臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第144號

上　訴　人　宬世環宇國際媒體股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　余祈霖

000000000000000000

訴訟代理人　廖玉玲

000000000000000000

被上訴人　　洪英資

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年5月26日臺灣士林地方法院109年度湖勞訴字第1號第一審判決提起一部上訴，本院於109年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國91年4月8日起受僱於上訴人，擔任廣告業務人員，工作地點在臺中，108年3月起每月薪資為新臺幣（下同）3萬元，並約定次月給薪。詎上訴人未經伊同意，於108年8月5日及9月5日給付7月份及8月份工資時，擅自減薪各3,000元，復於同年8月12日令伊調動至臺北營業所上班，未考量伊從臺中調到臺北的各項生活因素，違反勞動基準法（下逕稱勞基法）第10條之1規定，伊為此依同法第14條第1項第5款及第6款之規定，於同年9月5日以存證信函為終止勞動契約之意思表示。爰依勞基法第17條第1項、第19條及勞工退休金條例（下逕稱勞退條例）第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費27萬7,500元，並開立非自願離職證明書予伊。伊於98年2月至5月、98年6月至101年9月、101年10月至105年3月間各月應領薪資依序為3萬7,000元、4萬3,000元、3萬5,000元，上訴人高薪低報，未提繳足額勞

工退休金，計短少4萬8,972元，併依勞退條例第31條規定，請求上訴人如數提繳至伊設於勞工保險局（下稱勞保局）之退休金專戶（被上訴人於原審請求108年7、8月短少工資、特別休假未休工資、車資、勞保老年給付損失部分未據兩造聲明不服，非本院審理範圍）。

二、上訴人則以：108年8月12日函無自翌日起調動被上訴人至臺北上班之意，當時係希望與被上訴人就勞動條件、薪資等工作事項當面進行協議，因協議未果，故持續於同年月26日再次通知被上訴人於翌日北上，當日伊先請被上訴人先行整理過去工作資料，並計畫安排後續會議時間，但其於當日下午3點40分請病假提前下班，並於隔日即同年月28日請特別休假至同年9月6日，伊即於同年9月2日接獲勞資爭議調解會議開會通知，復於同年9月6日收受被上訴人通知終止勞動契約之存證信函，完全無時間可以安排工作協商事宜，伊實迫於無奈，被動接受被上訴人片面終止勞動契約之要求，其應係自願離職，不得請求伊給付資遣費、開立非自願離職證明書。伊現已無法覓得被上訴人104年12月以前薪資資料，依勞保局之認定，伊僅需補提繳2萬4,768元等語，資為抗辯。

三、原審判決：上訴人應給付被上訴人30萬8,575元（即108年7月、8月短少工資6,000元、資遣費27萬7,500元、特別休假未休工資2萬3,000元、車資2,075元），提繳4萬8,972元至被上訴人設於勞保局之退休金專戶，及開立非自願離職證明書給被上訴人，並依職權為准予假執行及附條件為免假執行之宣告，駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提起一部上訴，聲明：㈠原判決主文第一項命上訴人給付超過3萬1,075元部分，第二項命上訴人提繳超過2萬4,768元部分，第三項命上訴人開立非自願離職證明書部分，及各該部分假執行之宣告，均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。（上訴人就原審判決命其給付108年7、8月短少工資、特別休假未休工資、車資，提繳勞工退休金2萬4,768元部分，被上訴人就

原審駁回其請求勞保老年給付損失部分，均未據上訴，業已確定）

四、兩造不爭執事項（見原審卷第45-46頁、本院卷第112、113頁）：

㈠被上訴人自91年4月8日起受僱上訴人。

㈡上訴人於108年8月12日對被上訴人發出調職函（下稱系爭調動函）。

㈢如被上訴人終止勞動契約為有理由，上訴人對於被上訴人得請求之資遣費數額為27萬7,500元，不爭執。

㈣上訴人業已補提繳勞工退休金2萬4,768元。

五、得心證之理由：

被上訴人主張上訴人未經其同意擅自減薪，並調動其至臺北工作，調動不合法，其業已依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，上訴人應給付資遣費27萬7,500元，開立非自願離職證明書；另上訴人短提繳勞工退休金4萬8,972元，扣除確定之2萬4,768元，尚有差額2萬4,204元等語，均為上訴人否認，並以前詞置辯。兩造爭點為：㈠被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，是否合法？㈡被上訴人依勞基法第17條第1項、第19條及勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費27萬7,500元，並開立非自願離職證明書，是否有理由？㈢除確定之2萬4,768元外，被上訴人依勞退條例第31條規定，請求上訴人提繳勞工退休金差額2萬4,204元，是否有理由？

㈠被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，是否合法？

1.按雇主有不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者之情形者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。

2.經查，被上訴人於108年9月5日以台中西屯郵局第595號存證信函，以上訴人自108年7月起違法減薪、於108年8月違法調

動等為由，主張終止勞動契約，上訴人於108年9月6日收受存證信函乙節，為兩造不爭，並有存證信函可稽（見原審卷第79-81頁）。堪認被上訴人主張其係依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約等語，洵屬有據。又被上訴人主張108年3月起月薪3萬元，上訴人於同年8月、9月給付薪資時，均各短少3,000元，並請求上訴人給付乙節，業經原審判決認定上訴人應如數給付，上訴人就此亦未提起上訴，則被上訴人前開主張自為可採，其以此為據，主張上訴人未依勞動契約給付報酬，而依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，已為合法。

3.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。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。查：

⑴系爭調動函記載：「洪英資小姐（即被上訴人）為公司中南部業務人員…公司所出版之刊物最後一期為108年6月號，之後所有雜誌已全面停刊。因此，公司已開始進行人事調整與轉型，故請洪英資自108年8月13日星期二起將轉調至台北公司，期許同仁共體時艱，一起奮鬥。本文自發文後隔日起生效，特此說明。若有任何問題請於發文三日內親自至台北公司提出及討論」之內容（見原審卷第37頁），可認上訴人因所出版之刊物於108年6月號停刊，擔任業務人員之被上訴人已無刊物可行推銷刊登廣告，亦無其他公司事務可供駐在臺中之被上訴人從事之情形，而於108年8月13日將派駐在公司臺北營業址外之被上訴人調回臺北之營業所。又兩造雖不爭

執系爭調職函發出後，兩造曾進行協商，被上訴人於此期間亦未至臺北上班一情，但上訴人於108年8月27日告知被上訴人：「以後會請您每日上下班簽到」等語，有電子郵件足證（原審卷第91頁）。參諸上訴人在發行之雜誌停刊後，在臺中已無工作可供被上訴人從事，堪認上訴人確實以系爭調職函調動被上訴人至臺北工作，上訴人以兩造協商之過程，忽略前述證據，主張無調動之意云云，顯屬無據。

⑵上訴人因臺中已無工作可供被上訴人從事，而需調動被上訴人至臺北工作，固屬企業經營上所必須。然被上訴人住所在臺中，若工作地點變為臺北，距離住所已有相當之距離，不論被上訴人是每日通勤之自行開車前往或搭乘大眾運輸工具前往，將因此增加其通勤時間或因而支出之油費或交通費，又或是至臺北租屋上班，亦將因此增加租屋支出，且無法兼顧照料家人之責，顯然對被上訴人之生活造成極大之不便，然上訴人以系爭調職函調動被上訴人時，並未表明可提供哪些補助或必要之協助，迄至被上訴人於108年8月27日至臺北與上訴人會面時，亦未告知，是被上訴人主張本件調動違反勞基法第10條之1所規定之原則，損害其權益，而有違反勞動法令之情形等語，尚非無據。

4.從而，被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止勞動契約，應認兩造間勞動契約於108年9月6日發生終止效力。

㈡被上訴人依勞基法第17條第1項、第19條及勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費27萬7,500元，並開立非自願離職證明書，是否有理由？

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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條

第1 項定有明文。查兩造間勞動契約，業經被上訴人於108年9月6日依勞基法第14條第1項第5款、第6款合法終止，前經認定；且上訴人就資遣費數額為27萬7,500元不爭執。是被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費27萬7,500元，為有理由。

2.次按，勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明定。兩造間勞動契約既由被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止，自符合就業保險法所稱「非自願離職」之定義，是被上訴人依勞基法第19條規定，主張上訴人應發給非自願離職證明書，同有理由。

㈢除確定之2萬4,768元外，被上訴人依勞退條例第31條規定，請求上訴人提繳勞工退休金差額2萬4,204元，是否有理由？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於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六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。

2.被上訴人主張其之98年2月至5月、98年6月至101年9月、101年10月至105年3月間每月應領薪資依序為3萬7,000元、4萬3,000元、3萬5,000元，上訴人高薪低報而短繳勞工退休金4萬8,972元等語，上訴人則抗辯104年薪資資料已不存，且勞保局認定之短繳金額為2萬4,768元，被上訴人不得請求差額2萬4,204元等語。

3.經查，被上訴人所有之帳戶存摺內頁交易明細（下稱系爭交易明細）顯示（見原審卷第115-135頁）：

⑴上訴人於98年2月至102年2月間，每月5日或6日或7日均匯付

薪資予被上訴人，同日被上訴人所有之帳戶亦均有現金存入（101年1月除外），每月上訴人匯款金額與同日現金存入金額之總和如下：①98年2月至5月：3萬5,705元、3萬5,771元、3萬5,779元或3萬5,814元。②98年6月至101年9月：除101年1月僅由上訴人匯入2萬4,934元外，其餘各月總額為4萬1,279元、4萬1,566元、4萬1,705元、4萬1,734元、4萬1,751元、4萬1,753元、4萬1,755元、4萬1,756元、4萬1,761元、4萬1,763元、4萬1,772元、4萬1,807元、4萬1,828元、4萬1,834元、4萬1,839元、4萬1,840元或4萬1,843元。③101年10月至102年2月：3萬3,646元或3萬3,577元。

⑵102年2月至103年11月間，除103年2月提早於前月28日一次轉入3萬3,659元外，其餘各月5日或6日或7日均一次轉入3萬3,577元或3萬3,659元或3萬3,694元。

⑶103年12月至105年2月每月5日或6日或7日轉入或由上訴人轉入薪資，同日被上訴人所有之帳戶亦均有現金存入，二筆金額加總之數額為3萬3,659元或3萬4,025元或3萬4,041元或3萬4,060元。

⑷105年3月7日、4月6日、5月5日上訴人依序一次薪資轉帳3萬4,060元、3萬4,060元、3萬3,763元。

⑸觀諸⑴之③、⑵、⑶可知，101年10月至105年5月間之當月5日或6日或7日現金存入之數額及上訴人匯付薪資數額加總之數額，與上訴人一次給付之薪資數額，均約莫3萬3,000餘元。又被上訴人主張其於105年2月至105年4月間月薪為3萬5,000元，核與上訴人所提被上訴人薪資明細相符（見原審卷第89頁）；參諸員工實領薪資常需扣除其應自行負擔之勞健保費及福利金等費用。是以，被上訴人主張其於101年10月至105年3月間每月應領薪資為3萬5,000元等語，堪可採信。前述⑴之①、②之情形亦類此節，被上訴人主張其98年2月至5月、98年6月至101年9月間每月應領薪資依序為3萬7,000元、4萬3,000元，亦尚屬可取。

4.被上訴人之98年2月至5月、98年6月至101年9月、101年10月

至105年3月間每月應領薪資，依序為3萬7,000元、4萬3,000元、3萬5,000元，前已敘及，揆諸前開說明，上訴人應依序以3萬7,000元、4萬3,000元、3萬5,000元對應勞工退休金月提繳分級表之月提繳工資3萬8,200元、4萬3,900元、3萬6,300元之6%，為被上訴人提繳勞工退休金，即98年2月至5月間4個月、98年6月至101年9月間40個月、101年10月至105年3月間42個月，上訴人應提繳之總額為20萬6,004元（計算式：38,200×6%×4＋43,900×6%×40＋36,300×6%×42＝206,004）。惟上訴人迄至原審辯論終結前，僅就上開期間提繳15萬6,942元，有被上訴人之已繳納勞工個人專戶明細資料可證（見原審卷第141-148頁），應尚有4萬8,972元未繳。

5.上訴人雖主張其僅需補提繳2萬4,768元，被上訴人不得再請求其提繳差額2萬4,204元，並提出勞保局109年4月30日保退三字第00000000000號函暨附件為證（見本院卷第27-39頁）。但勞保局係基於被上訴人每月工資不固定之認定，而依勞退條例第3條、第14條、第15條及施行細則第15條規定為計算，而本件由前述認定可知，被上訴人之月薪並無每月不固定之情，勞保局計算依據顯與本院認定不同，要難以勞保局之計算而認上訴人僅需補提繳2萬4,768元，上訴人此一抗辯，難認有據。

6.從而，除原審判決已確定補繳之2萬4,768元外，被上訴人依勞退條例第31條規定，請求上訴人提繳勞工退休金差額2萬4,204元，應屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第19條、勞退條例第12條第1項、第31條規定，請求上訴人給付資遣費27萬7,500元，並開立非自願離職證明書，暨除原審判決已確定之2萬4,768元外，應提繳勞工退休金2萬4,204元至被上訴人在勞保局之勞工退休金專戶，自屬正當，應予准許。從而原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

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

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　趙雪瑛

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　109　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　郭晉良

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。