

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第10號

原告 王內吟
陳竑佑
蘇梅雪
吳秀珠

蘇鈺芳
簡煌龍
王萬福
王建淳
陳蘭芳

王利衫

上十人共同

訴訟代理人 陳明政律師

被告 台灣新晃工業股份有限公司

法定代理人 藤井智明

訴訟代理人 洪惠平律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年5月10日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告以下述理由，認被告違反勞工法令及勞動契約，而主張
依勞動基準法（勞基法）第14條第1項第6款，於民國112年8
月11日及23日以存證信函通知被告，於同月31日終止兩造勞
動契約。

01 (一)、原告分別於附表所示之日起任職於被告公司，被告於原告應
02 徵時即向原告保證年薪15個月（含2個月之年終獎金，以及
03 端午獎金半個月、中秋獎金半個月，以下合稱系爭獎金）。
04 被告於109年前均有依約給付系爭獎金，然109年以後即開始
05 有短少發放之情，因系爭獎金應屬工資，被告竟於投保勞
06 保、提撥勞工退休金時，漏未加計系爭獎金，而有高薪低報
07 之情。又縱認系爭獎金非屬工資，原告王內吟、蘇梅雪、蘇
08 鈺芳、王萬福、王利衫等5人之實際月薪為大月29,472元，
09 小月28,660元，被告卻均僅以28,800元之薪資投保及提撥勞
10 工退休金，亦屬高薪低報，故被告上舉均已違反就業保險
11 法、勞工保險條例及勞工退休金條例。

12 (二)、原告原工作地為桃園市○○區○○村○○○0000號之廠房，
13 被告於000年0月間公告，將廠房遷移至桃園市○○區○○路
14 ○段000巷00號，且僅給予勞工搬遷後4個月補助金每月3千
15 元，然此將造成原告通勤時間增加，且難以同時兼顧家庭，
16 是被告此舉違反調動原則。

17 (三)、原告陳蘭芳約定薪資原為每月40,540元，然被告未經原告陳
18 蘭芳同意，逕於109年9月、10月分別扣薪20%及10%，僅給付
19 32,432元、36,486元，而短少8,108及4,054元；並同年11月
20 及12月亦未經原告陳蘭芳之同意，竟每月各放無薪假6日，
21 致陳蘭芳受有每月薪資損失8,018元，以上合計共28,198
22 元，被告短發工資之舉已違反勞基法第22條，各原告陳蘭芳
23 於112年9月8日依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約。

24 (四)、綜上，本件因被告上開違法情事，原告於112年8月31日終止
25 勞動契約（除陳蘭芳於112年9月8日終止勞動契約外），故
26 本件原告得請求被告給付如附表所示之系爭獎金、112年度
27 按比例計算之年終獎金及資遣費，並聲明：被告應給付原告
28 等人如附表「請求金額」欄所示之金額及自起訴狀繕本送達
29 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

30 二、被告則以：

31 (一)、被告自始並無保證原告年薪15個月，系爭獎金僅屬恩惠性給

01 予，需視被告公司是否有獲利而發放，且於發放時勞工仍需
02 在職。本件原告請求系爭獎金係在疫情期間，公司雖有虧
03 損，但仍勉力發放部分獎金以鼓舞勞工士氣，是被告發放獎
04 金金額縱有減少，仍屬合法。又112年年終獎金發放時，原
05 告均已離職，自無或按比例請求112年年終獎金之理。又系
06 爭獎金非經常性給付，即非勞基法上所稱之工資，故被告為
07 原告投保勞保及提撥勞工退休金時，無須將系爭獎金列入工
08 資計算，故被告並無原告所稱投保勞保及提撥勞工退休金有
09 何高薪低報之情。

10 (二)、原告王內吟、蘇梅雪、蘇鈺芳、王萬福、王利衫等5人之提
11 撥勞工退休金及投保部分，係因被告無法及時調整級距，且
12 縱有部分短少之情事，亦已罹於勞基法第14條第2項之30日
13 除斥期間，原告已不得再據此主張終止勞動契約。

14 (三)、原告陳蘭芳主張109年9月至12月遭被告無故扣薪部分：被告
15 係因當時受疫情影響，客戶訂單大量縮減，致營收減少，不
16 得已實施彈性上班，以降低薪資成本，被告已於事前與勞工
17 溝通，勞工均能體諒，僅未逐一簽立書面協議，被告與原告
18 陳蘭芳於109年9月已有協議減少工時，僅係至10月29日始簽
19 立勞雇雙方協商減少工時協議書（下稱系爭協議書），系爭
20 協議書中載明陳蘭芳同意自109年10月1日至同年12月31日，
21 每月減少工作日6日，薪資減至36,732元等情，核與原告陳
22 蘭芳109年9月所領薪資相符，益徵兩造前於簽立系爭協議書
23 前已達成協議，故被告並非無故扣薪。

24 (四)、被告因原廠址租約到期，全體勞工不得不至新廠區工作，而
25 新廠區距離舊廠區約10公里，車程約15至20分鐘，故被告每
26 月加給交通津貼3,000元，並考量勞工可能因塞車而遲到，
27 故調整彈性上下班時間。是被告變更原工作地點，並未違反
28 調動五原則。綜上，被告並無原告上開所稱違法等情事，原
29 告主張依勞基法第14條第1項第5款及第6款終止勞動契約，
30 自屬無據，原告自不得請求給付資遣費。又被告收受原告之
31 存證信函時，業距發放112年度年終獎金、陳蘭芳遭扣薪及

01 被告為原告投保勞保、勞退提撥勞工退休金之時點，均已逾
02 勞基法第14條第2項之規定30日之除斥期間，自不得據此終
03 止勞動契約等語，並聲明：原告之訴駁回。

04 三、本件爭點厥為：(一)原告得否以被告未給付系爭獎金，及投保
05 勞保、提撥勞工退休金高薪低報等事由，主張勞基法第14條
06 第1項第6款之終止兩造勞動契約，並請求給付系爭獎金及資
07 遣費？(二)被告是否短少給付原告陳蘭芳工資？(三)被告搬遷廠
08 址之舉，有無違反符合勞基法第10條之1？以下分述如下：

09 (一)、原告主張被告應給付系爭獎金，並據此主張終止勞動契約是
10 否有理由？

11 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
12 列各款以外之給與。…三、春節、端午節、中秋節給與之節
13 金，勞基法施行細則第10條第3款定有明文。次按勞工本於
14 勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞務給付對價
15 之經常性給付，此觀勞基法第2條第3款規定即明，再按雇主
16 於工資外，本於恩惠性之給付，非勞工提供勞務之對價，非
17 勞工本於勞動契約可得請求，最高法院107年度台上字第170
18 9號判決參照。又按雇主依勞動契約、工作規則或團體協約
19 之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定
20 金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年
21 終獎金，亦不失其為工資之性質，最高法院104年度台上字
22 第613號判決參照。綜上，除勞雇雙方於勞動契約或工作規
23 則明定系爭獎金為工資之一部外，要難認系爭獎金逕認具勞
24 務給付對價之經常性給付。經查，原告雖主張被告於原告應
25 徵時即保證給付系爭獎金，並以原證1之徵才廣告為據（見
26 勞專調卷第51頁至第61頁），然系爭廣告為106年9月之徵才
27 廣告，而原告等人最遲為000年00月間任職，系爭廣告顯非
28 原告應徵時之徵才廣告，且廣告內容並無保證給付系爭獎金
29 之文字，是要難遽認原告上開所述為真，揆諸上揭說明，原
30 告尚無法證明系爭獎金確為工資之一部，則系爭獎金之性質
31 即應認係恩惠性之給與。是就原告主張被告應將系爭獎金列

01 入工資計算，而認被告投保勞保、提撥勞退之薪資有高薪低
02 報之部分，應屬無據，原告尚不得據此主張依勞基法第14條
03 第1項第5款及第6款終止兩造勞動契約。

04 (二)、原告認被告投保勞保、提撥勞工退休金有高薪低報之情，而
05 據此主張終止勞動契約，有無理由？

06 按勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情
07 形之日起30日內為之，勞基法第14條第2項定有明文。本件
08 原告另主張原告王內吟、蘇梅雪、蘇鈺芳、王萬福、王利衫
09 等5人大月月薪29,472元，小月月薪28,660元，被告卻均僅
10 以28,800元為提撥勞工退休金及投保部分，亦屬勞基法第14
11 條第1項第6款之終止事由等語，被告則以原告上開主張已逾
12 勞基法第14條第2項30日之除斥期間等語資為抗辯。經查，
13 依上開5名原告之勞保投保時間及金額可知：(1)王內吟投保
14 金額雖為28,800元，然被告係於106年5月1日即以該金額投
15 保；(2)被告係於106年5月1日以30,300元為蘇梅雪投保；(3)
16 被告則於110年2月1日以28,800元為蘇鈺芳投保；(4)被告亦
17 於106年5月1日以33,300元為王利衫投保。是被告最遲係於1
18 10年2月1日以上開金額為原告王內吟、蘇梅雪、蘇鈺芳、王
19 萬福等4人投保，距原告000年0月間主張被告高薪低報之情
20 事，相差2年6個月有餘，顯已逾勞基法第14條第2項30日之
21 除斥期間，上開原告4人於000年0月間以被告高薪低報主張
22 終止勞動契約時，業已逾勞動基準法第14條第2項所定30日
23 除斥期間，其等終止系爭勞動契約，實難認為合法。至原告
24 王萬福部分：被告於112年9月25日以33,300元為王萬福投
25 保，而王萬福離職前6個月平均薪資僅30,666元（見本院卷
26 第75頁），實難認被告有何高薪低報之情。綜上，原告此部
27 分請求，均屬無據。

28 (三)、被告有無任意減少陳蘭芳之工時，並短少給付工資？

29 按事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞
30 工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工
31 資。因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第2

點定有明文。本件原告陳蘭芳主張被告於109年9月至12月之期間，未經其同意即短少給付28,198元之工資等語，被告則以兩造前已協商減少工時，僅係於109年10月始簽署協議書，且顯已逾勞基法第14條第2項30日之除斥期間，陳蘭芳不得據此主張終止勞動契約等語以資抗辯。經查，109年間確為肺炎疫情擴大最為嚴重時期，再依兩造於109年10月1日至同年12月31日所簽立之勞雇雙方協商減少工時協議書（下稱系爭協議書，見本院卷第77頁），兩造約定減少工時期間之薪資調降為36,732元，核與陳蘭芳提出之109年9月至12月之薪資明細相符（見勞專調卷第175頁），應認原告陳蘭芳於上開肺炎疫情期間，已同意被告減少工時，僅遲至10月始簽立書面乙事，應屬可採，故堪認被告於109年9月至12月並無短少給付陳蘭芳工資。又109年9月至12月距原告000年0月間終止勞動契約，顯已逾勞基法第14條第2項除斥期間30日，是原告陳蘭芳自不得據此主張終止勞動契約

(四)、被告搬遷廠址是否符合勞基法第10條之1之規定？

①、按勞基法第10條之1規定：「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。」。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，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照）。

②、經查，被告原龜山區廠址，係因無法續租，而被迫遷至蘆竹區之新廠址，故被告調動原告工作地點應屬企業經營上所必

須，且被告公告將採行彈性20分鐘上下班時間，且被告自遷廠後迄今每月仍持續補助交通津貼，並無中斷等情，有被告遷廠交通津貼發放證明在卷可查（見本院卷第79頁），是原主張補助期間僅有2月，顯與事實未合。再查，原告除王利衫每月自行開車之車資由6,277.7元降為5,391.1元，王內吟搭乘大眾交通工具之每月車資由1,584元降為792元外，其餘原告每月無論自行開車或搭乘大眾交通工具之車資雖有增加，但增加之費用均在3,000元之內，且增加之通勤時間均在20至30分鐘內等節觀之，應認被告對此已提供原告必要之協助。故被告此遷廠之舉，要難謂違反勞基法第10條之1之規定。

四、綜上所述，被告既未有高薪低報、短少給付工資及違反勞基法第10條之1之情，原告主張依勞基法第14條第1項第5款及第6款之規定終止勞動契約，並請求被告給付如附表所示之金額，則俱屬無據，不應准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 6 月 14 日
勞動法庭 法 官 游壁庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 113 年 6 月 14 日
書記官 劉明芳

附表 請求金額計算

編號	姓名	到職日	新制年資起算日	勞動契約終止日	平均工資	舊制資遣費	新制資遣費	109至111年系爭獎金差額	109年9月至12月扣薪	112年按比例計算之年終獎金	請求金額
1	王內吟	103.7.3		112.8.31	36,645		167,906	20,548		32,480	220,934
2	陳竑佑	103.4.1		112.8.31	37,488		176,506	21,157		33,320	230,983

(續上頁)

01

3	蘇梅雪	96.7.23		112.8.31	38,689		232,134	22,037		34,533	288,704
4	吳秀珠	93.10.7	94.7.1	112.8.31	40,041	30,031	240,246	23,023		35,893	329,193
5	蘇鈺芳	102.10.14		112.8.31	36,831		182,007	20,658		32,667	235,332
6	簡煌龍	100.3.30		112.8.31	44,089		264,534	26,356		40,547	331,437
7	王萬福	101.6.1		112.8.31	38,214		214,954	20,317		32,933	268,204
8	王建淳	105.10.13		112.8.31	35,370		121,781	19,620		31,200	172,601
9	陳蘭芳	93.6.23	94.7.1	112.9.8	57,227	61,996	343,362	36,189	28,198	54,053	523,798
10	王利衫	96.6.25		112.8.31	41,822		250,932	24,782		38,320	314,034