

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第335號

原告 洪宜旬
訴訟代理人 陳業鑫律師
許弘奇律師
複代理人 張仁興律師
被告 特家股份有限公司

法定代理人 李麗秋
訴訟代理人 魏千峯律師
複代理人 林士凱律師
訴訟代理人 徐榕逸律師（解除委任）
複代理人 張漢陞律師（解除委任）

上列當事人間給付退休金差額等事件，本院於民國115年6月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣8萬7471元，及自民國113年10月16日起至
清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之5；餘由原告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣8萬7471元為原告預供擔
保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

本件被告特家股份有限公司之法定代理人原為A 0 4，嗣於
訴訟繫屬後變更為李麗秋，有被告公司變更登記表附卷可稽
（本院卷二第175至177頁），並經其具狀承受訴訟（同卷第
174頁），核與民事訴訟法第170條、第175條第1項規定相
符，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

- 01 (一)原告於民國86年10月7日起任職特力屋股份有限公司（下稱
02 特力屋公司），後於97年8月1日轉以新制計算勞工退休金，
03 再於104年7月1日調動至被告公司，並約定原告上開年資併
04 計、一年工資13個月、每月工資新臺幣（下同）13萬5000
05 元、工資於次月5日發放，兩造並簽立「特家股份有限公司
06 聘僱契約書總公司正職」（下稱系爭聘僱契約）。
- 07 (二)被告前於106年間，違法以勞動基準法（下稱勞基法）第12
08 條第1項4款之事由解僱原告，原告對其提起確認僱傭關係存
09 在等訴訟，經臺灣高等法院（下稱高院）以111年度重勞上
10 更一字第1號判決確認兩造間僱傭關係存在，嗣被告提起上
11 訴，經最高法院於112年6月20日以112年度台上字第1281號
12 裁定駁回上訴確定（下合稱前案判決）。被告乃於112年8月
13 16日通知原告於同年月21日復職，原告如期前往報到，並於
14 當日請求被告給付前案訴訟期間之工資、特別休假未休折算
15 工資（下稱特休未休工資）等，惟被告遲至112年9月5日始
16 支付前案訴訟期間工資，迄未給付如附表一編號1、2之特休
17 未休工資，已違反勞基法第22條規定，原告得依同法第14條
18 第1項第5款規定終止契約。
- 19 (三)被告於112年8月21日即原告報到當日，交付載有月薪調降為
20 7萬5000元、調任桃園楊梅倉儲理貨職之人員異動通知單
21 （下稱系爭異動通知單），欲對原告進行懲戒調動。被告顯
22 係因前案敗訴而對原告為不利勞動條件變更，惡意減免原告
23 權益，無視原告原職為財務會計而將原告調任與專業不符之
24 職位，阻撓原告復職；另原告居住臺北市內湖區，被告無端
25 調動至桃園楊梅倉，亦未提供必要協助，且要求於收受異動
26 通知單翌日即應赴任，忽視被告家庭事務安排及家庭生活利
27 益，顯然欠缺企業經營上之必要，且有重大勞動條件不利益
28 變更，所為調動違反勞基法第10條之1規定；另依特力集團
29 獎懲管理辦法（下稱系爭獎懲辦法）第四條第4.1規定，懲
30 戒程序應先由原告之「權責主管」與原告進行溝通、說明懲
31 處原因，並據以建立獎懲建議表，再依核決權限逐級核准，

始得作成懲處通知，然被告於112年8月21日逕行交付已製作完成之獎懲通知單，違反上開程序規定；此外，原告於報到當日被迫面對被告壓力以確認工資款項及接受懲戒調動等職場不法侵害情事，被告違反職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，原告於上開終止契約之電子郵件中已向被告申訴遭受職場不法侵害，惟被告未依法開始調查程序，是被告已違反勞動契約及勞動法令，原告得依勞基法第14條第1項第6款終止契約。原告遂於同日以電子郵件向被告表示依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定為終止契約之意。

(四)原告有積欠工資、違法懲戒調動、職場不法侵害等違反勞動法令情事，兩造間勞動契約於112年8月21日經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款合法終止；縱認被告之懲戒或調動合法，原告不接受被告之調職處分，亦得依系爭獎懲辦法第四條第4.3(5)（即被告提出之系爭獎懲辦法第四條第4.3(6)）之規定終止契約，被告亦應依該規定給付原告如附表一編號3、4之資遣費及退休金。另被告於終止契約時已符合退休資格，並已請求被告給付舊制勞工退休金年資退休金（下稱舊制退休金），計算舊制退休金時，應以月平均工資13萬5000元計算，然被告是以其嗣後主張終止契約日認定原告之月平均工資，至短少給付如附表一編號4之退休金差額。又被告原應於112年9月20日給付退休金，然遲至113年5月15日始給付，亦應給付如附表一編號5所示之遲延利息。爰依勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項、106年1月1日勞基法修正施行前之勞基法施行細則第24條第3款、現行勞基法施行細則第24條之1第2項第2款、第9條、勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項、第2項，請求被告給付如附表一所示請求項目及款項。並聲明：被告公司應給付原告189萬5787元，及其中57萬2344元自112年6月20日起、其中13萬5000元自112年8月22日起、其中110萬972元自112年9月20日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告答辯：

02 (一)原告於106年間利用職務上知悉之公司營運資訊，私相授受
03 以成本價3折獲取被告正常銷售之貨品，並使被告負擔運
04 費，經被告於106年11月27日依勞基法第12條第1項第4款予
05 以解僱。原告不服提起民事訴訟，經前案判決認原告確有違
06 反工作規則，惟情節非達到得予解僱程度，確認兩造間僱傭
07 關係存在，該案於112年6月20日確定。被告於同年7月12日
08 收受最高法院112年度台上字第1281號民事裁定後，旋就復
09 職事宜與原告委任之律師進行協調，原告復於同年7月21日聲
10 請臺北市政府勞資爭議調解，兩造乃於同年8月7日達成於11
11 2年9月6日前通知原告辦理復職手續之共識。

12 (二)原告於112年8月21日以電子郵件向被告公司表示依勞基法第
13 14條第1項第5款、第6款終止與被告公司之勞動契約，乃屬
14 無據。

15 1. 前案判決認原告於106年間確有違反被告所訂之系爭獎懲辦
16 法，且亦認原告仍可勝任出備貨等原有工作及勝任非主管
17 職；原告於前案審理中，就涉及解僱最後手段性之「有無其
18 他可安置工作」之爭執中，再三表示同意接受職務調動。前
19 案判決確定後，被告通知原告復職到任，然因前案訴訟期間
20 歷時約6年之久，期間被告業已因營運需求而進行部門整
21 併，原告前所擔任職務改由更高職階人員取代，無從依原職
22 務安置，被告遂以企業經營管理因素、原告專長及能力、原
23 告前於被告公司之違失情形，並依兩造聘僱契約第1條第7
24 項，派任原告復職擔任物流管理專案經理，其復職前後工作
25 內容如附表二所示，雖單位、職稱有所不同，然工作屬性一
26 致，並無勞動條件不利益變更，此調動係基於企業經營之必
27 要，尚非不當，乃符合勞基法第10條之1規範意旨。

28 2. 另前案判決命被告給付原告之金額，因涉及中間收入扣除、
29 訴訟費用及利息之計算，被告業已分別於112年8月7日、15
30 日，與原告訴訟代理人許弘奇律師再三討論，原告於復職報
31 到日前有與律師充分討論及對帳之時間，惟仍未於復職報到

01 日前與被告確認帳目是否無疑，被告於原告復職報到時再與
02 其進行核對，並告以將於112年9月5日撥付薪資款，嗣依約
03 於112年9月5日交付票面金額888萬3079元支票一紙，結清兩
04 造於112年8月21日前之薪資及前案判決主文所示各項給付，
05 被告並無拖延給付薪資情形。

06 3. 112年8月21日之會議中，兩造為避免爭議均同意錄音，原告
07 亦多次致電其許弘奇律師，被告並無給予原告壓力等不法侵
08 害情形。原告未能就其所指被告之不法侵害提出事證，其所
09 指稱前述情形，亦僅係兩造間勞務職務權利義務認知不同，
10 尚不涉及職場不法侵害。另依兩造間勞動契約，被告本有調
11 動原告職位權限，況被告係遵循前案判決意旨對原告為懲戒
12 調職，縱原告不願接受調職，亦不構成不法侵害。被告並無
13 積欠原告薪資，亦未違反契約或勞動法令，原告主張依勞基
14 法第14條第1項第5款、第6款之規定終止本件勞動契約，並
15 無理由。

16 (三)被告終止契約不合法，遲未就任新職，被告基於勞資爭議處
17 理法第8條冷卻期之限制，於112年10月3日始以律師函向原
18 告表示因其未就任新職而以曠職計，並依勞基法第12條第1
19 項第6款，與原告終止契約，該函於同年月4日到達原告，故
20 應以112年10月4日為兩造勞動契約終止日，被告並以是日結
21 算原告舊制退休金。

22 (四)就原告主張如附表一所示請求項目及金額答辯如附表一被告
23 答辯意見欄所示。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，
24 願供擔保請准宣告假執行。

25 三、兩造不爭執事項（本院卷一第325至326頁，並依判決內容調
26 整文句）

27 (一)原告於86年10月7日起任職特力屋公司，後於97年8月1日轉
28 以新制計算勞工退休金。嗣於104年7月1日調動至同一集團
29 之被告公司，擔任「品牌代理業務部（營運支援）」之資深
30 經理，並約定原告上開年資併計、月薪13萬5000元。

31 (二)高院以111年度重勞上更一字第1號判決確認兩造僱傭關係存

01 在，被告提起上訴，經最高法院於112年6月20日以112年度
02 台上字第1281號裁定駁回上訴確定。

03 (三)被告於112年8月16日通知原告於同年月21日復職。

04 (四)原告於112年8月21日復職，被告於當日上午交付原證4之
05 「人員異動通知單」(本院卷一第47頁)，告知原告將調動
06 職務至「數位商務及品牌代理業務部/後勤支援部/物流及商
07 品行政處(物流管理)」擔任專案經理，月薪為7萬5000
08 元。原告不接受調動，並於同日下午3時45分寄送電子郵件
09 予被告公司，為終止勞動契約意思表示，並請求被告公司給
10 付訴訟期間薪資、特休未休折算工資、資遣費及舊制退休
11 金。

12 (五)被告訂定如原證6之系爭獎懲辦法(本院卷一第51至55
13 頁)。

14 (六)被告於112年9月5日依前案訴訟判決結果，給付原告自106年
15 11月27日起迄112年8月20日含年終獎金之薪資、訴訟費用及
16 利息，共計888萬3079元。原告於113年5月15日以轉帳方式
17 將相應之利息所得稅金退至被告公司帳戶，金額共計13萬19
18 78元。

19 (七)被告於112年10月3以律師函通知原告，依勞基法第12第1項
20 第6款規定終止勞動契約，該通知於112年10月4日到達原
21 告。

22 (八)被告以112年10月4日為兩造間勞動契約終止日，並以退休金
23 基數22、契約終止前6個月平均月薪12萬1774元，結算原告
24 舊制退休金，於113年5月15日給付原告舊制退休金267萬902
25 8元。原告於同日將被告公司漏未扣繳之退休金所得稅金1萬
26 5030元，匯回被告公司帳戶。

27 (九)原告主張於106年至110年訴訟期間有特別休假未休，若有理
28 由，其日數為127日1.5小時；若原告得領取此期間之特休未
29 休折算工資，其金額為57萬2344元。

30 (十)原告主張於111年間有特別休假未休，若有理由，其未休日
31 數為30日；若原告得領取此期間之特休未休折算工資，其金

01 額為13萬5000元。

02 ☐ 若原告請求被告給付舊制退休金差額有理由，其差額為29萬9
03 72元。

04 ☐ 若原告得向被告公司請求遲延給付舊制退休金之利息，則此
05 部分遲延利息為8萬7471元。

06 四、兩造爭執事項（本院卷一第326至327頁，並依判決內容調整
07 文句）

08 （一）原告於112年8月21日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規
09 定終止本件勞動契約，有無理由？本件勞動契約終止日為
10 何？

11 （二）原告依勞工退休金條例第12條第1項、第2項請求被告給付資
12 遣費81萬元，有無理由？

13 （三）原告請求被告給付106年至110年間之特休未休工資57萬2344
14 元、111年間之特休未休工資13萬5000元，有無理由？

15 （四）原告請求被告給付舊制退休金差額29萬972元，有無理由？

16 （五）原告主張被告給付舊制退休金267萬9028元部分，有遲延給
17 付情形，應給付自112年9月20日起至113年5月14日止之遲延
18 利息8萬7105元，有無理由？

19 五、得心證之理由

20 （一）前案判決認定原告利用其擔任被告公司業務部營運支援處經
21 理而獲知商品切貨價格職務之便，指示下屬以低價購入被告
22 商品，並由被告負擔運費之行為，屬其任管理職在紀律上無
23 法以身作則之行為，其因而取得以低於市場行情購買系爭商
24 品之利益，有違廉潔誠信，原告之行為有違失，屬系爭獎懲
25 辦法第四條4.3(1)22之行為乙節，於本件有爭點效：

26 1. 按爭點效，係指法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當
27 事人所主張或抗辯之重要爭點，本於當事人辯論結果所為之
28 判斷，除非顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推
29 翻原判斷之情形，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之
30 他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷
31 （最高法院114年度台上字第343號判決意旨參照）。

01 2. 經查，被告代理國外品牌「forlife」商品之經銷，於106年
02 7月24日召開出清庫存會議，原告因而知悉商品將以約成本
03 價2.8折切貨出口至菲律賓。原告遂於同年8月2日告知另一
04 員工黃品芬（下逕稱其名），欲以切貨價格購入41件商品，
05 並於取得品牌經理陳鼎誠同意、付款後，將之寄送至原告家
06 中；復於同年10月31日再以相同價格購入109件商品，並於
07 同年11月10日送至原告家中，上開商品運費均由被告負擔
08 （兩次行為合稱系爭行為），原告之系爭行為係利用其職務
09 上獲知上情之便，指示下屬謀取私利，並由被告負擔運費，
10 屬系爭獎懲辦法4.3(1)22任管理職在紀律上無法以身作則之
11 行為，惟依其行為態樣，若遽予免職處分，有違比例原則，
12 故被告所為解僱不合法等情，業經前案判決確定，有前案判
13 決書附卷可稽（本院卷一第153至166頁、第179至181頁）並
14 經本院調閱前案案卷資料核閱無誤。核本件訴訟原告、被告
15 與前案判決之當事人同一，且本件訴訟與前案判決均有爭執
16 原告系爭行為是否合於系爭獎懲辦法而應為懲處，並經前案
17 列為重要爭點作成判斷，上開爭議業於前案訴訟中經充分舉
18 證及攻防，且為適當完全之辯論，兩造所受之程序保障相
19 當，原告亦未提出足以推翻原判斷之新訴訟資料，該判斷又
20 非顯然違背法令，依前揭說明，此項判斷即有爭點效之適
21 用，兩造於本爭點不得再為相反之主張，法院亦不得作相異
22 之判斷，以符民事訴訟法之誠信原則。

23 （二）本件勞動契約於112年8月21日經兩造合意終止：

24 1. 按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，或雇主違反勞動契約
25 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終
26 止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。
27 查原告於112年8月21日以電子郵件（下稱原告終止契約郵
28 件）向被告稱「我今天依公司通知復職，公司在最高法院11
29 2年度台上字1281號判決確認我與公司僱傭關係存在後，至
30 今仍未依法給付我107年至111年間之特休未休折算工資、10
31 6年11月28日至112年7月31日之工資，又對我有職場不法侵

01 害、違法調動、違反懲戒規定等違法行為，因此我現在要依
02 勞動基準法第14條第1項第5款及同條項第6款規定，向公司
03 終止勞動契約，請公司給付我積欠工資、特休未休工資、資
04 遣費及勞退舊制退休金」等語，向被告為終止契約之意思表
05 示，嗣被告人資部門人員蔡佳安（下逕稱其名）於同日晚間
06 6時59分回覆稱：「已收到您的意見.....」等語，有雙方
07 往來電子郵件附卷可佐（本院卷一第49頁至50頁、第170至1
08 71頁），且兩造均不爭執，足認原告終止契約之意思表示於
09 112年8月21日到達被告。

10 2. 原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止契約無理由：

- 11 (1)兩造經前案判決確認僱傭關係存在，被告提起上訴，經最高
12 法院於112年6月20日以112年度台上字第1281號裁定駁回上
13 訴確定，被告於同年7月12日收受該裁定，有最高法院送達
14 證書可參（最高法院112年度台上字第1281號卷第117頁）。
15 又前案判決係以附表形式記載被告應給付原告之各期間薪
16 資、年終及利息等款項，薪資期間自107年2月起至原告復職
17 日止，長逾6年，被告為確認原告復職日、應給付之總額及
18 給付方式等，本需相當之作業時間，況原告於112年7月21日
19 即就復職爭議申請勞動調解，雙方於112年8月7日在調解程
20 序中達成「資方於112年9月6日以前通知勞方辦理復職手
21 續」之共識，有中華民國勞資關係協進會開會通知單、勞資
22 爭議調解紀錄在卷可憑（本院卷一第183至186頁），另被告
23 透過徐榕逸律師於112年8月15日以電子郵件寄送試算訴訟賠
24 償彙整資料予原告訴訟代理人，並於翌（16）日通知原告於
25 同年月21日復職，於原告復職日亦再與商討款項確認事宜等
26 情，亦有該電子郵件、報到通知書及原告提出之當日錄音光
27 碟及譯文在卷可佐（本院卷一第45頁、第187頁、第267至30
28 5頁），且為原告所不爭執，足見被告於收受最高法院駁回
29 上訴之裁定後即積極就應給付原告之金額、原告復職日等與
30 原告進行磋商及確認，並於雙方協商之通知復職截止日前20
31 日即已通知原告復職，未見刻意拖延、消極回應之情形，可

01 認被告有依前案判決意旨履行給付義務之意願，縱於原告前
02 往報到之同年月21日未及給付工資，亦難認有損害勞工權益
03 之虞，則原告未待合理作業期間，於甫報到當日即以被告尚
04 未給付106年11月28日至112年7月31日之工資為由，依勞基
05 法第14條第1項第5款終止契約，自屬無據。

06 (2)按勞基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心
07 疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，令勞工於休假日休
08 息為原則，而非使勞工藉此增加工資。故解釋上須以勞工因
09 雇主業務需要，致其特別休假未能休畢，始得請求給予該特
10 別休假工資；若雇主未要求勞工於休假日工作，勞工自不得
11 請求雇主於休假日受領其勞務給付，並給付加班之工資（最
12 高法院112年度台上字第827號、110年度台上字第811號判決
13 意旨參照）。本件原告於106年11月間遭被告違法解僱，嗣
14 前案判決確認兩造僱傭關係存在，原告於112年8月21日復職
15 等情，為兩造所不爭執，是原告於106年11月28日起至111年
16 間，實際並未在被告公司服勞務，此期間雖因被告預示拒絕
17 原告提供勞務而有受領勞務遲延情形，仍應依勞動契約給付
18 該段期間之薪資，然原告既未提供勞務，事實上處於休假狀
19 態，被告亦未要求原告於休假日服勞務，自不得請求被告給
20 付特休未休工資。故原告以被告未給付107年至111年間之特
21 休未休工資為由，依勞基法第14條第1項第5款終止本件勞動
22 契約，亦屬無據。

23 3. 原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約無理由：

24 (1)原告稱其於報到當日被迫面對被告之壓力，接受懲戒調動等
25 職場不法侵害情事，被告違反職業安全衛生法第6條第2項第
26 3款所規定預防不法侵害之義務，原告已於上開終止契約之
27 電子郵件中向被告申訴遭受職場不法侵害，惟被告未依法開
28 始調查程序，故原告依勞基法第14條第1項第6款終止契約等
29 語。然原告於112年8月21日終止契約電子郵件中僅泛稱被告
30 有職場不法侵害行為，未具體陳明所指侵害行為為何，且於
31 提出職場不法侵害之指控時即表示終止契約，被告非僅不及

01 回應，遑論開啟調查，原告遽以上開事由主張依勞基法第14
02 條1項第6款規定終止契約，實不足採。

03 (2)被告所為調職處分合法：

04 ①按法院判決確認勞雇間僱傭關係存在，雇主應予勞工復職，
05 所謂復職，應以不合法解僱前原勞動條件為基礎，規範意旨
06 在保障勞工之工作權，惟考量雇主之營運、組織及管理之必
07 要性，未必有原職位可供勞工復職時，在使勞工受有原勞動
08 條件保障前提下，應得改以其他適當之職位，而不以原職位
09 為限。亦即，雇主提供之適當職位須具有營運管理之必要性
10 及合理性，不得恣意，如此始能兼顧勞雇雙方權益，方屬平
11 允。準此，倘勞工原為主管職，於復職無原職位時，在其原
12 有勞動條件受保障下，雇主改以其他非主管職供其復職，應
13 檢視雇主是否符合經營管理必要性、合理性，若無恣意情事
14 者，應為法之所許。再者，雇主調動勞工工作，不得違反勞
15 動契約之約定，並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則，
16 立法意旨亦在使雇主所為調動應受權利濫用禁止原則之規
17 範，判斷標準仍需視調動在業務上有無必要性、合理性（最
18 高法院115年度台上字第621號判決意旨參照）。又調職通常
19 伴隨勞工職務、職位、勞務提供地及工資等給付內容之變
20 更，如雇主係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱
21 人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工
22 作，致受領之給付有所調整，尚不得遽認調職違法。

23 ②被告所屬之特力集團於106年4月1日就員工之獎懲訂頒集團
24 獎懲管理辦法，為兩造所不爭執，然原告提出之集團獎懲管
25 理辦法（即原證6，本院卷一第51至55頁）與被告提出之系
26 爭獎懲辦法（即被證14，本院卷一第379至383頁）內容有
27 異，前者之懲處條款無免職規定（本院卷一第53頁），難認
28 係被告於前案據以對原告進行免職懲處所適用之規範，況被
29 告提出之系爭獎懲辦法與前案訴訟中提出者內容相符（本院
30 107年度重勞訴37號卷第139至149頁），並經前案確定判決
31 採為事實認定之基礎，故被告於本件提出之系爭獎懲辦法應

為真，自可採信。

- ③依系爭獎懲辦法第四條4.3(1)22規定，員工有「管理職在紀律上無法以身作則，情節重大，或經勸導後仍無法改善」之情形者，得予以免職；同條4.3(6)、(7)則分別規定「一級至三級懲處得視情況處以降職或減薪之罰則，員工如不同意，則依勞動基準法第14條辦理。」、「符合免職要件，但未達免職程度者，得依個案事實及情節輕重，酌情予以一級至三級懲處」，有系爭獎懲辦法在卷可憑（本院卷一第381至382頁）。查被告之系爭行為屬系爭獎懲辦法第四條4.3(1)22「任管理職在紀律上無法以身作則」之行為，但依其行為態樣，尚未達免職程度等情，業據說明如前所述。然原告擔任主管職，仍透過下屬以系爭行為獲得個人利益，並使被告負擔寄送商品予原告之運費，其未能秉持對被告之忠實義務，謹守紀律以為下屬表率，則被告拒絕原告回復原職，並改依同條4.3(6)、(7)之規定對原告降職、減薪，進行懲戒調動，應認適法。又原告逾6年未在被告公司提供勞務，且不適於擔任主管職，其工作能力、對各職務適配程度，本非被告於其復職前可完全掌握，適當之復職職務有賴雙方溝通以確認。然原告於112年8月21日會談過程中，對於被告將其調派至如附表二所載「數位商務及品牌代理業務部/後勤支援部/物流及商品行政處」擔任專案助理乙事，僅稱其無相關專業、懲處過重，並一再表示希望回復原職，未就適當之職務與被告進行溝通，有前開對話錄音譯文可證（本院卷一第276至281頁），原告僅以被告未將其恢復原職、原薪，遽指被告有違法調動之情形，難認可採。原告另以其居住在臺北市內湖區，主張被告違法將其調動至桃園市楊梅區等語，惟原告當時戶籍地在桃園市桃園區，為原告所不爭執，被告以戶籍所在地考量調動地點實無不當，且原告於112年8月21日獲知工作地點在楊梅後，並未提及有何交通上的不便利，有上開錄音譯文可參（本院卷第276頁以下），原告亦未舉證證明被告係刻意刁難、遠調他處，其此部分主張尚難

01 採信。另被告前於106年間所為免職即解僱之處分業經前案
02 判決認定無效，則被告就系爭行為另為懲處，並無原告所稱
03 一事二罰情形。

- 04 ④系爭獎懲辦法第四條4.1規定「權責 (1)提報人：將『獎懲建
05 議表』呈被提報人之權責主管核准後，與被提報人溝通獎懲
06 原因；(2)權責主管：了解員工被提報獎懲之原因，並核准
07 『獎懲建議表』；(3)人力資源單位：依獎懲原因簽註條款與
08 意見，並將相關資料歸檔；(4)被提報人：經提報人溝通後，
09 於『獎懲通知單』上簽名確認。」（本院卷一第380頁）；
10 同條4.4規定「作業流程(1)提報人填寫『獎懲建議表』，並
11 諮詢人力資源單位獎懲程度；(2)提報人將『獎懲建議表』呈
12 權責主管核准；(3)提報人將『獎懲建議表』交回人力資源單
13 位；(4)人力資源單位發出『獎懲通知單』；(5)提報人依『獎
14 懲通知單』與被提報人溝通獎懲內容。」（本院卷一第382
15 至383頁）。查被告就原告之系爭行為進行懲處，並調動其
16 職務，職務變動情形如附表二所示，此有被告於112年8月21
17 日交付原告之人員異動通知單（本院卷一第47頁）可證，且
18 原告未為爭執，足以認定。原告雖主張被告未踐行前置溝通
19 程序即作成獎懲建議表決定，違反系爭獎懲辦法第四條4.1
20 之懲處程序規定等語，然該第四條4.1僅為人員權責之規
21 定，並非懲處程序規定，懲處作業流程應係規定於同條4.
22 4。且依該作業流程規定，在作成獎懲建議表、獎懲通知單
23 後，始由提報人依獎懲通知單與被提報人進行溝通。另本件
24 懲處作業過程業據證人即被告公司法務人員A 0 0 01證稱：
25 原告於112年8月7日要求以原職原薪復職，但原職已有安排
26 其他主管，且人資表示原告有前案發生，不可能使其以原職
27 原薪復職。本案獎懲提報人是人資，人資提出獎懲辦法予核
28 決主管即人資主管江琦玉（英文名MANDY，下逕稱其名）、
29 營運長A 0 4（英文名ROBIN，下逕稱其名）、董事長兼執
30 行長李麗秋（英文名JUDY，下逕稱其名）等人，並取得全數
31 主管同意，原告調職單位是權責A 0 4轄下之數位商務及品

01 牌代理業務部，故A 0 4亦為原告權責主管。內部行文（即
02 被證16，本院卷二第13至14頁）是由我製作，行文前已向主
03 管報告，行文第2頁有江琦玉、A 0 4簽署英文名，又當天
04 李麗秋不在辦公室，A 0 4遂當場致電李麗秋，並於通話結
05 束後註記「已報告李董、電話APPROVED」等內容。112年8月
06 21日與原告會談當天，我、蔡佳安均有參加，時長約3小
07 時，有提到要將原告調職到楊梅，因為原告住所在桃園，以
08 為這樣離原告比較近等語（本院卷第二第87至93頁）。此
09 外，被告於112年8月21日即由人資人員蔡佳安向原告說明懲
10 處內容並進行溝通，且告知調為專案經理、工作地點在楊梅
11 等情，原告則堅持被告應回復其原職位，並稱懲處過重、其
12 欲申訴等語，有原告提出之當日錄音光碟及譯文在卷可憑
13 （本院卷一第267至305頁），另被告當日交付原告之人員異
14 動通知單亦載明異動後之單位名稱、職稱及薪資等，應認被
15 告業已踐行系爭獎懲辦法所定懲處程序。

16 ⑤從而，被告所為調職有其業務上必要性及合理性，應認適
17 法。原告主張被告違法調動、違反懲處規定等，據此依勞基
18 法第14條第1項第6款規定終止契約，實屬無據。

19 (3)原告拒絕調動，得依系爭獎懲辦法第四條4.3(6)規定終止契
20 約：

21 查勞基法第14條第1項規定，有該項各款所訂情形之一者，
22 勞工得不經預告終止契約；另「一級至三級懲處得視情況處
23 以降職或減薪之罰則，員工如不同意，則依勞動基準法第14
24 條辦理。」，此為系爭獎懲辦法第四條4.3(6)所明定。是
25 以，員工拒絕被告之降職或減薪處分，被告雖不得據此終止
26 契約，仍同意員工得不經預告終止契約（此部分說明另參下
27 述(三)2.），然其性質上與勞基法第14條第1項各款可歸責
28 於雇主之終止事由有別，應屬勞資雙方合意終止。查原告於
29 112年8月21日即拒絕被告所為調職處分，有上開錄音譯文及
30 終止契約電子郵件可證，依前揭規定，原告得不經預告終止
31 契約。從而，原告於同日以電子郵件向被告為終止契約之意

01 思表示，其意思表示於同日到達被告，本件勞動契約即於當
02 日經兩造合意終止。

03 (4)綜上，原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止契約雖無理
04 由，惟因其不同意調職處分，得依被告所訂系爭獎懲辦法第
05 四條4.3(6)規定，不經預告終止勞動契約，本件原告終止契
06 約之意思表示於112年8月21日到達被告，該契約即已終止。

07 (三)原告請求給付新制資遣費無理由：

08 1. 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
09 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
10 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
11 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
12 平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平
13 均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算
14 之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞工退休金條
15 例（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項定有明文。查本件
16 原告之退休金制度自97年8月1日起轉為勞退新制，則其新制
17 資遣費之請求，應適用勞退條例第12條第1項規定，僅於勞
18 動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職
19 業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時計給。本件勞
20 動契約係經兩造合意終止等情，既經認定，自非屬上開規定
21 所示得請求資遣費之情形。從而，原告依勞退條例第12條第
22 1項規定請求被告給付資遣費，為無理由。

23 2. 按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
24 辭句，民法第98條定有明文。另依勞基法第14條第4款規
25 定，同法第17條關於資遣費之規定，於依第14條第1項規定
26 終止契約之情形準用之。又系爭獎懲辦法第四條4.3(6)規定
27 「一級至三級懲處得視情況處以降職或減薪之罰則，員工如
28 不同意，則依勞動基準法第14條辦理。」，然所稱「依勞基
29 法第14條規定辦理」，究僅係重申勞基法第14條之規定，抑
30 或賦予勞工得不經預告任意終止契約之權利，又其採用勞基
31 法第14條規定之範圍為何，均非無疑。惟核其規範目的，應

01 係為避免勞資雙方無法就降職或減薪處罰達成共識，導致勞
02 務給付義務內容懸而未決之情形，應認被告有賦予員工不經
03 預告終止契約之權利之意，以期即早確定勞動契約內容，然
04 尚無從逕認被告有依勞基法第14條第4項「第十七條規定於
05 本條終止契約準用之」規定，給付資遣費之意，因被告若有
06 給付資遣費之意，逕將勞基法第17條載入即可，無再透過同
07 法第14條第4項準用之理。而原告就其與被告間有給付資遣
08 費協議乙節，未提出其他事證供本院審酌，其逕依系爭獎懲
09 辦法第四條4.3(6)規定請求資遣費，尚難憑採。

10 (四)原告請求被告給付特休未休工資均無理由：

11 原告於106年11月28日起至111年間並未在被告公司服勞務，
12 事實上處於休假狀態，被告亦未要求原告於休假日服勞務，
13 原告不得請求特休未休工資等情，業認定如前所述（參「得
14 心證之理由」二、2(2)）。則原告請求如附表一編號1、2之
15 特休未休工資，均屬無據。

16 (五)被告應給付舊制退休金差額29萬972元及遲延給付其餘舊制
17 退休金之利息8萬7105元：

18 1. 按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍
19 服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其
20 適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年
21 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第
22 20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24
23 條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工
24 資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約
25 後30日內發給，勞退條例第11條第1項、第2項各有明文。
26 又勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給
27 付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約
28 而喪失，否則雇主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規
29 避給付退休金之義務，殊非勞基法之立法本旨。

30 2. 被告對於原告符合法定退休要件，得自請退休並請求給付舊
31 制退休金等情均不爭執，惟辯稱原告於112年8月21日所為終

01 止不合法，本件勞動契約係於112年10月4日經被告終止，以
02 此計算6個月內平均工資應為12萬1774元，被告已據此計給
03 舊制退休金267萬9028元，並無短少等語。然本件勞動契約
04 已於112年8月21日終止，業經本院認定如前所述，被告自不
05 得再於112年10月4日終止本件勞動契約，依上開說明，被告
06 應以6個月內之平均工資即13萬5000元計算原告之舊制退休
07 金，並於112年9月19日前給付完畢。然被告遲至113年5月15
08 日始按12萬1774元之平均工資計付舊制退休金267萬9028
09 元，則原告請求給付舊制退休金差額及利息，自屬有據。又
10 被告對於原告計算之舊制退休金差額29萬972元及利息8萬74
11 71元均不爭執（不爭執事項□、□），故原告如附表一編號
12 4、5之請求均有理由。

- 13 3. 另按有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；
14 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
15 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
16 訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
17 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
18 但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其
19 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民
20 法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有
21 明文。查被告原應於終止勞動契約後30日內即112年9月19日
22 前給付舊制退休金完畢，惟上訴人迄未給付差額29萬972
23 元，此部分應自112年9月20日起，負遲延責任；另其餘舊制
24 退休金267萬9028元自112年9月20日起至113年5月15日止所
25 生之利息，則屬無確定期限之金錢債權，兩造未約定遲延利
26 息利率，而本件起訴狀繕本於113年10月15日送達於被告
27 （本院卷一第97頁），是被告就此部分應自起訴狀繕本送達
28 被告之翌日即113年10月16日起，負遲延責任。

29 六、綜上所述，本件原告依勞退條例第11條第2項等規定請求被
30 告給付舊制退休金差額29萬972元及自112年9月20日起至清
31 償日止按週年利率百分之5計算之利息；另給付遲付其餘退

休金所生之利息8萬7471元及自113年10月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為雇主即被告部分敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行；另依同條第2項規定，宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 7 月 22 日
勞 動 法 庭 法 官 張 淑 美

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 115 年 7 月 22 日
書 記 官 林 宜 霈

附表一：原告請求項目及金額暨被告答辯意見

編號	請求項目及金額	請求金額計算式	被告答辯意見
1.	106年至110年間之特休未休工資57萬2344元	(月薪13萬5000元 □30日□8小時)×1 27天又1.5小時=5 7萬2344元	原告自106年11月28日起迄112年8月20日未實際在被告公司服勞務，自不得請求該期間特休未休之工資；況原告請求期間之特別休假日數均係於解僱期間，且原告有為他公司服勞務情形；而被告未曾要求原告服勞務，原告乃完整受領此期間之薪資，則其實際上係處於有薪假狀態；復自112年8月22日起持續曠職至被告與之終止勞動契約，尚非因業務需要或被告要求所致特休未能休畢，不符勞基法第38條特別休假規定，被告拒絕結算，乃有理由。
2.	111年度特休未休工資13萬5000元	月薪13萬5000元 □30日×30日=13 萬5000元	
3.	新制資遣費81萬元	月平均工資13萬5000元×新制資遣費 基數6=81萬元	(1)兩造間勞動契約終止日應為112年10月4日有如前述，被告並以該日結算原告舊制退休金，且陸續通知原告至被告公司辦理退休金申請程序，惟因兩造間就契約終止日

			認知不一而遲未辦理，被告遂逕向臺灣銀行及主管機關申請退休準備金動支，並依勞基法第55條第1項第1款，以原告舊制年資自86年10月7日起迄97年8月1日、核准退休日為112年10月4日、核准退休時6個月內月平均工資12萬1774元結算之，於113年5月15日給付原告舊制退休金267萬9028元（計算式：12萬1774元×22基數＝267萬9028元），且業經原告簽收，是原告請求被告給付退休金差額29萬972元，乃無理由。
4.	舊制退休金差額29萬972元	月平均工資13萬5000元×勞退舊制基數22－被告113年5月15日給付267萬9028元＝29萬972元	(2)縱以原告主張之終止日即112年8月21日為兩造終止僱傭契約日，原告月平均工資應為13萬1774元，得主張之資遣費應為79萬644元（計算式：13萬1774元×基數6＝79萬644元）。
5.	已給付之舊制退休金267萬9028元之自112年9月20日起至113年5月15日止，按週年利率5%計算之利息8萬7471元	267萬9028元×(239/366)×5%＝8萬7471元	就舊制勞工退休金申請程序，涉臺灣銀行勞工退休準備金專戶動支程序，需由被告填寫原告相關資料報請主管機關進行申請，嗣由臺灣銀行核發退休金支票後，方得委請原告前往被告公司領取退休金支票；原告於被告公司任職多年，知悉舊制退休金須向臺灣銀行信託部申請，且金額有誤無從補正；而兩造就勞動契約終止日認知不同，原告遲未完成被告公司內部退休金申請程序；被告公司遂自行向臺灣銀行、主管機關申請退休準備金動支，並於113年5月15日給付原告舊制退休金。原告遲不願依相關程序提出申請退休在前，復主張被告給付遲延在後，認被告應給付自112年9月20日起至113年5月14日止之遲延利息8萬7471元，自屬無稽。

附表二：原告調職前後職務內容對照

異動內容	異動前	異動後
公司別	特家股份有限公司	特家股份有限公司
單位名稱	品牌代理業務部（營運支援）	數位商務及品牌代理業務部/後勤支援部/物流及商品行政處
職等	8	7
職稱	資深經理	專案經理

(續上頁)

01

薪資	新臺幣13萬5000元	新臺幣7萬5000元（新職務敘薪自000年0月00日生效）
----	-------------	-------------------------------