

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第125號

上訴人 黃永昇

被上訴人 法商阿爾斯通運輸股份有限公司台灣分公司

法定代理人 藍禮祖

訴訟代理人 沈以軒律師

吳泓毅律師

林峻宇律師

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113年4月8日臺灣士林地方法院112年度勞訴字第80號第一審判決提起上訴，並為聲明之減縮，本院於114年11月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於駁回上訴人後開第二項至第六項之訴部分，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。
- 二、被上訴人應給付上訴人新臺幣柒拾柒萬壹仟柒佰柒拾伍元，及自民國一一二年六月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被上訴人應給付上訴人如附表一「A」欄所示本息。
- 四、被上訴人應提繳新臺幣壹萬肆仟壹佰玖拾陸元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
- 五、被上訴人應給付上訴人新臺幣伍萬貳仟肆佰捌拾元，及自民國一一二年七月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 六、被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。
- 七、其餘上訴駁回。
- 八、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之八十四，餘由上訴人負擔。
- 九、本判決主文第二項所命給付得假執行。但被上訴人如以新臺

01 幣柒拾柒萬壹仟柒佰柒拾伍元為上訴人預供擔保，得免為假
02 執行。

03 十、本判決主文第三項所命給付得假執行。但被上訴人如各以附
04 表一「C」欄所示金額為上訴人預供擔保，得免為假執行。

05 十一、本判決主文第四項所命給付得假執行。但被上訴人如以新
06 臺幣壹萬肆仟壹佰玖拾陸元為上訴人預供擔保，得免為假
07 執行。

08 十二、本判決主文第五項所命給付得假執行。但被上訴人如以新
09 臺幣伍萬貳仟肆佰捌拾元為上訴人預供擔保，得免為假執
10 行。

11 事實及理由

12 壹、程序方面：

13 一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思
14 定其應適用之法律，為涉外民事法律適用法第20條第1項所
15 明定。查被上訴人為外國法人（見本院卷第281、282頁），
16 本件具有涉外因素，為涉外民事事件。上訴人基於兩造間之
17 勞動契約等法律關係提起本件訴訟，兩造均同意以我國法為
18 準據法（見本院卷第286、287頁），則依上規定，應以我國
19 法為準據法。

20 二、次按於第二審為訴之變更，非經他造同意，不得為之。但減
21 縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第446條
22 第1項但書、第255條第1項但書第3款定有明文。查上訴人於
23 原審請求被上訴人給付資遣費新臺幣（下同）93萬7,220元
24 本息，嗣於本院減縮為請求被上訴人給付92萬1,805元本息
25 （見本院卷第307、308頁），核屬減縮應受判決事項聲明，
26 應予准許。

27 貳、實體方面：

28 一、上訴人主張：伊自民國102年7月22日起任職於被上訴人擔任
29 號誌測試經理，月薪為15萬7,863元，伊於107年8月底遭被
30 上訴人違法解僱，伊就此對被上訴人提起確認僱傭關係存在
31 之訴，業經本院於111年9月20日另案以109年度重勞上字第4

01 6號判決（下稱前案訴訟）確認兩造僱傭關係存在確定。被
02 上訴人於111年11月16日進行復職會議並提供職缺供伊選
03 擇，因被上訴人未明確列出各職缺之薪資，伊當即表示無法
04 決定，且向被上訴人表達應回復原職位及薪資，及不得有勞
05 動條件不利益之變更。嗣被上訴人於111年12月1日指派伊擔
06 任測試工程師之新職（下稱新職），每年薪資共計108萬
07 元，伊當場表示不同意及要求協商。然後續協商未果，伊又
08 分別於111年12月7日、11日以電子郵件告知被上訴人之人資
09 經理，不同意片面調降薪資及為其他勞動條件不利之變更，
10 但被上訴人不予理會。伊即以被上訴人違反勞動基準法（下
11 簡稱勞基法）第10條之1及第14條第1項第5、6款等規定，於
12 112年4月26日寄發存證信函予被上訴人，為不經預告終止勞
13 動契約之意思表示，並請求被上訴人給付資遣費92萬1,805
14 元、111年12月1日起至112年5月1日止短少之薪資共34萬1,5
15 77元、提撥不足之勞工退休金（下稱勞退金）1萬4,196元、
16 特休未休之工資2,262元、111年12月1日復職起至112年3月3
17 1日會計年度截止日之短期激勵獎金（下稱系爭獎金）11萬4,0
18 34元。爰依兩造間之勞動契約、勞基法第17條、第19條、第
19 38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12
20 條、第14條第1項及系爭獎金方案員工手冊，求為判決：（一）
21 被上訴人應給付上訴人92萬1,805元，及自112年6月1日起至
22 清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被上訴人自111年12月
23 1日起至112年4月30日止，按月於每月最末一日給付上訴人6
24 萬7,863元及112年5月1日之2,262元，並自各期次月1日起至
25 清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被上訴人應給付
26 上訴人2,631元，及自112年6月1日起至清償日止，按年息
27 5%計算之利息。（四）被上訴人應提繳1萬4,196元至上訴人勞
28 退金專戶（下稱系爭專戶）。（五）被上訴人應給付上訴人11萬
29 4,034元，及自112年7月1日起至清償日止，按年息5%計算
30 之利息。（六）被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

31 二、被上訴人則以：伊因上訴人之原職已不存在，遂提供復職日

01 起6個月預計職缺供上訴人選擇，因上訴人消極不予選擇，
02 伊考量上訴人專長及經歷，於111年12月1日調動上訴人擔任
03 新職，並依新職之敘薪每月全額給付9萬元，伊並無違反勞
04 基法第14條第1項第5款規定。又上開調動屬於迴避資遣型調
05 動，符合勞基法第10條之1規定，且上訴人於111年12月1日
06 至新職後，僅於111年12月7日、11日為反對之表示，其後即
07 在新職提供勞務至112年4月26日，再無反對之表示，則上訴
08 人屬默示同意新職調動，其終止勞動契約已逾勞基法第14條
09 第2項之除斥期間。另伊特採採曆年制，且於年度開始即預
10 先給予員工該年度可行使之特休，惟員工未全年任職，將扣
11 回超休之特休對價。況上訴人於112年度年中離職，享有之
12 特別休假為6.5日，然迄至兩造勞動契約終止日，上訴人已
13 請休19.5日，則上訴人超休13日之對價即3萬9,000元應予扣
14 回，伊依休假規則主張抵銷。此外，系爭獎金係具勉勵、恩
15 惠性質之給與，非勞基法定義之工資，依照勞基法第29條規
16 定，上訴人任新職尚未滿一年，不符合全年工作要件，伊無
17 庸給付系爭獎金予上訴人等語，資為抗辯。

18 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即命被上訴人應
19 給付上訴人3萬0,600元，及自112年7月1日起至清償日止，
20 按年息5%計算之利息，並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就
21 其敗訴部分，提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決不利於上訴
22 人部分廢棄。(二)上開廢棄部分：1.被上訴人應給付上訴人92
23 萬1,805元，及自112年6月1日起至清償日止，按年息5%計
24 算之利息。2.被上訴人自111年12月1日起至112年4月30日
25 止，按月於每月最末一日給付上訴人6萬7,863元及112年5月
26 1日之2,262元，並自各期次月1日起至清償日止，按週年利
27 率5%計算之利息。3.被上訴人應給付上訴人2,631元，及自
28 112年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被上
29 訴人應提繳1萬4,196元至系爭專戶。5.被上訴人應給付上訴
30 人11萬4,034元，及自112年7月1日起至清償日止，按年息
31 5%計算之利息。6.被上訴人應開立非自願離職證明書予上

01 訴人。(三)聲明第(二)1.至5.項，願供擔保請准宣告假執行。被
02 上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔
03 保請准宣告免為假執行。

04 四、兩造不爭執事項（見本院卷第135頁）：

05 (一)上訴人自102年7月22日起任職於被上訴人擔任號誌測試經
06 理，每月約定薪資為15萬7,863元，並每月提繳9,000元至系
07 爭專戶。

08 (二)兩造於107年間因確認僱傭關係存在之訴，經前案訴訟確認
09 兩造僱傭關係存在。被上訴人於111年11月15日以電子郵件
10 通知上訴人於111年11月16日討論後續工作安排，被上訴人
11 於討論當日提供上訴人工作職缺表，上訴人於111年11月23
12 日通知被上訴人「關於你所提供之現有職缺，因與本人專長
13 及過去工作內容不相符，請在勞動條件不變的情況下，按公
14 司過去的作法，在考量本人之專長及能力後，直接指派工
15 作。」。

16 (三)被上訴人於111年11月30日通知上訴人於111年12月1日至內
17 湖辦公室報到復職。上訴人於111年12月7日、111年12月11
18 日以電子郵件向被上訴人表示不同意公司片面調降薪資及其
19 他勞動條件不利之變更。

20 (四)上訴人於112年4月26日寄發存證信函予被上訴人，以被上訴
21 人違反勞基法第10條之1及第14條第1項第5、6款規定，為不
22 經預告終止勞動契約之意思表示。

23 (五)被上訴人於112年5月5日以上訴人無故曠職3日為由，通知上
24 訴人終止兩造間之勞動契約。

25 五、得心證之理由：

26 (一)上訴人終止兩造之勞動契約是否有據部分：

27 1.按所謂復職，應以資遣不合法前原有之勞動條件為基礎，始
28 符合法意。是以，復職乃原勞動條件之延續，有關職務、薪
29 資、工作內容及地點等，均應以原勞動條件為據，復職後勞
30 雇雙方雖非全然不得再變動勞動條件，但應循原勞動契約
31 (含工作規則)為之，且受勞基法所定最低勞動條件保障之

01 限制，例如雇主欲調動勞工工作，不得違反勞基法第10條之
02 1之規定，以保障受僱者之工作權益，合先敘明。

03 2.經查，被上訴人前以上訴人原任職之信義松山案保固期間屆
04 至，工作量大幅減少為由，依據勞基法第11條第2款及第4款
05 規定終止與上訴人間之勞動契約，經上訴人提起前案訴訟，
06 經前案訴訟確定判決認定，被上訴人並無業務緊縮情事，亦
07 未盡其安置義務即解僱上訴人，違反最後手段性原則，且其
08 於解僱函後再增列勞基法第11條第4款之解僱事由，於法不
09 合，故判決確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給付薪
10 資予上訴人及提撥勞退休金至系爭專戶等情，有前案訴訟判決
11 影本可稽（見原審卷第108至123頁）。則依前開說明，被上
12 訴人即應回復其不合法終止勞動契約前上訴人之原勞動條
13 件，亦即以該勞動條件繼續僱用上訴人，不得任意變動上訴
14 人之職務、薪資、工作地點、工作內容等，如欲變動或調整
15 上訴人之原職務，應經上訴人同意，且不得違反勞基法第10
16 條之1所規定之調動五原則，以保障上訴人之工作權益。再
17 參以上訴人於復職前後之工作職務分別為「號誌測試經
18 理」、「測試工程師」，其職務名稱已不相同，且就薪資福
19 利條件部分，上訴人擔任號誌測試經理時，每月薪資為15萬
20 7,863元，擔任新職即測試工程師則每月薪資為9萬元等節，
21 為兩造所不爭執，足見前案訴訟確定後，上訴人復職時，被
22 上訴人已變更上訴人之職稱與薪資，且上訴人擔任新職後之
23 薪資及勞動條件，均較復職前較為不利，是上訴人主張：被
24 上訴人並未依據原勞動條件使上訴人復職等語，應屬有據。

25 3.被上訴人辯稱：上訴人原職已不存在，伊於111年11月16日
26 有提供諸多職缺供上訴人面試選擇，並在與上訴人充分溝通
27 後，因上訴人不欲選擇而由伊依據上訴人之專長、經歷直接
28 指派新職，伊調動上訴人至新職並無違誤云云。惟查：

29 (1)觀諸被上訴人於前案訴訟判決確定後安排上訴人復職所為之
30 過程，可知被上訴人於111年11月16日召開會議提供附表二
31 所示之職缺供上訴人選擇，以確認上訴人意願及安排後續復

01 職事宜，並請上訴人於111年11月23日中午以前回覆意願，
02 上訴人於該會議當日及於111年11月23日回覆時，對被上訴
03 人表示附表二所示職缺與其專長、過去工作內容不相符，應
04 在不變更勞動條件之情況下，由被上訴人考量其專長及能力
05 後指派。被上訴人則於111年11月24日回以若上訴人無特別
06 偏好，將由被上訴人確認後告知上訴人後續工作專案及地
07 點，並於111年11月30日通知上訴人於翌日（12月1日）報到
08 之時間及地點等情，此有會議記錄、電子郵件可稽（見原審
09 卷第16至24頁），並為兩造所不爭執（兩造不爭執事項(二)、
10 (三)。顯見上訴人復職前已有明確表明新職應以原勞動條件
11 為基礎，且不應為不利益之變更，而上訴人所調至之新職係
12 由被上訴人單方作成之決定，關於新職之職務、薪資等工作
13 條件事前均未經上訴人確認及同意。

14 (2)再參以上訴人於111年12月1日至新職就任後，旋即向被上訴
15 人之人資經理Liz Chen反應：「…那復職的職務你昨天email
16 給我嘛對不對？但是薪資裡面沒有講，那今天一早來就告
17 訴我，薪資是這樣子，就是一年一百零八萬吧，就是這個工
18 作，那基本上我沒有辦法同意啦（00：09）。…那時候的爭
19 議就是那個薪資也沒有列清楚嘛，它那個range都很大，全
20 部都是4萬到16萬是嘛（01：38）。」等事，Liz Chen回
21 以：「…我覺得我也很明確有寫出，說什麼東西是跟你的職
22 缺，以前的管理階級是相符或比較高的，你有機會爭取（0
23 0：52）…但我是不是也有跟你說，你要薪資不能調降，我
24 們現在最有挑戰的那個管理職的工作，就是PM（即附表二編
25 號3之職缺，下均同），但你又不願意選（09：21）…還是
26 你的意思是說，今天要跟我講說，你就是要給他試試看這樣
27 子（12：43）。今天就是T&C Engineer（即新職）你要我
28 核到原本的薪水，我覺得絕對不可能，可是我剛剛也有問
29 你，你當然可以不用今天回應我…那以我們現在其實經理級
30 的工作，而且他也就是值得那樣的薪水的相當的，就是我們
31 的PM，但是你說你今天無法回應我，然後我我會會覺得說，

01 那為什麼你一直不願意做這件事情…（19；03）。…但接下
02 來你，你總是會，你現在，你是打算，比如說至少禮拜五你
03 會再跟我講一下，還是禮拜一你再跟我講一下，說你有可能
04 很想要去競爭那一個比較高薪的工作之類的嗎？這樣子，我
05 意思是說，你你你也總是要給我一些回應吧…（20：4
06 8）。」等語，上訴人則稱：「所以就是你帶我的想法回去
07 想，我帶你的想法回家想啊…」，有對話錄音譯文為憑（見
08 原審卷第196、199、200、203、204頁）。足認上訴人於111
09 年12月1日至新職後，於同日即電聯被上訴人之人資經理Liz
10 Chen反應新職薪資等勞動條件已有不利益之變更，經與Liz
11 Chen討論協商後，雙方同意就上訴人反應薪資低於原勞動條
12 件、Liz Chen建議上訴人爭取附表二編號3職缺等事，各自
13 再為確認。

14 (3)又上訴人依據其與Liz Chen於111年12月1日討論之內容，於
15 111年12月6日上午向Liz Chen表達願意接受附表二編號3之
16 職缺，經Liz Chen再次確認上訴人之意願後，迄至同日下午
17 復向上訴人表示因附表二編號3之職缺先前已有面試他人，
18 最後面試結果之候選人有接受被上訴人提供之職缺，因為上
19 訴人沒有在111年11月23日前回覆確認，所以上訴人無法選
20 擇該職缺等語，有對話錄音譯文為憑（見本院卷第205、209
21 頁）。另關於附表二編號3之職缺，被上訴人於111年10月31
22 日至111年11月9日，已先後徵詢訴外人Pradeep SHUKLA之任
23 職意願，並接續就履歷、工作適應性、家庭情形及外派程序
24 等事項為聯繫，並於111年11月24日向該訴外人告知後續人
25 事任用流程，有往來電子郵件為憑（見原審卷第222至229
26 頁）。足見附表二編號3之職缺在上訴人復職會議前，即經
27 被上訴人面試訴外人並歷經相關流程。且上訴人赴任新職後
28 向被上訴人反應勞動條件為不利益變更時，負責上開聯繫訴
29 外人就任相關程序之人資經理Liz Chen，尚且向上訴人為爭
30 取該職缺之建議，然斯時早已無該職缺存在，足證被上訴人
31 未依原勞動條件使上訴人復職。況綜觀附表二編號1至11所

01 示職缺之資格及職稱，除編號3部分與上訴人原薪資相當，
02 其餘編號部分則未明示該等職缺之薪資條件，且核「資格」
03 欄位僅編號3、5部分與上訴人之專長類似或相符，其餘部分
04 則顯非上訴人原職務專長範圍。是被上訴人並未於上訴人復
05 職時，提供與原職勞動條件相仿之職缺供上訴人選擇，且上
06 訴人前係遭被上訴人之非法解僱，此為前案訴訟確定之事
07 實，因此，縱使上訴人復職時已無原部門原職缺，被上訴人
08 仍應依前案確定判決所示，提供與原職相當之職缺予上訴
09 人。故被上訴人辯稱：調動上訴人至新職，係基於企業經營
10 上所必需云云，並不可採。

11 (4)從而，被上訴人明知前案訴訟判決確認兩造僱傭關係存在，
12 被上訴人應於上訴人復職時回復原勞動條件，然被上訴人並
13 未依原勞動條件讓上訴人復職，被上訴人主張伊就上訴人復
14 職所為工作調動包含薪資、職稱等，係經上訴人之同意，且
15 係基於企業經營上所必須，符合勞基法第10條之1之規定云
16 云，洵無可採。

17 4.被上訴人又辯稱：上訴人在新職任職長達4月又15日，應屬
18 默示同意調動云云。然上訴人於111年12月11日爭執新職屬
19 對其勞動條件不利益變更後，固未再明示反對，並繼續任
20 職，領取減薪後之薪額，惟勞資間經濟地位本非平等，則上
21 訴人基於生計考量，為保有工作，不敢明示反對，尚與常情
22 無違。況上訴人於111年12月1日遭調至新職後，即於同日、
23 111年12月6日以口頭，及於111年12月7日、11日以電子郵件
24 向被上訴人表示不同意片面調降薪資及其他勞動條件不利之
25 變更，有電子郵件、上訴人與人資經理對話錄音譯文為憑
26 (見原審卷第27至29、196至207頁，本院卷第197至213
27 頁)，益徵上訴人並無被上訴人所稱之默示同意調至新職乙
28 事。故被上訴人此部分所辯，實非可採。

29 5.次按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…
30 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
31 工不供給充分之工作者。」，勞基法第14條第1項第5款著有

01 規定。又雇主將勞工違法調動，導致薪資減少，受有勞動條
02 件不利之違法變更時，因該違法調動行為應屬無效，勞動契
03 約之勞動條件應認並未變更，雇主自應依契約原訂勞動條
04 件，給予勞工原有之待遇。查被上訴人將上訴人調至新職，
05 事前未與上訴人確認，上訴人對此調職亦有向被上訴人表示
06 不同意，且始終表示應維持原勞動條件之意，則上訴人既不
07 同意調任新職，而其調動後之職務內容又已對上訴人之勞動
08 條件為不利之變更，且前開調職亦難認係基於企業經營所必
09 須，則上訴人主張被上訴人為其職務調動已違反前揭之調動
10 原則，應為可採。是被上訴人自111年12月起發給上訴人薪
11 資有未依兩造勞動契約給付薪資之情事，則上訴人於112年4
12 月26日以存證信函表示依勞基法第14條第1項第5款規定，自
13 112年5月1日終止兩造勞動契約（見原審卷第32頁），即屬
14 合法，上訴人此部分主張，應屬有據。

15 (二)上訴人請求被上訴人給付資遣費部分：

- 16 1.按本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左
17 列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研
18 究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金
19 及其他非經常性獎金。勞基法施行細則第10條第2款定有明
20 文。次按第17條關於資遣費之規定於勞工依第14條終止契約
21 時準用之，勞基法第14條第4項定有明文。又按勞工適用本
22 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
23 約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
24 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
25 按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1
26 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適
27 用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項著有規定。
- 28 2.查本件上訴人係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞
29 動契約，依據上開規定，上訴人得請求被上訴人給付資遣
30 費。上訴人任職被上訴人期間之每月薪資均為15萬7,863
31 元，為兩造所不爭執，依此計算於終止勞動契約前6個月之

01 每月平均薪資應為15萬7,863元。又上訴人於102年7月22日
02 起受僱於被上訴人，至112年5月1日勞動契約終止，年資為9
03 年9月10日，是上訴人請求被上訴人給付資遣費77萬1,775
04 元，應屬有據。

05 3.至上訴人主張系爭獎金應加入作為計算資遣費之基礎云云。
06 然兩造間勞動契約第2條第4項約定：「獎金是根據每年公司
07 及個人達成目標而給付，給付之範圍與方案是由公司酌情決
08 定且有時會調整。」（見原審卷第37頁）。再佐以被上訴人
09 「2017/2018短期激勵獎金方案員工手冊」所載（見原審卷
10 第146至154頁），可知系爭獎金之衡量與發放，是基於公司
11 整體表現（占60%）及員工個人與團隊表現（占40%），就
12 公司整體表現部分是以四項指標衡量，第一項指標為自由現
13 金流，第二項指標為訂單的毛利率，第三項指標為調整後的
14 息稅前盈餘及淨利，第四項指標為公司員工與合約廠商的職
15 業傷害事故頻率（環境健康安全），每一項公司整體表現指
16 標都有預先定義的最小值與最大值，如果成果低於最小值，
17 系爭獎金達成率將落在0%；個人與團隊表現是由預先討論
18 議定好的個人和（或）團隊目標達成率衡量，個人目標達成
19 率為0%或績效表現成績為0者，將取消任何個人部分及公司
20 部分之系爭獎金支付。從而依據上開發放標準，其中之60%
21 應考慮自由現金流、訂單毛利率、調整後之息稅前盈餘及淨
22 利、環境健康安全等整體表現，與員工個人之勞務提供無直
23 接相關，而不具備勞務對價性。又縱認系爭獎金核發考慮因
24 素之40%係以員工或團隊目標達成率衡量，而與員工所提供
25 之勞務或有相關，惟如員工個人目標達成率為0%將無從領
26 取任何系爭獎金，是該獎金亦非提供勞務即當然可以取得之
27 固定性給與，而不具備給付經常性。準此，系爭獎金係屬勞
28 基法施行細則第10條第2款之非經常性獎金，性質非屬勞基
29 法第2條第3款之工資，應不計入計算資遣費之基礎。上訴人
30 此部分主張，應屬無據。

31 (三)上訴人請求被上訴人給付薪資差額部分：

01 經查上訴人每月薪資應為15萬7,863元，然被上訴人於111年
02 12月1日將上訴人調至新職後，每月薪資變更為9萬元等情，
03 有薪資資料為證（見本院卷第313至321頁），並為被上訴人
04 所不爭執，足認被上訴人自111年12月起發給上訴人薪資確
05 有每月減少發放6萬7,863元（計算式：15萬7,863元-9萬元＝
06 6萬7,863元）。則上訴人請求被上訴人給付111年12月1至起
07 至112年4月30日止之薪資差額33萬9,315元（計算式：6萬7,
08 863元×5個月＝33萬9,315元），及112年5月1日之薪資2,262
09 元（計算式：6萬7,863元÷30日＝2,262元，元以下四捨五
10 入），均屬有據。

11 (四)上訴人請求被上訴人給付特休未休薪資部分：

- 12 1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
13 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
14 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
15 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
16 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，
17 每一年加給一日，加至三十日為止」、「勞工之特別休假，
18 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」。
19 勞基法第38條第1項、第4項本文分別定有明文。又依勞基法
20 施行細則第24條有關特別休假規定，勞工於工作滿1年之翌
21 日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。另勞動部勞動條
22 3字第1050131754號函要旨：特別休假如勞資雙方約定依曆
23 年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於相
24 關規定，至預先給予特休，於離職時擬追溯扣回休假日數多
25 於法定日數之工資等事項，應由雙方協商或於工作規則明
26 定，並報主管機關核備，如有爭議時，非雇主單方面所能認
27 定，不得逕自扣發薪資。
- 28 2.經查，被上訴人之休假政策規定：「公司將在曆年開始即預
29 先給予員工該年度可行使之特休，然於員工離開公司時，超
30 休之特休將被扣回。」（見原審卷第190頁）。查上訴人自10
31 2年7月22日到職，於112年5月1日終止兩造勞動契約，是依

01 上規定，被上訴人依據比例計算上訴人112年度之特休共計
02 為19.5日，洵屬有據，則上訴人於112年5月1日以前已休畢1
03 9.5日，有112年度差假明細查詢資料可參（見原審卷第192
04 頁），故上訴人請求0.5日（計算式：20日-19.5日=0.5
05 日）特休未休薪資2,631元，應屬無據。

06 3.上訴人雖主張：被上訴人未證明上開休假規則經主管機關核
07 備及曾公開揭示，自不生效力云云。惟按工作規則為雇主統
08 一勞動條件及工作紀錄，單方制訂之定型化規則。雇主公開
09 揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇
10 雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應
11 認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之
12 效力（最高法院91年度台上字第1625號判決意旨參照）。次
13 按違反勞基法第70條，工作規則應報請主管機關核備後公開
14 揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰之問
15 題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效（最高
16 法院81年度台上字第2492號判決意旨參照）。查被上訴人曾
17 於111年12月21日以電子郵件向全體員工發布112年度之行事
18 曆，並檢附該休假政策內容，有上開休假政策及電子郵件為
19 證（見本院卷第107至109頁），是被上訴人既已將休假政策
20 揭示並通知員工，包含上訴人在內之員工顯然已處於得知悉
21 該規則之狀態，自有拘束兩造之效力。且被上訴人所制訂之
22 上開規則，僅就員工相關休假事項為規範，並未違反勞基法
23 規定，縱該規則未經報請主管機關核備，按諸上開說明，仍
24 屬有效。是上訴人前揭主張，應屬無據。

25 (五)上訴人請求被上訴人補提撥勞退金部分：

26 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
27 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
28 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6
29 條第1項、第14條第1項分別定有明文。查上訴人每月薪資為
30 15萬7,863元，屬勞動部勞工退休金月提繳分級表級距第11
31 組第61級，月提繳工資為15萬元，依此計算，被上訴人每月

01 應為上訴人提繳勞退金之金額為9,000元（計算式：15萬元
02 $\times 6\% = 9,000$ 元），惟依上訴人之薪資資料所載（見本院卷
03 第313至321頁），被上訴人於112年1月至4月間僅有按月為
04 上訴人提繳勞退金5,526元，則被上訴人自112年1月至112年
05 5月1日止，應補提繳之勞退金合計為1萬4,196元（計算式：
06 $【9,000\text{元} - 5,526\text{元}】 \times 4\text{個月} + 【9,000\text{元} \div 30\text{日}】 = 1\text{萬}4,196$
07 元）。是上訴人請求被上訴人應補提繳勞退金1萬4,196元至
08 系爭專戶，為有理由。

09 (六)上訴人請求被上訴人開立非自願離職證明書部分：

10 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
11 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。又按就業保險法
12 所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
13 業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但
14 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就業保險法第
15 11條第3項亦有明定。兩造勞動契約係由上訴人依勞基法第1
16 4條第1項第5款規定而終止，依上規定，上訴人請求被上訴
17 人開立非自願離職證明書，自屬有據。

18 (七)上訴人請求被上訴人給付系爭獎金差額部分：

19 1.系爭獎金方案員工手冊於「依據參與者情況計算激勵獎金準
20 則」部分規定：「當員工開始具有當會計年度的激勵獎金方
21 案的資格時(新進人員或派新職務)，激勵獎金將會依實際參
22 與(在職)天數按比例計算。當會計年度間的任何薪酬變化都
23 將依比例計算…。在會計年度截止當天(三月三十一日)員
24 工必須和Alstom保有僱傭關係，包含任何通知期間。」(見
25 原審卷第152、153頁)。可知上訴人依據系爭獎金方案員工
26 手冊請求系爭獎金，並無須任職全年度，是上訴人請求自11
27 1年12月1日復職日起至112年3月31日會計年度截止日間(共
28 計121日)，依前述辦法計算之系爭獎金，為有理由。準
29 此，依據系爭獎金計算式計算(計算式為「 $\text{年薪} \times 15\% \times (\text{公司目標達成率} \times 60\% + \text{個人目標達成率} \times 40\%)$ 」，此為兩造所
30 不爭執，見本院卷第330、336頁)，上訴人得請求之系爭獎
31

01 金應為12萬2,080元（計算式：【15萬7,863元×12】×15%×
02 【149.33%×60%+100%×40%】×121/365=12萬2,080元）。

03 2.又被上訴人辯稱：上訴人應返還超休日數之對價3萬9,000元
04 （計算式：月薪資9萬元÷30日×13日=3萬9,000元），應與上
05 訴人對被上訴人之請求為抵銷，且原審認定該3萬9,000元抵
06 銷系爭獎金部分並無違誤等語（見本院卷第101、336頁）。
07 經查上訴人於112年度之特休共計19.5日，上訴人自112年1
08 月1日至同年5月1日，依比例計算之特休應為6.5日（計算
09 式：19.5÷12×4=6.5），惟上訴人於112年5月1日以前已休1
10 9.5日，上訴人有超休13日之情形（計算式：19.5—6.5=1
11 3），依據前述休假政策規定，應返還超休日數之對價，是
12 被上訴人主張以上開數額為抵銷，應屬有據。上訴人主張：
13 扣回規定有違反勞基法第38條、第70條、勞基法施行細則第
14 24條等規定云云，經查休假規則扣回規定應屬有效，已如前
15 述（見本判決第13頁），故上訴人上開主張應屬無據。

16 3.綜上，上訴人得請求被上訴人給付之系爭獎金為12萬2,080
17 元，經被上訴人主張抵銷後，上訴人得請求之金額為8萬3,0
18 80元（計算式：12萬2,080元—3萬9,000元=8萬3,080
19 元），原審僅判給3萬0,600元，上訴人請求應再給付5萬2,4
20 80元（計算式：8萬3,080元—3萬0,600元=5萬2,480元），
21 為有理由；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

22 (八)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
23 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
24 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
25 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
26 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
27 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
28 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
29 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項本文
30 、第203條分別定有明文。上訴人前於112年5月30日勞資爭
31 議調解時即向被上訴人請求資遣費、復職期間薪資差額、系

01 爭獎金，有調解紀錄可按（見原審卷第34頁），則上訴人就
02 上開經准許之資遣費、系爭獎金，併分別請求自112年6月1
03 日、112年7月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為
04 有理由，應予准許。又上訴人每月薪資係於每月最後一日支
05 付，有兩造之勞動契約可稽（見原審卷第37頁），足見本件
06 薪資差額債權為定有期限之給付，則上訴人主張被上訴人應
07 給付如附表一「A」欄所示利息，於法自無不合。

08 六、綜上所述，上訴人依兩造間之勞動契約、勞基法第17條、第
09 19條、勞退條例第6條第1項、第12條、第14條第1項及系爭
10 獎金方案員工手冊，請求(一)被上訴人應給付上訴人77萬1,77
11 5元，及自112年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利
12 息；(二)被上訴人應給付上訴人如附表一「A」欄所示本息；
13 (三)被上訴人應提繳1萬4,196元至系爭專戶；(四)被上訴人應給
14 付上訴人5萬2,480元，及自112年7月1日起至清償日止，按
15 年息5%計算之利息；(五)被上訴人應發給上訴人非自願離職
16 證明書，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理
17 由，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗
18 訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求
19 予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2至6項
20 所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴
21 之判決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予
22 廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本院判命金
23 錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執
24 行，及依勞動事件法第44條第2項宣告被上訴人供擔保後得
25 免為假執行。

26 七、至上訴人固聲請被上訴人提出組織表，待證事項為被上訴人
27 除附表二外尚有其他職缺存在等情（見本院卷第136、290
28 頁）。然本院已依據客觀之證據資料認定被上訴人於上訴人
29 復職時之調動有違勞基法第10條之1規定，業如前述，則上
30 訴人再為上開聲請，自無調查之必要。此外，本件事證已臻
31 明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟

01 酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附
02 此敘明。

03 八、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由，
04 依民事訴訟法第79條，判決如主文。

05 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日

06 勞動法庭

07 審判長法 官 邱 琦

08 法 官 高明德

09 法 官 溫祖明

10 正本係照原本作成。

11 上訴人不得上訴。

12 被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
13 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
14 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
15 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
16 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
17 之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
18 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日

20 書記官 林虹雯

21 附表一：本院命被上訴人應給付上訴人之薪資差額本息

22

編號	A	B	C	D
	被上訴人應給付金額	給付日	被上訴人供擔保金額	備註
1	6萬7,863元，及自112年1月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息	111年12月31日	6萬7,863元	111年12月份薪資
2	6萬7,863元，及自112年2月1日起至清	112年1月31日	6萬7,863元	112年1月份薪資

	償日止，按年息5% 計算之利息			
3	6萬7,863元，及自1 12年3月1日起至清 償日止，按年息5% 計算之利息	112年2月2 8日	6萬7,863元	112年2月 份薪資
4	6萬7,863元，及自1 12年4月1日起至清 償日止，按年息5% 計算之利息	112年3月3 1日	6萬7,863元	112年3月 份薪資
5	6萬7,863元，及自1 12年5月1日起至清 償日止，按年息5% 計算之利息	112年4月3 0日	6萬7,863元	112年4月 份薪資
6	2,262元，及自112 年6月1日起至清償 日止，按年息5%計 算之利息	112年5月3 1日	2,262元	112年5月 1日薪資

附表二：被上訴人提供上訴人選擇之職缺

編號	中文職稱	月薪範圍	資格
1	倉儲管理	4萬以上未 達16萬	具倉儲管理經驗佳。 具貨品管理系統使用之經驗佳 具起重機證照佳。 專科、大學以上學歷。
2	月台門設計 安裝工程師	4萬以上未 達16萬	大學專科以上之機械、車輛、電子之 相關學科。 具備月台門設計、安裝經驗之至少一 個捷運專案經驗。 英文溝通與讀寫。 AutoCAD操作。
3	號誌與月台 門專案經理	16萬以上	PMP證照。

			號誌專案之相關管理職至少5年以上。 大學以上學歷。 英文溝通與讀寫。
4	物材控管專員	4萬以上未達16萬	大學以上之採購、運輸管理之相關學科。 具備物流管理、海關、運輸、到貨檢驗之相關經驗。
5	測試工程師	4萬以上未達16萬	英文溝通與讀寫。 電子、電機之背景佳。 專科、大學以上學歷。 具備無人駕駛之號誌測試經驗者尤佳。
6	車輛維修工程師	4萬以上未達16萬	大學、專科以上之機械、車輛之相關學科。 具備環狀線一期之車輛測試經驗者優先。 具備修改捷運車輛之經驗為佳。 英文溝通與讀寫。
7	系統保證實習生	時薪制(200元)	須為大學/研究所之在學學生。 英文溝通與讀寫。 主修電子、機械或工程背景佳。
8	安裝測試工程師	4萬以上未達16萬	英文溝通與讀寫。 電子、電機之背景佳。 專科、大學以上學歷。 按裝與測試經驗，且具備測試經驗、AutoCAD操作。 具備環狀線一期之號誌經驗或號誌整合/重製經驗者優先。
9	專案翻譯語文管	4萬以上未達16萬	大學以上，主修外文/英文/翻譯等相關學科。 2年以上翻譯經驗。

			精通中英文之書面翻譯、會議翻譯。
10	系統介面工程師	4萬以上未達16萬	大學以上之電子、機械、通訊、土木等相關學科。 一個以上的捷運專案介面整合經驗（號誌、通訊、自動收費系統、車輛等）。 英文溝通與讀寫。
11	環安衛供稱師	4萬以上未達16萬	環安衛證照管理師/具證照。 大學以上之安全衛生管理學歷，或至少擔任一個捷運專案衛生管理員之經驗。