

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第35號

原告 范尹蓁

訴訟代理人 楊汶斌律師

被告 永恆天詩企業有限公司

法定代理人 林揚竣

訴訟代理人 馬在勤律師

袁啟恩律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬肆仟貳佰參拾壹元及自民國十二年二月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳萬玖仟玖佰柒拾元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

六、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾柒萬肆仟貳佰參拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣貳萬玖仟玖佰柒拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

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。本件原告起訴原第2項聲明：被告應提繳新臺幣（下同）46,322元至原告於勞動部勞工保險局

(下稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)。嗣於民國112年7月4日當庭變更聲明為：被告應提繳31,208元至原告之勞退專戶(見本院卷第387、399頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自106年3月24日起受僱於被告，擔任人資課長。詎被告於111年6月將原告降調為行政職員，每月薪資由43,950元減為39,000元，於勞資爭議調解期間再將原告調至包裝部(以上合稱系爭調動)，已違反勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1規定。且被告遲至106年5月15日方為原告加保勞工保險，又未足額給付工資及提繳勞工退休金，亦未給付特別休假未休工資，原告乃於111年11月7日以被告違反勞動契約及勞工法令為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，被告尚積欠原告薪資差額25,552元、特別休假未休工資25,069元、資遣費123,610元、提繳勞工退休金差額31,208元及非自願離職證明書。且被告以莫須有之理由減薪，違法調動原告至包裝部等行為霸凌原告，打擊原告人資工作信心，致原告無法正常提供勞務，使原告受有精神上損害，被告應賠償原告精神慰撫金300,000元。爰依勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、第14條第1項、就業保險法第11條第3項、第25條第3項、民法第184條第2項、第195條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告474,231元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳31,208元至原告之勞退專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)第1、2項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：工資核定單上之全勤獎金非屬工資，原告於111年6月前每月之工資數額應為40,950元，111年6月後則為36,000元，被告否認有短付原告工資，原告主張之資遣費亦有溢算。再者，原告未得到授權，逕行與丁睿澤達成留任至11

01 1年3月再資遣之協議，造成被告支付額外款項而受有損害，
02 已該當被告工作規則第35條第13項所指「違背工作程序、方
03 法或管理人員之規定，而影響工作或品質者」，被告於111
04 年5月15日對原告記大過並扣除主管津貼5,000元，屬合理有
05 據。另被告否認原告有未使用之特別休假及被告未給予工資
06 補償之情事，原告之工資計算基礎亦有違誤，且被告與台灣
07 壽桃股份有限公司（下稱台灣壽桃公司）均為獨立之法人；
08 原告計算之短提撥勞工退休金數額有誤，被告業已依勞保局
09 計算之數額於111年12月份之勞工退休金補足。未被告懲處
10 原告合理有據，被告將原告調至包裝部亦未違反調動原則，
11 被告之行為與侵害人格權無關，原告以勞資糾紛為由向被告
12 請求精神慰撫金，於法未合等語，資為抗辯，並聲明：(一)原
13 告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保
14 請准宣告免為假執行。

15 三、得心證之理由：

16 (一)系爭調動是否違反勞基法第10條之1規定？

17 1.按勞工應從事之工作，及工資之議定、調整、計算等有關事
18 項，應於勞動契約內約定，此觀勞基法施行細則第7條第1、
19 3款即明。嗣後資方如因業務需要而變動勞方工作有關事項
20 時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原
21 則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台
22 上字第2749號判決意旨參照）。又「雇主調動勞工工作，不
23 得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業
24 經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定
25 者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不
26 利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、
27 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工
28 及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之1定有明文。且
29 調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，此觀該條立法說明
30 即明。是判斷雇主之調職命令是否合法，應就其經營上有無
31 必要性或合理性與勞工因調職所蒙受之不利益，依上開規定

01 為基準，綜合考量判斷雇主調動有無權利濫用或違反誠信原
02 則。

03 2.原告主張：系爭調動為伊勞動條件之不利變更，伊未同意等
04 語，業據提出公告、部門管理報告、存證信函、人事獎懲公
05 告為證（見本院卷第61、65至69頁），並經證人即被告財務
06 執行長甲○○證稱：原告在人事主管工作有疏失，公司內部
07 討論後，減少原告5,000元主管津貼，且不擔任主管職等語
08 （見本院卷第389頁）可證。參諸工資核定通知單記載（見
09 本院卷第45頁），可知原告自111年6月1日起，本薪、主管
10 津貼依序由35,950元、5,000元，調降為28,000元、0元，加
11 總金額相差12,950元。是被告未經原告同意所為系爭調動，
12 對其勞動條件造成不利益之變更，應堪認定。則被告抗辯：
13 是項調動未對原告勞動條件做不利益變更云云，尚無足取。

14 3.被告雖抗辯：原告無權代理之行為，造成被告額外支付丁睿
15 澤款項，已該當工作規則第35條第13項規定，伊始對原告記
16 大過並扣除主管津貼云云。惟查，除前揭薪資調整外，被告
17 於111年7月1日將原告調動至財務部擔任行政職員（見本院
18 卷第61頁），復於兩造勞資爭議調解期間將原告調動至包裝
19 部（見本院卷第65至69頁），上開調動情形亦為被告所不爭
20 執，而證人甲○○證稱：乙○○沒有特別說是懲處或調職，
21 乙○○僅係認為原告不適任等語（見本院卷第395頁），則
22 原告主張其調動全繫於乙○○一人，實際上悉由其決定將原
23 告調職減薪，應非無據。且據丁睿澤表示：其提出離職後，
24 因未找到接任人選，與主管鍾珮芊協商後，其同意留任至11
25 1年3月31日，但公司提前於25日要求其離職，經其請求預告
26 工資，公司選擇給付等語（見本院卷第363頁），足見丁睿
27 澤留任乙事與原告無關，無不適任人事主管職務之情形。況
28 被告並未舉證證明原告有使公司受損之情形，自難據此認定
29 系爭調動為被告企業經營所必須。被告又未提出證據證明原
30 告如何有不適於續任主管之具體事由，其強為卸任調動原告
31 為行政職員，自足以推論顯有不當動機或目的之連結，難認

01 合法。

02 4.綜合上情，被告既未能舉證證明原告確實有不適任之情事，
03 且未能證明系爭調動係基於企業經營必要，又對原告勞動條
04 件作不利益變更，該調動自難認合法。則原告主張：是項調
05 動違反勞基法第10條之1規定等語，自屬有據。

06 (二)原告請求被告給付薪資差額25,552元，有無理由？

07 1.查被告係違法不當調動原告為行政職員，已如前述，按僱用
08 人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報
09 酬，民法第487條前段定有明文。本件既係因被告違法不當
10 調動，致原告卸除主管職位，則原告未履行主管職務，乃係
11 可歸責於被告自己之事由而受領遲延，依法原告並無補服勞
12 務之義務，並仍得向被告請求包含相關主管之職務加給等薪
13 資，被告抗辯原告已未任主管，其支領主管職務加給之原因
14 已消滅，尚不得請領相關主管之職務加給云云，自不足採。

15 2.按所謂工資，依據勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作
16 而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
17 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
18 經常性給與均屬之。又按「勞工與雇主間關於工資之爭執，
19 經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工
20 因工作而獲得之報酬。」勞動事件法第37條定有明文。揆其
21 立法理由謂：勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因
22 工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給
23 與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時
24 所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處
25 於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領
26 時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分
27 提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付
28 勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23
29 條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目
30 計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見
31 其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務

對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。經查，原告曾分別固定領取本薪、主管津貼、福利津貼、全勤獎金乙節，有原告之工資清冊可證（見本院卷第343至353頁），依上開規定，該等項目應推定為工資。被告雖抗辯全勤獎金非屬工資等語，惟其給付標準係維繫於原告之出勤狀況而定（何時出勤、何時放假），仍應為提供勞務之對價，而屬於工資。至其他項目被告未提出反證推翻其等具有勞務對價性，當可認定該等給付項目屬於工資。

3.工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段亦有規定。依原告在被告公司擔任人資課長之職務，係按月給付本薪33,000元、主管津貼5,000元、福利津貼2,950元、全勤獎金3,000元，合計為43,950元，有工資核定通知單及原告之薪資明細存卷可考（見本院卷第41、351頁）。又被告自111年6月至10月僅發給原告36,812元、39,263元、40,123元、39,000元、39,000元之薪資（見本院卷第85頁），分別短發7,138元、4,687元、3,827元、4,950元、4,950元，則原告主張被告應給付111年6月至10月之薪資差額共計25,552元（計算式：7,138 + 4,687 + 3,827 + 4,950 + 4,950 = 25,552），應予准許。

(三)原告請求被告給付特別休假未休工資25,069元，有無理由？

1.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日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。

01 四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，
02 每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
03 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
04 主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利
05 不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1、4、6項分別定
06 有明文。

07 2.被告與台灣壽桃公司雖為不同主體，惟負責人均為乙○○
08 （見本院卷第33至39頁），則被告與台灣壽桃公司為實體同
09 一性之關係企業。查原告自106年3月24日起受僱於被告及與
10 被告具有實體同一性之台灣壽桃公司，至111年11月7日勞動
11 契約終止日止，原告主張於106年至108年、111年各有3日、
12 4日、10日、10日特別休假未休等語，被告未能提出反證，
13 應認原告於106年至108年、111年各有3日、4日、10日、10
14 日特別休假未休。

15 3.另按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
16 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
17 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特
18 別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之
19 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正
20 常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則
21 第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。是依前揭規定計
22 算原告之各年度終結及契約終止前之一日工資，扣除被告已
23 給付之13,000元，被告應給付原告之未休特別休假工資合計
24 25,069元（計算式：3×1,317+4×1,367+10×1,400+10×1,4
25 65-13,000=25,069元）。

26 (四)原告請求被告給付資遣費123,610元，有無理由？

27 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
28 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
29 有明文。又按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休
30 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第
31 7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月

工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。查被告於108年1月至110年1月、110年8月至111年11月未覈實申報調整原告月提繳工資乙節，有勞保局111年12月22日保退二字第11160173980號函可憑（見本院卷第153至154頁），顯然有以多報少而違反上開勞退條例規定之情形，並足以損害原告權益，則原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於111年11月7日勞資爭議調解時通知被告終止兩造間勞動契約，自屬有據。

2.次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項亦有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣費。經查，原告自106年3月24日起受僱於被告及與被告具有實體同一性之台灣壽桃公司，迄至111年11月7日止，期間共計5年7月又14日，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為43,950元，故原告請求被告給付123,610元【計算式： $43,950 \times \{5 + [(7 + 14/30) \div 12]\} \times 1/2 = 123,610$ ，元以下四捨五入】之資遣費，即屬有理。

(五)原告請求被告給付精神慰撫金300,000元，有無理由？

1.按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；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，民法第184條第2項、第195條第1項分別定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段有明文規定。而侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦

01 即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害
02 間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權
03 之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院10
04 0年度台上字第328號判決要旨參照）。又侵權行為，須以故
05 意或過失不法侵害他人之權利為要件。損害賠償之債，以有
06 損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果
07 關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此
08 項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院著
09 有17年上字第35號、19年上字第363號、48年台上字第481號
10 判例可資參照）。本件被告否認原告有侵權行為損害賠償請
11 求權，原告自應就其主張被告有何違反保護他人之法律致生
12 損害於原告，及被告之侵害行為與原告所受損害間有相當因
13 果關係等有利於己之事實，負舉證之責。

14 2.原告雖主張被告違反職業安全衛生法規定，未防止員工在工
15 作時身心健康受到侵害，更違法調動原告，致原告有憂鬱傾
16 向云云。惟原告就其精神上受有痛苦，及所受精神上痛苦係
17 由被告直接所致，並未提出任何證據以供調查，故顯難認為
18 係屬被告違反職業安全衛生法規定，未防止員工在工作時身
19 心健康受到侵害，綜上，原告主張均與民法第184條第2項、
20 第195條第1項之規定不符，故原告請求被告給付精神慰撫金
21 300,000元，為無理由。

22 (六)原告請求被告提繳31,208元至原告之勞退專戶，有無理由？

23 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
24 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
25 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
26 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依
27 同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳
28 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
29 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
30 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不
31 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞

工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚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繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。另依勞退條例施行細則第15條規定：「依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報」。勞退條例第15條第1項、第2項規定：「於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效」。

2. 經查，依被告所提出之工資清冊（見本院卷第343至353頁），佐以原告所提出之工資核定通知單（見本院卷第41頁），堪認原告於106年3月至000年00月間每月工資如附表所示。則依「勞工退休金月提繳工資分級表」之標準，被告應為原告申報之月提繳工資如附表「依分級表之月提繳工資」欄所示，應提繳金額則如附表「應提繳金額」欄所示，是被告應補繳至原告勞退專戶之差額為29,970元（詳如附表）。故原告此部分請求，於29,970元之範圍內方屬有據，逾此部分則無理由。

(七)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

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，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法

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。經查，本件兩造間勞動契約已於111年11月7日經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，業如前述，則原告自被告處離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原告請求被告應發給非自願離職證明書，核屬有據。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付174,231元（計算式： $25,552 + 25,069 + 123,610 = 174,231$ ），及自起訴狀繕本送達翌日即112年2月7日（見本院卷第121頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；依勞退條例第14條第1項規定，請求被告提繳29,970元至原告之勞退專戶；另依就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 12 月 1 日
勞 動 法 庭 法 官 董 惠 平

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 112 年 12 月 1 日
書 記 官 劉 雅 玲

