

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第308號

原告 簡聰連

訴訟代理人 詹文凱律師

被告 羅姆半導體股份有限公司

法定代理人 廖錦玉

訴訟代理人 康素娟律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於110年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾貳萬壹仟玖佰捌拾元，及自民國一〇九年九月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告補提繳新臺幣壹拾參萬壹仟伍佰零參元至原告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六十三，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行；但被告如分別以新臺幣伍拾貳萬壹仟玖佰捌拾元、壹拾參萬壹仟伍佰零參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國94年9月2日起受僱於被告擔任FAE工程師，後升任為副理，每月工資新臺幣（下同）85,207元。詎被告竟片面自98年1月1日起將原告降職為課長，調減月薪10,000元，至101年7月再將原告降為副課長，再調降月薪5,000元，即每月為70,207元，106年5月底，被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款、第4款為由解僱原告，原告提起確認僱傭關係存在之訴，經本院106年度重勞訴字第44

01 號、臺灣高等法院107年度重勞上字第71號民事判決，確認
02 兩造僱傭關係存在確定。被告自109年1月13日起要求原告復
03 職，但僅給付原告每月工資69,209元，片面減薪1,000元，
04 已違反兩造勞動契約。至109年3月，在未經原告同意下，將
05 原告調至中和倉庫擔任管理員，並將原告降薪10,000元。自
06 109年4月起，又通知將原告月薪降為30,000元。因被告之行
07 為違反勞基法第10條之1第2款「對勞工之工資及其他勞動條
08 件，未作不利之變更」規定，原告表明異議後仍未改善，故
09 原告於109年4月6日發函，聲明依勞基法第14條第1項第5款
10 「雇主不依勞動契約給付工作報酬」及第6款「雇主違反勞
11 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」規定，自10
12 9年4月8日起終止兩造勞動契約。

13 (二)按勞工依勞基法第14條第1項事由終止勞動契約時，得請求
14 雇主支付資遣費，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
15 條規定，年資每1年應給付半個月平均工資，最高給付6個
16 月，原告之年資已逾12年，故得請求6個月平均工資，按月
17 薪70,207元計，得請求421,242元資遣費。

18 (三)被告未經原告同意，將109年1、2月份薪資調減1,000元，並
19 將109年3月份工資調降10,000元，109年4月工資更減為30,0
20 00元，較原約定工資70,207元短少40,207元。故109年1月份
21 短少633元、2月份工資短少934元、3月份工資短少10,267
22 元、4月份工資短少7,370元。故原告得依據兩造僱傭契約再
23 請求19,204元。

24 (四)原告自106年6月1日至109年1月12日間遭被告非法解僱期
25 間，自105年9月2日起至106年9月1日止尚有4.5日特休假未
26 休，106年9月2日至107年9月1日尚有18日特休假未休，109
27 年9月2日至108年9月1日有18日特休假未休，109年9月2日至
28 108年9月1日有18日特休假未休，108年9月1日至109年4月7
29 日尚有19日特休假未休。以上合計41.5日，以月薪70,207元
30 計算，被告應給付特休未休工資97,120元。108年9月2日至1
31 09年4月7日尚有18日特休未休，按月薪70,207元即日薪2,34

0元計算，為42,120元，被告已給付18,000元，尚有差額24,120元，與上開97,120元合計，被告應依勞基法給付第38條第1項規定給付121,240元。

(五)依據被告工作規則之規定，被告應發給員工端午、中秋獎金、生日禮金及旅遊津貼，因工作規則相當於兩造勞動契約，被告應給付遭非法解僱期間應領為領之獎金為：1. 中秋節獎金3,000元共3次，計9,000元。2. 端午節獎金3,000元共2次，計6,000元。3. 生日禮金500元共2次，計1,000元。4. 旅遊津貼8,000元共5次，計40,000元，以上合計共56,000元。被告雖辯稱應係職工福利委員會（下稱福委會）給付，然福委會非係法人，並非法律上權利主體，應由被告給付。

(六)在被告違法解僱期間，原告為維持勞健保權益，自行在汽車駕駛員職業工會加保勞工保險（下稱勞保），月投保工資為24,000元，原告之母於108年2月13日過世，依據勞工保險條例（下稱勞保條例）第62條第1項規定，原告得請領按月投保薪資3倍計算之喪葬津貼，因原告遭被告退保，使原可請領之喪葬津貼自137,400（計算式：45,800×3=137,400）元減少為72,000元（計算式24,000×3=72,000），受有65,400元之損害，原告得依民法第184條第1項請求被告賠償。

(七)被告每年為員工支付一次健康檢查費用，原告為副主任工程師，每次健康檢查費用為8,000元，自106年至108年共3年，合計24,000元，原告得依兩造之勞動契約請求被告補發。

(八)按勞退條例第14條第1項規定，雇主應按勞工月薪6%提撥勞工退休金至勞工專戶，被告自106年6月1日至109年1月12日期間未提撥原告退休金，共30個月12日，以當時原告每月工資70,207元計算，共應補提繳131,503元。

(九)以上被告應給付及提繳金額共838,589元，但原告於非法解僱期間未繳納福利金共10,447元，此部分應予扣減，故被告共應支付金額為828,142元。

(十)並聲明：1. 被告應給付原告696,639元，及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止按年息5%計算之利息。2. 被告應提繳1

31,503元至原告之勞工退休金專戶。3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯：

(一)原告主張之事實包含105年9月2日起至108年9月1日止之特休未休工資97,120元、節日獎金及旅遊津貼56,000元、勞保喪葬津貼差額65,400元、健康檢查費用24,000元、勞工退休準備金提撥131,503元等主張，均為臺灣高等法院107年度重勞上字第71號（下稱前案訴訟）既判力基準時點前已發生之事實，應受前案訴訟判決既判力所及，而生失權效，不得再行起訴。再者，關於補提繳勞工退休金部分，被告願依勞工保險局核定應補提繳之數額繳納，原告無起訴之必要，自應撤回此部分。原告請求健康檢查費用，係給付予為勞工為健康檢查之特約醫療院所，並非給付勞工本人，原告自不得請求。

(二)原告復職後除應遵守復職通知書之規定接受輔導改善外，亦需遵守被告工作規則及內部績效考核改善計畫規定（下稱PIP）規範，此屬兩造合意之勞動條件，該等規範均已明確規定原告如有工作能力不佳情事，被告得依工作規則對其進行降職、調職或解聘等懲處，兩造均應受其拘束。而被告公司工作規則第7條規定「... (二)依乙方工作表現，甲方得調整乙方職等... (四)基於職等及職稱之調整，將影響乙方所得領取支各項津貼及加給」，復職通知書記載：「如仍未見改善或仍不符期待時，公司將依工作規則進行調整職等職務或其他處置」；另PIP規定：「公司也將依據改善結果實施相對應支人事異動」，又PIP第3條第(6)項對「輔導但顯無改善可能者」得為「職等降級，轉調部門、職位解僱」等異動，其中「降格：除調降職等外，原領取調降職等前薪資亦隨同調降後職等一併調整減少」。前述各規範當為僱傭契約內容之一部，且共通適用於被告公司全體受僱人，原告自應遵循。原告復職時已同意復職通知書及勞動契約之約定，知悉並同意在PIP之後如工作表現不佳，無法達到所擔任職務之

01 應有表現時，被告得對其進行降職、調職或解聘之處分。

02 (三)原告復職後既經依PIP輔導後仍未改善，實有未達考核標準
03 且不能勝任原職務之情況，被告依據勞動契約、工作規則及
04 PIP規定對原告所為調職，應屬合法有據。因原告原任職之
05 熱模擬設計部門已裁撤，復職後被告自有必要評估其是否具
06 備FAE工程師G4職等之工作能力，故原告依復職通知書提出F
07 AE自我評估報告書，檢核其技術專業能力。惟原告提初之報
08 告書經主管審核後及退回修改，再度提出後仍是「分析不
09 足、專業不足」，故原告自當依復職通知書規定接受輔導改
10 善計畫。原告之績效考核改善過程如下：1. 第一階段：技術
11 主管均已將所有技術相關考題內容，事先提供給原告預作準
12 備，但原告於109年1月22日考核成績僅23.3分；其對主要產
13 品基礎特性沒有明確認識，連基本電路的核心公式都無法回
14 答，顯不具備被告技術部門職務定義表的FAE G4職等所應具
15 備之較高技術能力標準，遑論獨立解析客戶問題並提出對策
16 方案等能力，故經主管評估後需進一步進行考核。2. 第二階
17 段：續行輔導改善後，109年2月14日再度以基礎技術問題進
18 行考核，然原告成績僅58.2分，仍無法正確比較被告公司基
19 礎產品交流/直流馬達之優缺點及其內部元件，亦無法對於
20 溫度感測器有正確認知，其數為概念等基礎技術能力未達標
21 準，明顯無法適任FAE G4職等，故被告依工作規則及PIP規
22 定，按原告工作表現自109年3月1日調降為FAE G1職等，自
23 無法享有G4職等加給，另繼續提供教育訓練供原告學習FAE
24 工程師基本知識。3. 第三階段：原告於109年3月20日之輔導
25 改善結果仍僅45.5分，經技術主管認定其無法針對FAE技術
26 工作有良好表現，客觀上亦無法呈現解答技術問題的專業能
27 力，連被告公司基礎積體電路產品的功能、應用都無法回
28 答，亦無法解決擺放元件影響系統整體電磁干擾的簡單問
29 題，客觀尚無法呈現足夠技術專業能力，足認原告基礎技術
30 能力確有問題，客觀上仍未達最低標準，且主觀尚未見有積
31 極改善技術能力之學習表現，難認原告足以勝任FAE G1職務

01 工作，主管因而認定原告無法達成績效改善計畫，需進入人
02 事異動處分，且原告以無法勝任該FAE技術工作，故被告自1
03 09年3月29日起將原告調任為倉庫01人員。縱上，原告經PIP
04 輔導未能達到最低標準，亦無改善可能。被告亦曾徵詢原告
05 是否有其他工作能力，惟原告提出工作適任說明，竟僅辯解
06 其考核不及格能力，惟原告並未說明，故被告自3月23日起
07 不得已將原告暫調至最不需專業技能的倉庫01人員職務，再
08 度給予改進機會，同時進一步評估其適任狀況，將依其工作
09 表現及工作內容調整，被告係基於前開規定及經營權、保障
10 勞工工作權所為，應屬於法有據。又復職通知書原預計3個
11 月後再次進行考核，故各階段考核期間為1個月，但原告有
12 自信通過考核，且雙方在各次考核後，依據考核結果推估，
13 訂定下次考核時程，故雖略有縮短，但PIP規定第3條第(4)項
14 亦有縮短輔導改善期間之規定：「部門主管認定有必要時得
15 調整該期間並逕為評價」，故被告所實施之輔導改善過程及
16 考核時程均屬合法。又參照實務見解，工作付出與對價有其
17 正比關係，原告自FAE G4調降至FAE G1或倉庫01職等，係依
18 兩造勞動契約、工作規則、PIP規定及其考核結果所為，被
19 告予以調職處分，應屬有據；因調任後職位與職等所承擔之
20 職責不同，其薪資核發標準自屬不同，經調任為非高階職務
21 或非技術職務後，亦因此免負高階或技術職責，基於「同工
22 同酬」原則，其薪資當隨調降後同工作性質人員之薪資結構
23 調整，故原告指摘被告片面減薪、違反勞基法第10條之1第2
24 款規定，顯不足採。原告依據勞基法第14條終止勞動契約，
25 要求雇主發給資遣費，並無理由。惟倘本院認原告得請求資
26 遣費，則應以終止勞動契約前6個月平均工資，即61,006元
27 （計算方式：108年11月至109年2月薪資為69,207元，109年
28 3月薪資為59,207元，109年4月薪資為30,000元之平均）計
29 算，資遣費總計為366,036元。

30 (四)被告自109年1月起因原告未從事外勤工作，未發給手機通話
31 補助1,000元，復因原告經輔導改善後未達專業技術標準，

01 自109年3月起調動為G1工程師，故未發給職等加給10,000
02 元，又109年4月薪資係調動後之職位及相應薪資，並非短
03 發，故原告均不得請求薪資差額19,204元。

04 (五)原告自106年5月26日起至108年9月1日止，並未參與工作提
05 供勞務，且事實上處於休假狀態，應無特休而未休之情，依
06 據實務見解，即不得請求107至109年未上班期間特休未休工
07 資。至109年復職後之薪資調整已如前述，並無薪資差額導
08 致提繳退休金差額問題。

09 (六)原告請求之旅遊津貼、中秋節獎金、端午節獎金、生日禮
10 金，均為福委會所發放，此有「員工現行福利給付標準」可
11 佐，被告公司福委會係由員工自行成立之團體，擁有獨立統
12 編(00000000)，依法屬於所得稅法第4條第13款之團體，
13 亦應依所得稅法第71條之1第3項規定課稅，參照現行工作規
14 則第18.1條規定，由福委會自行辦理相關福利事項，原告依
15 據舊有工作規則及福利規定請求被告給付，明顯不合時宜，
16 欠缺當時人適格亦無請求權基礎，顯無理由，應予駁回。

17 (七)被告自109年3月23日係將原告暫調至最不需專業技能之倉庫
18 人員職務，並未調降其薪資，且原告並未拒絕轉調倉庫及接
19 受相關培訓作業，亦依被告指示正常出勤，倉庫主管也提供
20 後續培訓作業，從而應認原告已與被告就該職務調動達成共
21 識，自應受拘束。惟原告轉任倉庫職務後，一再怠忽、致生
22 諸多錯誤，甚至對主管為不敬言詞、大聲咆哮等不當言行，
23 亦屬重大違反工作規則，事證明確，再度發生不能勝任工作
24 及違反工作規則等情，故被告得為適當調動及相應調整薪
25 資。

26 (八)原告於任內已有工作規則第4.3(2)條所述違反第10條保密規
27 定、違反原告保密與競業禁止合約、及第4.3(2)條所述怠忽
28 工作或耽誤要務情形，被告已分別依工作規則第16條予以記
29 大過處分懲戒，然原告知錯未改、故態復萌，調動至倉庫後
30 培訓時一再怠忽、且工作態度惡劣，足認原告已該當於應受
31 懲戒處分情事，無法勝任倉庫01工作，被告自得依雇主經營

01 權及懲戒權為降級、調動、減薪或解僱處分。被告所為調
02 動，係因可歸責原告之不能勝任工作及違反工作歸責所致，
03 亦屬迴避資遣之調動，而未直接予以解僱，而僅以調職作為
04 替代手段，不能指為違法，應認被告所為調動符合比例原
05 則，並無不當，亦無原告所指勞基法第14條第1項第5款、第
06 6款事由，原告請求給付資遣費，均顯無理由。

07 (九)原告自109年4月8日起未到職，被告按日以電子郵件發信通
08 知原告，於109年4月17日以原告曠職、怠忽工作及違反保密
09 規定為由，發函通知原告依據勞基法第12條第4款、第6款終
10 止勞動契約，亦補寄終止契約之存證信函予原告，原告竟隱
11 瞞其已收信之事實，其所主張與事實不符。

12 (十)並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利判
13 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執事項：

15 (一)原告受僱於被告，105年5月底，被告以勞動基準法第11條第
16 2款及第4款事由解僱原告，經本院106年重勞訴字第44號及
17 臺灣高等法院107年度重勞上字第71號民事判決確認被告與
18 原告間僱傭關係存在確定。

19 (二)原告於105年5月遭被告解僱前之職務為副課長，月薪新臺幣
20 70,207元。

21 (三)原告於109年1月13日復職，職稱為G4工程師。被告給付原告
22 109年1月份薪資為43,831元、109年2月份薪資為69,207元、
23 109年3月份薪資為59,207元。

24 (四)109年3月1日被告將原告自G4工程師調整為G1工程師，
25 同年3月23日起被告將原告職務調整為01倉庫人員。

26 (五)原告於109年4月6日發函，聲明依據勞動基準法第14條第1
27 項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」及第6款「雇
28 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」規
29 定，自109年4月8日起終止兩造勞動契約，被告於109年
30 4月7日收受信函。原告並於109年4月7日中午口頭告知
31 主管自4月8日起不來上班。

01 (六)原告任職期間係從94年9月2日起，最後工作日為109年4
02 月7日。

03 (七)被告自105年5月底解僱原告至判決復職期間，未替原告投
04 保勞保，原告自行在汽車駕駛員職業工會參加保勞保，月投
05 保工資24,000元。原告之母親於108年2月13日過世，依據
06 24,000元投保薪資，勞保局有核發3個月即72,000元家屬死
07 亡給付。

08 (八)原告自105年5月底解僱至判決復職期間，未領取中秋節獎
09 金、端午節獎金、生日禮金、旅遊津貼。

10 (九)原告從106年至108年間未曾至被告公司特約診所進行健康
11 檢查。

12 四、被告抗辯本件原告請求105年9月2日至108年9月1日特休未休
13 工資、前案訴訟期間之節日獎金、旅遊津貼、勞保喪葬津貼
14 差額、健康檢查費用、提繳勞工退休金等，已為系爭前案判
15 決效力既判力所及，有無理由？

16 1.按民事訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有
17 確定之終局判決，不得再重行起訴。所謂同一事件，必同一
18 當事人，就同一訴訟標的，而為訴之同一聲明。若此三者有
19 一不同，即不得謂為同一事件。又訴訟標的，乃原告為確定
20 其私權之請求，或所主張或否認之法律關係是否存在，欲法
21 院對之加以審判之對象。而為法院審判對象之法律關係，應
22 為具體特定之權利義務關係，而非抽象之法律關係，即原告
23 起訴以何種法律關係為訴訟標的，應依原告起訴主張之原因
24 事實定之，如原告前後主張之原因事實不同，其為訴訟標的
25 之法律關係自亦不同，即非同一事件（最高法院84年台上字
26 第2194號判決意旨參照）。又所謂訴訟標的乃原告起訴所主
27 張之私法上權利義務關係，此項權利義務關係，乃具體特定
28 之權利義務關係，並非抽象之法律問題，故必須與特定之原
29 因事實相結合。相同之原因事實，所生相同之私法上權利義
30 務關係，始為同一訴訟標的，不相同之原因事實，即基於各
31 別之原因事實，所生之私法上權利義務關係，縱為同種類之

原因事實，亦非同一訴訟標的，是區別訴訟標的是否相同，應就具體之訴訟事件觀察之（最高法院90年度台抗字第54號裁定意旨參照）。

2.經查，原告向被告提起前案訴訟，主張確認兩造間之僱傭契約存在，並請求被告自106年6月1日起至准許原告復職日止，按月給付工資，及101年7月至106年5月止之工資差額，經前案訴訟判決認定兩造間僱傭契約仍存在，被告人應給付69,749元及自107年2月1日起按月給付工資70,207元等情，有前案判決在卷可佐（見本院卷第29至59頁）。故關於原告於前案訴訟中，所請求之原因事實，僅係遭非法解僱期間之工資，及非法解僱前之工資差額。核與原告於本件請求之資遣費、復職期間工資差額、特休未休工資、節日獎金及旅遊津貼、勞保喪葬津貼差額、健康檢查費用、提撥勞工退休金，請求權基礎及原因事實均不相同，揆諸前開說明，並非同一訴訟標的。故本件與前案訴訟之當事人雖均相同，然訴訟標的法律關係原因事實並不相同，顯非同一事件，自無違反民事訴訟法第400條規定。從而，被告抗辯此部分已違反一事不再理原則云云，自無足採。

五、原告主張主被告片面調整薪資及降職，及未依勞動契約給付復職前之特休工資、提繳勞工退休金、健康檢查費用、旅遊津貼、三節獎金等，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。則本件爭點為：(一)原告依勞動基準法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」及第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」規定，自109年4月8日起終止兩造勞動契約，有無理由？(二)原告請求被告給付短付工資、資遣費、特休未休工資、喪葬津貼、中秋節獎金、端午節獎金、生日禮金、旅遊津貼、健康檢查費用、及提繳6%退休準備金等，有無理由？如有理由，金額若干？茲析述如下：

(一)原告依勞動基準法第14條第1項第5款及第6款之規定，自109年4月8日起終止兩造勞動契約，有無理由？

01 1.原告是否有違反工作規則及被告所定PIP（績效考核改善計
02 畫規定），被告得予以調職或減薪？

03 原告主張被告片面調職、減薪，被告則抗辯其所為調職係因
04 原告績效考核未達標準，依據工作規則、勞動契約及PIP規
05 定所為，屬於雇主管理懲戒權之行使，僅以調職作為迴避資
06 遣之手段，並無片面減薪或違法等語。按雇主對於其所僱用
07 之勞工，為經營企業需要，本有管理監督之權限，而為求經
08 營績效之提升，訂定明確之績效考核規則，應屬於合理之經
09 營行為，然若其所定訂之規則內容影響其與勞工間之勞動契
10 約內容，而使雙方間之勞動契約關係發生變動，依契約應由
11 雙方當事人合意成立或變更之原則，自應由勞雇雙方合意變
12 更之，否則，不能由雇主單方面訂定規則而變更基於雙方合
13 意所成立之勞動契約內容，除非雇主依照勞基法第9章之規
14 定，於訂定合於法令規定之工作規則，並報請主管機關核備
15 後並公開揭示之，方得對於所僱用之勞工發生效力；至於雇
16 主自訂之工作規則，縱未曾報請主管機關核備，但若經勞雇
17 雙方於訂定勞動契約時，合意引用為勞動契約之內容，自無
18 不可，但此乃基於勞動契約應由契約當事人合意而來，並不
19 能由雇主單方面變更而拘束其餘勞工，乃屬當然，此與雇主
20 訂定拘束全部勞工之工作規則雖名稱相同，其發生效力之基
21 礎並不相同；另雇主得訂定適於其企業經營之規則，用以管
22 理其所僱用之勞工，業如前述，故其所訂定之規則中，除有
23 損害勞工權益部分，不能據以降低不受該部分拘束之勞工原
24 有之權益，非謂其所訂定之規則全部不生效力，均合先敘
25 明。經查，依據被告所提出之107年版工作規則及PIP，原告
26 稱：僅曾閱覽工作規則，被告並未曾交付PIP之規定，而被
27 告亦未舉證該PIP規定於108年12月27日制定後曾送請主管機
28 關核備，則被告所訂定之前揭PIP規定除經受僱之勞工同意
29 引用此為勞動契約之內容外，被告自無權限依該自訂之PIP
30 規定對原告予以考核、異動。被告既未舉證曾將PIP規定告
31 知或交付原告並經其同意，難認兩造已有就此規定為勞動契

約內容之合意，故被告辯稱依據PIP之考核規定，認原告未達標準不能勝任工作，將原告予以調職、減薪，自不合法。

2.依據被告之復職通知書第3條約定「...如工作能力不符期待，台端需接受輔導改善並於3個月後再次進行考核。如仍未見改善或仍不符期待時，公司將依工作規則進行調整職務或其他處置。」而原告係於109年1月13日復職，被告如認其工作能力不符期待，應於原告接受輔導改善3個月即4月13日以後，再次進行考核，始符合兩造於復職時所約定之真意。被告雖辯稱：原告同意縮短考核時程云云，然為原告所否認，被告亦未舉證以實其說。參以原告前遭被告非法解僱後，離開原工作崗位已逾2年，且復職後係擔任FAE G4工程師，與先前任職工作性質並不相同，亟需輔導熟悉新工作，原告當無可能自願縮短考核期間，被告所辯尚不足採信。

3.被告既無權限依該自訂之PIP規定對原告施以考核、調職，且依兩造合意應於109年4月13日以後再進行考核，惟被告竟於109年4月13日前以考核不合格為由，片面將原告減薪、調職，對於原告之工資及勞動條件已有不利之變更，亦難認符合勞基法第10條之1之調動原則，故被告更無據以拒絕依照勞動契約原定之工資數額給付工資之理由，被告此部分抗辯自非可採。然被告卻片面扣減依勞動契約應給付與原告之工資數額，即有違反勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定之情形，是原告於109年4月6日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，委託律師發函予被告，表示：「貴公司自109年3月起，片面減少簡先生月薪10,000元，自109年3月23日起，未曾簡先生同意，將其由FAE工程師調職為倉庫01人員，並自109年4月1日起，調降其月薪為30,000元。貴公司上述行為已違反勞動基準法第10條之1等規定及雙方勞動契約，故簡先生主張依勞動基準法第14條第1項第5款及第6款規定，自109年4月8日起終止與貴公司間之勞動契約。」等語（見本院卷第74至75頁），應認原告以上開信函終止兩造間之勞動契約，已發生終止之效力。

01 (二)原告請求被告給付短發工資、資遣費、特休未休工資、喪葬
02 津貼、中秋節獎金、端午節獎金、生日禮金、旅遊津貼、健
03 康檢查費用、及提繳6%退休準備金等，有無理由？如有理
04 由，金額若干？

05 1.原告請求短發工資部分：

06 原告主張被告自109年1月13日起僅給付工資69,207元，片面
07 減薪1,000元，被告則辯稱此為電話津貼，因原告復職後未
08 從事外勤工作，故未發給手機通話津貼云云，惟被告並未舉
09 證僅外勤工作可領取電話津貼，難認屬實。再被告於109年3
10 月23日起將原告調整為倉庫01人員，並減薪10,000元，同年
11 4月1日起再減薪為30,000元，均屬違反兩造勞動契約及勞基
12 法之規定，業如前述，原告請求被告給付短發之薪資19,204
13 元（計算式： $633 + 934 + 10,267 + 7,370 = 19,204$ ），應有
14 理由。

15 2.原告請求給付資遣費部分：

16 (1)按勞工依勞動基準法第14條規定終止勞動契約者，準用第17
17 條規定，雇主應發給勞工資遣費。次按勞退條例第12條第1
18 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
19 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
20 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
21 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
22 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
23 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
24 定」。復按平均工資係計算事由發生之當日前6個月內所得
25 工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2
26 條第4款亦有明文。

27 (2)經查，原告自94年9月2日起任職於被告公司，期間擔任FAE
28 副理、課長、副課長、工程師等職，又兩造間之勞動契約業
29 於109年4月8日由原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款合
30 法終止等情，已如前述，揆諸前揭規定，於告自得依勞基法
31 第14條第4項、勞退條例第12條，請求被告給付資遣費。

01 (3)又原告自109年4月8日離職日起算（該日不計入），往前回
02 溯6個月止，其離職當月（109年4月）之應領薪資為14,882
03 元（計算式 $70,207 \div 30 \times 7 = 16,382$ ，元以下四捨五入，當月
04 請假扣款1,500元，參見本院卷第385頁，則 $16,382 - 1,500$
05 $= 14,882$ 元）、前第1個月（109年3月）之應領薪資為67,80
06 7（ $70,207 - 2,400$ （請假扣款，參見本院卷第69頁） $= 67,8$
07 07）、前第2月（109年2月）應領薪資為65,593元（ $70,207$
08 $- 4,614$ （請假扣款，參見本院卷第343頁） $= 65,593$ ）、前
09 第3、4、5月（109年1月、108年12月、108年11月）應領薪
10 資均為70,207元、前第6個月（108年10月）之薪資，應為5
11 4,354元（計算式： $70,207 \div 31 \times 24 = 54,354$ ，元以下四捨五
12 入）。據此計算，原告之月平均薪資應為70,685元（計算
13 式： $(14,882 + 67,807 + 65,593 + 70,207 + 70,207 + 70,207 + 54,35$
14 $4) \div 6 = 68,876$ ，元以下四捨五入）。其自94年9月2日開始任
15 職於被告公司至109年4月8日離職日止，自94年7月1日勞退
16 新制施行日起之資遣年資為14年7個月又6天，新制資遣基數
17 為6（新制資遣基數計算公式： $((\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數})) \div 1$
18 $2) \div 2$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為413,256元
19 （計算式： $68,876 \times 6 = 413,256$ ，元以下四捨五入），原告
20 請求被告給付資遣費，於此範圍內為有理由，逾此部分之請
21 求，則無理由，不應准許。

22 3.特休未休工資部分：

23 (1)原告請求106年5月26日至108年9月1日間特休假未休部分，
24 按勞動基準法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。
25 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞
26 動基準法第39條固定有明文。但上開前段規定，乃規範請休
27 特別休假者，雇主不得以勞工未實際提供勞務，不發給工
28 資。後段則規範雇主徵得勞工同意於休特別休假日工作者，
29 應加倍發給工資，其加倍發給之工資，實屬勞工本應休假而
30 另行提供勞務之對價，且此對價之取得，須以勞工未休之特
31 別休假，屬可歸責於雇主之原因者，雇主始須發給未休特別

01 休假日數之加倍部分工資之義務。查，本件原告於106年5月
02 遭被告非法解僱後，即未為被告服勞務，與特別休假係鼓勵
03 員工休假，讓勞工之勞動力得以復甦及休養之目的有別（參
04 見最高法院104 年度台上字第613號判決），故原告主張其1
05 06年至108年間之特別休假未休，而依勞動基準法第38條規
06 定，請求被告給付特別休未休之工資，自屬無據。

07 (2)原告請求108年9月2日至109年9月1日間，依其年資尚有18日
08 特休假，此為被告所無爭執，原告之月薪為70,207，則期日
09 薪應以2,340元計算，離職時被告應給付18日特休未休工資4
10 2,120，惟被告僅給付18,000元，故原告請求給付此部分特
11 休未休工資差額24,120元，應予准許。

12 4.補提繳勞工退休金部分：

13 (1)按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
14 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「除本
15 條例另有規定外，雇主不得以其他自訂之勞工退休辦法，取
16 代前項規定之勞工退休金制度。」、「本條例之適用對象為
17 適用勞動基準法之下列人員……：一、本國籍勞工。
18 ……」、「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休
19 金，不得低於勞工每月工資6%。」、「雇主未依本條例之
20 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
21 勞工得向雇主請求損害賠償。」勞退條例第6條第1項、第2
22 項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項分別定
23 有明文。是依前開規定可知，凡適用勞動基準法之本國籍勞
24 工，其雇主即須依勞退條例第14條第1項規定，按月為勞工
25 提繳不得低於勞工每月工資6%之退休金。且該勞工退休金
26 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第
27 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
28 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
29 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，致勞工之財產受有損
30 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
31 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

01 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

02 (2)查，前案訴訟認定原告自106年5月係遭被告非法解僱，兩造
03 間僱傭關係仍繼續存在，則被告自106年6月間起至109年1月
04 12日止，仍應為原告按月提繳勞工退休金，前案訴訟認定原
05 告每月薪資為70,207元，依106年1月1日、107年1月1日、10
06 8年1月1日、108年5月17日施行之勞工退休金月提繳工資分
07 級表為第44級，應按月提繳工資均為72,800元，則被告按月
08 應為原告提繳退休金金額為4,368元（計算式： $72,800 \times 6\%$
09 $= 4,368$ ）。依此計算，原告在職期間，被告按月應為其提
10 繳退休金金額共計137,155元（計算式： $4,368 \times 31 + 4,368 \times 12$
11 $\div 30 = 137,155$ ）。是原告請求被告補提繳退休金131,503元
12 至其在勞保局退休金專戶，為有理由，應予准許。

13 5.勞工保險家屬喪葬津貼差額損害部分：

14 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
15 任，故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
16 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
17 證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條定有明文。
18 又依勞保條例第72條第1項規定，投保單位未依本條例規定
19 為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保
20 險之前1日或勞工離職日應負單之保險費金額，處4倍罰鍰。
21 勞工因此所受損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標
22 準賠償之。另被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投
23 保薪資，發給3個月喪葬津貼，勞保條例第62條第1款定有明
24 文。是勞保條例有關上開規定為民法第184條第2項所稱保護
25 他人之法律，本件原告之母簡楊全死亡，原告於108年2月22
26 日申請其母簡楊全之家屬喪葬津貼案，因被告於非法解僱期
27 間未幫原告投保勞保，原告僅得自行以每月薪資24,000元在
28 工會加保，惟原告實際所應由被告投保之級距應為每月45,8
29 00元，被告對此並未爭執，並有勞工保險被保險人投保資料
30 表（明細）存卷可參（見本院卷第387至388頁），而因被告
31 未予投保之行為，導致原告請領勞保家屬即其母簡楊全喪葬

01 津貼之金額短少65,400元。從而，因被告於非法解僱期間未
02 為原告辦理投保，致原告請領其母之喪葬津貼時，少領65,4
03 00（計算式： $(45,800-24,000) \times 3 = 65,400$ ），依上說明，被
04 告自應就原告少領喪葬津貼之金額65,400元負損害賠償責
05 任。

06 6.健康檢查費用部分：

07 被告固不否認每年會為勞工支付健康檢查費用一情，然辯
08 稱：此費用係給付予為員工健檢之特約醫療院所等語。查原
09 告自106至108年間，並未曾至被告特約醫療院所進行健康檢
10 查，原告亦未舉證被告已將健康檢查費用制定為工作規則
11 內，成為勞動契約之一部，而使被告受拘束且有發放之義
12 務，故難認其請求有據，應予駁回。

13 7.旅遊津貼、中秋節獎金、端午節獎金、生日禮金部分：

14 原告主張依據工作規則，被告應給付旅遊津貼、節日禮金、
15 生日禮金，惟被告否認之，辯稱：原告所提為舊版工作規
16 則，新版工作規則內容係公司另成立福委會，由福委會給付
17 津貼及禮金等語。經查，原告亦坦言其所提出之工作規則為
18 94年之版本，依據新版工作規則18.1規定「本公司依法設置
19 『職工福利委員會』，勞工相關福利由福委會依其規章辦
20 理。」（見本院卷第232頁），另94年7月4日生效之福委會
21 員工福利給付標準（本院卷第429頁）中定有各項禮金、旅
22 遊津貼之給付，足認發放禮金、旅遊津貼予被告所屬職工者
23 為福委會，並非被告。而福委會係依據職工福利金條例之規
24 定所設置之團體，與被告公司間並無隸屬關係，是原告請求
25 依舊版工作規則中福利規定，請求被告給付節日獎金、旅遊
26 津貼等，洵屬無據，不應准許。

27 8.原告另主張其上開各項請求金額，合計後同意以未繳納之福
28 利金10,447元扣抵之，惟依據職工福利金條例之規定，職工
29 福利金係由被告代扣，實際係轉由福委會負責保管動用，並
30 非原告應繳納予被告之費用，故原告之請求金額，自無庸以
31 未繳納之福利金扣抵之。

01 六、綜上所述，原告依兩造勞動契約請求被告給付短發薪資19,2
02 04元，依據勞基法第14條、勞退條例第12條請求被告給付資
03 遣費413,256元，及依勞基法第38條第4項請求給付特休未休
04 工資差額24,120元，依民法第184條第1項請求被告賠償勞保
05 家屬喪葬津貼差額損害65,400元，共計521,980元（19,204+
06 413,256+24,120+65,400=521,980），及自起訴狀繕本送達
07 之翌日即109年9月29日（送達證書見本院卷第145頁）起至
08 清償日止按年息5%計算之利息範圍內，為有理由，應予准
09 許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許，應予駁回。原
10 告並依勞退條例第14條第1項請求被告補提繳131,503元至勞
11 保局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

15 八、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
16 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
17 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
18 第2項亦有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既
19 屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法
20 第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時
21 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。兩造雖均陳
22 明願供擔保，分別聲請宣告假執行及免為假執行，然此部分
23 所為宣告假執行及免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職
24 權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及
25 被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，
26 自不另為准駁之諭知。至於原告敗訴部分，其假執行之聲
27 請，失所附麗，亦應併予駁回之。

28 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 110 年 4 月 29 日

30 勞動法庭 法官 薛嘉珩

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 110 年 4 月 29 日

04 書記官 范國豪