

原告 王贊榮

被告 全國數位有線電視股份有限公司

法定代理人 李光漢

訴訟代理人 沈以軒律師

陳建同律師

林峻宇律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於中華民國112年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自民國104年4月14日任職於被告，工作內容為外勤業務，被告未經伊同意即將伊強迫調職至內勤櫃台，使伊只領最低底薪即新臺幣（下同）26,400元，且需遵守操作錯誤即有罰錢之規則，使伊缺少賺取獎金之時間，有勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1款之不當動機及目的，甚至使伊為無法勝任之拉線工程，亦有勞基法第10條之1第3、5款情事，係屬違法調職。被告曾要求伊重新簽立僱傭契約並配合調職內容，遭伊拒絕，伊已於111年12月13日寄發存證信函預告30日後離職，兩造間之勞動契約已於112年1月31日終止，故伊依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書，並依法請求被告給付如下：

1.勞退高薪低報差額：被告於104、105、106、110年之提撥金額分別為13,097元、49,068元、65,772元、42,504元，惟被

告高薪低報，其於104、105、106、110年分別應提撥之金額為22,389元、69,552元、83,160元、60,408元，惟未足額提撥，致伊受有差額分別為9,292元（22,389-13,097）、20,484元（69,552-49,068）、17,388元（83,160-65,772）、17,904元（60,408-42,504），共計65,068元之損害，故依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項請求被告賠償65,068元。

2.資遣費：被告將伊違法調職，違反勞基法第10條之1，伊得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止契約，並依民法第489條第2項規定，請求被告給付資遣費。又伊自104年4月14日起至112年1月31日止任職於被告，期間為7年10月，以月薪105,600元計算，故請求被告給付資遣費413,582元。

3.補回被扣之薪資及全勤：伊因與被告間於111年11月14日勞資協商，故有公出假之需求，依勞動部勞動條件與就業平等司於103年11月26日發布內容，勞資爭議事件雇主即被告違法所引起，被告應給伊公假，惟被告認定上開假別為事假，而扣伊之當日薪資784元及11月之全勤獎金1,000元，共計1,784元，爰依勞基法第22條第2項、民法第184條第1項前段規定，請求被告給付1,784元。

4.因公染疫之損害：伊於疫情期間即111年9月14日被迫挨家挨戶按門鈴拜訪，若無執行被告則以曠職處理，伊於111年9月15日發燒並確診COVID-19。又依新安東京海上產險之防疫隔離險內容為隔離理賠5萬元，確診亦為5萬元，以上共計10萬元，伊應得依民法第184條第1項前段、第191條之3規定，請求被告給付損害賠償10萬元。

5.補回公傷病假薪資及全勤：伊因公染疫，自111年9月15日起至111年9月26日止，休11日屬公傷病假，伊應得依民法第184條第1項前段、第191條之3規定，請求被告給付上開期間之工資8,624元及全勤獎金1,000元，共計9,624元。

6.加班費：伊自調職至櫃台後一天上班9小時，中間一小時無

01 休息時間，以勞動部111年9月14日發布、112年1月1日實施
02 之每月基本工資26,400元，每小時基本工資為176元，故伊
03 依勞基法第24條第1項第1款規定，請求伊任職7年10月期間
04 之加班費370,846元。

05 7.以上共計960,904元。

06 (二)爰依勞基法第19條、第14條第4項準用第17條、第22條第2
07 項、第24條第1項第1款、勞退條例第31條第1項、民法第184
08 條第1項前段、第191條之3、第489條第2項規定，聲明求為
09 判決：1.被告應給付原告960,904元，及自起訴狀繕本送達
10 被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.
11 被告應開立原告非自願離職證明書予原告。3.原告願供擔
12 保，請准予宣告假執行。

13 二、被告則以：

14 (一)伊使原告輪值櫃台未涉及調動，處理門市櫃台事務本為業務
15 處之權責範圍，且門市櫃台事務確實自109年7月20日歸建回
16 原告所屬之業務處，業務歸建後原告自應開始輪值，伊自11
17 1年11月起安排原告全月輪值門市，非屬原告所稱之支援性
18 質，伊無違法調職之事實，原告以勞基法第14條第1項第6款
19 事由終止勞動契約為不合法。縱認上開職務調整涉及調動，
20 伊自109年7月16日即公告自同年月20日起櫃台事務由業務處
21 負責、執行，且原告自109年9月16日自行排定輪值櫃台之
22 日，並自109年10月起有輪值櫃台之事實，符合勞基法第10
23 條之1之規定，原告遲至111年11月30日始提起勞資爭議調
24 解，並於111年11月14日時始主張終止勞動契約，其終止權
25 已逾除斥期間。再者，原告於111年7月業績持續下滑，未改
26 善此情，原告所提之改善計畫載明配合公司規畫值櫃，足證
27 原告已同意伊已調整職務內容為手段進行績效輔導改善，應
28 受拘束而不得事後反悔，故伊於111年11月排定原告全月擔
29 任櫃台業務，原告並於111年10月27日簽名確認同年11月全
30 月值櫃排班表，伊並無違反勞基法第10條之1規定。另原告
31 無論係外勤業務或輪值櫃台均係以個人招攬業績件數達成結

01 果計算獎金，難謂伊就原告之工資及其他勞動條件有不利變
02 更，另原告自109年10月即有輪值櫃台之事實，已輪值二年
03 且櫃台使用之資料庫系統非專高度專業性之系統，衡諸常
04 情，原告早應熟稔該系統操作，技術上非不可勝任，原告請
05 求伊開立非自願離職證明書為無理由。另伊業務處轄下有
06 「在外招攬業務」、「門市櫃台服務（亦需招攬自來件業
07 務）」二項職務內容，於招募新人時會依其意願及適性安排
08 對應之職務內容，然於新進人員錄取後仍會依實際需求及個
09 案狀況安排、調配職務內容，原告主張數位服務業務員屬完
10 全外勤工作，及門市櫃台人員屬於完全內勤工作顯悖於事
11 實。另否認附件4對話形式上真正，無從認定上開對話記錄
12 為原告與何人之對話。

13 (二)茲就原告請求各項費用明細意見如下：

- 14 1.勞退高薪低報差額：所得稅法第14條之薪資所得範圍遠大於
15 勞基法第2條之工資，勞工退休金之月提繳工資級距均係以
16 系爭租約所定之工資為準，且依勞退條例第15條第2項規
17 定，勞工每月工資於當年2-7月、當年8月至次年1月有所調
18 整時，至遲分別當年8月底前及次年2月底前進行調整申報即
19 屬適法，並未強制雇主逐月申報調整級距，且伊亦未經勞動
20 部勞工保險局認定有違反勞退條例情事，故原告以報稅薪資
21 為計算標準，且未考量申報調整級距之時點，即認定伊有高
22 薪低報之情形，為無理由。縱伊確有高薪低報，亦應由原告
23 舉證其受有何損害。
- 24 2.資遣費：伊並未對原告調職，且原告未依勞基法第14條第2
25 項終止勞動契約，則原告請求資遣費為無理由。縱鈞院認定
26 原告終止勞動契約合法，原告自111年8月起至112年1月止除
27 年終獎金外伊發之金額總和平均為30,033元，以原告自104
28 年4月14日起至112年1月31日止任職於被告公司，30,033元
29 為原告之月平均工資，原告應得請求被告給付資遣費117,08
30 7元。伊亦無資遣之事實，無勞基法第11條規定之適用。
- 31 3.補回被扣之薪資及全勤：伊固有與原告於111年11月14日召

01 開勞資爭議調解會議，惟原告所主張之爭議事項尚未經有權
02 機關認定係出自伊違法所引起，故依行政院勞工委員會85年
03 1月13日(85)台勞動二字第100419號函可知，原告僅得先請
04 事假或特別休假，故伊扣除111年11月14日事假當日之工資7
05 84元，並減發全勤獎金1,000元，共計1,784元，為有理由。
06 再者，111年11月14日之新北市政府勞資爭議調解會議非為
07 勞動基準法第83條之勞資會議，原告主張適用勞資會議實施
08 辦法第12條第3項，顯不足採。

09 4.因公染疫之損害：原告主張之掃街行程為111年9月14日之18
10 時至20時，應不得僅以上開2小時行程則認定其染疫為伊所
11 造成，況新冠肺炎有潛伏期，依常情不會與確診者接觸之隔
12 日即確診，足認原告之確診與111年9月14日之掃街行程無因
13 果關係。況勞動部勞工保險局112年8月8日函已認定「台端
14 （即原告）所患非因執行職務所致」，且原告迄今尚未舉證
15 其確診是否與掃街行程具因果關係。再者，原告於111年8月
16 29日有遲到情況，故未發放111年9月之全勤獎金，並非因其
17 確診。

18 5.補回公傷病假薪資及全勤：原告既無因公染疫之事實，其請
19 求補回公傷病假薪資及全勤獎金，亦無理由。

20 6.加班費：伊已於102年8月14日報請新北市政府勞工局核備工
21 作規則，經該局於102年9月18日同意核備，且伊亦於000年0
22 月間以電郵方式公開揭示工作規則與所有員工知悉，此後之
23 新進員工於報到之日亦會提供上開工作規則供其閱覽並簽名
24 確認，原告自應受拘束，依上開工作規則第17條第5款、第2
25 4條約定，伊已於約定工作時段給予所屬員工休息時間，且
26 考量員工多有業務等外勤人員，故採取加班申請制，伊再於
27 109年8月增設工作時段公告，工時班段有提供間休1小時可
28 知，伊強調之工作時間包含休息時間，得由同仁自行調配，
29 原告並未舉證其有加班之事實。再者，原告輪值櫃台時皆為
30 兩人輪值，而無一人班情形，事實上並無無法休息之情形，
31 伊既已提出工作規則、班段公告之證據，於原告無法舉證有

01 加班之情形下，其請求加班費，並無理由。另原告僅泛稱其
02 多數上班時間為9-10小時，幾乎每天加班1-2小時等語，惟
03 其並未扣除中間休息1小時，其計算之基準有誤，原告應具
04 體敘明延長工時時數等加班費之計算依據等語，資為抗辯。
05 併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受
06 不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告自104年4月14日起至
08 112年1月31日受僱於被告，擔任業務處人員一職，於終止勞
09 動契約前一個月之固定薪資為27,400元。原告於111年12月1
10 3日以板橋江翠郵局第1163號存證信函預告被告於112年1月3
11 1日終止兩造間勞動契約。此有員工聘僱契約書、原告107年
12 2月至112年1月之薪獎明細表、存證信函、民事爭點整理暨
13 陳報狀、112年7月13日言詞辯論筆錄附卷可稽（見本院卷一
14 第27頁、卷二第10、17-25、90頁）。

15 四、茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

16 (一)原告不得請求被告開立原告非自願離職證明書予原告及給付
17 資遣費：

18 1.查原告自104年4月14日起至112年1月31日受僱於被告，擔任
19 業務處人員一職等情，已如前述。又被證9：兩造間於105年
20 11月24日簽立之員工聘僱契約書載明：「…王贊榮（以下簡
21 稱受僱人）擔任『業務處人員』…」、「一、職務內容…(四)
22 全國數位公司得依公司營運狀況、受僱人工作績效等因素，
23 於本聘僱契約期間，適時調整受僱人之工作職掌與職務權
24 責，受僱人有遵守之義務。」（見本院卷二第17頁）、被證
25 4：被告公司109年7月16日及10月19日櫃台事務歸建業務處
26 公告亦依序載明：「因應營運的實際需求，進行組織、單位
27 以及人員調整、異動：一、原由客服中心負責執行營業處門
28 市櫃檯事務，自2020/07/20起歸建業務處負責、執行。
29 …」、「因應營運的實際需求，進行組織的單位調整：原由
30 客服中心負責執行『板橋營業處』門市櫃檯事務，自2020/1
31 1/01歸建業務處負責、執行。特此公告。」（見本院卷一第

399-400頁），足見就門市櫃檯事務本來即劃歸於業務處之業務範圍，雖中間由客服中心負責，惟自109年7月20日起歸建業務處負責、執行，故原告之職務內容於109年7月20日上列門市櫃檯事務歸建業務處後，即包含輪值櫃檯。又依被證5：被告公司109年8月5日新增工作時段之公告、原告109年10月之排班表（見本院卷一第401-403頁）所示，原告曾於109年9月16日在上列109年10月之排班表簽名確認，原告並自109年10月起有輪值櫃檯之事實，亦為原告所不爭執，足見原告至遲於109年9月16日即知悉其應輪值櫃檯，卻未於30日（即109年10月16日）內終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2項除斥期間，難認原告得以被告將原告違法調職，違反勞基法第10條之1，而依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告對被告終止契約。又原告主張其係於111年12月13日始寄發存證信函給被告，預告30日後離職，而於112年1月31日終止兩造間之勞動契約等情，亦有原證3：存證號碼1163號存證信函及掛號函件執據附卷可稽（見本院卷一第27、302-303頁），且依原證2：111年11月14日新北市政府勞資爭議調解紀錄（見本院卷一第23-25頁）所示，原告當日出席上列勞資爭議調解時係主張資方即被告自110年7月起要求伊值班櫃檯工作。是原告主張櫃檯人員離職後，被告公司之李正雄先請求伊支援，惟卻不見被告招聘新員工，被告於111年11月將伊調為櫃檯人員全職，111年10月前尚為支援，伊不認為係調職，被告主張伊未於知悉調職即110年7月31日30日內終止勞動契約，已逾除斥期間，為不合法云云，亦難認可採。

- 2.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；當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。前項事由，如因當事人一方之過失而生者，他方得向其請求損害賠償，勞基法第19條、民法第489條固定有明文。惟就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保

01 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
02 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
03 一離職。」，承上，原告既自109年9月16日知悉其應輪值櫃
04 檯之時起，未於30日（即109年10月16日）內終止勞動契約，
05 而逾勞基法第14條第2項除斥期間，本件原告自不得以被告
06 將原告違法調職，違反勞基法第10條之1，而依勞基法第14
07 條第1項第6款規定，不經預告對被告終止契約。是原告依勞
08 基法第19條、民法第489條第2項規定，請求被告開立原告非
09 自願離職證明書予原告及給付資遣費，顯屬無據。

10 (二)有關勞退高薪低報差額部分：

11 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
12 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
13 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
14 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
15 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
16 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
17 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
18 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
19 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
20 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
21 自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。又於勞工尚
22 不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提
23 繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101
24 年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。

25 2.查獎金（紅利）之發放非屬「經常性給與」，性質上非屬工
26 資，已如前述，自不得以此計算平均工資並作為退休金之計
27 算基準，則原告以其每月底薪加計獎金（紅利）計算其每月
28 薪資作為應申報之薪資，自有未洽，而應以其每月實際領取
29 之底薪作為其每月實領薪資作為其應申報之薪資，原告主張
30 以其底薪及獎金為經常性給付，故應以上開金額為計算基
31 準等語，惟依107年2月起至111年1月止之項目「獎佣」之金

01 額金額不同，則上開項目既非屬經常性給與，則性質非屬工
02 資，不得以上開項目計算平均工資並作為退休金之計算基
03 準，則原告計算基準有誤，依被告提出之原告薪資明細，原
04 告自107年2月起至110年12月止之薪資部分皆為2萬餘元（即
05 原告自107年2月起至110年12月止底薪為22,200元，自111年
06 1月起至111年12月止底薪為23,400元，112年1月底薪為24,6
07 00元，見本院卷二第23-25頁之原告107年2月至112年1月薪
08 獎明細表），對照原告勞工退休金個人專戶明細資料（見本
09 院卷一第61-65頁），並無「未足額提撥」之情事，且原告
10 僅提出107年2月起至112年1月之薪資明細表，未提出104年4
11 月起至107年1月之薪資明細表（見本院卷二第23-25頁之原告
12 107年2月至112年1月薪獎明細表），又原告提出之勞工退休
13 金專戶明細資料僅至111年7月，無從認定104年4月至107年1
14 月、111年8月至112年1月是否有高薪低報情形。況原告為71
15 年出生，尚不得請領退休金，依上列說明，原告僅得請求雇
16 主即被告將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專
17 戶，以回復原狀。是原告依勞退條例第31條第1項請求被告
18 賠償65,068元，顯屬無據。

19 (三)有關補回被扣之薪資及全勤部分：按有關勞工與雇主因勞資
20 爭議事件出席主管機關召開之協調或調解會議或經法院之傳
21 喚出庭時，可先請事假或特別休假，如該爭議事項經有權機
22 關（法院或主管機關）判（認）定係出自於雇主違法所引
23 起，雇主應改給公假，業經行政院勞工委員會於85年1月13
24 日以（85）台勞動二字第100419號函釋在案，並有原證17：
25 勞動部103年11月26日公告附卷可稽（見本院卷一第461
26 頁）。準此，勞工必先請事假或特別休假，直至經認定爭議
27 事項為雇主違法所致，雇主始應改給公假，並補償薪資。查
28 本件兩造間之訴訟並未經本院判定係出自於雇主即被告違法
29 所引起，已如前述。是原告主張111年11月14日新北市政府
30 勞資爭議調解會議（見本院卷一第23-25頁），被告應給伊
31 公假，進而依勞基法第22條第2項、民法第184條第1項前段

規定，請求被告給付1,784元，即屬無據。

(四)有關因公染疫之損害部分：原告主張伊因111年9月14日執行職務而有確診等語，並提出LINE對話記錄、疾管署檢驗結果證明、居家隔離通知書等為證（見本院卷一第93-110、115-151、311-336、卷二第124-127頁），惟依上開證據尚難認原告確診係因111年9月14日執行職務所致，且勞動部勞工保險局112年8月8日函載明：「…台端(即原告)所患非因執行職務所致…」（見本院卷二第209頁），是原告依民法第184條第1項前段、第191條之3規定，請求被告給付損害賠償10萬元，亦屬無據。

(五)有關補回公傷病假薪資及全勤部分：原告主張伊因公染疫，自111年9月15日起至111年9月26日止，休11日屬公傷病假，請求被告給付上開期間之工資8,624元及全勤獎金1,000元，共計9,624元等語，查本件原告確診既係非因111年9月14日執行職務所致，自無因公染疫之情事，是原告依民法第184條第1項前段、第191條之3規定，請求被告給付上開期間之工資8,624元及全勤獎金1,000元，共計9,624元，自屬無據。

(六)有關加班費部分：原告主張其每日中午無休息，故有加班一小時，請求被告給付加班費等語。惟查，依勞工事業場所外工作時間指導原則「…(三)…除雇主要求勞工於休息時間繼續工作，或勞工舉證有依雇主要求在休息時間工作者外，該休息時間不視為工作時間。」、被告公司工作規則「…第二十四條…每日正常工作時間自上午九時至下午六時，中間休息一小時三十分，但可視業務情形由單位主管另行調整之。…」、109年8月5日電子郵件載明「間休1小時」、「2.上述休息區段得由同仁自行調配，唯休息時間，均不計入工作時間。」，有勞工事業場所外工作時間指導原則、被告工作規則、109年8月5日電子郵件截圖附卷可稽（見本院卷一第393、402、414頁），且原告亦曾於104年4月14日借閱工作規則，有工作規則借閱登記表附卷可稽（見本院卷一第429

頁），足見原告應知悉被告公司工作規則之約定。又原告自107年2月起至112年1月止，每日工作約為9小時，固有上開出勤紀錄附卷可稽（見本院卷二第27-86頁，缺104年4月至107年1月之出勤紀錄），惟原告並未舉證證明其有中間一小時無休息時間之加班事實。況依上開工作規則第17條第5款約定，工作時間外加班，應於事先經所屬主管核准，原告並未陳明其工作時間外加班，已於事先經所屬主管核准等情，並證以實其說，是原告依勞基法第24條第1項第1款規定，請求其任職7年10月期間之加班費370,846元，難認有據。

(七)基上，原告依勞基法第19條、第14條第4項準用第17條、第22條第2項、第24條第1項第1款、勞退條例第31條第1項、民法第184條第1項前段、第191條之3、第489條第2項規定，請求被告給付960,904元及開立原告非自願離職證明書予原告，均屬無據，不應准許。

五、從而，原告依勞基法第19條、第14條第4項準用第17條、第22條第2項、第24條第1項第1款、勞退條例第31條第1項、民法第184條第1項前段、第191條之3、第489條第2項規定，請求被告給付如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此指明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 10 月 31 日

勞動法庭 法 官 楊千儀

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；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（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上

01 訴。

02 中 華 民 國 112 年 11 月 6 日

03 書記官 劉雅文