

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第268號

原告 蘇心華

訴訟代理人 高奕驤律師

陳立涵律師

被告 康大資訊股份有限公司

法定代理人 祁楚輝

訴訟代理人 林宏都律師

蔡穎瑩律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年5月11日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表利息欄所示之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔85%，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣7500元為原告預供擔
保，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87年6月15日起任職於被告，最後工作日為108
年7月3日，因多年工作認真負責，經被告於103年升任為
專案稽核協理，並再於106年晉升為應用軟體部門協理，
兩造約定工資為新臺幣（下同）13萬3000元，然於108年5
月6日被告竟不附理由發出人事異動通知，逕將原告由原
屬部門主管之應用軟體部門協理職位，降職為資深業務經
理，並調低原告工資為11萬3000元，並溯及自108年5月1
日生效。

（二）被告據以調整原告職務之原因，係稱原告擔任部門主管期
間部門員工離職比例偏高，然其中有部分係因死亡、生病

或因由被告資遣，部分因職涯規劃離職，核與原告無涉，與前任主管離職24人相比，原告任職期間離職人數為27人。而原告擔任主管期間屬於獲利排名第二部門，並無放任專案不管導致嚴重虧損情形，而比較被告106年、107年其他部門淨利，業績下滑5成，是被告將原告帶領部門業績下滑歸責於原告，並非可採。被告之部門專案進行需部門人員相互合作，原告任職部門主管期間執行專案縱遭罰款，被告全部歸咎於原告，逕認原告不適任主管職，而將原告降為業務經理，不當調整勞動條件，具有不當動機及目的。且被告之工作規則中並未有降薪懲罰之項目，其稱依照規定將原告調離主管職並取消主管加給，係因人設事，該懲戒並未事前明示公告，程序並非妥當，顯為權力濫用。被告此不利之工資及勞動條件變更，原告已於法定期間30日之108年6月3日以八德大湳郵局370號存證信函通知被告，依勞動基準法第14條第1項第6款規定於108年7月3日終止勞動契約，並依法給付資遣費及兩造約定之離退金。

(三) 原告之年資全部適用勞動基準法舊制，自87年6月15日至108年7月3日止，舊制基數為21年又1個月，離職前之平均工資為12萬6333元，得請求資遣費266萬3521元。又原告在職期間均工作繁重，工時冗長，年度加班時數超過2000小時，特別休假不斷遞延，累積可觀之休假日天數，106年以前累積之休假天數從未計算工資，是原告主張未休假之特別休假應有30日，請求折算未休假工資12萬6333元。末兩造於96年4月間約定被告應給付原告離退金53萬2575元。末原告係以勞動基準法第14條第1項所列事由終止勞動契約，應得請求被告發給非自願離職證明書。爰依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條、第38條第3項、第19條規定及兩造約定，請求被告給付資遣費、特別休假折算工資、離退金，並發給非自願離職證明書。

(四) 並聲明：被告應給付原告322萬2429元，及其中278萬9854

元自108年8月3日起至清償日止，其中53萬2575元，自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應開立非自願離職證明書予原告；願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告之工資原為11萬3000元，因表現優良提拔原告成為軟體部門主管，嗣因被告員工給薪原則之內部規範，於108年起生效，而於108年3月1日起給予主管加給2萬元，然原告擔任部門主管期間，無法帶領部門人員，導致部門人員流失嚴重，期間45位員工離職，且部門績效持續低迷人員縮編，並因專案管理失當，導致2年4個月間共有31筆罰款，累計金額261萬7718元，專案中時程拖延，導致公司商譽、信用受損。針對前開疏失，董事長並於108年上半年針對原告執行6次在職訓練，並要求其他主管直接接手、處理原告工作，然仍無改善，被告因將原告調離主管職務而取消主管加給，此應係被告公司之管理權責，且係符合被告公司工作規則第32條、第20條之約定範疇。

（二）被告依照前開職務變動而取消主管職位加給2萬元，該主管職務加給係屬擔任主管期間之恩惠性給予，工資維持不變，且自應用系統事業部門主管調整為部門資深業務經理，工作性質及內容大部分均與先前相同，僅調離主管管理工作，未對工作條件為不利之變更。被告公告後，原告旋即口頭向接手主管鐘輝春表示擬離職，並著手收拾座位，復又以存證信函通知被告終止勞動契約，均屬自請離職。自不得請求給付資遣費及發給非自願離職證明書。

（三）再縱原告主張之資遣費有理由，亦非如原告所述均適用舊制，原告應自96年5月1日適用新制年資。又被告公司之離職退休辦法退規定，僅限於自請離職或退休始得請求離退金，如遭資遣則無請求權，是該離退金與資遣費之請求不得併存，而被告已於111年1月10日支付離退金53萬2575元予原告，原告請求並無理由。且縱原告得請求資遣費，前

開離退金應視為資遣費之預付。再原告固主張歷年特別休假均未休畢，然其中105年9月22日以前特別休假，均已罹於時效。而自106年6月15日至108年8月3日共計102日之特別休假，原告已休51.75日，未休天數為50.25日，嗣被告折算84.5日之工資，總計31萬5458元予原告，並無未給付之特別休假工資等語置辯。並聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷一第97頁、第464頁）：

（一）原告自87年6月15日起任職於被告公司，108年7月3日為最後工作日。

（二）原告於103年1月9日起擔任專案稽核協理，於106年1月1日擔任應用系統事業部門協理，於108年5月1日起擔任應用系統部門資深業務經理。

（三）原告於108年6月3日寄發如本院卷一第61至63頁所示之存證信函予被告。

四、本院之判斷：

（一）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。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。原告於107年6月29日為事業部協理，職等28，月薪11萬3000元；於108年3月1日之調整，職等28，職稱協理，除前開月薪，每月加給職位加給2萬

元；108年5月1日之調整，職等28，職稱為資深業務經理，月薪相同，無前開職位加給等情，有人事薪資異動通知書在卷可佐（見本院卷一第445至449頁），可認被告確實於108年5月1日調動原告職位自協理改為資深業務經理。而就此職務調動，已據被告抗辯係原告任職主管期間，離職人員過多、專案時程拖延、虧損及績效不佳所為之調動所致。就部門內員工離職率過高，並需由被告董事長對原告為在職訓練等情，被告已提出原告任職期間之員工離職申請單及在職訓練過程之電子郵件為佐（見本院卷一第297至312頁、卷二第120至163頁）。前開電子郵件內容略為：由被告董事長要求原告於108年4月3日、108年4月10日至董事長辦公室為在職訓練，原告並應事先準備提供相關資料。可認原告擔任主管期間，確實存有人員離職、人才流失，需予以在職輔導之情形。原告雖主張前開離職係因被告公司福利環境不佳及他人職涯規劃非可歸責原告，而自離職申請單所載事由，固難佐係因原告行為所致，然可認客觀上原告基於主管職責，亦負有義務改善前開情形，遂由董事長在職輔導。次就原告任職部門主管期間專案遭罰款部分，業據被告提出罰款彙總表、專案罰款收據為佐（見本院卷二第219至309頁），其中屢有因延履約遭客戶罰款情形，是被告抗辯原告部門主管期間屢有延遲情形導致罰款，亦非全然無據。原告固稱專案需多部門配合，且駐點人員遲到、更換專案經理均不能歸責原告云云，然原告既為部門主管，負有職責管理專案人員、控制專案時程，當不能全以需各部門配合及前開事由卸責。末就原告負責之專案虧損情形部分，亦據被告提出因台北市政府財產管理系統3專案虧損227萬3000元虧損，而由被告董事長於107年12月4日要求原告提出報告、改善計畫之電子郵件為佐（見本院卷一第273頁）。再就原告部門與其他部門損益比較情形，亦據被告提出被告各部門損益情況表為佐（見本院卷二619頁），均可見原告所屬部門確有

01 目標損益達成率不佳兼成長率衰退之情形。原告雖主張此
02 係因公司營運狀況不佳，各部門均有衰退所致，非可歸責
03 於原告云云。然自被告其餘部門於106年、107年均大致維
04 持相同損益目標，僅原告之部門達成率低、成長率亦衰
05 退，可徵確實存有績效降低之情形。綜此，原告擔任主管
06 期間，確實存有人員離職人才流失、專案延遲，虧損及績
07 效降低之情形，雖其中部分未有證據可佐係因原告之故，
08 然被告基於原告在職主管期間前開部門綜合表現不佳，而
09 將原告調離主管職，均難認此調動為有不當動機及目的。
10 原告固另主張工作規則僅有記過、降級，均未明確規範懲
11 處得以調離主管職，其事先明示公告，違背明確性，而有
12 權力濫用云云。然被告既基於企業經營之自主權及業務上
13 營運之必要，在合理之範圍調離原告主管職務，且並非以
14 削減原告權益為目的，而無權利濫用情形，自應尊重被告
15 指揮監督員工之人事自主權，原告主張亦非可採。

16 (二) 按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨
17 勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基
18 於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職
19 位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之
20 工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資
21 總額減少，即認該調職違法（最高法院98年台上字第600
22 號判決要旨參照）。原告自108年3月1日起，領取前開主
23 管加給2萬元，有人員薪資異動通知書在卷可佐（見本院
24 卷一第447頁），可認該2萬元係因原告擔任主管所給予之
25 薪資加給，其既經被告於108年5月1日調離主管職，而已
26 擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以
27 工資總額減少，即認被告對工資條件為不利益之變更違反
28 勞動基準法第14條規定。是以原告以此為由，以八德大湳
29 郵局370號存證信函通知被告，依勞動基準法第14條規定
30 於108年7月3日終止勞動契約，即無理由，其依同條規定
31 準用同法第17條規定，給付被告給付資遣費暨依照同法第

01 19條規定請求開立非自願離職證明書，亦無理由。

02 (三) 不休假加班費

03 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
04 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
05 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終
06 止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項
07 定有明文。兩造於工作守則第25條約定，不可歸責於被告
08 之原因未能於當年度休完年假，得保留一年（見本院卷一
09 第421頁）。依前規定及約定，原告得於年度終結前，請
10 求被告給付本年度特別休假及前一年度遞延之特別休假折
11 算工資。復按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他
12 1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5
13 年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民
14 法第126條、第144條第1項分別定有明文。本件原告係於1
15 10年9月3日提起本件訴訟，有起訴狀暨本院收狀戳在卷可
16 稽（見本院卷一第9頁），則被告抗辯於起訴前原告得請
17 求之特別休假工資拒絕給付，應屬有據。又兩造就原告特
18 別休假日數、已休日數，均同意以本院卷二第423至430頁
19 所示表格為主（見本院卷三第6頁）。其中原告104年特別
20 休假剩餘10.25日（得遞延至105年度請求工資）、105年
21 剩餘16.875日、106年15.125日、107年0.375日、108年1
22 9.75日，共計62.375日。被告並已給付以84.5日計算之特
23 別休假工資共計31萬5458元予原告，亦為原告所不爭執
24 （見本院卷三第6頁），被告並無積欠特別休假折算工
25 資。綜此，原告之特別休假工資，其中罹於時效部分，被
26 告得拒絕給付，未罹於時效部分，被告亦已給付，原告請
27 求自87年起迄今特別休假折算工資，並非有據。

28 (四) 被告已清償離退金，僅利息部分未清償。

29 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
30 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
31 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經

債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。經查，被告已依照員工離職退休辦法，於111年1月10日給付53萬2575元清償等情，亦為原告所不爭執（見本院卷三第6頁），然因原告於起訴時即已催告給付，則原告請求被告應自起訴狀繕本送達翌日即110年9月24日（見本院卷一第81頁）起至清償日即111年1月10日止，以前開金額計付法定遲延利息（詳如附表），應屬有據，至原告請求之其餘部分，均無理由，應予駁回。

五、綜上，原告請求被告給付如附表所示離退金之利息，為有理由，至其依據勞動勞基準法第14條第4項準用同法第17條、第38條第3項、第19條規定及兩造約定，請求被告給付資遣費、特別休假折算工資、離退金之本金，並發給非自願離職證明書，均為無理由，不應准許，應予駁回。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第1項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額，至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 5 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

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 111 年 6 月 8 日
書 記 官 林 祐 均

01

據以計算之本金	利息
新臺幣53萬2575元	自民國110年9月24日至111年1月10日止按週年利率5%計算之利息。