臺灣宜蘭地方法院民事簡易判決

108年度羅簡字第187號

原　　告　綠舞觀光飯店股份有限公司
法定代理人　陳木川
訴訟代理人　許浩然
被　　告　林佳慧

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於中華民國一〇八年十一月十二日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應連帶給付原告新臺幣叁萬陸仟陸佰肆拾捌元，及自民國一〇八年四月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔六分之一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣叁萬陸仟陸佰肆拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

一、本件原告之法定代理人原為藍俊德，嗣變更為陳木川，此有原告於民國108年9月16日提出之民事聲明承受訴訟狀及公司變更登記事項卡附卷可稽（見本院卷第111頁至第118頁），則原告之法定代理人陳木川聲明承受本件訴訟，於法核無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時訴之聲明為：被告應賠償原告新臺幣（下同）18萬9,526元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第2頁）。嗣於108年10月22日具狀變更為，先位聲明：㈠被告應給付原告10萬3,382元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假

執行。備位聲明：㈠被告應給付原告3萬7,382元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第159頁）。核原告所為上開聲明之變更，僅減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

被告自104年5月18日起受僱於原告擔任景觀維護組主任，後轉調擔任人事專員，然原告於108年1月1日將被告調任為園藝部園藝工（下稱系爭調動）時，被告竟無故拒絕至新單位報到，仍滯留人資部，而未提供原告所需之勞務，且被告於同年1月15日至2月14日均未出勤上班，故被告自108年1月1日起至同年2月14日止皆無提供原告所需勞務，應依兩造間僱佣契約返還其受領之108年1月3日至同年2月14日之薪資共計36,648元，又因被告無故拒絕至上開調任後之部門工作，致原告公司之部分園區造景無法維持園區應有之狀態，致原告公司受有66,000元之損害，被告亦應依侵權行為或債務不履行之法律關係賠償原告公司此部分損害。縱認兩造間僱佣契約已於108年1月3日經被告終止，被告無給付勞務之義務，則被告受領36,648元，即無法律上原因，而為不當得利，應依不當得利法律關係返還原告。另被告於107年間擔任原告公司人資部專員時，未盡善良管理人注意義務，誤算原告公司兼職人員健保費，致原告公司逾期繳納健保費，遭衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）加徵滯納金734元（包括已於108年1月18日繳納之滯納金495元，及將來預計需補繳之107年1月、6月、10月滯納金各60元、63元、116元）而受有損害，被告應依民法第227條準用同法第226條債務不履行或民法第184條第1項前段之規定賠償原告公司此部分損害。爰依民法第482條、第184條第1項前段、第227條準用同法第226條規定，先位請求法院判決：被告應給付原告10萬3,382元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年

利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。若先位聲明無理由，則依民法第179條、第184條第1項前段、民法第227條準用同法第226條規定，備位請求法院判決：㈠被告應給付原告3萬7,382元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告公司於107年12月25日向伊表示有意對之為系爭調動時，伊已表示不同意，遽原告竟片面決定並公告系爭調動，伊得悉後，隨即於108年1月2日寄發存證信函重申不同意系爭調動，及依法不經預告終止系爭勞動契約。又系爭調動對之降薪，復未經其同意，已違反勞動基準法（下簡稱勞基法）第10條之1規定，伊自無至調動後之園藝部工作之義務，且系爭勞動契約亦經伊合法終止，故原告依兩造間勞動契約請求伊返還所受領之108年1月3日至同年2月14日之薪資共計36,648元，及請求伊賠償未至園藝部工作所造成損害，均無理由。又上開期間工資是原告於108年3月11日自願匯入其帳戶，故原告依不當得利法律關係請求返還，亦無理由。另原告於107年間任職人資部專員時，僅負責原告公司員工勞健保加退保、出勤紀錄彙整及工讀生加退保等業務，並不負責原告公司二代健保補充保費之計算，更不清楚原告公司逾期補繳健保補充保費之緣故，自無債務不履行或侵權行為可言，故原告依侵權行為、債務不履行之法律關係請求伊賠償原告因遲繳健保費致遭健保署課徵之滯納金亦無理由。爰聲明：㈠原告之訴駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、法院之判斷：

㈠兩造間勞動契約已於108年1月3日經被告合法終止：

1.被告於104年5月4日與原告簽立勞動契約，擔任原告公司景觀維護組主任，並約定每月薪資35,000元，後調薪為37,000元；於107年1月1日，被告同意調職為原告公司人資部專員

，並約定月薪為3萬元；嗣原告公司公告自108年1月1日起將被告之職務由人資部專員調動為園藝部園藝工，薪水則調降為27,000元；被告則於108年1月2日以五結利澤郵局第000000號存證信函，向原告表示其早已於公告前之雙方商談期間，向原告表示不同意系爭調動，並再以此存證信函重申不同意系爭調動之意，且主張系爭調動已違反勞動基準法第10條之1規定，爰依法不經預告終止勞動契約，而原告自認已於同年月3日收受送達該存證信函；原告另於108年2月19日以（綠）函字第1080219001號函向被告為免職之通知，並於108年3月11日將被告108年1月3日至同年2月14日之薪資總計36,648元匯入被告銀行帳戶等情，為兩造所不爭執，復有勞動契約書（見本院卷第168頁至第189頁）、107年人事異動申請表（見本院卷第67頁）、107年12月31日調職公告（見本院卷第77頁）、被告終止契約存證信函（見本院卷第63頁至第64頁）、異動薪資表（見本院卷第78頁）、原告免職函（見本院卷第100頁）、108年1月3日至同年月14日薪資計算表、薪資存款憑條（見本院卷第17頁至第18頁），堪信為真實。

2.系爭調動已違反勞基法第10條之1規定：

①按勞工應從事之工作，及工資之議定、調整、計算等有關事項，應於勞動契約內約定，此觀勞基法施行細則第7條第1、3款即明。嗣後資方如因業務需要而變動勞方工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749號判決意旨參照）。又「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。且

調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，此觀該條立法說明即明。是判斷雇主之調職命令是否合法，應就其經營上有無必要性或合理性與勞工因調職所蒙受之不利益，依上開規定為基準，綜合考量判斷雇主調動有無權利濫用或違反誠信原則。

②被告主張：系爭調動為伊勞動條件不利之變更，伊亦未同意等語，業據提出員工績效考核表（見本院卷第91頁）、107年人事異動申請表（見本院卷第67頁）、107年12月31日調職公告（見本院卷第77頁）、被告終止契約存證信函（見本院卷第63頁至第64頁）、異動薪資表（見本院卷第78頁）為證。觀之被告所提員工績效考核表上已清楚記載被告不同意主管之評語及調回原單位之建議，除非以原職原薪之方式為之，再參諸被告因工作輪調至人資部前，係擔任園藝養護組主任，期間達2年半之久，月薪為37,000元，而系爭調動以被告支援人資行政工作階段性任務已完成為由，將被告調動歸建回園藝養護部門，但卻調降其職位為園藝工，薪水亦調降為27,000元，是被告主張系爭調動未經其同意，且對其薪資及勞動條件造成不利益之變更，應堪認定。職是，系爭調動未經被告同意，復對被告薪資及勞動條件作不利益變更，且原告亦未舉證證明該調動乃企業經營所必要，自難認合法。則被告主張：系爭調動違反勞基法第10條之1規定等語，自屬有據。

③按勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由不經預告終止勞動契約，故勞工主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需勞工於終止勞動契約當時已經發生之事實即可。勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，非謂此等理由不能作為審究勞

工終止契約是否合法之依據。是原告上開終止契約存證信函，雖未具體表明終止之法律依據條款，仍不影響其終止意思表示之效力，先予敘明。原告於108年1月1日未經被告同意所為系爭調動，係對被告為降薪等勞動條件之不利益變更，違反勞基法第10條之1規定，致損害被告權益，已如前述，符合勞基法第14條第1項第6款情事，被告自得不經預告終止勞動契約。是被告於知悉後30日內，於同年月2日寄發五結利澤郵局第000001號存證信函予原告公司，以原告公司違反勞基法為由，不經預告終止勞動契約，經原告自認於同年月3日收受（見本院卷第173頁反面），堪認系爭勞動契約已於108年1月3日經被告合法終止。至原告於同年2月19日以原告無故不到班達6日為由所為之免職，既在被告合法終止勞動契約之後，即屬無據。被告臨訟翻異稱其不知原告何時收受其所寄發之五結利澤郵局第000001號存證信函，其認為兩造間勞動契約應自兩造108年1月28日勞資調解不成立時始終止云云，亦無所據，自非可採。

㈡原告依勞動契約請求被告返還已受領之108年1月3日至同年2月14日之薪資總計36,648元，及依民法第184條第1項前段、第227條準用同法第226條之規定，請求被告賠償66,000元之先位聲明請求，均無理由：

系爭調動為不合法，且兩造間勞動契約已於108年1月3日合法終止等情，業如上述。則其等間之勞動契約關係自108年1月3日起已不存在，被告自無至調動後之園藝部門工作之義務，亦無再對原告公司提供勞務之義務。是原告主張被告拒絕系爭調動，亦未於108年1月3日至同年2月14日至園藝部門提供勞務，致其部分園區造景無法維持園區應有之狀態而受有66,000元之損害，應依民法第184條第1項前段或第227條準用同法第226條之規定賠償其損害，及應依勞動契約返還上開期間其未至園藝部門工作但卻受領之工資云云，即屬無據，洵無可採。故原告依民法第184條第1項前段或第227條準用同法第226條之規定，請求被告賠償66,000元；及依民

法第482條之規定，請求被告返還36,648元之先位聲明，均無理由，均應予駁回。

㈢原告依民法第179條之規定，備位請求被告返還所受領之108年1月3日至同年2月14日之薪資總計36,648元及法定遲延利息，為有理由：

1.兩造間勞動契約已於108年1月3日合法終止，並自當日起即不存在等情，業如上述，則原告主張其匯入被告帳戶之108年1月3日至同年2月14日之薪資總計36,648元，被告係無法律上原因而受有利益，應依不當得利之法律關係返還等語，即屬有據。從而，原告依民法第179條之規定，備位請求被告返還此部分款項，為有理由，應予准許。

2.按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，為民法第233條第1項前段、第203條、第229條第2項分別明定。本件原告請求被告所為此部分給付，既未約定履行期，自得請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即108年4月2日（見本院卷第22頁送達回證）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。

㈣原告依民法第184條第1項前段或第227條準用同法第226條之規定，請求被告賠償734元，有無理由？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17年上字第917號判例可資參照。原告起訴主張被告於107年間擔任原告公司人資部專員時，未盡善良管理人注意

義務，誤算原告公司兼職人員健保費，致原告公司逾期繳納健保費，而受有需向健保署繳交滯納金734元之損害（包括已於108年1月18日繳納之滯納金495元，及將來預計需補繳之107年1月、6月、10月滯納金各60元、63元、116元）等節，為被告所否認，並以前詞置辯。揆諸前揭說明，自應由原告就上開主張有利於己之事實負舉證責任。就此，原告提出人資專員徵才廣告、林莉貞工作職掌及移交事項表單、原告公司轉帳傳票、健保署扣繳義務人各類所得（收入）補充保險費繳款書、郵政劃撥儲金存款收據等件為證。

2.經查：

①原告公司因逾寬限款限期仍未繳納保險費，經健保署依全民健康保險法第35條之規定加徵滯納金495元乙情，有健保署函覆本院之108年10月21日函文附卷可參，固堪認定（見本院卷第158頁），惟該公司107年1月、6月、10月之滯納金因未達101元，依法免予徵收等情，亦有上開函文可稽，是原告主張其受有未來預計需補繳107年1月、6月、10月健保署滯納金各60元、63元、116元之損害，已屬無據。

②原告所提出人資專員徵才廣告中固記載該職位之職務內容包括協助薪酬計算及所得稅務申報等語（見本院卷第163頁），但該徵才廣告所載之更新時間為108年8月26日，而一般公司行號隨經營、組織或時空變遷等因素變動徵才職位之職務內容，所在多有，自無從憑此108年8月間之徵才廣告內容推認被告於107年間擔任原告公司人資專員時之業務執掌事項。

③原告提出之林莉貞工作職掌及移交事項表單中雖記載「108年2月PT員工出勤及薪資計算」已完成等語（見本院卷第167頁），然該表單所載之離職員工為訴外人林莉貞，並非被告，且該表單亦未有被告之簽名，自無從憑此與被告無關之文件推認原告主張被告於107年間之工作職掌包括兼職員工之薪酬計算及依其自行計算結果申報補充保費為真實。況原告公司財務部經理張美珠於107年間有透過LINE通訊軟體向被

告有表示「有關...薪資、各類所得扣繳申報，財務部人員提供帳上相關資料給人資經理.. .完成申報」，及傳送107年1月至4月包含雇主支付薪資所得金額、受雇員工投保金額總額、二者差額、補充保險費等數據之表格與被告，並指示繳納7185元（按：即該表格中之107年4月份補充保費）等情，有被告提出之LINE對話內容附卷可參（見本院卷第182頁至第183頁），是原告主張被告於其107年間擔任人資專員期間，其職掌內容包含計算原告公司員工薪資及健保補充保費等節，確值存疑。

④至原告提出之公司轉帳傳票、健保署扣繳義務人各類所得（收入）補充保險費繳款書、郵政劃撥儲金存款收據（見本院卷第168頁至第171頁反面），僅能證明原告有補繳107年1月、2月、6月、8月、9月、10月、12月之補充健保保費，但無從證明其未遵期繳款之原因為何，更無從證明被告對此補繳結果有何可歸責事由或有故意、過失之不法行為。基上，原告所舉證據，均無法證明被告對於原告逾寬限期未繳納健保署保險費致遭加徵滯納金之結果有何可歸責事由或有何故意、過失之不法行為，復未提出其他積極證據以實其說，依法無從為其有利之認定。故原告依民法第184條第1項前段或第227條準用同法第226條之規定，請求被告賠償734元，均無理由，均應予駁回。

五、綜上所述，原告先位之訴部分，均無理由，均應予駁回。備位之訴部分，原告依民法第179條之規定，請求被告給付36,648元，及自108年4月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、本件係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告一部敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。又被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執

行，經核就前開原告勝訴部分，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　10　　日

羅東簡易庭　法　官　謝昀璉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日之不變期間內，向本院提出上訴狀（應附繕本）。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　　108　　年　　12　　月　　10　　日

書記官　劉婉玉