臺灣士林地方法院民事判決

109年度湖勞訴字第1號

原　　告　洪英資
被　　告　宬世環宇國際媒體股份有限公司
法定代理人　余祈霖
訴訟代理人　楊金順律師
複代理人　　方志偉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年5 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣308,575 元。

被告應提繳新臺幣48,972元至原告設於勞工保險局之退休金專戶。

被告應開立非自願離職證明書給原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣357,547 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：按訴訟程序訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款定有明文。本件原告起訴原聲明：被告應給付原告277,500 元。後數度變更，最後於民國109年4 月28日變更為（見本院卷第175 頁）：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）568,063 元。（二）被告應提繳48,972元至原告設於勞工保險局之退休金專戶。（三）被告應開立非自願離職證明書給原告。上開追加請求與原起訴部分，均屬兩造間勞動契約所生爭執，證據資料具同一性或一體性而得相互援用，基礎事實相同，揆諸前開規定，原告訴之追加，於法並無不合，應予准許，先此敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自91年4 月8 日起受僱於被告，擔任業務人

員，月薪3 萬元，工作地點在臺中。後被告竟於108 年8 月5 日及9 月5 日發放7 月份及8 月份工資時，未經原告同意各減薪3,000 元，再於108 年8 月12日發令將原告調動至臺北營業所上班，該調動令並自同年月13日起生效。然被告並未考量調動距離過遠，原告因家庭因素，無法至臺北營業所上班，即逕行調動，其所為已不符合勞動基準法第10條之1 規定。而被告因營運不善，雜誌自108 年6 月起全面停刊，其顯然欲以減薪及調動之違法手段逼迫原告自行離職，以免去其資遣費負擔。就此，原告業於108 年9 月5 日以存證信函通知被告所為係違反勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款規定，終止勞動契約。原告得依勞動基準法第17條第1 項及勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告給付資遣費，分別是勞退舊制97,500元、新制180,000 元，合計277,500 元，並得請求被告開立非自願離職證明書予原告。又原告於勞動契約終止時，尚有特休假23日3 小時未休畢，本件請求以23日計算之23,000元工資（計算式：30,000× 23/30 ＝23,000）。又原告於108 年8 月15日及同年月27日受被告指示自臺中北上開會，支出車資2,075 元，被告並未核付予原告。另被告在原告任職期間，自98年1 月17日起至105 年3 月31日長達7 年期間低報原告勞工保險薪資，致原告於60歲申請勞保老年給付時，將受有259,488 元之損失。被告上開期間亦未足額提繳退休金至原告設於勞工保險局之專戶，共短少48,972元。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例之規定及民法侵權行為法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告568,063 元。（二）被告應提繳48,972元至原告設於勞工保險局之退休金專戶。（三）被告應開立非自願離職證明書給原告。

二、被告則以：被告就公司營業調整內容仍與原告進行協議中，並未違反勞動基準法第10條之1 規定，況原告於108 年8 月28日向通知被告其將於同年月29日、30日、9 月2 日至9 月6 日請特休假7 日，被告本待原告於休假完畢後再與原告協

商勞務事宜，詎料原告於108年9月5日寄發存證信函予被告，可認原告係主動終止勞動契約，屬自願離職，自無請求資遣費及開立自願離職證明書之餘地。又原告之業績長期未達公司設定之目標，被告乃依獎金管理辦法第4條第2項及兩造簽訂之員工聘僱合約書第7條規定，刪減原告之交通津貼，並非無據。另原告現年未滿53歲，於被告公司服務年資17年，無論依勞退舊制或新制，均未達請領退休金或老年給付之條件，原告請求勞保老年給付259,488元之損失屬未來之給付。而至原告可領取老年給付之期間，如另覓生計致最後36個月投保薪資有異，或原告已遵勞工保險局裁示補納勞退提撥款項而不存在投保金額差異等，均可能有所變動，且除了給付金額尚未能確定外，更無預為將來請求之必要，是原告此部分請求並無理由。其餘就原告離職時未休特休假部分，應扣除週六、日請假之日數，故被告就其中17,000元部分不爭執。至於原告北上開會之車資2,075元不爭執等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

（一）原告主張被告短少7月份及8月份工資各3,000元，有無理由？

1.按按工資之議定、調整、計算及給付之日期與方法，應於勞動契約約定之，勞基法施行細則第7條第3款定有明文。即工資之調整須由勞雇雙方互為合意調整，始為合法。

2.原告主張其月薪為30,000元，被告於108年7月份及8月份工資均短少給付3,000元，業據提出存簿交易明細為佐（見本院卷第35頁），被告並不爭執減薪之事實，但辯稱因原告之業績長期未達公司設定之目標，被告乃依獎金管理辦法第4條第2項及兩造簽訂之員工聘僱合約書第7條規定，刪減原告之交通津貼，其減薪自屬合理等語。經查，依兩造於107年12月13日簽訂之員工聘僱合約書第7條約定「乙方（即原告）之每月薪資依簽約時所定之數額為準，即為35,000元（含本薪24,600元＋伙食津貼＋交通津

貼8,000 元，應於依法代扣有關之稅負或其他金額後發放之，爾後之薪資調整依工作規則為之。）」（見本院卷第193 頁）。之後兩造曾於108 年3 月6 日由被告與原告協商，原告同意減薪5,000 元，減薪後之月薪即現在之水準。另依獎金管理辦法第4 條第2 項規定「業務獎金：業務人員每月以完成業績目標額，依個人目標計算達成比率並發放業務獎金，連續3 個月未達業績目標額者，除視實際情況檢討業績目標額之合理性外，另得調整交通津貼及公關費之補助。」（見本院卷第83頁），固約定業務人員業績未達目標額者，被告得調整交通津貼及公關費之補助，然交通津貼既屬工資之一部分，其為不利之變更時，仍有前揭由勞雇雙方互為合意調整原則之適用，即仍應經兩造同意後始得調整，並非謂雇主即有片面調整之權。本件原告在108 年度之之業績達成率較往年為低，固有被告提出之業績達成率明細表可佐（見本院卷第89頁），然被告未經與原告協調並互為合意即逕行調整原告之交通津貼至0 元，仍難謂合於前揭規定。故原告請求被告應給付上開短少之工資6,000 元，為有理由。

（二）原告主張被告於108 年8 月12日調動原告工作地點，違反勞動基準法第10條之1 規定，有無理由？

1.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。勞動基準法第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。

2.經查，依被告於108 年8 月12日之函令（下稱系爭調動令

）記載「因原告專責負責中南部業績，但中南部業績長期未達公司最低標準，致使公司營業額不但無法提升且尚須支付原告薪資。被告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，故請原告自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（見本院卷第37頁），可認被告所出版之刊物於108 年6 月號停刊後，擔任業務人員之原告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原告從事之情形，則被告將派駐在公司臺北營業址外之被告調回臺北之營業所，固屬企業經營上所必須。然原告住所在臺中，若工作地點變為臺北，距離住所已有相當之距離，不論原告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，顯然對原告之生活造成極大之不便，然從系爭調動令內容來看，其已聲明發布命令之隔天生效，且「有任何問題請於發文3 日內親自至台北公司提出及討論。」，僅提供3 日內向被告反應問題及討論之協助機會，並設下原告應「親自」到臺北提出問題等空間上及時間上之限制，顯屬消極面對原告因調動所生困境，實無從認被告已就此提供必要的協助，就這點來看，原告主張系爭調動令違反勞動基準法第10條之1 所規定之原則，自非無據。被告雖辯稱其就公司營業調整內容仍與原告進行協議中云云，並不足採。

（三）原告請求被告給付資遣費，有無理由？

1.按雇主調動勞工工作，如違反勞動基準法第10條之1 規定，勞工之勞動條件即受侵害，對勞工權益自有損害之虞，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，勞工自得不經預告終止契約。又按勞工依勞動基準法第14條第1 項第6 款

終止勞動契約時，依同條第4 項準用第17條規定，得請求雇主發給資遣費。又資遣費之計算，適用勞退舊制部分，依勞動基準法第17條第1 項規定為：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。另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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。又平均工資謂計算事由發生之當日前6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞動基準法第2 條第4 款亦定有明文。

2.經查，系爭調動令違反勞動基準法第10條之1 規定，並有損害原告權益之虞，業如前述，而原告於108 年9 月5 日寄送存證信函以上開事由終止勞動契約，亦有存證信函在卷可佐（見本院卷第79頁至81頁），則依前揭說明，原告請求資遣費，自屬有據。又原告自91年4 月8 日起受僱於被告，其91年4 月8 日至94年6 月30日之年資3 年2 月13日（依上開說明以3 年3 個月計算）適用勞退舊制，而原告離職前6 個月平均工資為30,000元，以此計算其資遣費為97,500元（計算式：30,000× 3 ＋30,000× 3/12＝97,500）。另原告自94年7 月1 日起至108 年9 月5 日止之工作年資為14年2 月5 日，以上開勞退新制計算之資遣費已超過最高6 個月工資，故以6 個月工資為計算即180,000元。因此原告原告得請求之資遣費為277,500 元。

（四）開立非自願離職證明書部分：

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，勞動基準法第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；或因勞動基準法第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。本件原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約，為有理由，業如前述，符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，是原告請求被告發給非自願離職證明書，自屬有據，應予准許。

（五）特別休假工資部分：

1.按勞動基準法第38條第1項勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞動基準法第38條第4項、第6項亦有明文。另勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1.按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。2.前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。

2.原告主張於勞動契約終止時，107 年度尚有特別休假23日3 時未休畢等語，並提出被告所製作之原告108 年5 月份月薪清單為憑（見本院卷第31頁）。查，依上開月薪清單所載，原告107 年度特別休假日數23日3 時，108 年度可休日數23日。而原告於108 年8 月29日、30日及9 月2 日至9 月5 日請休假共6 日，有原告寄發之EMAIL 可佐（見本院卷第91頁）。經扣除上開請假日數後，尚未逾107 年度特休日數。被告雖辯稱特別休假部分，應扣除週六、日

請假之日數，然依前揭說明，雇主如認為原告此部分權利不存在，應負舉證責任，而被告並未提出資料佐證，是無從認被告所辯可採。則原告請求以23日計算之工資23,000元（計算式：30,000× 23/30 ＝23,000），自屬有據。

（六）北上開會車資部分：原告主張至臺北開會支出交通費2,075 元，被告對此不爭執，應予准許。

（七）提繳退休金部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第24條第1 項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金者，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

2.原告主張被告於98年1 月17日起至105 年3 月31日長達7 年期間未為其提繳足額勞工退休金，共計48,972元等語，並提出勞工個人專戶明細資料為佐（見本院卷第141 頁至148 頁）。查，依原告提出之帳號000000000000及0000000000000 存簿交易明細（見本院卷第115 頁至135 頁），原告於98年2 月至105 年3 月間每月均有匯入薪資款項，衡情其實收薪資金額係扣除原告應自行負擔之勞健保費及福利金等費用，故原告以此主張其98年2 月至5 月之月薪為37,000元、98年6 月至101 年9 月之月薪為43,000元、101 年10月至105 年3 月之月薪為35,000元，並非無稽。則對照勞動部公告之勞工退休金月提繳分級表，被告上開各月份應至少為原告提繳之勞工退休金分別如附表「應提繳金額欄」所示，合計被告應提繳206,004 元，而被告上開期間提繳金額如附表「實際提繳金額欄」所示，為156,

942 元，短少49,062元，致原告受有損害，原告請求被告提繳48,972元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶以回復原狀，未逾上開範圍，為有理由。又原告於108年9 月24日向勞動部勞工保險局檢舉被告未覈實提繳退休金，該局於調整及更正原告月提繳工資之等級後，將於109 年4 月份向被告補收乙節，有該局109 年4 月30日函在卷可佐（見本院卷第211 頁），然而迄至本件言詞辯論終結時，被告尚未提繳上開短繳部分，為兩造所不爭執，是原告之請求，仍應予准許，附此敘明。

（八）勞保老年給付損失部分：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184 條定有明文。又按將來給付之訴，以債權已確定存在，僅請求權尚未到期，因到期有不履行之虞，為其要件。將來之薪金請求權，可能因受僱人離職或職位變動或調整薪金，而影響其存在或範圍，並非確定之債權（最高法院86年度台上字第1385號判決要旨參照）。

2.原告主張被告自98年1 月17日起至105 年3 月31日長達7年期間低報原告勞工保險薪資，致原告於60歲申請勞保老年給付時，將受有259,488 元之損失，且屆時如果被告「跑掉了」，其將求償無門等語，並提出其投保資料表為佐（見本院卷第137 頁至139 頁）。按勞工年滿60歲有保險年資者，其保險年資合計滿15年者，得請領老年年金給付，保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。此觀之勞工保險條例第58條第1 項規定自明。又老年年金給付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿1 年，按其平均月投保薪資之0.775%計算，並加計3,000 元。二、保險年資合計每滿1 年，按其平均月投保薪資之1.55% 計算。被保險人保險年資滿15年，未符合第58條第1 項及第

5項所定請領年齡者，得提前5年請領老年年金給付，每提前1年，依前條規定計算之給付金額減給百分之4，最多減給百分之20。同法第58條之1、第58條之2第2項亦有明文。關於平均月投保薪資，依下列方式計算：一、年金給付及老年一次金給付：按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資合計額除以60計算。二、依本條例第58條第2項規定選擇一次請領老年給付：按被保險人退保之當月起最近36個月之月投保薪資合計額除以36計算。勞工保險條例第44條第2項第1款、第2款有明文。查，原告係00年0月00日出生（見本院卷第149頁），於116年6月20日始年滿60歲，於本件言詞辯論終結時，尚未年滿60歲，其將來在60歲時可請領之老年年金給付，可能因加保期間最高60個月之月投保薪資，或退保當月起最近36個月之月投保薪資有所變動，而影響其範圍，進而，其於年滿60歲時可請領老年年金給付時，是否果因月投保薪資短少而受有損害及其受損害之範圍為何，均屬未確定，亦即並非確定之債權，依前揭說明，自不得提起將來給付之訴預為請求。

（九）綜上，原告得請求被告給付之金額為308,575元（108年7月及8月短少工資6,000元、資遣費277,500元、特別休假未休工工資23,000元、開會車資2,075元），另得請求被告提繳48,972元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第17條第1項、第19條、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項之規定，請求被告給付原告308,575元及請求被告提繳48,972元至原告設於勞工保險局之退休金專戶，並請求被告開立非自願離職證明書給原告部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。本件係屬勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被

告預供擔保後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　26　　日

書記官　許秋莉

附表

薪資月份	月薪	提繳等級	應提繳金額	實際提繳金額	差額
98.02-98.05共4個月	37,000元	38,200元	38,200×0.06×4＝9,168元	1,728×40＋1,998×13＋2,088×17＋1,512＋1,656×15＝156,942元（參照本院卷第141頁至148頁）	
98.06-101.09共40個月	43,000元	43,900元	43,900×0.06×40＝105,360元		
101.10-105.03共42個月	35,000元	36,300元	36,300×0.06×42＝91,476元		
			206,004元	156,942元	49,062元