

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第50號

原告 黃素蘭

被告 飛狼露營旅遊用品股份有限公司

法定代理人 徐鴻奐

訴訟代理人 李家樺

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國108年7月11日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬伍仟肆佰零壹元，及自民國一百零八年四月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如提出新臺幣捌萬伍仟肆佰零壹元為原告預供擔保，免假執行。

事實及理由

一、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）10萬5,954元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)請依職權宣告假執行。嗣原告於民國108年7月4日將其第一項聲明請求之金額變更為10萬2,221元（見本院卷第101頁），核原告上開所為，係未變更訴訟標的法律關係，而擴張應受判決事項之聲明者，符合法律規定，自應准許。

二、原告主張：伊於104年1月22日起任職被告，在其位於桃園市○○區○○路○段○○巷○○號1樓桃園市藝文門市擔任門市人員，約定底薪2萬8,000元，並依營業額抽成業績獎金，20萬元以上加發獎金1.2%、30萬元以上加發獎金1.3%、40萬元以上加發獎金1.4%，伊任職期間表現良好，詎被

告竟於107年12月25日稱伊有嚴重客訴及失職情事，要求伊自108年1月10日起調職至被告位於臺北市之京站店門市，該門市距離伊住處太遠，交通時間及成本大幅增加，對伊為顯不利益之變更，故不同意被告所為調職之要求，仍持續至桃園藝文店打卡上班，被告則於同年月14日以伊拒絕前往京站門市曠職3日為由將伊免職，並於同月15日要求伊離開藝文門市，否則報警驅離，伊因被告拒絕受領勞務故未再前往。伊並無被告所指失職情事，且被告工作規則並無調動之規定，被告未經伊同意片面變更工作地點，不符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1所揭示調動五原則，被告有同法第14條第1項第6款規定之情事，伊於108年1月24日以被告違法調職為由主張終止勞動契約，故依兩造間契約、勞基法第19條、就業保險法第25條第3項，請求被告開立非自願離職證明、給付資遣費6萬4,548元、特休14日未休工資1萬3,067元、短付業績獎金1萬1,220元及短付108年1月工資1萬3,350元等語。並聲明：(一)被告應給付原告10萬2,221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。(二)被告應開立非自願離職證明予原告。(三)請依職權宣告假執行。

三、被告則以：原告請求業績獎金部分，因原告底薪高於營業人員，且未能表現其銷售能力，經伊當場告知調整其獎勵方式，並經原告同意後實施一段時間。關於客訴問題，伊股東另成立小狼多奇公司，並暫借用伊藝文門市之辦公室作商品洽商，伊股東投訴原告服務態度太差，伊經瞭解後將原告調離原服務處所，以單位互調方式解除股東之訴怨，故發文通知原告調至臺北京站專櫃服務，惟原告拒不報到，依伊規定予以免職。另原告108年1月薪資差額已匯入原告帳戶。而原告已於108年1月14日經伊予以免職，無從實施特別休假等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、原告主張其自104年1月22日起受僱於被告，於被告之桃園

藝文店擔任門市人員，約定底薪2萬8,000元；另按達成目標營業額發給業績獎金，嗣被告於107年12月25日通知原告因其被客訴服務態度不佳，故自108年1月10日起調職至被告京站店任職，原告均未前往任職，被告即於108年1月15日通知原告予以免職等情，提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、被告通知原告調職、免職書面、薪資匯款帳戶明細等為證（見本院卷第15至20、23、31至39頁），上情並為被告所不爭，堪信為真實。

五、原告主張被告將其工作地點從桃園藝文店變更至臺北京站店，距離其等住處過遠，其付出時間及成本增加，對伊等之勞動條件為不利變更，且兩造並無得調動工作地點之約定，不符違反勞基法第10條之1調職之規定，乃依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告自應給付資遣費，並開立非自願離職服務證明書等語，則為被告所否認，並以前揭陳詞為辯。是兩造爭點厥為：(一)被告調動原告之工作地點是否違反兩造約定，且未符合勞基法第10條之1係就勞動條件為不利之變更？(二)原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約是否合法？(三)原告請求被告給付資遣費、非自願離職證明書，有無理由？(四)原告請求被告給付短發工資及獎金、特休假未休工資，有無理由？茲分述如下：

(一)被告調動原告之工作地點是否係就勞動條件為不利之變更？
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。」；「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」。勞基法第10條之1、第14條第1項第6款分別定有明文。所謂勞動條件係指工資、工時、工作內容、工作地點等勞動契約內容

而言。又調職命令應受「不得為權利濫用」原則之限制，必須調職具有企業經營上之必要性與合理性，有勞基法第10條之1立法意旨可資參照。

2.經查，被告將原告工作地點由桃園藝文店變更為臺北京站店一情，為兩造所不爭執，業經認定如前。觀諸被告辯稱係因原告被客訴服務態度不佳等失職情事，故將原告工作地點由桃園藝文店變更至臺北京站店等語；惟被告亦自陳其所指客訴為其股東另成立小狼多奇公司，欲銷售北投石珪水，原告對該股東不理不睬，所以原告遭該名股東客訴一情；然原告遭股東認為態度不佳而將原告調職，未能認屬基於企業經營上所必須。且被告亦自承調動工作地點原告因此將增加30分鐘通勤時間，是原告為因應工作地點之變更，顯需於工作日增加相當之通勤時間及相應通勤費用，致原告受有為上班提早出門、下班後延後到家，且必須支付較多通勤所需交通費用之不利利益，顯屬工作條件不利益之變更。被告雖辯稱已提供交通補貼云云，惟縱然屬實，原告仍須為上班提早出門、下班後延後到家，則此必將影響原告及其家人之生活，仍受有通勤時間增加之不利益，僅支付原告因此增加之交通費用，難認被告已就調動工作地點過遠予以原告必要之協助。故被告將原告調整工作地點，對其等勞動條件顯已造成不利之變更。從而，堪認原告主張，被告調動其工作地點，已違反勞基法第10條之1及兩造勞動契約等語，自非無據。

3.被告調動原告工作，既違反勞基法第10條之1之規定，原告未依被告調動命令至新工作地點服勞務，即難認為無正當理由，則被告以原告曠職3日為由予以免職，即與勞基法第12條第1項第6款所定無正當理由曠工3日之規定不符，不生合法終止契約效力。

(二)原告終止勞動契約是否合法？

1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」、「勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其

情形之日起，30日內為之」，勞基法第14條第1項第6款、同條第2項分別定有明文。

2.經查，被告於107年12月25日、108年1月9日通知原告自108年1月10日開始至臺北京站門市任職，其調動原告工作已違反勞基法第10條之1，前已敘明。又原告於108年1月11日申請勞資調解請求被告開立非自願離職證明、資遣費及工資等項，兩造則於108年1月24日行調解程序不成立等情，有桃園市政府勞資爭議調解申請書、調解紀錄可稽（見本院卷第21、27頁），原告既於被告有違法調職之違反勞工法令事實後，以申請勞資爭議調解之方式，請求被告開立非自願離職證明及資遣費，可見其已以被告違反勞動法令及勞動契約為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，兩造並於108年1月24日行勞資爭議調解程序而不成立，堪認原告所為終止勞動契約之意思表示於108年1月24日前已到達被告，從而，可認原告主張兩造間勞動契約關係已於108年1月24日合法終止等情，即屬有據。

(二)原告請求被告給付資遣費、非自願離職證明書，有無理由？

1.資遣費部分：

(1)按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦定有明文。

(2)本件原告係依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造間之勞動契約，業經認定於前，則其主張得依勞退條例第12條第1項之規定，請求資遣費，自屬有理。又原告合法終止二造間勞動契約，被告應給付原告之資遣費為6萬4,584

元，為二造所不爭執（見本院卷第101頁），此部分亦堪認定。

2. 非自願離職服務證明書部分：

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，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，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。則勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。原告終止二造間勞動契約合法，業如上述，則依前開規定及說明，原告請求被告開立載明原告為非自願離職之服務證明書予原告，於法自無不合。

(四) 原告請求被告給付短發工資及獎金、特休假未休工資，有無理由？

1. 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。經查，兩造勞動契約於108年1月24日始經原告合法終止，業經認定如前，是被告應給付原告終止勞動契約前之工資。又觀諸原告主張其每月底薪2萬8,000元（見本院卷第5、11頁），為被告所不爭執（見本院卷第100頁），並有原告薪資明細在卷可稽（見本院卷第123頁），應堪認定。故被告應給付原告終止勞動契約前之108年1月份薪資2萬2,400元（計算式： $28,000 \times 24/30 = 22,400$ ），扣除原告自承已收取被告給付9,050元、5,600元（見本院卷第117頁），故原告此部分請求，於7,750元（計算式： $22,400 - 9,050 - 5,600 = 7,750$ ）之範圍內方屬有據，逾此部分之請求，則屬無憑。

2. 又所謂工資，依勞動基準法第2條第3款規定，謂勞工因工

01 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
02 計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義
03 之經常性給與均屬之。又同法施行細則第10條並將勞工非因
04 工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給
05 性之給付，如年終獎金、競賽獎金、夜點費等，明文排除於
06 上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外。故
07 勞動基準法第2條第3款規定之工資，不僅為勞工因工作而
08 獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之。倘雇主為改善
09 勞工生活而給付非經常給與；或為其單方之目的，給付具有
10 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
11 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇，至
12 屬灼然（最高法院79年度台上字第242號判決參照）。查原
13 告受僱於被告擔任門市人員，每月薪資為2萬8,000元，另
14 可依達到目標營業額發放業績獎金，未達目標之營業額業績
15 ，則均不予核發，此為兩造不爭之事實。是原告必需達成一
16 定之業務績效，始得領取獎金，此與僅需依勞動契約提出勞
17 務給付，不論結果如何均可當然受領之工資報酬，顯有不同
18 ，則此獎金之性質，自非因從事工作而獲得之報酬甚明。再
19 觀諸兩造所主張原告受領前述業績獎金之情形（見本院卷第
20 29頁、123頁），均有原告不符標準而未能領取獎金之情形
21 ，故該獎金亦顯非經常性之給與。準此，原告依被告所定發
22 放辦法所得領取之獎金，既非勞工因工作而獲得之報酬，亦
23 非經常性之給與，而屬被告為激勵員工衝刺業績所為之獎勵
24 ，揆諸前揭法條規定及說明，自非勞基法所謂之工資，而僅
25 屬被告恩惠性之給與，合先敘明。

26 3.又前述獎金雖非工資，然獎金之發放與否及發放方式既涉及
27 勞雇間之權利義務關係，且依勞動基準法施行細則第7條第
28 5款之規定，有關獎金之事項，應於勞動契約內訂定之，則
29 有關該獎金之發放標準、發放方式等，自仍屬勞動契約之一
30 部分，而應由勞雇雙方合意訂定並共同遵守之。惟因現今社
31 會變遷迅速，企業為求永續經營，時有改變經營策略之需要

，若強令雇主一成不變地遵守既有之獎金發放規則，而不賦予其得依經營管理所需適度調整獎金核發標準之權限，恐將使企業面臨經營方式僵化且競爭力不足之危機，對勞工權益及社會經濟發展，未必有利，故經考量勞工權益之維護及兼顧企業經營發展之必要，本院認雇主如係基於企業經營上之必要，應可在合理之範圍內，本於誠信公平之原則，適度調整有關獎金之發放標準，以求獎金效益之最大發揮。又觀諸被告辯稱已向原告表明修正獎金發放標準為40萬元以上始為發放1.4%之業績獎金等語，原告則稱：伊沒有答應過，業績衰退是全省性的等語，應堪認被告確實因業績衰退，基於刺激業務員增加銷售量以充實公司營收之經營上考量，而告知原告原獎金發放辦法變更之事實。準此，被告既係基於企業經營上之必要，而在合理之範圍內，本於誠信公平之原則，適度修正獎金發放辦法，藉以達到激勵業務人員努力拓展業績之目的，揆諸前揭說明，自為法所允許。而原告請求107年4月、5月及7月之業績獎金，惟該等月份原告業績均未達發放標準40萬元（見本院卷第123頁），其請求被告給付該等月份之獎金，即非可採。

4.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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，勞基法第38條第1項、第4項分別定有明文。次按勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條亦有明文。而勞基法第39條並未限制勞工應休而未休之原因，是勞工應休而未休，自不以可歸責於雇主之原因為限，雇主自不得以不可歸責於己之事由，拒絕發給未休完特別休假日數之工資。查原告自

01 104 年 1 月 22 日起受僱被告，至 108 年 1 月 21 日已滿 4 年，
02 原告於 108 年 1 月 21 日該年度終結後，自 108 年 1 月 22 日起
03 即得請求被告給予 14 日之特別休假，被告雖抗辯特別休假係
04 工作滿 1 年後隔年才能休，原告係於 108 年度中途離職，其
05 未在职滿 1 年，尚不得請領該年度之特別休假未休工資云云
06 ，惟查勞工只須在新年度開始時仍在職即具有請特別休假之
07 權利，而依修正前勞動基準法施行細則第 24 條第 3 款規定「
08 特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日
09 數，雇主應發給工資」，是勞工得請求發給特別休假未休工
10 資，並不以年度終結為限，如於年度中途終止勞動契約時亦
11 得請領，此觀行政院勞工委員會 83 年 01 月 15 日（83）台勞動
12 二字第 01664 號函示「勞動基準法第 38 條規定略以『…，每
13 年應依左列規定給予特別休假，…』，所謂每年係指勞工每
14 繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不
15 因年度中終止勞動契約而影響其權益」；行政院勞工委員會
16 76 年 04 月 03 日（76）臺內勞字第 486544 號函示「依勞動基準
17 法第 38 條規定，凡勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿
18 一定期間者，每年應給予特別休假。本案勞工於新年度開始
19 即因屆齡退休而終止勞動契約，並不影響該勞工當年度特別
20 休假（之權利），雇主應依同法施行細則第 24 條第 3 款之規
21 定辦理」即明。另 106 年 1 月 1 日修正施行之勞動基準法第
22 38 條第 4 項亦以規定「勞工之特別休假，因年度終結或契約
23 終止而未休之日數，雇主應發給工資」，亦與修正前勞動基
24 準法施行細則第 24 條第 3 款規定意旨相同，是被告指原告於
25 108 年度中途即離職，並未在該年度終結時在职，尚不得請
26 領 108 年度特別休假未休工資云云，自不足採。而原告未能
27 休畢之原因係因被告違反勞動法令，經原告依勞基法第 14 條
28 第 1 項第 6 款規定終止勞動契約，自屬可歸責於被告之事由
29 所致，故被告仍應依上開規定給付原告特休未休工資，而依
30 兩造所不爭執之原告每月薪資 2 萬 8,000 元換算每日工資後
31 ，原告可請求 14 日特休假未休工資為 1 萬 3,067 元（計算式

：28,000÷30日×14日=13,067元，元以下四捨五入）。

(五)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。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%，民法第229條、第233條第1項、第203條分別定有明文。是原告請求自起訴狀繕本送達翌日即108年5月11日（見本院卷第75頁）起算之法定遲延利息，應屬有據。

六、綜上所述，原告於請求被告應給付108年1月短發工資7,750元、資遣費6萬4,584元、特休假未休工資1萬3,067元，共計8萬5,401元，及加給自起訴狀繕本送達翌日即108年5月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息；暨被告應開立非自願離職證明書予原告之範圍內，係有理由，應予准許。逾此範圍之請求，係不適當，應予駁回。

七、本判決所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。又被告就其敗訴部分聲明願供擔保，請准宣告免假執行，係合於同法第392條第2項之規定，本院亦酌定相當之擔保金額准許之。

八、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，併此敘明。

九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，併依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 8 月 2 日

勞 工 法 庭 法 官 謝 伊 婷

01 以上正本係照原本作成。
02 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提
03 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。
04 中 華 民 國 108 年 8 月 5 日
05 書記官 李韋樺