均得採作審究勞工終止契約是否合法之依據，原告2人既已提出終止系爭勞動契約之主張並說明相關事實，則在該主張及所述事實下，於訴訟中主張依何項法律依據（即勞動基準法第14條第1項各款），並無限制。被告公司於113年1月4日以林志強名義發布系爭公告對原告2人降職減薪，負責人資事務之訴外人李冠毅(下逕稱其名)奉林志強之命將系爭公告交予原告2人閱覽，原告2人均表示不接受片面更改勞動條件，拒絕於系爭公告簽名，並請李冠毅轉達林志強該拒絕之意，其後被告公司並無其他作為，原告2人負責之工作內容亦無任何變動，故原告等認為被告公司應無依系爭公告辦理之意。迨至113年2月1日發薪日，被告公司竟逕自違法扣減原告2人薪資，原告立即於同日申請勞資爭議調解(下稱系爭勞資爭議調解)，要求被告公司給付違法降職減薪之薪資差額，自無被告所稱默示同意調整薪資之情事；且原告前對被告公司不當降職減薪以及短付薪資之違法情節提出檢舉，亦經勞動主管機關判定被告公司確已違反勞動基準法第22條第2項規定並開罰在案，故原告依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之規定，終止與被告之勞動契約，應屬合法有據。又被告公司擅自公告將對原告降職減薪，惟事實上原告2人自公告前至離職為止，所負責之工作事務始終相同從未改變，足見被告未依約給付工作報酬（擅自減薪）一事持續發生，且被告對原告勞工退休金投保薪資高薪低報、短繳勞工退休金月提繳數額至離職為止亦在持續中，故原告2人於被告公司停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，均有依法終止契約之形成權，原告另

就前開事實，主張依勞動基準法第14條第1項第6款終止契約，亦應屬有據。

(三)被告公司應給付原告林秀英、林孟淳薪資差額、資遣費、舊制退休金、特休未休工資合計1,641,500元、2,479,244元：

1. 被告公司不當扣減原告薪資，依勞基法第2條第3款、第22條第2項規定，應給付原告2人113年1月至3月之薪資差額：

(1)原告林秀英部分：

被告公司於113年1月4日無正當理由減薪前，林秀英每月薪資為73,150元，被告公司113年1月至3月實際支付薪資為187,800元，應再給付113年1月至3月之薪資差額31,650元【計算式： $73,150\text{元} \times 3\text{月} - 187,800\text{元} = 31,650\text{元}$ 】。

(2)原告林孟淳部分：

被告公司於113年1月4日無正當理由減薪前，林孟淳每月薪資為83,000元，被告公司113年1月至3月實際支付薪資為190,333元，應再給付113年1月至3月之薪資差額58,667元【計算式： $83,000\text{元} \times 3\text{月} - 190,333\text{元} = 58,667\text{元}$ 】。

2. 原告2人自94年7月1日採勞退新制，故於系爭勞動契約依勞基法第14條規定終止時，應依勞工退休金條例第12條第1項規定計算資遣費，且於計算平均工資時，應以原告112年10月至113年3月之應有薪資：

(1)原告林秀英部分：

林秀英自112年10月至113年3月每月應領薪資分別如附表1所示，自94年7月1日勞退新制施行日起至113年4月1日最後工作日止，資遣年資為18年餘，依勞工退休金條例第12條第1項規定，最高以發給6個月平均工資為限，請求給付資遣費439,057元【計算式： $(72,470\text{元} + 73,150\text{元} + 73,987\text{元} + 73,150\text{元} + 73,150\text{元} + 73,150\text{元}) \div 6 \times 6\text{月} = 439,057\text{元}$ 】。

(2)原告林孟淳部分：

林孟淳自112年10月至113年3月每月應領薪資分別如附表2所示，自94年7月1日勞退新制施行日起至113年4月1日最後工作日止，資遣年資為18年餘，依勞工退休金條例第12條第1

項規定，最高以發給6個月平均工資為限，請求給付資遣費497,947元【計算式： $(82,080\text{元} + 83,000\text{元} + 83,867\text{元} + 83,000\text{元} + 83,000\text{元} + 83,000\text{元}) \div 6 \times 6\text{月} = 497,947\text{元}$ 】。

3. 原告2人依勞基法第53條第1、2款、第55條第1項第1款、第2項，及勞工退休金條例第11條第1、2項，請求被告公司給付舊制退休金：

(1)原告林秀英部分：

林秀英自87年3月1日起受僱被告公司，並自94年7月1日起適用勞退新制，則其舊制工作年資為7年又4個月，舊制退休金基數為15【計算式： $7.5\text{年} \times 2 = 15$ 】，請求給付舊制退休金1,097,643元【計算式： $(72,470\text{元} + 73,150\text{元} + 73,987\text{元} + 73,150\text{元} + 73,150\text{元} + 73,150\text{元}) \div 6 \times 15 = 1,097,643\text{元}$ 】。

(2)原告林孟淳部分：

林孟淳自83年5月1日起受僱被告公司，並自94年7月1日起適用勞退新制，則其舊制工作年資為11年又2個月，舊制退休金基數為23【計算式： $11.5\text{年} \times 2 = 23$ 】，請求給付舊制退休金1,908,797元【計算式： $(82,080\text{元} + 83,000\text{元} + 83,867\text{元} + 83,000\text{元} + 83,000\text{元} + 83,000\text{元}) \div 6 \times 23 = 1,908,797\text{元}$ 】。

4. 原告2人依勞基法第38條第1項、第4項，及勞基法施行細則第24條之1第2項規定，請求特休未休工資：

(1)原告林秀英部分：

林秀英自87年3月1日起受僱被告公司，在被告公司工作逾25年，每年依法有30日之特別休假日數，迄至113年4月1日止，林秀英尚餘該年度之30日特別休假未休，其113年3月正常工作時間所得之工資應為73,150元，請求工資補償73,150元。

(2)原告林孟淳部分：

林孟淳自83年5月1日起受僱被告公司，在被告公司工作逾25年，每年依法有30日之特別休假日數，迄至113年4月1日止，林孟淳尚餘該年度5日特別休假未休，其113年3月正常

01 工作時間所得之工資應為83,000元，請求工資補償13,833元  
02 【計算式：83,000元÷30日×5日=13,833元】。

03 (四)原告2人依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第15  
04 條第1項及第2項、第31條第1項規定，請求被告公司提繳未  
05 足額提繳之工退休金：

06 原告林秀英、林孟淳自94年7月迄今適用勞退新制期間，被  
07 告公司為其投保之薪資分別有如附表3、4所示高薪低報情  
08 事，就此請求被告公司提撥新制勞工退休金不足額174,018  
09 元至原告林秀英勞工退休金個人專戶，提撥新制勞工退休金  
10 不足額172,182元至林孟淳勞工退休金個人專戶。

11 (五)原告2人係以勞動基準法第14條第1項第5、6款之事由而終止  
12 勞動契約，符合就業保險法第11條第3項所稱「非自願離  
13 職」之定義，依勞基法第19條規定，被告公司應發給非自願  
14 離職之服務證明書。

15 (六)對被告抗辯所為之陳述：

16 1. 林志強因否認原告2人已合法終止系爭勞動契約，而不派員  
17 與原告辦理離職交接，原告2人只得於113年4月1日自行將工  
18 作事務交代其他同仁，並將公司物品移交後拍照存證，林志  
19 強當時在場亦無任何異議，而由事後被告公司並未給付原告  
20 2人113年4月1日薪資一事，益見其亦認定113年4月1日原告  
21 辦理離職交接後已不須再提供勞務，故無須給付薪資。又林  
22 志強對原告2人發出之「曠職」存證信函，針對原告林孟淳  
23 係於113年4月10日發出、林秀英則係於113年4月12日寄出，  
24 顯係其為製造解僱藉口所為，此亦可反證林志強早已知悉原  
25 告2人所告知之離職日。又被告公司勞工退休準備金監督委  
26 員會副主委遇有出缺應行補選，該項職務並非可由原告林孟  
27 淳自行交接，被告公司於原告林孟淳113年4月1日離職後，  
28 未舉行補選，又於一年半後之114年11月間仍使用原告林孟  
29 淳印鑑為員工辦理年資結算，恐有違法之嫌。

30 2. 被告公司勞工個人自提退休金之扣繳均係由林志強處理，原  
31 告任職前期(94年9月至101年11月)，被告公司均超額代扣繳

01 個人自提退休金；嗣原告於101年11月要求公司停扣個人自  
02 提退休金後，被告雖向勞保局申報停繳，卻仍自101年12月  
03 至104年5月止於原告薪資中扣除「個提退休金」之金額，係  
04 屬溢扣。又原告2人於109年1月要求公司恢復代扣繳個人自  
05 提退休金，被告公司雖向勞保局申報提繳後，未自109年1月  
06 至112年12月止之原告薪資中扣還，惟經計算，原告林秀  
07 英、林孟淳分別尚可請求返還被告不當代扣繳差額106,764  
08 元、156,090元。

09 (七)並聲明：

- 10 1. 被告應給付原告林秀英1,641,500元，及自起訴狀送達翌日  
11 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 12 2. 被告應提繳174,018元至原告林秀英設於勞工保險局之勞工  
13 退休金個人專戶。
- 14 3. 被告應給付原告林孟淳2,479,244元，及自起訴狀送達翌日  
15 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 16 4. 被告應提繳172,182元至原告林孟淳設於勞工保險局之勞工  
17 退休金個人專戶。
- 18 5. 被告應開立非自願離職證明書予原告林孟淳、林秀英。

19 二、被告則聲明請求駁回原告之訴，並答辯略以：

20 (一)原告2人違反勞基法第12條第1項第6款規定，被告依法終止  
21 系爭勞動契約，原告2人請求無理由：

22 原告林秀英、林孟淳分別自113年4月9日及同年月2日起即未  
23 至被告公司上班履行勞動契約給付義務，被告公司即委託郭  
24 祐舜律師分別於113年4月12日、同年月10日依勞基法之規  
25 定，不經預告終止與原告林秀英、林孟淳間系爭勞動契約法  
26 律關係。故原告2人係無故曠職，經被告公司依法終止勞雇  
27 契約，其等請求被告公司給付薪資差額、資遣費、特別休假  
28 工資補償及非自願離職證明書，並無理由。

29 (二)原告2人主張依勞基法第14條第項第6款終止系爭勞動契約，  
30 惟被告公司分別通知原告林秀英、林孟淳前揭降職、減薪之  
31 通知書(下合稱系爭通知書)係於113年1月4日交付予原告2

01 人，原告2人若欲以此為由不經預告終止系爭勞動契約，至  
02 遲應於113年2月3日主張，其等於113年3月22日始為終止系  
03 爭勞動契約之意思表示，已逾除斥期間。

04 (三)原告2人均有違反被告公司工作規則(下稱系爭工作規則)之  
05 情事，被告公司多次口頭告知與勸誡，並於其等經告知後未  
06 改善或情節重大，即調整職務及薪資，要無違法：

- 07 1. 原告林秀英於林志強112年11月間告誡林秀英不得再撥給租  
08 金款項至林秀珍帳戶後，仍於112年11月15日撥款予林秀  
09 珍，已有系爭工作規則第32條第1款「違反公司財政紀律」  
10 之情形，林志強並依系爭工作規則給予「大過」告知，又因  
11 其情節較原告林孟淳嚴重，被告公司始調整職務及薪資。
- 12 2. 原告林孟淳上班時間經常有使用個人電子產品、上網瀏覽非  
13 公務網頁、向其他同事論及林志強與林秀珍間婚姻以及爭吵  
14 事務與八卦，妨害林志強名譽等情，並影響林志強管理公司  
15 之威信；且原告林孟淳在112年10月間有出勤不正常之情  
16 事，被告公司於112年11月間發現原告林孟淳未依公司規定  
17 請假，林志強已依系爭工作規則第31條第7款「工作時間內  
18 擅自離開工作崗位」、第25款「上班時間利用網路資源處理  
19 個人事務」、第32條第1款「違反公司出勤紀律」等規  
20 定，表示給予「警告、小過」告知，並且開始對於原告林孟  
21 淳上班情況加強督導並要求原告林孟淳上班應減少使用個人  
22 電子產品，以利工作進度進行，然其均未改善，是被告公司  
23 始調整職務以及調整薪資。

24 (四)原告2人均知悉確實有違反工作規則之情事，在被告公司調  
25 整職務及薪資後，仍領取後續薪資及獎金，且未作一部清償  
26 保留，即屬默示同意調整薪資，其等主張被告公司違反勞基  
27 法第14條第1項第5款之規定顯無理由。又原告2人主張被告  
28 公司減少薪資後，曾向李冠毅表示拒絕之意，並由李冠毅向  
29 林志強轉達云云，被告公司否認有上開情事，且李冠毅並非  
30 原告2人主管，亦無權代理被告公司接受任何意思表示。且  
31 被告公司係將原告2人之職務由主管職調整為非主管職，進

而調整薪資，其等於職務調動後當無可能再支領原先薪資，故原告2人以薪資受被告減少為由，主張被告公司對系爭勞動契約工資條件為不利益之變更，即無理由。

(五)原告2人主張依法終止系爭勞動契約關係，並於113年4月1日辦理交接，惟其等並未依系爭工作規則第45條規定辦理交接程序，亦未填具「佳群報關有限公司員工離職書暨移交清單」(下稱系爭離職書)，又原告林孟淳前擔任被告公司勞工退休準備金監督委員會副主委職務，惟被告公司為員工林潤生於114年11月間申請結算勞工舊制年資時，因副主委印章不符致無法辦理，可見原告林孟淳未於離職時確實交接。

(六)被告並不否認原告2人得請求舊制退休金，惟應以112年7月至12月之平均薪資，即原告林秀英71,828元、原告林孟淳82,512元為計算基礎。又原告2人請求資遣費若有理由，亦應以系爭通知書記載之契約終止時或退休時1個月平均工資，即原告林秀英62,100元、原告林孟淳66,200元為計算基礎。另依被告公司112年年終獎金表(下稱系爭112年獎金表)，原告林秀英每日特休假薪資為2,338元，原告林孟淳則為2,666元，是分別乘以30天、5天，原告林秀英得請求之金額應為70,140元【計算式：2,338元×30天=70,140元】，原告林孟淳得請求之金額則為13,330元【計算式：2,666元×5天=13,330元】。

(七)原告林秀英、林孟淳自94年7月至113年4月間，分別擅自以被告公司款項提撥應由其個人提繳之勞工退休金367,608元、409,194元，若本院認定原告之請求有理由，被告即以上述原告2人不法提繳之金額為抵銷抗辯。

三、經查，被告公司為訴外人即原告2人之姊妹、被告公司法定代理人林志強之配偶林秀珍自82年間起林志強共同經營，並由林志強掛名負責人，林秀珍則主管財務，原告2人並於20餘年前與被告公司成立系爭勞動契約受僱於被告公司，迄113年3月底離職前，原告林秀英、林孟淳分別係擔任被告公司之財務部副理、出口部副理等事實，為兩造所不爭執，並有

原告2人提出之佳群報關有限公司薪資表、勞工退休金(勞退新制)提繳異動明細表等件影本附卷可稽，應堪信為真實。

四、被告公司於113年1月4日對原告2人所為之降職、減薪處分為不合法：

(一)按勞基法第70條第6款、第7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導、組織權，而得對勞動者之行為加以考核、制裁，惟同法第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受同法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之。是雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者係指依法律規定，在具備法定要件時，雇主得對勞工加以懲戒，例如同法第12條所定之懲戒解僱；後者則係基於雇主在法律規定之外所定之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰款、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，而此等處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。又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，勞基法第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則（最高法院110年度台上字第43號、111年度台上字第2號民事判決意旨參照）。是雇主調動勞工之工作場所或變更工作

有關事項，除依契約約定者外，並應受權利濫用禁止原則之規範，參酌上開調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，而非合法。

(二)經查，被告公司於113年1月4日由林志強署名發布系爭公告，內容為「一、重申公告解除本公司財務副林秀英副理，即日交出所經管的公司，所有銀行印鑑、支票、存摺、(包含其被授權，所持有之代管資產。)並移交由財務部組長胡孝嫻保管。二、併同解除原出口部副理林孟淳副理職務。三、即日起上述兩職員應參與每日員工輪值。四、解職理由及解職後之薪資待遇待核定後，個別以書面通知。特此聲告 負責人：林志強啟」，並於同日以「負責人林志強」名義製作系爭通知書，通知原告林秀英「一、茲受通知人林秀英女士，日前行為，涉及強佔並強行監管本公司印鑑、資產及負責人經營權。嚴重影響本公司財政及管理紀律依法保留法律追訴權，並以解除副理職務。二、即日起應參與正常員工排班輪值工作。三、依新職務核定薪資如下：3.1基本薪資:44100 3.2伙食津貼：3000 3.3不休假獎金：3000 3.4超時津貼：核實發給 3.5三節獎金:依工作績效及公司營運狀況酌發 3.6津貼：7000 3.7績效/專職津貼：5000總計:新台幣陸萬貳仟壹佰元整（尚未含3.4超時津貼+3.5三節獎金）」；通知原告林孟淳「一、茲受通知人林孟淳女士，日前行為，涉及蠱惑員工，提示變造請假單(以曠職人員的簽核之假單)。嚴重影響本公司管理紀律，並以解除副理職務。二、即日起應參與正常員工排班輪值工作。三、依新職務核定薪資如下：3.1基本薪資:48200 3.2伙食津貼：3000 3.3不休假獎金：3000 3.4超時津貼：核實發給 3.5三節獎金：依工作績效及公司營運狀況酌發 3.6津貼：5000 3.7績效/專職津貼：7000(內含專責津貼5000)總計：新台幣陸萬陸仟貳佰元整（尚未含3.4超時津貼+3.5三節獎金）」；又系爭工作規則第34條規定「本公司人員之獎懲應由部門主管填具『獎懲提報表』表列事實經總經理核准；員工如為懲

01 處，由部門主管協助與同仁完成『員工觀導改善單』，輔導  
02 同仁表現如常」等事實，有系爭公告、系爭通知書、系爭工  
03 作規則等件影本附卷可稽，並為兩造所不爭執。而查，遍觀  
04 系爭公告及系爭通知書，均未有原告2人究係於何時、如何  
05 為「涉及強佔並強行監管本公司印鑑、資產及負責人經營  
06 權。嚴重影響本公司財政及管理紀律」、「涉及蠱惑員工，  
07 提示變造請假單(以曠職人員的簽核之假單)。嚴重影響本公  
08 司管理紀律」之具體行為之內容，更未指明原告2人違反之  
09 工作規則，且系爭通知書記載之行為除未經被告舉證證明，  
10 亦與其於本件主張「原告林秀英於林志強112年11月間告誡  
11 林秀英不得再撥給租金款項至林秀珍帳戶後，仍於112年11  
12 月15日撥款予林秀珍」、「原告林孟淳上班時間經常有使用  
13 個人電子產品、上網瀏覽非公務網頁、向其他同事論及林志  
14 強與林秀珍間婚姻以及爭吵事務與八卦，妨害林志強名譽，  
15 影響林志強管理公司之威信、112年10月間有出勤不正常之  
16 情事」等事由，均不相同，而被告復自承其於前揭處分前，  
17 並未依系爭工作規則前揭規定，由部門主管填具獎懲提報表  
18 (見本院114年10月2日言詞辯論筆錄)，且迄本院言詞辯論  
19 終結時止，復未提出任何證據證明其對原告2人為上開懲戒  
20 性降職調動及減薪處分前，原告2人已有多次相同違規行  
21 為，經被告多次勸導及懲處均未獲改善，顯不適合繼續擔任  
22 原職之事實，則被告公司徒以未經證明確有違規行為之空泛  
23 指摘，未遵循系爭工作規則所定程序，亦未令原告2人有改  
24 正機會，即對原告2人為前揭懲戒處分，致其等喪失主管  
25 職，除須與其他員工排班輪值，薪資亦因而減少，自難認該  
26 處分在被告公司之經營上或業務上有其必要性及合理性，而  
27 屬雇主權利之濫用，要難謂為合法。

28 五、系爭勞動契約業經原告2人於113年4月1日依勞基法第14條第  
29 1項第5、6款規定終止：

30 (一)按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，或雇主違反勞動契約  
31 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，勞基法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。  
經查，被告公司於113年1月4日對原告2人所為前揭降級調職及減薪處分並非合法等情，已如前述。再查，原告2人於113年3月22日基隆市政府資爭議調解會議中，主張依勞基法第14條第6款規定終止系爭勞動契約之事實，有勞資爭議調解紀錄影本附卷可稽，而原告2人係表示自113年4月1日起終止系爭勞動契約，被告公司亦係自當日起即未再給付原告2人薪資等節，亦為被告所不爭執。被告雖辯稱系爭通知書係於113年1月4日交付予原告2人，其等於113年3月22日始為終止系爭勞動契約之意思表示，已逾除斥期間云云。惟按勞工依前項第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，勞基法第14條第2項固有明文，然本件被告公司不依勞動契約約定給付薪資，原告2人本得依勞基法第14條第1項第5款之規定終止系爭勞動契約，要無同法第14條第2項30日除斥期間之適用；況被告公司既於113年1月4日交付系爭通知書予原告2人後，自113年2月1日給薪日起迄原告2人同年4月1日離職之日止，每月初均係違反勞動契約或勞工法令，未依系爭勞動契約給付全額工資予原告2人，則於被告停止其違反勞動法令之行為前，原告終止勞動契約之權利，尚在不斷發生中，是原告2人於113年3月22日調解會議中終止系爭勞動契約，自未逾30日之除斥期間，被告前揭所辯，要非可採。

(二)被告雖又辯稱原告2人於被告公司調整職務及薪資後，仍領取後續薪資及獎金，且未作一部清償保留，即屬默示同意調整薪資，且其等亦未依系爭工作規則完成交接云云，惟按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年上字第762號判例意旨參照）。經查，原告2人於被告公司為前揭減薪處分後之第一次發薪日即113年2月1日，發現確遭減薪後，即於同日提出上開勞資

01 爭議調解，並主張「雇主以不實指控進行有計劃性的降  
02 薪」、「113年1-2月份薪資應補足」之事實，既有基隆市政  
03 府勞資爭議調解申請書影本附卷可稽，足見原告2人對於上  
04 開減薪處分已在第一時間表示反對，自不可能另有足以間接  
05 推知其等業為同意上開薪津結構改變之效果意思之特別舉  
06 動，被告僅以原告2人單純按例領取薪資，即謂其等已為默  
07 示之意思表示而同意減薪云云，亦非有理。又按對話人為意  
08 思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；僱傭  
09 未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人  
10 得隨時終止契約，民法第94條、第488條第2項分別定有明  
11 文。另不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契  
12 約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核  
13 准，即生效力。是不定期契約之勞工向雇主提出辭職，此終  
14 止勞動契約之對話意思表示，以雇主了解時，發生效力。原  
15 告2人既於113年3月22日勞資調解會議中以言詞對代表被告  
16 公司出席之林志強為終止契約之意思表示，該意思表示即於  
17 林志強當時了解時發生效力，與被告是否同意或核准，或原  
18 告2人是否依系爭工作規則完成交接，均無關聯，是被告此  
19 部分所辯，亦非可採，系爭勞動契約業於113年4月1日經原  
20 告2人依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止乙節，應堪認  
21 定。系爭勞動契約既經原告2人依上開規定合法終止，被告  
22 即無再於系爭勞動契約終止後之113年4月中再行終止之餘  
23 地，是其辯稱依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動  
24 契約云云，亦屬無據。

25 六、被告公司應給付原告林秀英、林孟淳薪資差額、資遣費、舊  
26 制退休金、特休未休工資：

27 (一)薪資差額部分：

28 按工資為勞工因工作而獲得之報酬；工資由勞雇雙方議定  
29 之；工資應全額直接給付勞工，為勞基法第2條、第21條第1  
30 項本文、第22條第2項分別定有明文。經查，原告林秀英、  
31 林孟淳於被告公司113年1月4日減薪前，每月薪資分別為73,

150元、83,000元，113年1月至3月實際受領薪資則分別為187,800元、190,333元，差額分別為31,650元【計算式：73,150元×3月－187,800元=31,650元】、58,667元【計算式：83,000元×3月－190,333元=58,667元】之事實，為兩造所不爭執，而被告公司對原告2人上開減薪處分為不合法乙節，既如前述，則原告林秀英、林孟淳分別請求被告公司給付薪資差額31,650元、58,667元，即為有理，應予准許。

(二)資遣費部分：

1. 按雇主依前條終止勞動契約者，應依下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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計；第17條規定於本條終止契約準用之，勞基法第17條、第14條第4項分別定有明文。又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，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。再按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。是勞工資遣費標準即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上字第2714號判決意旨參照）。
2. 查原告2人係勞退條例94年7月1日施行前受僱被告公司，並於勞退條例施行後選擇適用新制，又系爭勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定於113年4月1日終止等情，均經本院認定於前，則原告2人請求被告依勞退條例第12條規定給付資遣費，自屬有據。再查，原告林秀英、林孟淳自112年10月至113年3月之每月工資分別如附表1、2所

01 示，自94年7月1日勞退新制施行日起至113年4月1日最後工  
02 作日止，新制資遣年資均為18年餘等事實，亦為被告所不爭  
03 執。而原告2人新制年資換算資遣基數之資遣費既均逾勞退  
04 條例第12條第1項所定之6個月工資上限，自應以離職日前6  
05 個月平均工資計算資遣費。是原告林秀英請求被告公司給付  
06 資遣費439,057元【計算式： $(72,470\text{元}+73,150\text{元}+73,987\text{元}+73,150\text{元}+73,150\text{元}+73,150\text{元})\div 6\times 6=439,057\text{元}$ 】，  
07 原告林孟淳請求被告公司給付資遣費497,947元【計算式：  
08  $(82,080\text{元}+83,000\text{元}+83,867\text{元}+83,000\text{元}+83,000\text{元}+83,000\text{元})\div 6\times 6=497,947\text{元}$ 】，自屬有據。至被告雖辯稱原  
09 告2人請求之資遣費均應以減薪後之薪資為計算基礎云云，  
10 惟查，被告公司上開減薪處分並非合法，被告尚應給付原告  
11 2人工資差額等事實，既如前述，自不得以減薪後之薪資計  
12 算原告2人離職前之平均工資，被告上開所辯，要非可採。

13 (三)舊制退休金部分：

- 14 1. 按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行  
15 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度  
16 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工  
17 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第  
18 14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23  
19 條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時  
20 之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止  
21 勞動契約後三十日內發給；第一項保留之工作年資，於勞動  
22 契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及  
23 第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第1  
24 1條第1項至第3項分別定有明文。又按勞工退休金之給與標  
25 準，按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工  
26 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。  
27 未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。前項第1款退休金  
28 基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55  
29 條第1項第1款、第2項亦有明定。

2. 經查，原告2人於勞退條例施行前已受僱於被告公司而適用勞動基準法，並於該條例施行後，仍服務於被告公司而選擇適用勞退新制等節，業如前述，而被告公司尚未給付勞退舊制退休金之事實，並為被告所不爭執，則原告2人於系爭勞動契約依勞基法第14條終止後，請求被告公司給付舊制退休金，自屬有據。再查，原告2人主張原告林秀英係自87年3月1日起受僱被告公司，並自94年7月1日起適用勞退新制，其舊制工作年資為7年又4個月，舊制退休金基數為15【計算式： $7.5 \times 2 = 15$ 】，自112年10月至113年3月之已領得薪資，及113年1月至3月之應領薪資如附表1所示，以112年10月至12月之已領薪資及113年1月至3月之應領薪資計算平均工資；原告林孟淳則係自83年5月1日起受僱被告公司，並自94年7月1日起適用勞退新制，其舊制工作年資為11年又2個月，舊制退休金基數為23【計算式： $11.5 \times 2 = 23$ 】，自112年10月至113年3月之已領得薪資，及113年1月至3月之應領薪資如附表2所示，以112年10月至12月之已領薪資及113年1月至3月之應領薪資計算平均工資之事實，亦為被告所不爭執。是原告林秀英依前揭規定，請求被告公司給付舊制退休金1,097,643元【計算式： $(72,470\text{元} + 73,150\text{元} + 73,987\text{元} + 73,150\text{元} + 73,150\text{元} + 73,150\text{元}) \div 6 \times 15 = 1,097,643$ 】，原告林孟淳請求被告公司給付舊制退休金1,908,797元【計算式： $(82,080\text{元} + 83,000\text{元} + 83,867\text{元} + 83,000\text{元} + 83,000\text{元} + 83,000\text{元}) \div 6 \times 23 = 1,908,797$ 】，均為有理，應予准許。至被告雖辯稱上開退休金應以原告2人自112年7月至12月之薪資計算平均薪資云云，惟查，系爭勞動契約既係於113年4月1日終止，依前揭勞退條例第11條、勞基法第2條第4款之規定，自應以按契約終止前6個月計算之平均工資為退休金之計算基礎，被告上開所辯，要非可採。

(四)特休未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3

01 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
02 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
03 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1  
04 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終  
05 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日  
06 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終  
07 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38  
08 條第1項、第4項分別定有明文。次按本法第38條第4項所定  
09 雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：  
10 (一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)  
11 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終  
12 止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度  
13 終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以  
14 30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有  
15 明定。

- 16 2. 經查，原告2人主張原告林秀英、林孟淳於系爭勞動契約終  
17 止時，分別尚有該年度30日、5日之特別休假未休之事實，  
18 為被告所不爭執，而原告林秀英、林孟淳於系爭勞動契約終  
19 止前該月之正常工作時間所得之工資分別應為73,150元、8  
20 3,000元，亦如前述。則原告林秀英請求被告公司給付特休  
21 未休工資補償73,150元【計算式：73,150元÷30日×30日=73,  
22 150元】，原告林孟淳請求被告公司給付特休未休工資補償1  
23 3,833元【計算式：83,000元÷30日×5日=13,833元(元以下四  
24 捨五入)】，均為有理，應予准許。至被告雖辯稱本件應按  
25 系爭112年獎金表記載之每日特休假薪資，即原告林秀英2,3  
26 38元，原告林孟淳2,666元，計算其等得請求之特休未休工  
27 資補償，惟勞工未休畢之特別休假日數，應以契約終止前一  
28 日之正常工作時間所得工資乘以其一日工資計發，既為前揭  
29 勞基法施行細則規定所明定，則被告辯稱應以系爭勞動契約  
30 終止前一年度之每日特休假薪資補償數額，為計算本件特休  
31 未休工資補償之基礎，自非可採。

01 (五)綜上，原告林秀英請求被告給付1,641,500元【計算式：31,  
02 650元+439,057元+1,097,643元+73,150元=1,641,500  
03 元】，原告林孟淳請求被告給付2,479,244元【計算式：58,  
04 667元+497,947元+1,908,797元+13,833元=2,479,244  
05 元】，均為有理，應予准許。

06 七、原告2人請求被告公司提繳未足額提繳之勞工退休金部分：

07 (一)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
08 保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，  
09 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  
10 工退休金制度；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低  
11 於勞工每月工資百分之6；又雇主未依本條例之規定按月提  
12 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇  
13 主請求損害賠償；前項請求權，自勞工離職時起，因五年間  
14 不行使而消滅。勞退條例第6條、第14條第1項、第31條分別  
15 定有明文。於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主  
16 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  
17 原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

18 (二)原告林秀英、林孟淳主張其等薪資分別應如附表3、4「正確  
19 月提繳工資」欄所示，被告公司應依「正確月提繳金額」欄  
20 所示之金額為原告2人提撥退休金，而被告公司係依「實際  
21 月提繳工資」欄所示金額為原告2人投保，而僅實際提撥如  
22 「實際月提繳金額」欄所示之金額，有未足額提撥之情形，  
23 差額則如「提繳之6%差額」欄所示，差額合計分別為174,01  
24 8元、172,182元之事實，亦為被告所不爭執（見本院115年3  
25 月12日言詞辯論筆錄）。是原告2人依勞退條例前開規定，請  
26 求被告公司補提繳前揭如附表3、4「提繳之6%差額」欄合計  
27 之金額至其等勞工退休金個人專戶，亦為有理。

28 八、原告2人請求被告開立非自願離職證明書，為有理由：

29 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
30 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自  
31 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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項著有規定。經查，兩造間系爭勞動契約經原告2人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止，業如前述，核屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，則其等依上開規定請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

九、被告另辯稱原告林秀英、林孟淳自94年7月至113年4月間，分別擅自以被告公司款項提撥應由其個人提繳之勞工退休金367,608元、409,194元，若本院認定原告之請求有理由，被告即以上述原告2人不法提繳之金額為抵銷抗辯云云。按2人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334條第1項固有明文。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條定有明文，又同法第400條第2項對經裁判之抵銷數額，復明定有既判力，則主張抵銷之當事人就其主張抵銷之債權及數額確實存在之事實自負有舉證責任（最高法院88年度台上字第3398號判決意旨參照）。本件被告主張其對原告林秀英、林孟淳分別有367,608元、409,194元債權之事實，業為原告2人所否認，被告迄本院言詞辯論終結時止，復未提出任何證據舉證證明其對於原告確有上開數額之債權存在，且已合於抵銷適狀，則被告上開抵銷抗辯，自亦非可採。

十、綜上所述，原告2人依系爭勞動契約、勞基法第2條、第14條第4項、第17條、第38條、第55條，及勞退條例第11條、第12條規定，請求(一)被告應給付原告林秀英1,641,500元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月13日起，至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳174,018元至原告林秀英設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(三)被告應給付原告林孟淳2,479,244元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月13日起，至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被告

01 應提繳172,182元至原告林孟淳設於勞工保險局之勞工退休  
02 金個人專戶。(五)被告應開立非自願離職證明書予原告林孟  
03 淳、林秀英，為有理由，應予准許。

04 十一、本件判決主文第一項至第四項係就勞工之給付請求，為雇  
05 主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職  
06 權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供  
07 擔保後，得免為假執行。

08 十二、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之  
09 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，  
10 爰不逐一論列，附此敘明。

11 據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動  
12 事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

13 中 華 民 國 115 年 4 月 10 日

14 勞動法庭法 官 姚貴美

15 以上正本係照原本作成。

16 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  
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 115 年 4 月 10 日

19 書記官 鄭筑安