

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第109號

原告 翁淑貞

訴訟代理人 辛啟維律師

洪國鎮律師

前一人

複代理人 陳胤臻律師

被告 榮宏實業有限公司

法定代理人 朱映霖

訴訟代理人 李律民律師

複代理人 張晏瑄律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新台幣玖仟肆佰伍拾貳元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣玖仟肆佰伍拾貳元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）105年12月1日起受雇於被告，擔任主管人員，月薪為新臺幣（下同）7萬元。詎料，被告於112年10月時，稱公司營業虧損，單方面調降原告薪資百分之二十，即5萬6000元，並持續以該薪資支付原告，至被告於114年4月解僱原告為止，共計19個月。於此期間內，被告亦未依法提撥足額勞工退休金，後於114年4月17日，被告先告知原告擬將原告調職，當日為隨即改稱原告不能勝任工作，予以解僱，原告於過程中亦嘗試與被告授權之

人員溝通，惟被告仍不予理會，逕行違法解僱原告。原告自得請求被告給付積欠薪資26萬6000元、6個月資遣費及1個月預告工資差額9萬8000元、精神慰撫金50萬元，並應提繳勞工退休金7萬5116元。爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令、侵權行為之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告86萬4000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之利息。被告應提繳7萬5116元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一)依據原告之勞工退休金個人專戶明細資料可知，原告係由鋒育實業有限公司(下稱鋒育公司)提撥多數之退休金，且原告之勞工保險亦係投保於鋒育公司，是兩造間是否具有僱傭關係尚有疑義，合先敘明。

(二)退步言之，縱認兩造間具有僱傭關係(假設語氣)，就薪資調整一事，被告係因疫情關係及世界經貿之影響面臨嚴重虧損，為了讓公司能穩健經營，被告之負責人一一與各主管協商(包含原告在內)，取得各主管同意下才發布如原證1之公告，原告聲稱係被告單方面非法調降薪資一事，顯屬不實。又原告自112年10月至114年4月間均係領取約5萬6000元之薪資，長達2年2個月之久，期間原告從未有任何反對之意思，直到原告遭被告解僱後才對此有所異議，按實務見解，原告實已默示同意領取扣減後之薪資，而與雇主維持勞動契約關係。是以，被告並未有違法減薪之情事，原告主張被告給付積欠薪資及短少資遣費云云，均屬無理。再就勞工退休金部分，原告稱其任職於被告，鋒育公司為何會提撥勞工退休金予原告，此部分原告應受有不當得利。另就精神慰撫金部分，於114年4月17日，在被告不變動原告薪資及福利條件下指派原告新職務，原告竟當場表示不同意被告之指派，甚至當場辱罵被告授權之人員，此情已嚴重影響被告管理員工之制度。對此，被告始依法將原告資遣，並依法給予資遣費、預告工資及該月完整薪資，是被告並未違法解僱原告。原告

01 稱其受有精神上損害究竟與被告解僱之行為有何關聯性，原
02 告未善盡此部分之舉證之責，此部分請求，亦無可採。

03 (三)聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造不爭執之事項（見114年8月12日筆錄，本院第61至67
05 頁）：

06 (一)原告由被告及鋒育公司投保勞工保險及提繳勞工退休金，有
07 原告之勞工保險投保資料表、提繳資料可按（置於卷外）。

08 (二)原告於112年間薪資為7萬元，於112年10月1日起至114年4月
09 17日止(共19個月)，月薪降為5萬6000元。

10 (二)被告於114年4月17日，依據勞基法第11條第5款之規定，
11 終止勞動契約，已給付資遣費、30日預告工資、114年4月
12 薪資共46萬1173元。

13 四、本件爭點如下：

14 (一)原告依據雇傭契約，請求薪資差額26萬6000元，是否有理
15 由？

16 1. 原告主張被告未經原告同意減薪為5萬6000元，然為被告所
17 否認，並以前詞置辯，經查：證人A O 1即被告公司董事長
18 特助於本院審理時證述：「(法官問：依據原證1，藥宏公司
19 於112年10月13日公告，所有主管於本月開始調整薪資降2
20 0%，這個公告是全公司都可以看到嗎？)是。」「(法官
21 問：請問當時為何會調降主管之薪資，原因為何？)因為公
22 司虧損嚴重。」「(法官問：當時是由何人與原告就薪資調降
23 一事進行溝通協商？)當時的廠長，朱政輝。」「(法官
24 問：後續原告在任職期間，原告有無提出任何反對薪資調降
25 的表示或動作，例如：內部申訴或向勞工局提出調解？)沒
26 有。」「(法官問：所以原告第一次表示反對薪資調降，是在
27 被資遣之後才提出的嗎？)是。」「(法官問：是否知道為何
28 藥宏公司要調整原告的職務？)客戶反應他不適任生產管理
29 課長的職務，客戶有問原告什麼時候可以交貨，但原告卻回
30 答這不是交貨的問題，有客戶親口告訴我原告開錯銷貨單，
31 卻告知我是其他的科員開錯。」「(法官問：此次職務的調

整，是否有調整原告之薪資或各項福利？）知道，要調整到科員，沒有影響到他的薪資跟福利。」（法官問：當告知原告調整職務時，原告當下有何表現？）沒反應。」等語（見本院卷第63-65頁、114年8月12日筆錄）。又原告薪資原為月薪7萬元，減薪後降為5萬6000元，差距甚大，衡以常情，參以前開證人之證述，若非原告有同意減薪續任，何以自112年10月起減薪至114年4月17日長達1年6個月期間均無異議，亦未及時提起訴訟以資救濟，或終止勞動契約並請求給付資遣費，而仍持續領取減薪後之薪資，如常繼續提供勞務，且未為一部清償之保留表示，前後期間長達1年6個月，自足以間接推知原告經權衡自身利益後，已默示同意領取減薪之薪資，而與被告繼續勞動契約關係，蓋其領取減薪後之薪資非屬短暫，而係前後長達1年6個月，自與單純之沉默有別，堪認原告業已默示同意減薪（臺灣高等法院民事判決103年度勞上字第107號判決意旨參照）。原告主張被告未經其同意擅自減薪云云，即無可採。況原告為被告公司前法定代理人朱招榮之配偶，目前為被告之現任法定代理人朱映澄之母親，有被證3本院114年度監軒字第130號民事裁定可按（見本院卷第141-150頁），從而，原告主張其與被告地位不對等云云，顯與事實不符，難以採信。原告雖以被告未經同意違法減薪經勞動部裁罰云云，並提出原證7新北市政府勞工局函文為證（見本院卷第121頁），然本院業經認定如前，本院不受行政機關見解之拘束，附為敘明。

（二）原告依據侵權行為及不當得利之規定，請求被告給付資遣費及預告工資差額9萬8000元、精神慰撫金50萬元，是否有理由？

原告主張被告未經原告同意減薪為5萬6000元，且違法解雇原告，未盡解雇最後手段性原則，受有資遣費及預告工資差額之損害，及因此受有精神損害，請求精神慰撫金云云，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1. 原告已默示同意減薪等情，已如前述，故原告請求被告給付

資遣費及預告工資差額，並無理由。

2. 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第2624號判決意旨參照）。所謂「情節重大」，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。勞動基準法第12條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第12條第1項第4款規定，依客觀情事判認之（台灣高等法院88年度勞上字第7號判決意旨參照）。勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指勞工於能力上不能完成工作，勞工怠忽所擔任之工作致不能完成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應注意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解僱最後手段性原則之適用，亦

01 即限於原有工作職位已無適當之工作得以安置之情形或雇主
02 已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善之情形
03 下始得為之，合先敘明。

- 04 3. 證人A O 1即被告公司董事長特助於本院審理時證述：「（
05 法官問：是否知道為何燊宏公司要調整原告的職務？）客戶
06 反應他不適任生產管理課長的職務，客戶有問原告什麼時候
07 可以交貨，但原告卻回答這不是交貨的問題，有客戶親口告
08 訴我原告開錯銷貨單，卻告知我是其他的科員開錯。」

09 「（法官問：此次職務的調整，是否有調整原告之薪資或各
10 項福利？）知道，要調整到科員，沒有影響到他的薪資跟福
11 利。」「（法官問：當告知原告調整職務時，原告當下有何
12 表現？）沒反應。」「（法官問：為何後續會資遣原告？有無
13 給付資遣費、預告工資予原告？）1 原告在第一次調職時從
14 生產管理課長調職為生產管理課員，他沒有反應。第二次調
15 職要從生產管理課員調職為噴錫的課員，他就辱罵當時的主
16 管張國安及吳昭明及彭富興，辱罵詳細內容我不清楚，大概
17 是說你們些主管想要調職就調職，口氣不好，但是辱罵內容
18 我不清楚，因為我不在場。我是聽那些主管說的。原告在擔
19 任生產課員的時候對客戶仍然答非所問，所以我才把他調的
20 噴錫，我跟他約談的時候他就問我憑什麼資遣他的，當時我
21 沒有要資遣他。我要把他調到適合的位置他就對我說我不能
22 調職他，他就是要這個位置，我坐在這裡你能拿我怎樣。」
23 等語（見本院卷第63-65頁、114年8月12日筆錄）。並提出
24 被證2之對話紀錄為證（見本院卷第133-139頁）。被告因原告
25 不適任原有工作，而將原告調職，原告卻不同意調職，並辱
26 罵主管，被告於原有工作職位已無適當之工作得以安置之情
27 形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改
28 善之情形下而為解雇，被告依據勞基法第11條第5款之規定
29 終止勞動契約，應屬有據。

- 30 4. 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
31 下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及

01 目的。但法律另有規定者，從其規定；二對勞工之工資及其他
02 他勞動條件，未作不利之變更；三調動後工作為勞工體能及
03 技術可勝任；四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
04 助；五考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定
05 有明文，此即明訂調動五原則，即雇主調動勞工工作除不得
06 違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。
07 又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原
08 約定工作場所，如符合調動五原則，即難謂其調職非合法；
09 易言之，該法立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原
10 則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、
11 合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程
12 度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程
13 度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之
14 程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第34
15 號、110年度台上字第43號判決要旨參照）。原告並未說明
16 被告調職有何違反上開調職原則之情事，而就被告調職基於
17 企業經營上所必須，並無不當動機及目的，就對勞工之工資
18 及其他勞動條件，未作不利之變更，原告工作工資及其他勞
19 動條件並未變更，為原告原告體能及技術上可勝任，就調動
20 工作地點並無變動，已考量勞工及其家庭生活或利益，原告
21 復未舉證被告之調動，有影響勞工及其家庭之生活利益，自
22 難以認定被告之調動有何不法可言，附此敘明。

23 5. 原告依據勞動法令，請求被告提繳勞工退休金7萬5116元，
24 是否有理由？

25 原告主張被告提繳不足額7萬5116元云云。然為被告所否
26 認，並以前詞置辯。經查：

27 (1)被告自認鋒育公司跟被告公司是同一家族的公司，原告一開
28 始投保在鋒育公司因鋒育公司業務減縮才將原告調到被告公
29 司等情，鋒育公司有為原告提繳勞退金等情，為原告所不爭
30 執。

31 (2)被告公司於112年10月1日起至113年4月30日止，以提繳薪資

1萬1100元，按月為原告提繳666元，合計提繳4662元($666 \times 7 = 4662$)。

(3)鋒育公司於112年10月1日起至113年5月31日止，以提繳薪資4萬2000元，按月為原告提繳2520元，合計提繳2萬160元($2520 \times 8 = 20160$)。

(4)鋒育公司於113年6月1日起至114年4月17日止，以提繳薪資5萬600元，按月為原告提繳3036元，合計提繳3萬2080元($3036 \times 10 + (3036 / 30 \times 17) = 32080$)。

(5)綜上，被告及鋒育公司共為原告提繳5萬6902元($4662 + 20160 + 32080 = 56902$)。

(6)原告薪資為5萬6000元，應以提繳薪資5萬7800元，按月提繳3468元，自112年10月1日起至114年4月17日止，合計應提繳6萬6354元($3468 \times 10 + (3468 / 30 \times 17) = 66354$)，被告尚應提繳差額9452元($00000 - 00000 = 9452$)，為有理由，逾此部分，應予駁回。

6. 原告請求精神慰撫金部分：

原告主張被告違反解雇，違反調職五原則，違反保護他人之法律，致原告受有精神上損害云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

(1)民法第184條規定：「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」、第195條第1項前段規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」。

(2)原告雖有提出之長庚紀念醫院精神科就診藥袋（見本院卷第25至30頁），可見原告114年5月2日至精神科就診後，醫師開立之藥物主要用於治療失眠、憂鬱症、焦慮狀態等。然被告終止勞動契約，將原告調職並無不法，係法律上正當權利

之行使，已如前述，難謂被告有何不法侵害原告之權利，原告前開主張，尚難認已盡其舉證之責，請求給付慰撫金50萬元，即屬無據

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付如主文所示，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 5 日

勞動法庭 法 官 徐玉玲

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 5 月 5 日

書記官 丁柔方