

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第89號

原告 廖婉如

被告 美食家食材通路股份有限公司

法定代理人 吳諒豐

訴訟代理人 黃河清

賴瓊鈴

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年12月15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、程序方面

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。查原告原起訴聲明為：「被告應給付原告445,335元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。」等語，之後減縮聲明為「被告應給付原告354,578元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。」等語（見本院卷第221頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告自民國（下同）106年8月1日任職被告，至114年2月17日離職，共7年6個月。原任內勤行政職務，於112年6月1日轉任外勤業務，又於113年12月1日再次被調回行政職務。而原告任職期間一向表現良好，未曾有任何工作疏失或紀律違

失紀錄，亦未受懲處，卻於113年12月1日再被調回行政部門，導致本薪由新臺幣（下同）29,300元降至21,500元，至離職為止期間工資短少共計20,335元，甚至年終獎金也由前一年度88,900元降至15,500元，差額損失73,400元，被告均應賠償。再者，113年10月15日，原告接獲業務主任黎怡雯口頭通知，其轉述店長黃河清對原告之負面評價如「總經理不喜歡你」、「你不適任」等語，並詢問原告是否願意調回行政職務。該等言論並未附帶任何具體事實或書面依據，亦未給予原告申辯或改善之機會，並以帶有施壓意味之語氣稱「總經理不喜歡我與另一位女性業務，趁場面還沒太難看時……」，使原告在精神壓力下被迫表態同意調職。惟當時行政並無職缺也無業務需求，純係基於主管個人之安排，形同「懲罰性調職」，顯然違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。而且至同年11月27日正式公告調職前，始終未提供任何書面之不適任評估、具體理由或改善計畫，致使原告無從提出申辯或針對工作表現加以改善，嚴重侵害原告之程序權益。另外，業務主任黎怡雯於113年11月6日通知原告將於12月1日轉調至行政職位，並於談話中以暗示語氣詢問原告是否與客戶有不正當男女關係，該等言論已對原告人格名譽造成嚴重傷害。則該次調職不僅明顯違反合法程序與合理原則，更造成原告長期承受職場心理壓力與不公平對待，導致原告最終於114年2月17日被迫選擇簽署自願離職書，但被告實質上已構成變相解雇，應依勞基法第11條準用第12條規定，應給付原告資遣費160,843元。此外，112年3月間，時任副店長黃河清在一次內部會議中公開對原告進行語言霸凌，經向人事部門反映後，被告僅以私下道歉了事，未採取任何正式懲處，之後黎怡雯也轉述黃河清及總經理對原告之負面評價，致使原告長期承受心理創傷與自我否定，為此請求精神慰撫金100,000元。為此，依勞基法、勞工退休金條例及侵權行為等相關規定，提起本訴。並聲明：被告應給付原告354,578元（不法調職薪資差額 20,335元+年終

獎金差額73,400元+資遣費 160,843元+精神慰撫金100,000元)及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告抗辯：

(一)薪資短少部分：被告公司訂有薪酬管理辦法及加班管理辦法，業務職因需在外開發客戶，故每月固定薪(5日發給)之月薪業務職的薪資較行政職的薪資增加固定加班津貼5,000元及業務員其他津貼3,800元，減少行政職才有的工作津貼1,000元，故業務職與行政職的薪資差異為7,800元。原告於112年6月1日由行政職異動為業務職，全薪調整增加7,800元，於113年12月1日由再業務職異動為行政職，全薪調整減少7,800元，原告兩次異動均同意調動，被告並無工資短少情事。(二)年終獎金部分：原告112年度(111/10-112/9)與113年度(112/10-113/9)的業績均為墊底，但112年其前8個月為行政職表現良好且轉調業務職後僅接區4個月，綜合考量之考績為B+。但在113年度為整年度業務業績的呈現，明顯未達成績效目標，綜合考量之考績為B，再依據績效評核管理辦法發放年終獎金，並無不當扣減。(三)資遣費部分：被告並無任何違法調動情事，也無「懲罰性調職」，被告進行原告調動前，是由其直屬主管黎怡雯與原告進行討論，原告告知對業務職沒有特別的喜歡不喜歡，不過壓力的確頗大，並自述自己有點擔心身體健康問題，且薪水差異不大，不排斥回帳務可以協助依婷主任(行政職主管)，因瞭解原告之需求，故其主管黎怡雯才提出人員調任申請簽呈，黎怡雯並無原告所指口頭轉述對其負面評價之事實，被告也無任何施壓行為。之後原告於114年1月17日以Line向行政主管依婷主任提出離職申請，並表明去意堅決，且是早就決定，無法協商，既然其自願離職，自不得請求給付資遣費。(四)精神慰撫金部分：被告於112年3月間有接到原告反應遭時任店副主管的黃河清在一次內部會議中對其進行語言霸凌，經派人瞭解後，黃河清否認有霸凌行為，但考慮職場和諧並為息事寧人而同

01 意私下向原告道歉，原告並已接受道歉。之後112年4、5月
02 間，黎怡雯等人向業務職主管黃河清舉薦原告調任業務職，
03 原告也積極爭取轉調，足認黃河清對原告而言應無「造成心
04 理威脅」情形，黃河清也提出簽呈同意原告調任，之後原告
05 也無反映遭黃河清長期之精神壓力與不當對待，故被告並無
06 給付精神慰撫金之義務。(五)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如
07 受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、雙方不爭執的事實：

09 (一)原告自106年8月1日起受雇於被告公司台北批發中心行政支
10 援組助理專員，112年6月1日轉任業務開發組業務專員，並
11 於113年12月1日回任行政支援組助理專員，之後於114年2月
12 17日離職。

13 (二)被告公司每月5日發給固定薪部分，業務職每月給予「加班
14 津貼5,000元」及業務員「其他津貼3,800元」，行政職每月
15 給予「工作津貼1,000元」，業務職與行政職的薪資差異為
16 7,800元。

17 四、本件爭執點及本院判斷如下：

18 (一)原告於113年12月1日調職合法

19 1. 按勞動基準法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得
20 違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經
21 營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定
22 者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不
23 利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、
24 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工
25 及其家庭之生活利益。」，另參以勞基法第10條之1立法理
26 由謂：「…二、雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約
27 定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明
28 訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。」。

29 2. 查原告於112年6月1日轉任業務專員後，其業績整體表現均
30 屬業務開發組墊底，此有原告112年度(111/10-112/9)與113
31 年度(112/10-113/9)的業績達成統計表可稽（見本院卷第19

9頁)。而原告負責區域於113年8月增加松山區，但隨即於113年9月減少大同區，且自113年9月起，原告的業績目標已有下修，另再將原告113年9月到113年11月的營業額實際達成率與台北批發中心整體營業額平均達成率比較，差距每況愈下，有原告00000-00000業務區域調整暨營業額達成狀況表可稽（見本院卷第249頁）。又被告營業課每月會發送「客戶ABC分析表」、每日由系統發送「每日毛利及業績暨HVA銷售統計」供業務員掌握業績達成進度（見本院卷第271頁），亦為原告所不否認，足見原告應明知其業績不佳之情形。

3. 再者，被告台北批發中心的業務管理，原則上是每周一次週會及每月一次月會，週會採取口頭報告 分享一周的商品推銷進度及分享成功案例，月會採書面報告制度，分析業績達成率、款項回收率及未來方向設定，此為原告所不否認，足見被告於業務管理上確有設置制度以利業績較差之業務員學習觀摩。而據證人施帥祈證稱：「原告幾乎每天來我們辦公室吃飯聊天，是跟大家聊，我幾乎也都在辦公室。」、「（你知道原告對公司有什麼抱怨？）原告常抱怨說最近跑客人都沒有做到業績，原告跟業務主管黎小姐溝通關係良好，黎小姐會幫忙原告，我知道業務主管如果業務員業績上不來，會多給她1、2區去跑客人。她在做內勤時我沒有聽她抱怨過什麼。」、「（你知道原告又從外勤業務調職為內勤？）因為原告跟我抱怨她不適應外勤，原告業績一直上不來就領不到獎金，導致領到的薪水比原來內勤還少，想要轉為內勤。我們公司外勤如果都只是在外面東奔西跑，結果薪水還沒有內勤來得穩定，原告也有跟我說如果是這樣，還不如回來做行政。」等情（見本院卷第281頁），核與其直屬主管黎怡雯自述書所載因原告「已經連續3個月達成率最後一名，同時手上有2件客戶逾期問題帳款要處理」而與原告進行工作討論，原告曾告知「對業務職沒有特別的喜歡不喜歡，不過壓力的確頗大」、「之前行政的薪水跟後來業務

01 的薪水差異不大」、「可以考慮回去之前行政工作，可以協
02 助依婷主任(行政職主管)處理帳務那塊，我不排斥」、「如
03 果我轉行政，我可以隨時排休，安排爬山活動，不用擔心山
04 上收訊不好的問題，不用怕客戶找不到我」等情相符，且原
05 告對此自述書所載其當時回覆的內容也均未否認，足認其直
06 屬主管黎怡雯之自述書應可採信（見本院卷第73頁）。

07 4. 從而，原告於轉任業務職後，因不適應外勤，業績也不佳，
08 也領不到獎金，導致領到的薪水與原來內勤差異不大，而有
09 想要轉回內勤的想法，經主管黎怡雯與其溝通後達成共識將
10 其調職回原先行政職，故被告對原告所為之調職既為企業經
11 營上所必須，且無不當動機及目的，即屬合法。

12 5. 原告雖主張「由黎怡雯小姐口頭通知，其轉述店長黃河清先
13 生對原告之負面評價，內容包括『總經理不喜歡你』、『你
14 不適任』…並以帶有施壓意味之語氣稱『總經理不喜歡與另
15 一位女性業務…』，使原告在精神壓力下被迫表態同意調
16 職」云云，惟經被告否認，原告也無法舉證證明，自無法採
17 信。

18 6. 原告又主張「原告與商品部主任施先生之LINE對話，內容顯
19 示總經理對原告之不利評價，已於公司內部流傳並非個人認
20 知。…被迫無奈表示同意接受調職」云云，並提出LINE對話
21 紀錄為證（內容記載原告表示「怡雯說總仔不喜歡我跟珮如
22 啊」，證人施帥祈回覆「這個我好久好久就知道了」，見本
23 院卷第21頁）。惟據證人施帥祈證稱：「因為原告在我們公
24 司任職時，吃飯來找我抱怨公司如何如何，原告說是不是老
25 闆不喜歡我，因為原告說話一直重複，所以才會跟她說我
26 很早之前就知道，我的認知是她講重複的事情，所以才順著
27 她的話說我很早就知道，至於老闆是指誰，老闆是不是不喜
28 歡她，我並不清楚。」等語（見本院卷第280頁），足見原
29 告此部分主張應屬其個人臆測之詞，無法採信。

30 7. 原告另主張「惟原告事後查明，行政部門當時實際上並無職
31 缺，該次調動亦未基於任何明確業務需求，純係基於主管個

人主觀印象所作之安排，形同懲罰性調職」云云。惟依被告提出的「行政職人力變化與104招募現況」資料所載，被告行政職編制人數因業務需要從113年10月增加1人成為11人之後，均維持編制11人，並無因原告於113年12月1日異動而增加人數，也無因原告離職而減少編制人數，且實際僱用人數也多維持11人迄今，足見原告此部分主張亦屬其臆測之詞，無法採信。

8. 至於原告提出與同事「施帥祈」、「常先宏」、「詹珮如」、「張亦豐」之其他LINE對話（見本院卷第113至125、139至143頁），關其內容均為同事之間私下互相關心、評論對某人或某事件的感受、或臆測性對話，均未詳述明確人事時地物，無法確認屬實，原告也無法提出其他證據證明，故無法以此部份擷取的對話內容，作為認定被告公司有不當調職之事實。

(二)不法調職薪資差額 20,335元部分

1. 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更；次按勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合理或無正當理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院109年度台上字第2723號、111年度台上字第2682號民事判決意旨參照）。故判斷調職減薪是否為不利益變更之重點為「是否為不合理或無正當理由之減少」，而非僅以工資總額增減為判斷。
2. 原告主張其於113年12月1日再被調回行政部門，導致本薪由29,300元降至21,500元，至離職為止期間工資短少共計20,335元等情。被告則抗辯公司訂有薪酬管理辦法及加班管理辦法並於公開的系統中讓員工自由查詢，原告112年6月1日由行政職轉為業務職，其每月增加「固定加班」津貼5,000元

01 及業務員「其他津貼」3,800元，但減少行政職才有的「工
02 作津貼」1,000元，故其薪資增加7,800元，而113年12月1日
03 再由業務職異動為行政職時，其每月薪資也調整減少7,800
04 元，有原告薪資單可稽（見本院卷第69至71頁）。而觀該薪
05 資單上「其他津貼」一欄已明確記載「調離現職取消另
06 議」，備註2之c點中亦明確載有「外勤人員因常有延長工作
07 時間的情形，……，一律於每月的薪資（5日）發放核發5,0
08 00元的加班津貼。」，足認被告確已明白告知原告有關職務
09 異動時所領取津貼差異的情形。

- 10 3. 如前所述，原告職務113年12月1日由業務職異動為行政職應
11 屬合法調職，則其每月薪資隨職務不同而調整減少津貼7,80
12 0元，即屬合理且有正當理由之減少，並不構成「雇主對工
13 資條件為不利益之變更」事由，故原告請求被告給付自113
14 年12月1日起至離職為止之每月工資短少差額，即無理由，
15 無法准許。

16 (三)年終獎金差額73,400元部分

- 17 1. 原告主張其自113年12月1日再被調回行政部門後，年終獎金
18 也由前一年度88,900元降至15,500元，差額損失73,400元云
19 云，並提出年終獎金明細條為證（見本院卷第157至159
20 頁）。被告則抗辯公司恩給性之年終獎金係依據績效評核管
21 理辦法進行全體員工績效考核，並以考核結果作為依據，進
22 行年終獎金發放及公告全體員工周知，有績效評核管理辦法
23 及112年度、113年度年終獎金相關事宜公告可稽（見本院卷
24 第185至197頁）。
- 25 2. 被告已說明原告112年綜合考量其前8個月為行政職表現良
26 好，且轉調業務職後僅接區4個月，綜合考量之考績為B+，
27 則依112年度年終獎金相關事宜公告所載，原告可領取年終
28 獎金3.1月[本薪+職等(主管)加給+工作津貼]（見本院卷第1
29 91頁）。但原告在113年整年度業務業績的呈現，明顯未達
30 成績效目標，由前述113年度(112/10-113/9)的業績達成統
31 計表可知其當年度業績為墊底，再由前述原告00000-00000

業務區域調整暨營業額達成狀況表所載，原告每月實際達成率均較整體平均達成率低，每況愈下；且如前述黎怡雯自述書所載，調職當時原告「已經連續3個月達成率最後一名，同時手上有2件客戶逾期問題帳款要處理」；被告也說明原告當時所負責的客戶「傳說便當」，有帳款120,454元未收回，於113年11月7日由原告與該客戶簽回分期還款協議書，但客戶陸續只支付小部份貨款，之後被告公司須向客戶進行聲請第三人債權強制執行，至目前仍尚有80,000元未收回等情（見本院卷第181頁）。因原告在113年度業務職業績的表現顯然不佳，故被告綜合考量之考績僅為B，則依113年度年終獎金相關事宜公告所載，原告僅能領取年終獎金1個月[本薪+職等(主管)加給+工作津貼]（見本院卷第195頁）。

3. 從而，被告既依公司相關規定核定原告112、113年度考績後發給原告年終獎金，即無違誤，而原告也未指出金額有何計算錯誤之處，則其請求被告再給付年終獎金差額73,400元，即無依據，無法准許。

(四)資遣費160,843元部分

1. 查「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。由此規定可知，勞工請求雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。
2. 原告雖主張113年12月1日的調職不僅明顯違反合法程序與合理原則，更造成原告長期承受職場心理壓力與不公平對待，導致原告最終於114年2月17日被迫選擇簽署自願離職書，但被告實質上已構成變相解雇，自應依法給付資遣費云云。惟如前述，被告於113年12月1日所為之調職應屬合法，並無違反合法程序與合理原則，且原告並未就其「長期承受職場心

理壓力與不公平對待」舉證證明，則其所為主張，無法認定屬實。

3. 再者，原告是於114年1月17日以LINE向行政主管依婷主任提出離職申請，表示「我想一陣子了，決定離開美食家，是累了也想休息放鬆沉澱自己。」、「2/1-2/17也會把剩餘的假用完」、「但我依照規定30天前提出」、「我已經買好2/1的機票，要飛出去了」，縱使主管回覆「現這時間說太趕了」、「主管尚未同意」等語，原告仍續表示「因為去意堅決」、「我也不是今天才決定的，是早就決定」等語，有LINE對話紀錄可稽（見本院卷第79頁）；且據證人施帥祈證稱：「（你知道原告為何要離職？）原告離職時跟我說她要往寵物店發展，當寵物店業務，是她的生涯規劃。」、「（原告有跟你抱怨過公司給她很大的壓力，她無法忍受才會離職？）有，類似說工作上很多文書、跑客人要跑得很勤要花很多時間，最常聽到她在抱怨客人，例如客人不跟她買公司商品不好推銷等等。」、「（她有提到公司特定的人給她壓力嗎？沒有。」等語（見本院卷第281至282頁），並有原告親自簽名的離職申請書可稽（見本院卷第81頁），由此對照以觀，足認原告離職原因是其生涯規劃而自願離職。
4. 原告既屬自願離職，即不符合上述勞工退休金條例第12條第1項規定，自無法請求被告給付資遣費。

(五)精神慰撫金100,000元部分

1. 原告主張112年3月間，時任副店長黃河清在一次內部會議中公開對原告進行語言霸凌，經向人事部門反映後，被告僅以私下道歉了事，未採取任何正式懲處，之後黎怡雯也轉述黃河清及總經理對原告之負面評價，並曾於談話中以暗示語氣詢問是否與客戶有不正當男女關係，該等言論均使原告長期承受心理創傷與自我否定，故請求被告給付精神慰撫金100,000元。
2. 經查，被告公司人力資源課曾於112年3月間，接到原告反應遭時任店副主管的黃河清在一次內部會議中對原告進行語言

霸凌之訊息（指稱黃河清在提案會議上對原告說「你他媽的只有你覺得適合」），有原告提出的LINE對話紀錄可稽（見本院卷第37至43頁）。惟事後黃河清已私下向原告道歉，原告並已接受道歉，有黃河清自述書可稽（見本院卷第87頁），且為原告於起訴狀所不否認（見本院卷第15頁），即應認定屬實。

3. 之後於112年4月28日，業務職主管黎怡雯小姐向當時店副主管黃河清舉薦原告調任業務職，誠如證人施帥祈所言：

「因為外勤薪水比較多。員工想從內勤調外勤，要跟業務主管溝通，要取得她的同意才能夠擔任外勤業務。業務要跑外面要有業績，業績月高抽成獎金越多，公司蠻歡迎員工轉業務」（見本院卷第280至281頁），而黃河清也未予刁難而同意提出人員調任申請簽呈（見本院卷第89頁），原告也於112年6月1日調任業務職。如原告覺得黃河清對其造成長期心理威脅，應不致於同意申請調任業務職，讓黃河清成為其直屬上級主管。何況，原告於起訴狀也自陳「霸凌事件所帶來的陰影使原告在職期間始終戰戰兢兢，憂心黃先生可能對其吹毛求疵，雖黃先生其後並無明顯不當行為」（見本院卷第15頁），足證黃河清於道歉後到原告離職為止，應無對其再有不當言行。

4. 至於原告指稱黎怡雯曾於談話中以暗示語氣詢問是否與客戶有不正當男女關係，對其人格名譽造成傷害云云，未能舉證證明，且為被告否認，自無法認定屬實。何況，依照前述證人施帥祈證詞內容，可知原告離職前僅抱怨過工作上很多文書、跑客人要花很多時間的壓力，並無提到特定人給予的壓力。則原告主張於任職期間長期承受心理創傷與自我否定云云，顯仍缺乏證據證明，無法採信。從而，原告請求被告給付精神慰撫金100,000元，即無依據，無法准許。

五、綜上所述，原告依依勞基法、勞工退休金條例及民法侵權行為等規定，請求被告應給付原告354,578元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息，

01 為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，本院即無從依
02 職權宣告假執行，併予敘明。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
04 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 115 年 1 月 14 日
07 勞動法庭 法 官 劉以全

08 以上正本係照原本作成

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 14 日
12 書記官 溫凱晴