

原告 陳貴真

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

葉智超律師

被告 展瑞工業有限公司

法定代理人 林進成

訴訟代理人 陳光龍律師

上列當事人間回復原職等事件，本院於民國112年6月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣一百五十一萬六千五百四十元，及自民國一一一年十一月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、被告應發給原告非自願離職證明書（離職原因為勞動基準法第十四條第一項第五款）。

四、訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣一百五十一萬六千五百四十元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

壹、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一，或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2款、第3款亦定有明文。本件原告起訴時之請求聲明為：(一)被告應回復原告副理之職位。(二)被告應自民國110年12月起至准許原告回復原職之日

01 止，按月於每月10日給付原告新臺幣（下同）13,000元之工
02 資差額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
03 率百分之5計算之利息（見本院卷(一)第13頁）。嗣於111年11
04 月11日以民事變更聲明暨證據調查聲請暨準備二狀，將上開
05 聲明變更為：(一)被告應給付原告1,583,848元，及自111年10
06 月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被
07 告應發給原告非自願離職證明書，記載離職原因為勞動基準
08 法第14條第1項第5款、第6款規定（見本院卷(一)第233頁）。
09 上開聲明變更，係基於兩造間勞動關係衍生之基本事實同
10 一，核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭法規相符，應予
11 准許（即爭點事項第(一)項部分）。

12 乙、實體部分：

13 壹、原告主張：

14 一、原告自88年6月1日受僱於被告，擔任管理部副理，每月薪資
15 為57,000元，惟被告於110年11月19日，無理由將原告降調
16 為課長，未經原告同意，片面調降月薪為55,000元，於111
17 年1月27日再度將原告降為非主管職，每月薪調降為47,000
18 元，於同年2月9日要求原告交出鑰匙、公務手機、個人電腦
19 等職務上物品，將原告之電腦系統權限完全移除，於同年4
20 月12日將每月薪資調降為36,300元。被告均未說明降調之理
21 由，違反正當程序及權利濫用，致原告受有工資之不利變
22 更，違反勞動基準法第10之1條之調動五原則。被告就原告
23 投保勞工保險有高薪低報，及拒絕給付短少薪資之違反情
24 事，原告於111年10月4日以大肚追分郵局100號存證信函，
25 依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止兩造勞動契
26 約，請求被告給付短少工資、特別休假未休工資、資遣費並
27 開立非自願離職證明書。為此，爰依勞動契約、勞動基準
28 法、就業保險法等規定，提起本件訴訟，並請求項目、金
29 額，分述如下：

30 (一)短少工資：扣除原告每月應自行負擔之勞保、健保費用及伙
31 食費1,200元，原告每月應實領53,839元，但被告自110年12

01 月起至111年10月止，僅給付部分工資，違反勞動基準法第2
02 2條規定，自應給付短少工資共計235,798元（月份、金額詳
03 如本院卷(一)第頁240至241頁）。

04 (二)特別休假未休工資：迄至勞動契約終止日，原告尚有7日之
05 特別休假未休，依勞動基準法第38條第4項規定，被告應給
06 付特別休假未休之工資13,300元（計算式： $57,000 \div 30 \times 7 =$
07 13,300）。

08 (三)資遣費：原告屬適用勞動基準法舊制退休金制度之勞工，其
09 自88年6月1日起至111年10月4日終止勞動契約止，年資共計
10 23年4個月又4日（基數為23又5/12），月薪57,000元，依勞
11 動基準法第17條第1項規定，被告應給付原告資遣費1,334,7
12 50元。

13 (四)非自願離職證明書：原告依勞動基準法第14條第1項第5款、
14 第6款規定終止勞動契約，依就業保險法第11條第3項規定，
15 被告應開立非自願離職證明書予原告。

16 二、被告違法調職並三度扣薪，違反勞動基準法第22條第2項規
17 定，其杜撰原告工作疏失，以掩飾違法調職之動機，目的係
18 為逼退如同原告屆齡退休之勞工，以免除其給付退休金之義
19 務。就被告抗辯之陳述如下：

20 (一)被告雖依員工獎懲管理辦法（下稱獎懲辦法），於110年11
21 月19日將原告予以懲戒性調職，惟獎懲辦法於110年6月1日
22 甫制定，就降調職位並扣薪之懲處並未有規定。被告對原告
23 二次降調前或公告發布當日，均未曾指摘原告有何違反規定
24 之情形。縱如被告主張係懲戒性調職，仍應依勞動基準法第
25 12條為之，但均未說明，僅空言抗辯。

26 (二)被告股東為總經理乙○○、副總林等意、經理甲○○3人，
27 原告均依股東3人指揮監督提供勞務，被告自101年或於此之
28 前已與南陽資源回收有限公司（下稱南陽公司）進行廢鐵交
29 易，南陽公司是由股東3人決定，原告並無決定或更改權
30 限，被告對於南陽公司若有疑義，可直接指示原告更換廠
31 商，且與南陽公司交易有10餘年，被告未曾糾正原告有何業

務疏失，被告亦未具體說明及舉證原告有何隱瞞蒙蔽獲取非份利益之情形。被告於104年導入即時生產資訊系統（Shop Floor Tracking System，下稱SFT系統）控管產品製造流程，被告指示原告進行廢鐵交易時，以SFT系統所呈現資料為準，未告知原告須到場確認廢鐵磅秤重量，原告依此執行多年，被告未有何糾正。縱乙○○遲至108年發現原告有不當處理廢鐵交易，應及時提出糾正或懲處，卻遲至109年11月19日始將原告降調，顯然違背常理。

(三)就被告指摘原告未依法計算陳淑婷之特別休假乙事，依勞動基準法第10條規定，陳淑婷於終止勞動契約2個月後重新訂立勞動契約，應將年資合併計算，陳淑婷第2次到職之年資認定係由被告決定，原告依指示辦理，被告股東3人對此認知有所不同，不應歸責於原告。員工特別休假天數計算，每年均由乙○○簽核後公告，如今卻反悔並否認其所承諾之勞動條件，顯見被告對原告係不法調動。

(四)就原告未完成正確資產清點乙事，因111年1月28日係被告年度掃除日，未召開會議，原告亦未被通知與會，該會議記錄並無原告簽名，自無法知悉會議記錄結論，原告於111年2月25日完成並製作資產明細表，因乙○○拒收原告表達任何訊息，原告乃透過趙彩鈴轉交。

(五)原告雖負責財務、人事（含投保勞工保險）等事務已22年，惟原告對於被告員工勞工保險何種級距並無決定權，均依公司指示為之；且原告以高薪低報足以損害自身權利，此與常情不符；被告就前開高薪低報之事實，構成民事訴訟法第279條自認。

三、聲明：

(一)被告應給付原告1,583,848元，及自111年10月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

(二)被告應發給原告非自願離職證明書，記載離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定

(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 貳、被告抗辯：

02 一、被告係合法調職及調整工資，如下說明：

03 (一)原告不適任副理原因：原告擔任管理部副理，工作內容為財
04 務、會計、人事（包括員工請假、休假）及鐵件裁切後之廢
05 鐵買賣。被告自101年使用ERP系統開帳後，有與南陽公司交
06 易紀錄，乙○○自108年回台管理公司後，發現原告處理廢
07 鐵交易時，均未派人跟隨至交易地點確認實際的磅秤重量，
08 只憑回收廠商回報重量數據、單價計算金額，未盡管理之
09 責，若遇星期六加班時，更允許南陽公司自行至被告工廠載
10 運廢鐵，經乙○○糾正，要求原告更換回收廠商，比較多家
11 廠商報價，擇高價之廠商，惟原告雖稱已更換廠商，實際仍
12 係南陽公司，南陽公司並非最高報價之廠商，原告隱瞞蒙蔽
13 獲取非份利益，被告自106年至109年因原告以較低價格回收
14 廢鐵的損失達9,113,598元。被告請原告說明未確實更換廠
15 商，原告竟大聲咆哮，依獎懲辦法(二)獎懲準則第2條規定原
16 應予解雇之，但被告係念及原告已任職被告多年，僅解除副
17 理職位並調整工資。

18 (二)原告不適任課長原因：1.原告就員工陳淑婷之特別休假多給
19 予51天，陳淑婷於102年7月31日離職，於102年10月1日任
20 職，被告與陳淑婷另立一勞動契約履行，其工作年資自應重
21 新起算，被告與陳淑婷並無特別約定，亦未指示原告如何處
22 理，原告應依勞動基準法第38條第1項規定，以102年10月1
23 日重新起算陳淑婷特別休假日數，造成被告損失，對其他員
24 工亦不公平，被告追究責任時，原告竟表示此並非其能作
25 主，不承認錯誤，顯見原告在人事作業有嚴重失職，被告於
26 111年1月27日解除其課長職務。2.原告向被告表示需有ERP
27 系統始能做出資產負債表與損益表，惟被告自101年使用ERP
28 系統至今，原告仍未將資產負債表與損益表完整製作完成，
29 顯然原告無法勝任其職。

30 (三)原告無法勝任總務原因：原告擔任總務工作內容負責倉庫管
31 理、請購、資產清點，被告於111年1月28日召開各部門幹部

會議，請各部門配合原告做資產清點的工作，需於111年3月1日完成，惟原告推託總務工作繁重，無法完成清點，嗣被告將總務工作交由其他員工處理，迄至111年3月底原告仍未完成資產清點，原告無法勝任其職，被告因而不給予111年4月職務及責任津貼。

二、原告依據勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，未於知悉30日為之，依同條第2項終止不合法。另就原告請求事項表示意見如下：(一)就投保勞工保險有高薪低報一事，原告擔任管理部財務、會計職務有22年之久，員工薪資均由原告計算並經手確認，何以不知有高薪低報之情形，乙○○自92年起於中國大陸駐廠，於109年回台始發現原告有未依實際給付工資進行投保之情形，立即指示現任會計為正確調整。(二)就短少給付工資部分，被告發放工資日期為次月10日，111年1月工資發放日適逢農曆過年，被告提前於111年1月28日先發放月薪之一半27,500元；111年10月工資因原告於同年10月4日至31日曠職，被告於111年11月10日給付原告1,669元。(三)就特別休假未休之工資，原告111年尚有8天特別休假未休，被告已於111年11月21日給付特休未休工資9,680元（計算式：36,300÷30×8=9,680元）。

三、答辯聲明：

(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

(二)如受不利判決，被告願供擔保，請准予免為假執行宣告。

叁、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷(二)第540至542頁）：

一、不爭執事項：

(一)員工獎懲管理辦法獎懲準則：第2條：懲處申請事項：「5.具有下列事蹟之一者，予以大過處分：5.6投機取巧、隱瞞蒙蔽獲取非份利益者，嚴重者給予開除與送給公安單位及法律責任。5.18擅自變更工作方法，致使公司蒙受重大損失者。」、「8.具有下列事項之一者，應即日予以解僱，並通

01 報警政機關處理，並令其按離職規定辦理相關手續，如因此
02 造成工人或個人金錢損失照價賠償：8.6故意貽誤要務使公
03 司蒙受重大損失者。」（被證3）

04 (二)被告於110年11月19日解除原告副理職務，降調為管理部課
05 長，工資調降為每月55,000元（原證2）。於111年1月26日
06 公告解除原告課長職務（原證3），工資調降為每月47,000
07 元。被告將原告111年3月起調降工資為每月36,300元（原證
08 6）。

09 (四)原告於111年10月4日寄發大肚追分郵局第100號存證信函予
10 被告，存證信函內記載：「本人依照勞動基準法第14條第1
11 項第5款『雇主不依勞動契約給付工作報酬』、第6款『雇
12 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者』之
13 規定於函到之日終止勞動契約』，並要求貴公司依照勞基法
14 第17條給付資遣費」（原證7），同時將存證信函以傳真方
15 式傳到被告（被告已收到）。

16 (五)被告於111年10月13日寄發台中大全街郵局第744號存證信函
17 予原告，存證信函內記載：「台端既有上開情形，本公司依
18 據員工獎懲管理辦法獎懲準則第2條予以懲處，並無台端所
19 指『本人亦遭到貴公司數次無理由違法調職、片面扣發工
20 資。』之情形，故台端主張：「依照勞動基準法第14條第1
21 項第5款雇主不依勞動契約給付工作報酬、第6款雇主違反勞
22 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者之規定於函到
23 之日終止勞動契約」，並無理由，台端應履行勞動契約。」
24 （原證8），原告確實有收到。

25 (六)原告於111年5月12日至20日因COVID-19確診隔離請病假7
26 日，被告將原告之假別改為事假。

27 (七)臺中市政府勞工局以111年9月5日府授勞動字第1110233171
28 號函認定被告違反勞動基準法第22條第2項、同法第43條，
29 並公告於勞動部及臺中市政府勞工局網站（原證10、原證1
30 1）。

31 (八)原告至88年6月1日任職於被告，其勞工保險以36,300元級距

01 投保。

02 二、爭執事項：

03 (一)原告所為訴之變更，應否准許？

04 (二)被告於110年11月19日發布公告，未經原告同意自該日起將
05 原告降調為管理部課長，並將原告每月工資調降為55,000
06 元，有無理由？

07 (三)被告未經原告同意自111年1月27日起將原告降調為總務，並
08 將原告每月工資調降為47,000元，有無理由？

09 (四)被告於111年3月起，未經原告同意將原告每月工資調降為3
10 6,300元，有無理由？

11 (五)被告於原告任職期間以36,300元之級距為原告投保勞工保
12 險，有無理由？

13 (六)原告依勞基法第14條第1項第5款、同條第6款終止勞動契
14 約，並請求被告給付積欠工資、特休未休工資、資遣費、核
15 發非自願離職證明書，是否有理由？

16 肆、得心證之理由：

17 一、原告主張其自88年6月1日起受僱於被告，擔任管理部副理，
18 約定每月薪資為57,000元，於110年11月19日被告將原告降
19 調為管理部課長，工資調降為每月55,000元，於111年1月26
20 日再解除課長職務，工資調降為每月47,000元，於111年3月
21 起調降工資為每月36,300元。原告於111年7月18日以電子郵件
22 向臺中市政府勞工局服務信箱提出被告未經同意扣薪等
23 事，經該局於同年8月8日以中市勞動字第1110038980號函檢
24 送勞動檢查結果通知書予被告，業據臺中市政府勞工局111
25 年8月11日以中市勞動字第1110040037號函覆及相關資料
26 等。原告於111年10月4日寄發大肚追分郵局第100號存證信
27 函予被告，以被告違反勞動基準法第14條第5款、第6款為
28 由，自111年10月4日起終止與被告間之勞動契約，同時存證
29 信函傳真至被告等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項第
30 (二)、(三)、(七)項），並有公告、存證信函附卷可稽（見本院(一)
31 卷第23、25、135、139、145至190、245至246頁），應堪信

01 原告上開主張為真實。

02 二、被告於110年11月19日將原告降調為管理部課長職務、於111
03 年1月27日解除原告總務職務，並二次調降原告薪資，違反
04 勞動基準法第10條之1規定，均不合法：

05 (一)勞工在雇主指揮命令下服勞務賺取工資以養家活口，勞工以
06 其擅長之勞務技能作為追求更高待遇之籌碼，並進而取得更
07 高報酬以改善其生活，此為我國現今之勞動市場之勞務關係
08 本質。而勞工之生涯亦無法與家庭生活或居住地區之社會關
09 係脫離，因此工作場所亦往往成為勞工求職時之重要參考。
10 上開工作內容、薪資與工作場所等即為勞動契約之重要要
11 素，自不容雇主擅以己意任意變更。勞動基準法雖賦予雇主
12 訂定工作規則之權能，員工就此並無參與之餘地；惟若單憑
13 雇主單方訂定之工作規則以判定勞動契約內容，實係將置勞
14 工於刀俎之上，任人處置。是雇工單方訂定之工作規則，除
15 須合於勞動基準法之明文規定及立法精神外，尚須斟酌勞工
16 之同意為之，勞工之同意雖非以明示同意為必要，但至少須
17 有默示之同意方可謂適法。次查，調職乃雇主變更員工之配
18 置，通常伴隨著職務內容或工作場所之變更，而此變更顯將
19 持續一段相當長之期間，此與企業內基於臨時性或特定性需
20 要，而命令勞工支援他單位有所不同，是關於職務調動勢必
21 影響勞動契約之內容；從而，即須參酌前述之勞動契約內
22 容、勞動基準法規定及立法精神、是否獲員工同意，及權利
23 不得濫用等諸多原則以為判定。就此內政部前於74年9月5日
24 即曾依據勞動基準法規定及立法精神發布函釋謂，「勞動基
25 準法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有
26 關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應
27 由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作之必要，應
28 依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞
29 動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；
30 (4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)
31 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」（參內政部

於74年9月5日所發布之（74）臺內勞字第328433號函）。此即為勞動法上所稱之「調職五原則」，為審查雇主調職命令權是否合法、有無濫用之重要準繩。據此，縱使勞資雙方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使，至少須符合調職五原則等規範，方為合法有效。非合於此調動原則，即屬有違勞動契約及勞工法令。

(二)查，被告提出二份獎懲辦法，一份係西元2021年6月1日制訂並施行（見本院卷(一)第123至133頁）、另一份係西元2018年6月4日制訂、2018年6月5日施行（見本院卷(二)第545至553頁），二者差異在於有無經被告主管簽核，前者有主管簽核，後者並無主管簽核，而被告就後者獎懲辦法為何未有主管簽核並未予以說明原因，原告亦質疑後者是否為被告為臨訟而提出，基於慎重考量，本院認應以獎懲辦法（2021年6月1日制訂並施行）作為本件審酌之依據，先予敘明。

(三)依據獎懲辦法第3點（獎懲類別）：1.2懲：記點（100元）、申誡（500元）、警告（1,000元）、小過（2,000元）、大過（4,500元）、降級減薪或開除。第4條規定（獎懲之申請）：(1)獎懲之申請由直屬主管及部門主管查明事實，並依照所得結論提出「員工獎懲申請單」。…(3)3.1員工獎懲申請單應由上一層階級向當事者開立。3.2如總經理直接下達獎懲事項時，應由人事依照總經理批示之內容提出員工獎懲申請單。佐以證人即被告業務經理甲○○於本院審理時證稱略以：如果公司要懲處員工，會告知犯什麼錯及違反何規定，會公告記過或警告，開會找當事人及其單位主管。懲處員工時，會寫懲處單，會先告知員工犯什麼錯，再提出獎懲申請單等語（見本院卷(二)第109至111頁），核與前揭獎懲辦法規定相符，足見被告對於員工懲處有一一詳列事由，及其懲處程序，且對獎懲員工時，會由主管提出獎懲申請單，並告知員工具體違規事實及獎懲規定。

(四)被告就110年11月19日將原告降調為管理部課長職務及111年1月27日解除原告總務職務，固提出獎懲公告（見本院卷(一)

01 第135、139頁），惟無任何員工獎懲申請單或會議紀錄，顯
02 已違反前揭獎懲辦法程序規定，似未給予原告權利保障之機
03 會，確實有違反明確性及關連性，自不應為原告不利之認
04 定。

05 (五)再者，被告指摘原告上開不適任副理原因，固提出附表一廢
06 鐵損失估算表及附件三、南洋公司及碩泰金屬興業股份有限
07 公司回收憑證等（見本院卷(一)第91頁、卷(二)第125至491頁）
08 為證，以茲證明被告受有損失達9,113,598元，然依據獎懲
09 辦法第2條5.6：投機取巧、隱瞞蒙蔽獲取非份利益者，嚴重
10 者給予開除與送給公安單位及法律責任，被告並未舉證說明
11 原告究竟獲取何非份利益為何，縱原告並未更或其他回收廠
12 商或比價，而有程序疏失，但仍與上開懲處要件有間，被告
13 竟解除原告副理職務，並予以降薪，顯與前揭「調職五原
14 則」有悖。就員工陳淑婷特別休假乙事，依卷附之員工請假
15 卡（見本院卷(一)第179至190頁），其上均蓋有被告公司主
16 管章，且主管對於員工請假亦有核准或扣薪之情，足見被告
17 最高主管仍負有最終審核權；被告竟僅以此事由，解除原告
18 課長職務並降薪，已對於原告之勞工薪資及其他勞動條件，
19 確實為不利之變更。至被告指陳原告迄至111年3月底仍未完
20 成資產清點乙節，固提出固定資產清點稽核表及會議紀錄表
21 及追蹤表（見本院卷(一)第141頁被證7、第143頁被證8），然
22 該次稽查係根據被告111年1月28日經理甲○○召集各部門幹
23 部會議紀錄，清點稽核時間係於111年4月25日實施，下次稽
24 查時間係於111年5月31日實施，顯見被告公司有定時為固定
25 資產清點稽查；再佐以原告與總經理之line通訊軟體對話內
26 容（見本院卷(一)第477頁原證12），原告確實有透過另一外
27 員工「彩鈴」向甲○○經理完成報告，是原告是否有如被告
28 所指稱原告無法勝任其職，違反獎懲辦法何規定，而得以不
29 給予111年4月職務及責任津貼，是被告此舉是否有符合懲處
30 程序及明確性，自不應為原告不利之認定。

31 (六)綜前所述，原告雖有疏失或違失，惟衡諸其行為之態樣、內

01 容、結果，尚難認其勞動契約或獎懲之情節重大。故原告主
02 張被告片面二次調動原告職務及調降薪資，有違勞動契約，
03 屬不法行為乙節，於法有據，被告抗辯其調動原告職務係合
04 法云云，並不足採。

05 三、原告主張被告有勞動基準法第14條第1項第5款、第6款，違
06 反勞工法令侵害勞工權益之情事之法定勞工終止契約事由，
07 而終止兩造間之勞動契約，是否有理由？

08 (一)按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…(5)雇主
09 不依勞動契約給付工資報酬，…。(6)雇主違反勞動契約或勞
10 工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第六款規定
11 終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞動基
12 準法第14條第1項第5款、第6款及第2項定有明文。查，被
13 告於110年11月19日公告自同日起，將原告由原管理部副理
14 解除職務，調為課長職務，及於111年1月26日起解除課長職
15 務，調為一般員工職務，並不合法，已如前述，原告於上開
16 二次調職公告日或翌日，應已知悉上開遭調職，惟其於111
17 年10月4日以遭被告違法調職為由，寄發存證信函予被告，
18 主張依上開規定終止勞動契約時，此事由顯已逾30日之除斥
19 期間，至為灼然。是原告就此事由所為終止勞動契約之意思
20 表示，並不發生終止勞動契約之法律效力，要可認定。

21 (二)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準
22 法第21條第1項定有明文。倘雇主未依勞動契約約定工資為
23 給付，勞動基準法第14條第1項第5款規定，勞工即得逕為終
24 止勞動契約，勞工若依勞動基準法第14條第1項第5款為終止
25 勞動契約，並不受同法條第2項30日除斥期間之限制。又勞
26 雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依
27 雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙
28 方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示
29 同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，只要未違反勞動
30 基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。亦即勞工應領之薪
31 資總額，原則上得依其工作性質，由勞雇雙方於勞動基準法

所定上開範圍內予以議定，經議定後雙方即應受拘束，不容事後任意翻異。查，原告於111年10月4日寄發前揭存證信函予被告，尚提及被告於給付薪資時擅自減薪、片面扣薪及高薪低報等情，有違反勞動基準法規定，依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約等語，依上說明，此部分並無勞動基準法第14條第2項除斥期間之適用。被告之二次調職並非合法，如前論述，被告將原告先後調職後所發給之薪津由每月平均57,000元，減為55,000元、再減為47,000元，確實已構成減薪之事實，均影響原告之權益，則原告就同條第1項第5款規定之事由所為終止勞動契約之意思表示既於111年10月4日到達被告（被告已收受），自發生合法終止之效力。

(三)被告確實未依覈實為原告投保勞工保險：

1. 雇主依勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、第13條第1項規定，應以其為投保單位，為其所屬勞工辦理投保手續及其他有關保險事務，其保險費依被保險人當月投保薪資及保險費率計算；上述月投保薪資，依同條例第14條第1項前段規定，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。且勞工保險條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，此觀勞工保險條例施行細則第27條第1項前段規定即明。次投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第72條第3項定有明文。

2. 兩造約定之薪資為每月57,000元，惟觀以卷附之原告勞保投保明細（見本院卷(一)第21頁）及本院依職權調閱之原告勞保明細（見本院卷證物袋），原告自88年8月17日加保時，投保薪資為16,500元、91年5月1日調薪後投保薪資為20,100元、94年11月1日調薪後投保薪資為25,200元、102

01 年10月1日調薪後投保薪資為26,400元、104年1月1日調薪
02 後投保薪資為27,600元、105年2月1日調薪後投保薪資為2
03 8,800元、106年1月1日調薪後投保薪資為30,300元、107
04 年6月1日調薪後投保薪資為31,800元、110年5月1日調薪
05 後投保薪資為36,300元，核與兩造約定薪資57,000元之投
06 保級距均不相符，堪認被告確實未覈實為原告投保，至為
07 明確。原告與被告間既為勞動關係，被告為原告雇主，依
08 法有於原告任職期間應按月投保勞保及提繳勞工退休金之
09 義務，被告既為雇主投保單位自有覈實申報義務，尚難因
10 原告擔任管理部財務、會計等職務，並經手該業務，即免
11 除雇主之監督義務，是被告為此辯解，難以採信。

12 (四)綜上，兩造間之勞動契約，經原告於111年4月10日合法終
13 止。

14 四、茲將原告請求之項目等及金額，說明如下：

15 (一)短少工資部分：承上，被告二次調動原告職務，均非合法，
16 則原告請求其因遭被告違反調職，而短少之薪資差額，自屬
17 有據。原告調職前，與被告約定之薪資為每月57,000元，於
18 110年11月19日被告將薪資調降每月為55,000元、於111年1
19 月27日調降為47,000元、於111年3月起調降為36,300元，亦
20 為兩造所不爭執，則原告本於兩造間勞動契約之法律關係，
21 請求被告給付自110年12月起至111年10月間之薪資差額（如
22 本院卷(一)第頁240至241頁），於扣除應員工應自負擔之勞健
23 保、事假、生理假、遲到早退等金額後（詳如本院卷(二)第35
24 至101頁被證24薪資明細所載），共計178,170元，自屬有
25 據。至逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

26 (二)特別休假未休之工資：

27 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
28 應依下列規定給予特別休假：①6個月以上1年未滿者，3
29 日。②1年以上2年未滿者，7日。③2年以上3年未滿者，1
30 0日。④3年以上5年未滿者，每年14日。⑤5年以上10年未
31 滿者，每年15日。⑥10年以上者，每1年加給1日，加至30

01 日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
02 之日數，雇主應發給工資，為勞動基準法第38條第1項、
03 第4項前段定有明文。

04 2.查，迄至原告111年10月4日終止勞動契約為止，原告尚有
05 8日特別休假未休，為被告所是認（見本院卷(一)第285頁、
06 第351至359頁被證20），依此，原告得請求之特休未休之
07 工資共計15,200元【計算式： $57,000 \div 30 \times 8 = 15,200$ 】，
08 其僅請求13,300元，於法有據，又被告於111年11月21日
09 已給付9,680元（見本院卷(一)第309頁網路銀行單據），是
10 被告尚應給付原告3,620元【計算式： $13,300 - 9,680 = 3,$
11 620】。

12 (三)資遣費：

13 1.按雇主依勞基法第16條規定終止勞動契約者，應依下列規
14 定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
15 作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，二、
16 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給
17 之，未滿1個月者以1個月計，勞動基準法第17條第1項
18 定有明文。又上開規定，於依勞動基準法第14條規定終止
19 契約時準用之，同法第14條第4項亦有明定。

20 2.原告於111年10月4日既依勞基法第14條第1項第5款、6
21 款之規定，終止兩造間之勞動契約，則原告請求被告給付
22 資遣費，自屬有據。又原告自88年6月1日起至111年10月4
23 日止受僱於被告，而勞工退休金條例於93年6月30日公
24 布，並於公布後1年施行，本件卷內並無證據資料顯示被
25 告曾以書面徵詢原告選擇是否適用勞工退休金條例之退休
26 金制度或以書面約定依新制（即勞工退休金條例規定之退
27 休金制度）或舊制（即勞動基準法規定之退休金制度）之
28 勞工退休制度，足見兩造並未對採用新制或舊制達成協
29 議，堪認原告屆期未為選擇採用新制或舊制勞工退休制
30 度，依前開規定，原告之資遣費自應依勞動基準法第17條
31 規定發給。原告之月平均薪資為57,000元，其自88年6月1

01 日開始任職於被告至111年10月4日終止勞動契約止，於94
02 年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為6年1個
03 月（未滿1個月者以1個月計），自94年7月1日勞退新制
04 施行日起之資遣年資為17年4個月又4天，新制資遣基數為
05 6。新舊制資遣基數合計為23又1/4，原告得請求被告公
06 司給付之資遣費為1,334,750元【計算式：57,000×（23+
07 5/12）=1,334,750，元以下四捨五入，下同】。是原告
08 請求被告給付資遣費1,334,750元，即屬有據，應予准
09 許。

10 (四)被告應開立非自願離職證明予原告：

11 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
12 其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因
13 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
14 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
15 事之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定
16 有明文。

17 2.查，本件原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終
18 止勞動契約，已如前述，則原告依上開規定，請求被告發
19 給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

20 (四)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
21 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
22 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
23 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
24 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
25 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
26 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
27 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
28 亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1
29 項、第203條亦有明文。本件原告對被告之短少薪資、資遣
30 費、特休未休等請求，均屬給付有確定期限之債權，被告依
31 法應於各月份發放工資時、終止勞動契約後30日內即111年1

01 1月4日之前發給，均屆期末給付，應負遲延責任。

02 伍、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終
03 止兩造間勞動契約，既為合法，原告依勞動契約法律關係及
04 勞動基準法第17條第1項、第38條第4項、就業保險法第11條
05 第3項之規定，請求被告給付短少工資、特別休假未休工
06 資、資遣費及共計1,516,540元【178,170元+3,620元+1,3
07 34,750元=1,516,540元】，及自111年11月4日起至清償日
08 止，按週年利率百分之5計算之利息，暨開立非自願離職證
09 明書，均屬正當，應予准許；逾此範圍之請求，即屬無據，
10 應予駁回。

11 陸、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
12 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
13 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
14 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前
15 開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額
16 准被告供擔保後免為假執行。至於開立非自願離職證明書部
17 分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣
18 告。另原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，應併
19 予駁回。

20 柒、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
21 後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

22 捌、訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 112 年 8 月 18 日
24 民事勞動庭 法 官 吳昀儒

25 正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 112 年 8 月 18 日
29 書記官 何惠文