

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第152號

原告 邱盈熒

訴訟代理人 謝孟馨律師

被告 香港商法華香水化粧品有限公司台灣分公司

法定代理人 丹格斯

訴訟代理人 蔡嘉政律師

黃莉婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年11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：

一、本件被告係香港商法華香水化粧品有限公司（FA HUA FRAGRANCE & COSMETIC CORPORATION LIMITED）在臺設立之分公司，已辦理分公司登記，有外國公司分公司變更登記表在卷可憑（見本院卷二第9頁），是被告就本件自有當事人能力。

二、按民事事件，涉及香港或澳門者，類推適用涉外民事法律適用法；法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，香港澳門關係條例第38條前段及涉外民事法律適用法第20條第1項分別定有明文。雖因被告為香港公司在臺設立之分公司，本件為涉外事件，惟依兩造所簽訂之專櫃人員僱傭契約書（下稱系爭僱傭契約）中其他條文第10項約定「本契約將依中華民國法律管轄。任何執行或解釋本契約或其中條文之訴訟，皆由在中華民國境內有管轄權之法院聽審」，有系爭僱傭契約存卷可考（見本院卷二第33頁），而被告址設臺北市大安區，原告之勞務提供地分別

01 在臺北市信義區、大安區，均在本院轄區內，本院自有管轄
02 權，且依系爭僱傭契約及涉外民事法律適用法第20條規定，
03 本件應以我國法律為準據法。

04 三、復按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
05 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
06 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本
07 件原告起訴時，依民法第195條第1項、勞工退休金條例（下
08 稱勞退條例）第12條第1項等規定及兩造間勞動契約之法律
09 關係，請求被告給付其資遣費新臺幣（下同）22萬7701元、
10 薪水差異補償費2萬3562元及精神慰撫金6萬元合計31萬1263
11 元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之5
12 計算之利息；嗣於民國109年12月18日以民事訴之追加暨聲
13 明減縮狀，撤回薪水差異補償費及精神慰撫金之請求，追加
14 勞退條例第31條為請求權基礎，並變更聲明：(一)被告應給付
15 其23萬1074元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
16 年息百分之5計算之利息；(二)被告應向勞動部勞工保險局提
17 繳8萬2788元至原告之勞工退休金個人專戶（見本院卷一第
18 63頁）。核原告撤回並追加部分訴訟標的、減縮並追加部分
19 聲明，屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，基礎事實同一，
20 揆諸前揭規定，應予准許。

21 貳、實體方面：

22 一、原告起訴主張經審理後略以：原告自102年1月21日起受僱於
23 被告，在臺北市信義區新光三越百貨公司A8館化妝品專櫃擔
24 任彩妝諮詢顧問。於109年6月間原告因遭主管及同事霸凌，
25 向被告提出調點要求遭拒，嗣被告竟於原告請假休養期間，
26 通知原告自同年8月1日起調動至被告位在台北市○○區
27 ○○○路000號之「彩妝學院」（旗艦店）工作，乃被告為
28 掩蓋職場霸凌而為調動，顯出於不當動機及目的。又彩妝學
29 院之業績獎金計算方式與百貨專櫃大相逕庭，同等業績換算
30 薪資差異高達2萬元，加以工作性質需經常出差、擔任新品
31 發表之助理、負責場地佈置與打掃、幫忙銷售與包裝出貨，

01 且無業績獎金，對原告薪資實屬不利，亦非原告體能及技術
02 可茲負荷。再者彩妝學院為三班制，較諸百貨專櫃之三班
03 制，調配不易且下班時間晚30分鐘至1小時，已影響家庭生
04 活利益，被告調動原告工作有違反勞動基法（下稱勞基
05 法）第10條之1規定之情形；再者，原告任職期間，被告未
06 依勞退條例規定為原告提繳足額之勞工退休金，故原告為此
07 申請勞資爭議調解，因雙方歧見過大未能成立，原告已於勞
08 資爭議調解當日即同年8月20日依勞動基準法第14條第1項第
09 6款規定終止兩造間勞動契約。原告年資自102年1月21日起
10 至109年8月20日止共7年7個月，離職前6個月平均薪資為6萬
11 942元，被告應給付原告資遣費23萬1074元。另被告本依法
12 應為原告提繳勞工退休金共38萬1486元，被告僅提繳29萬
13 8698元，尚不足8萬2788元，爰依勞退條例第12條第1項、第
14 31條等規定及兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等
15 語。並聲明：(一)被告給付其23萬1074元，及自起訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)被告
17 應向勞動部勞工保險局提繳8萬2788元至原告勞工退休金個
18 人專戶。

19 二、被告則以：原告自訴被霸凌要求調點，被告旋展開調查並於
20 最短時間內為其安排勞動條件及地點相當之櫃位；且系爭僱
21 傭契約並未特定工作地點，則原告任職之初已知悉並同意被
22 告有調點權利，此亦為百貨專櫃所常見，是被告將原告調動
23 職務並無不妥。又原告調動前後之勞動條件並無變更，除維
24 持每月基本薪資及工作時數外，前後工作地點均位在臺北市
25 區，並無不便。原告僅至彩妝學院工作約莫2週，業績影響
26 尚欠實據；而業績獎金之發放視當月業績之多寡而定，每月
27 業績達成率亦非相同，獎金之多寡取決於個人努力、表現、
28 景氣等，非憑櫃位地點即足斷言；況兩者之薪資結構相同，
29 彩妝學院更按月多發放職務津貼4200元，對於原告並無不利
30 。再者，百貨公司專櫃人員亦須負責產品銷售及櫃務工作，
31 包含新品發表、彩妝講座、活動支援、調貨包裝等，兩者於

體力及技術上並無不同；而二班制與三班制之上下班時間大致相同，對原告亦無不利。承上，被告對原告之調動符合勞基法第10條之1規定，並無不法；另被告均已為原告提繳足額勞工退休金，是原告依照勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求被告給付資遣費、補提不足額之退休金，於法未合，均屬無據等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自102年1月21日起任職於被告，擔任彩妝諮詢顧問，在臺北市信義區新光三越百貨公司A8館專櫃工作，並簽有系爭僱傭契約（見本院卷二第31頁至第34頁）。

(二)原告於109年6月提出調點要求，被告於同年7月21日通知原告自同年8月1日起，調動至被告位在臺北市○○區○○○路000號之「彩妝學院」（旗艦店）工作（見本院卷一第21頁、第23頁）。

(三)原告自109年7月4日下午起至同年8月31日止向被告請病假，並於同年8月1日至上址彩妝學院工作。

(四)原告於同年8月20日與被告在中華民國勞資關係協進會進行調解，原告並於同日表示依勞基法第14條第1項第6款事由終止兩造間勞動契約（見本院卷一第27頁、第29頁）。

(五)原告於任職被告期間之薪資明細如被證四薪資明細表（下稱系爭薪資明細表）所載（見本院卷二第55頁至第56頁）。

四、本院之判斷：

(一)被告調動原告職務未違法，原告據此終止兩造間勞動契約不合法：

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定；二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任；四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明文。是雇主基於經營所必須，在不違反前述原則下，自得

調動員工之職務。

2.原告雖主張被告將其調點係出於不當動機及目的等語，然查本件職務調動乃出自原告之發動，業據其於起訴狀自承，且提出後至調動前均未撤回申請，亦經其於本院審理時自承（見本院卷二第47頁），佐以系爭僱傭契約之聘僱條件明確約定「台端應按本公司之指示，執行與台端職權與職位相關之全部工作。台端亦同意，本公司得視業務需要，調整台端之工作地點與工作指派」（見本院卷二第32頁），可知工作地點之變動已為原告簽約時可得預見且同意，況被告係應原告要求才為職務調動，已難認被告有何出於不當動機及目的而調動原告職務，且原告迄今均未舉證以實其說，是原告此部分主張純屬臆測，不足採信。

3.又原告主張彩妝學院之薪資條件、工作內容、下班時間均為對其不利之變更，且為其體能及技術所不能勝任，影響其家庭生活等語，而細究被告之A8專櫃與彩妝學院等工作地點，分別位在臺北市信義區、大安區，均距原告住處非遠，則單究上下班路程，兩者差距甚小，甚至彩妝學院距原告住處較近，復考量兩者之通勤路程、交通擁擠及上下班時間等情，兩者於通勤時間上幾無差別，尚屬一般人可容忍之程度，難謂會對於原告之家庭生活便利產生巨大影響。再者，原告在A8館專櫃及彩妝學院均係擔任MUA彩妝諮詢顧問，有被告櫃點安排通知電子郵件可憑（見本院卷一第23頁），兩者工作內容均包含銷售及櫃務工作，諸如新品發表、彩妝講座、活動支援、銷售諮詢、接待服務、解說銷售、調貨寄送、櫃位清潔等，工作性質並無不同，亦無造成原告體能及技術難以勝任之情。另原告調至彩妝學院後，原本每月底薪2萬1800元及服裝津貼2000元均未變動，更按月加發職務津貼4200元，對原告要無不利。原告雖主張A8專櫃可獲較多業績獎金等語，然業績之多寡本非固定，乃為浮動狀態，雖會受櫃點位置及來客數影響，但個人表現、經濟景氣、檔期活動亦為影響業績高低之重要因素，且彩妝學院亦設有百貨櫃點所無之

業績抽成方式，例如：課程教學、招生抽成、展售活動抽成、宴會彩妝等（見本院卷二第71頁），原告尚可透過自身努力營造佳績以獲取更高獎金，是原告單以彩妝學院非百貨櫃點，即逕認被告為勞動條件作不利之變更，尚嫌速斷，無從採信。

4.從而，被告於109年8月1日起將原告從A8專櫃調至彩妝學院，係應原告之要求，且該調動對原告並無勞動條件較為不利之情事，被告亦無任何不當之動機或目的，是被告調動原告之職務並無違反勞動基準法第10條之1情形，原告於同年8月20日以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約尚非有據，難認合法。

(二)被告未有提撥原告勞工退休金不足之情形，原告據此終止兩造間勞動契約不合法：

1.按工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計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經常性給與；所謂「因工作而獲得之報酬」，即勞務給付之對價，至於不因勞務給付而必然可得之勉勵性或恩惠性給與，則非屬之；所謂「經常性給與」，即制度上經常給與之報酬，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款分別定有明文。又按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。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

01 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
02 效；勞工每月工資為不固定者，以最近3個月工資之平均為
03 準，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第15條第1項、第
04 2項、勞退施行細則第15條第2項亦分別定有明文。

05 2.原告雖主張其任職期間被告未將競賽獎金納入其每月工資總
06 額，而有提繳勞工退休金不足之情形等語，然就系爭薪資明
07 細表以觀，原告每月應領金額固包含基本薪資、伙食津貼、
08 洗衣津貼、加班免稅、加班應稅、業績獎金、達成獎金、競
09 賽獎金、生日禮金、其他應稅、其他免稅、國定假日代金等
10 ，然生日禮金、代金等顯無勞務對價，非屬工資之一部甚明
11 ；至競賽獎金係被告因應被告不同時期臨時性之業務需要，
12 不定期會以電子郵件公告競賽獎金辦法，非定期發放，且觀
13 諸被告所發送之電子郵件內容，除被告員工需推銷特定產品
14 外，尚有賴於其他彩妝老師、明星及美妝媒體共協力推廣特
15 定產品，以達到市場與消費者之相當關注，始發放該獎金（
16 見本院卷二第97頁），堪認競賽獎金之發放目的係為鼓勵銷
17 售人員協助推廣被告相關產品所給予之獎勵，實屬恩惠性給
18 付，非屬經常給予之報酬，並已為勞動基準法施行細則第10
19 條第2款規定所明文排除於工資之外，故原告主張應將競賽
20 獎金算入原告每月工資總額等語尚非有據。

21 3.另觀諸原告任職期間之被告提撥原告勞工退休金一覽表（見
22 本院卷一第77頁至第78頁），可知因原告每以薪資不固定，
23 被告有確實依前揭勞退條例之規定，於每年2月底、8月底前
24 通知勞保局，按原告最近3個月即調整前3個月工資之平均調
25 整原告之月投保薪資級距無誤；復經本院扣除前開非屬工資
26 之項目後，核算原告任職期間應計入平均資薪計算之實領工
27 資以確認被告應投保之月投保薪資級距，除自106年9月起至
28 107年2月止之期間，被告所投保之月投保薪資級距錯誤，致
29 應提繳退休金金額每月短少180元，其餘月份被告實際投保
30 之月投保薪資級距，均與應投保之月投保薪資級距相符，甚
31 至自109年3月起至同年8月止，被告實際投保之月投保薪資

01 級距高於應投保之月投保薪資級距，而有超額提繳退休金之
02 情形。又被告固自106年9月起至107年2月止之期間，本應投
03 保之月投保薪資為6萬3800元，被告誤投保為6萬800元，致
04 應提繳退休金金額每月短少180元之情形，惟細繹原告此段
05 期間之每月實領薪資，除106年11月之實領薪資高於6萬800
06 元，其他月份之實領薪資均低於6萬800元，有系爭薪資明細
07 表可考，顯見被告僅106年11月有提繳退休金短少之情形無
08 誤，再參以被告其他月份均有按應投保之月投保薪資級距提
09 繳原告之退休金，甚至有超額提繳之情形，被告實際提繳退
10 休金之金額已超過按原告實領薪資之百分之6計算之退休金
11 金額，實難認被告有何提繳退休金不足之情形。故原告主張
12 被告有提撥勞工退休金不足之情形，而以勞基法第14條第1
13 項第6款規定終止兩造間之勞動契約亦非有據，難謂合法。

14 (三)從而，既被告調動原告職務未有違反勞基法第10條之1規定
15 ，亦未有提繳原告勞工退休金不足之情形，則原告於同年8
16 月20日以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契
17 約，即非屬合法，原告自不得請求被告給付資遣費及補提繳
18 勞工退休金至原告之勞工退休金專戶。

19 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、第31條等
20 規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付其23萬
21 1074元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
22 分之5計算之利息，並向勞動部勞工保險局提繳8萬2788元至
23 原告之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

24 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
25 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

26 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 110 年 12 月 3 日
28 勞動法庭 法 官 翁偉玲

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 110 年 12 月 6 日
02 書記官 吳芳玉