臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第221號

原　　告　吳毓琪
訴訟代理人　黃俐律師
被　　告　佐登妮絲國際股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳正雄
訴訟代理人　陳佩慶律師
　　郭銘濬律師
　　沈以軒律師
上　一　人
複　代理人　林芮如律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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，但請求之基礎事實同一、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款分別定有明文。本件原告起訴時，請求被告給付新臺幣（下同）86萬4908元（含資遣費11萬6984元、平日延長工時工資60萬9032元、休息日延長工時工資差額8萬1357元、失業給付差額5萬5440元、交通費2095元）暨法定遲延利息，及補提繳勞工退休金3萬9528元至原告之勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書予原告；嗣於民國111年4月18日以民事準備狀㈠，就資遣費部分減縮為11萬2258元，平日延長工時工資部分擴張為66萬1062元，休息日延長工時工資差額部分擴張為13萬2848元，補提繳勞工退休金部分減縮為3萬2508元，其餘請

求不變（見本院卷一第317頁）；又於111年5月10日以民事準備狀㈡，就平日延長工時工資部分減縮為64萬4355元，休息日延長工時工資差額部分擴張為13萬6267元，其餘請求不變（見本院卷一第427頁）；復於111年7月27日以民事準備狀㈣，就平日延長工時工資部分減縮為49萬4875元，休息日延長工時工資差額部分減縮為12萬2016元，其餘請求不變（見本院卷二第14頁），核原告擴張或減縮應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

㈠原告自104年8月6日起受僱於被告，擔任助理美容師，與被告簽有員工勞動契約書（下稱系爭勞動契約），嗣於105年4月1日培訓完成後晉升為C級美容師，再經培訓後晉升為B級美容師。原告任職期間因常需配合公司營運狀況而調動至臺北市、新北市之門市服務，於110年2月19日經被告調動至臺北佐登微爾醫美診所（下稱臺北醫美館）擔任醫美師，詎被告事前未與原告協商情況下，要求原告於110年3月1日至同年月15日至新竹縣竹北市之醫美館（下稱新竹醫美館）出勤，該期間僅提供1日交通費補貼，並未對衍生之通勤時間、通勤費用給予其他必要協助或足額補貼，故被告應給付交通費2095元。嗣被告於110年3月3日要求原告自同年月16日調回新北市板橋中山店之門市服務，但因多次職務調動，被告均未給予必要之協助，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，且被告未將獎金據實申報為原告工資，而有高薪低報之情形，致未足額提繳勞工退休金，並有未給付延長工時工資之情，被告顯有不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞動法令，損害原告權益之情事，原告於110年3月12日寄發存證信函予被告，以依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，被告於當日收受該存證信函。復原告於110年3月22日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年4月20日進行調解，因兩造意見

不一致而調解不成立，被告迄今尚積欠原告自105年3月起至110年2月止之平日延長工時工資49萬4875元、休息日延長工時工資差額12萬2016元、資遣費11萬2258元、交通費2095元。又因原告之月投保薪資遭被告低報，致原告無法取得應有之失業給付，故被告應賠償失業給付差額5萬5440元。另被告未依原告實際領得工資足額提繳原告之勞工退休金，致原告之勞工退休金有提繳短少之情形，故被告應補提繳勞工退休金差額3萬2508元至原告之勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書予原告。爰依勞基法第19條、第24條第1項第1款、第2款、第2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、第31條、就業保險法第11條第3項、第38條第3項等規定、被告員工差旅管理辦法及系爭勞動契約提起本件訴訟。

㈡並聲明：

1.被告應給付原告78萬6684元，及自110年4月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.被告應提繳3萬2508元至原告之勞工退休金個人專戶。

3.被告應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為110年3月12日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

4.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯意旨略以：

㈠被告係基於原告申請始將原告調任至台北醫美館，並未損害原告之權益，且被告要求原告至新竹醫美館、板橋中山店支援，實屬短期出差，而非調動，且原告就高鐵費用已向被告申請，被告已給付，其餘費用原告未舉證證明與原告出差有關，故原告不得請求被告給付。

㈡又依被告員工出勤請假管理辦法可知，原告休息時間均為中午12時至下午1時及下午5時至6時，且休息時間得視業務狀況彈性調整，足認被告有給予原告充分休息時間，原告並無在休息時間提供勞務或無法休息之情形，且依原告在職期間

操作課程時數可知，原告工作時間均在8小時內，而原告之工作均在表定工作時間內完成，並無加班之事實及必要。又被告係採加班申請制，倘若有加班之事實及必要，應依規定申請，並依規定打完下班卡及於被告同意接受勞務時間打加班卡，加班程序始為完備，且被告已明示上班前30分鐘及下班後30分鐘不接受勞工提供勞務，然原告於任職期間未曾就休息時間無法休息而提出加班申請，亦未向被告主張有於休息時間加班而請求給付加班費，足證原告並無加班之事實及必要，故原告不得向被告請求延長工時工資。

㈢另原告之經常性工資僅包括本薪、伙食津貼、職務津貼、實發效益獎金，再加上每月1日之休息日加給，並不包括季發超額獎金、獎勵金、台北津貼及借支等，且季發超額獎金、獎勵金、台北津貼均屬被告之恩惠性給與，不具經常性及勞務對價性，非屬工資，被告自無高薪低報、短付休息日延長工時工資或提繳勞工退休金不足之情形，原告自不得請求被告給付休息日延長工時工資差額、失業給付差額及補提繳勞工退休金。既被告無違法調動原告工作，亦無高薪低報、短付延長工時工資、提繳勞工退休金不足等情事，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約顯不合法，原告自不得請求被告給付資遣費及非自願離職證明書等語置辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自104年8月6日起受僱於被告，擔任助理美容師，與被告簽訂系爭勞動契約（見本院卷一第155頁至第156頁），嗣於105年4月1日培訓完成後晉升為C級美容師，再經培訓後晉升為B級美容師。

㈡原告於110年1月19日向被告申請轉任至被告之臺北醫美館，擔任醫美師，經被告同意，原告於同年2月19日轉任至臺北醫美館（見本院卷一第165頁）。

㈢原告任職於被告期間，被告給付原告之金額如被證20、被證

21所示（見本院卷二第173頁至第176頁）。

㈣臺北醫美館於110年4月29日始取得醫療機構開業執照（見本院卷一第157頁）。

㈤被告安排原告於110年3月1日至同年月15日至新竹醫美館出勤上班；嗣要求原告自同年3月16日起至板橋中山店上班，待臺北醫美館正式營業為止，經原告拒絕；原告要求調至臺北南京三店上班，遭被告拒絕，原告自110年3月16日至同年月26日向被告請事假。

㈥原告於110年3月12日寄送存證信函予被告，以被告有勞動基準法第14條第1項第1款、第5款、第6款所訂各款之情形，不經預告而終止系爭勞動契約，被告於當日收受該存證信函（見本院卷一第43頁、第312頁）。

㈦原告於110年3月22日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年4月20日進行調解，因兩造意見不一致而調解不成立（見本院卷一第45頁至第47頁）。

㈧被告訂有員工出勤請假管理辦法、員工加班管理辦法、營運門市各級人員獎金管理辦法（見本院卷一第231頁至第256頁、第373頁至第403頁、本院卷二第263頁至第271頁）。

㈨原告任職於被告期間，其為被告客戶操作課程之內容、時數如被證19之1至19之6所示（見本院卷二第151頁至第172頁）。

四、本院之判斷：

㈠被告未有原告所主張勞基法第14條第1項第5款、第6款等規定之情形：

1.原告固主張被告於110年2月19日調動原告至臺北醫美館服務，又安排原告於同年3月1日至同年月15日至新竹醫美館出勤，嗣要求原告自同年月16日起至板橋中山店上班，被告多次職務調動，未給予原告必要協助，有違反勞基法第10條之1規定等語，然為被告所否認，而按調職係指長期變更勞工之職務內容、職務種類或工作地點而言，如僅業務需要，臨時或短期指派勞工至同一企業內其他部門工作或學習，結束

後勞工仍回歸至原職工作，則非屬調職，而原告於110年2月19日調任至臺北醫美館係原告所申請轉調，惟因臺北醫美館當時尚未取得醫療機構開業執照，無法對外營業，故被告於等待臺北醫美館取得醫療機構開業執照期間，先安排原告於同年3月1日至同年月15日至新竹醫美館出勤，自同年月16日起至板橋中山店出勤，至臺北醫美館正式營業為止，顯見被告安排原告至新竹醫美館、板橋中山店工作，並無長久變更原告工作地點之意，僅為短期指派原告至其他門市工作，非屬勞基法第10條之1規定之範疇，自難認被告有違法調動之情形。

2.又原告主張其於任職期間，每日需工作10小時，被告未給予法定休息時間2小時，且為迎賓送客、開店前置作業及後續打掃結帳工作，常態性要求原告需提前出勤或延後退勤約0.5至1小時等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

⑴就原告之個人出勤期報表以觀（見本院卷一第169頁至第229頁），原告之出勤紀錄有超出門市營業時間之情形，然原告於本院審理時主張其於109年5月間、11月間、12月間、110年1月間、2月間多次自行在系統刷退後，又拍照留存其真實下班時間，並提出照片為證（見本院卷二第73頁至第113頁），而被告之上下班刷到退系統未曾設有阻擋或限制員工刷到退時間之情事，為兩造所不爭執，原告若確有延後下班之情形，仍可在系統留下其正確下班時間，原告卻有前揭自行操控刷退時間之舉，故原告之個人出勤期報表所載原告之刷到退時間是否屬實已非無疑義。再觀諸被告所制定之員工加班管理辦法第5.2條、員工出勤請假管理辦法1.0版第5.2.4.3條、第5.2.4.6條、2.0版第5.2.4.5條、第5.2.4.9條等約定（見本院卷一第254頁、第379頁、第395頁、第396頁）可知，被告設有加班申請制，即員工加班前需先取得權責主管同意，事後以「加班確認單」依實際之加班時數提出，經核決主管核准後始完成加班申請，且被告員工含原告確曾提出加班申請乙節，有加班確認單附卷可稽（見本院卷

一第257頁、第413頁至第425頁、卷二第191頁），另參以員工出勤請假管理辦法第5.2.4.4條明定「公司出勤系統具有門禁管制功能，採人員進出指紋刷卡，為有效管理上下班出勤刷卡紀錄，有效刷卡時間範圍為上班前30分鐘內及下班後30分鐘內，未於有效刷卡時間範圍內刷卡，應申請逾期補登，…」（見本院卷一第242頁），且被告稱該條內容之制定係為避免員工過早至工作場所或過晚離開工作場所等語（見本院卷二第121頁），雖原告之出勤時間確有超過門市營業時間之情形，然原告並未依前開工作規則事前申請加班及事後核實填寫加班確認單，且原告迄今未舉證證明被告有指示原告於超過門市營業時間執行職務之情形，尚難認原告有於門市營業時間外處理事務之必要，亦難認原告於門市營業時間外之時間係經被告同意而執行職務。

⑵復參以被告各分店之午晚餐之休息時間各為1小時，用餐休息時間視店務自行彈性排定乙節，為兩造所不爭執，並有被告制定之員工出勤請假管理辦法可憑（見本院卷一第377頁、第392頁、第393頁），且原告於109年9月至110年2月間之每日操作課程總時數僅於109年10月3日、同年月6日、同年11月5日、同年月10日有高於480小時，仍尚未超過600小時，其餘日期之操作課程總時數均遠低於480小時，均大致為200、300小時，最低甚至為50小時，此有原告上開期間操作課程總工時在卷可稽，衡以上開課程總時數僅為課程表定時數，且客戶施作課程前後尚需更換衣物、沖澡，再佐以原告所提出客戶預約表（見本院卷一第607頁至第641頁）可知，被告門市之來客為預約制，預約客戶之安排並非緊接，均留有空餘時段，且原告任職之門市同時段非僅有原告一位美容師工作，扣除原告為客戶施作課程之實際時間，堪認原告每日均可有2小時時間供其用餐休息，況原告迄今未就其於休息時間無法確實休息乙節提出任何證據以實其說，難認原告此部分主張與事實相符。

⑶原告此部分主張既無法證明，則原告請求被告給付105年3月

至110年2月之延長工時工資部分當屬無據。

3.另原告主張被告未將獎金據實申報為原告工資，而有高薪低報之情形，致未足額提繳勞工退休金及給付休息日延長工時工資不足等情，惟為被告所否認，經查：

⑴按工資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均屬之，勞基法第2條第3款亦有明文。而上開經常性給與，係勞基法施行細則第10條所列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，此觀之勞基法施行細則第10條規定即明。故工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準，核先敘明。

⑵原告雖主張原告之每月工資尚包括被告每月25日所發放之獎金等語，惟為被告所否認，而原告迄今未指明每月25日所發放之獎金為何，亦未提出被告確有發放之佐證，且原告任職於被告期間，被告給付原告之金額如被證20、被證21所示乙節，業如前揭三、兩造不爭執事項㈢所示，並無原告所指每月25日所發放之獎金，是原告此部分主張顯與事實不符，不足採信。

⑶又原告雖主張被告每年4月、8月、12月所發給之季發超額獎金、獎勵金及台北津貼應屬工資性質等語，惟依被告所制定

之員工薪酬管理辦法第5.3條之內容以觀（見本院卷一第279頁至第281頁），非經常性給與包括年節獎金、超基準效益獎金（即季發超額獎金）、久任獎金、各項加給（即含台北津貼）、其他獎金、獎勵金、年終獎金等，計算基準月份為每年3月、7月、11月，發放日為次月25日，而年節獎金、超基準效益獎金、加給項目開放員工預支，其中超基準效益獎金係為獎勵業績超過基準效益之績效獎金，金額依實際績效表現核給；台北津貼屬加給項目，係對符合各項專案加給或獎勵辦法之特定對象所給與之給付，而獎勵金係依出勤及工作表現給與之恩惠性獎勵，須視員工有無缺勤、年度補登次數超過6次且同一月份未補登第2次、當月遲到早退合計未超過3次，或合計未超過10分鐘以上、亦無懲處記錄始得領取等情無誤，參以被告稱超基準效益獎金之發放目的係為激勵士氣，並以團隊表現為計算基礎，並由盈餘獲利提撥分配給員工，其中亦包括被告為刺激運營上所付出之行政成本（包括但不限於廣告費及人事支援開銷等），而台北津貼係被告為補助員工因應台北物價較高之生活所按季發給之津貼，實為改善員工生活而為之費用補助措施等語（見本院卷一第136頁、第149頁），由此可知，被告所發放之季發超額獎金、獎勵金及台北津貼實屬勞基法施行細則第10條所定之給與無誤，且被告所發放之前揭獎金、津貼尚需視被告之盈餘狀況及勞工之工作表現、懲處情形所定，發放金額亦不固定，非單以勞工是否付出勞力為憑據，堪認被告所發放之季發超額獎金、獎勵金及台北津貼，實非為依原告勞務提出所為之對價給付，不屬勞基法第2條第3款規定之工資甚明，故原告主張季發超額獎金、獎勵金及台北津貼亦屬其工資之一部分實非有據，難以採信。

⑷既被告所發放之季發超額獎金、獎勵金及台北津貼非屬勞基法第2條第3款規定之工資，且原告於本院審理時亦自承除季發超額獎金、獎勵金及台北津貼外，被告其餘給付原告之數額均已計入工資，並據以提繳勞工退休金等語（見本院卷二

第10頁），則被告並無高薪低報之情形已堪認定，原告主張被告有提繳原告之勞工退休金不足及給付休息日延長工時工資不足額等節實非有據，故原告請求被告補提繳勞工退休金差額及給付休息日延長工時工資差額即不應准許。

4.從而，被告既未有勞基法第14條第1項第5款、第6款規定之情形，則原告於110年3月12日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約自不合法，惟因原告終止系爭勞動契約之意思表示已於同日到達被告，仍生原告自請離職之效力；又因原告為自請離職，被告無給付資遣費及開立非自願離職證明書之義務，是原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證書當屬無據。

㈡至原告請求被告給付失業給付差額及交通費部分：

1.因被告未有高薪低報之情形，業如前述，而原告離職前6個月之每月工資均未逾被告為原告投保之月投保薪資2萬8800元，有原告於109年9月至110年3月之薪資單可佐（見本院卷一第158頁至第164頁），則原告離職後所領取之失業給付自無短少，是原告主張其受有失業給付短少之損失5萬5440元與事實不符，不予採信。

2.又原告主張遭被告違法調動至新竹醫美館出勤上班，被告並未補貼足額之交通費等語，然被告未違法調動原告至新竹醫美館乙節，已如前述，而原告所主張高鐵來回費用260元（見本院卷一第59頁、第61頁）其已於110年3月9日向被告申請出差旅費，並經被告核准發給，有原告填寫之出差旅費報支單暨所檢附之高鐵交易紀錄等件影本為證，而其餘原告所主張花費之停車費、油資等費用，原告並未向被告申請出差旅費，或於前揭申請高鐵來回費用時一併申請，且其迄今未舉證證明前揭停車費、油資為其出差所生之交通費用，是原告請求被告給付交通費2095元亦非有據。

五、綜上所述，被告既未有勞基法第14條第1項第5款、第6款規定之情形，則原告依據上開事由終止系爭勞動契約自非合法，僅生自請離職之效力，故原告依勞基法第19條、第24條

第1項第1款、第2款、第2項、勞退條例第12條第1項、第14條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項、第38條第3項等規定、被告之員工差旅管理辦法及系爭勞動契約，請求被告給付資遣費、平日及休息日之延長工時工資、交通費、失業補助差額，及開立非自願離職證明書，並補提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

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　　112　　年　　2　　月　　22　　日

書記官　王曉雁