臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第19號

原　　告　陳卉羚
訴訟代理人　彭國書律師
被　　告　欣桃天然氣股份有限公司
法定代理人　周皓瑜
訴訟代理人　李中和
　　王慕舜
　　宋英華律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110 年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國109 年9 月1 日起至同意原告復職之前一日止，按月給付如附表「被告應給付之薪資本金」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

三、被告應自民國109 年9 月1 日起至原告復職之前一日止，按年於每年5 月給付原告新臺幣129,198 元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣4,182 元，及自民國110 年3 月1 日起至原告復職之日止，按月於次月底前提繳新臺幣972 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔15%，餘由原告負擔。

七、本判決第二、三項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行；但被告如各以如附表「被告應給付之薪資本金」欄所示金額，及按年於每年以新臺幣129,198 元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第四項所命給付得假執行；但被告依序以新臺幣4,182 元、按月於各期清償期屆至以新臺幣972 元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170 條、第175 條第1 項、第176 條分別定有明文。本件被告於原告起訴時之法定代理人為任季男，嗣於本院審理期間變更為周皓瑜，業據其於民國110 年3 月11日具狀聲明承受訴訟，並提出被告110 年2 月25日欣桃人事字第1100219 號函（見本院卷一第307 、315 頁）為證，核與前揭規定相符，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者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第3 款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應給付原告自109 年9 月1 日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）64,599元，及自各期應給付日之次日起均至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈢被告應自109 年9 月1 日起至原告復職之日止，按月提撥4,008 元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）（見本院卷一第3 頁），嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則聲明為：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應給付原告自109 年9 月1 日起至原告復職之日止，按月給付原告64,599元，及每年5 月給付年終獎金772,388 元，暨自各期應給付日之次日起均至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈢被告應自109 年9 月1 日起至原告復職之日止，按月提撥4,008 元至原告設於勞保局之勞退專戶（見本院卷二第46-47 頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自108 年2 月1 日起受僱於被告，原擔任會計組長，後自109 年2 月起，調任職等4 等1 級之財務組長，月薪為64,599元，嗣於同年7 月間兩造協議於相同工資、勞動條件及員工權益下，將原告於同年8 月1 日起調任至營業部抄收組（下稱系爭調職命令），詎被告公司人事單位於同年月5 日要求原告簽立調職同意書時，原告發現原為職等4 等1 級之組長，被調降至職等7 等17.5級之業務員，工作內容由原本運用財務專業之公司內部整體財務規劃、執行監督審核，變更為受指派辦理收款沖帳、製作收款日報表等機械性輸入收款金額與日期，且業務取代性高之基層職員事務，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 第2 款規定，故原告不同意而拒絕簽署，然訴外人即被告公司總務部兼人事主管劉慶祥與人資單位於同年月7 日向原告表示若拒絕調職，將依勞基法第11條第5 款規定資遣原告，並預告同年月31日為原告最後工作日，因而，原告於109 年8 月12日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年月13日寄發109 大尹國字第00000000號律師函予被告，主張兩造應重新協商相關任職條件，嗣於同年月24日在桃園市人力資源管理協會進行調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立，原告復於同年月28日寄發109 大尹國字第00000000號律師函予被告，主張無法同意被告於同年月7 日對原告之非法資遣通知，而原告申請上開勞資爭議調解及寄發上開109 大尹國字第00000000號律師函時，即有將準備提供勞務之事通知被告，惟被告拒絕受領。從而，因被告拒絕原告提供勞務，依民法第487 條規定，原告自無補服勞務之義務，兩造間僱傭關係自109 年9 月1 日迄今仍存在。是被告應自109 年9 月1 日起至原告復職之日止，給付原告每月薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）等情，爰依兩造間勞動契約、民法第487 條第1 項本文、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被告定期給付薪資

本息及年終獎金，並提繳勞退金至原告設於勞保局之勞退專戶至原告復職之日止等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

㈠被告並無資遣原告之情事：

1.依被告公司工作規則（下稱系爭規則）第19條規定：「公司因業務經營所需，於不違反勞動契約，在不變更其原有勞動條件及薪資，且技術體能所能勝任，經徵得員工同意得在同一地區內調動工作」，被告係經原告同意而調動工作，縱調動工作後之職務、職位與原本有異，然僅需符合企業經營必要性與調職合理性，即屬合法有效，況原告調動後之工作內容，仍屬與其專長相符之財務、會計業務，薪資亦比原先高，故被告對原告職務調動無違法情事。

2.原告任職期間多次無法按時完成工作，工作態度亦不佳，導致須其他同仁協助幫忙完成原告應完成之業務，而訴外人即原告直屬主管李明洋屢次要求原告注意上開問題並盡力改善，惟原告均未能切實履行，經兩造於109 年7 月23日討論，原告同意配合調整至營業部抄收組負責與其專長相符之財務、會計之「營運日報表調製及金融機構專長核銷」等業務。

3.劉慶祥雖於109 年8 月7 日提及可能資遣原告，惟訴外人即被告公司總經理邱建德於同年月14日已當面告知原告並無資遣原告之事，且依系爭規則第156 條規定，資遣須由被告公司董事長決定，而其並未決定資遣原告，又被告於同年月24日進行勞資爭議調解時，多次強調無資遣原告之意，且同意原告「維持組長職稱及原薪級」要求，惟原告堅持不同意配合調整後之業務，後被告於同年9 月4 日以欣桃人事字第10 90872 號書函再次向原告聲明並未資遣原告而其應續行上班，且系爭調職命令並無違反勞基法調動五原則情事。

4.綜上，被告調動原告工作，並無違反勞基法第10條之1 第2 款規定。

㈡被告依勞基法第12條第1 項第6 款及系爭規則第32條第1 項

第14款規定解僱原告，應屬合法有效：

1.原告自109年9月1日起，不僅未告知被告理由，亦未遵照系爭規則第24條規定辦理請假手續，被告除以電子郵件、手機簡訊外，亦分別於109年9月2日、同年月3日以欣桃人事字第1090857號、第0000000號函通知原告到勤上班，而原告亦分別於同年月3日及4日收受，原告復於同年月4日以欣桃人事字第1090871號函通知原告已曠職3日，惟原告於同年月7日收受後未獲置理，故被告於同年月10日寄發桃園府前郵局000936號存證信函予原告，通知其已曠職逾7日，違反勞基法第12條第1項第6款及系爭規則第32條第1項第14款規定，然原告收受後仍置之不理，是被告於同年月30日以欣桃人事字第0000000號函通知原告予以解僱。

2.年終獎金性質上屬恩惠性給與，非屬雇主應支付予勞工之工資，況被告業依勞基法第12條第1項第6款及系爭規則第32條第1項第14款規定合法解僱原告，原告自無要求被告給付年終獎金之權利。

3.綜上，被告解僱原告於法有據等語，資為抗辯。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第114-115頁）：

㈠原告自108年2月1日起受僱於被告，原擔任會計組長，嗣於109年2月起調任財務組長，每月薪資64,599元，兩造無簽立書面契約，嗣於109年7月間兩造曾協議，在相同工資、勞動條件及員工權益下，將原告自109年8月1日起調任至營業部抄收組（見本院卷一第100、187、188、212、285頁）。

㈡被告公司總務部門劉慶祥等人曾於109年8月7日與原告進行原證3之會議內容（見本院卷一第29-33頁）。

㈢原告分別寄發109年8月13日109大尹國字第00000000號律師函、109年8月28日109大尹國字第00000000號律師函予被告表示無法同意系爭調職命令，被告各於109年8月17日

、8月31日收受（見本院卷一第73-79、100、212頁）。

㈣原告自109年9月1日起即未至被告公司上班，亦未辦理請（休）假手續（見本院卷一第101頁）。

㈤被告曾於109年9月2、3、4日以函文通知原告未到勤而有曠職情形，應依相關規定完成請（休）假手續，原告則分別於同年月3、4、7日收受（見本院卷一第101、127-144、212-213頁）。

㈥被告曾於109年9月4日以欣桃人事字第1090872號書函向原告表示並無資遣一事，並記載「維持組長職稱及原薪級本公司均同意，惟陳員須配合公司調整之業務續行上班」，原告則於109年9月8日收受（見本院卷一第101、121-126、213頁）。

㈦被告於109年9月10日以桃園府前郵局存證號碼000936號存證信函，內容提及原告無正當理由繼續曠工逾7日為由，通知原告不經預告終止兩造間之勞動契約，原告於同年月11日收受；被告並於同年月30日以欣桃人事字第0000000號通知原告自109年10月1日起終止兩造間勞動契約（見本院卷一第101、145-154、213頁）。

㈧原告於109年8月12日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年月24日進行調解，原告後於同年月27日撤回第2次勞資爭議調解申請（見本院卷一第63-71、100、203-210、212頁）。

㈨被告已給付原告109年9月份部分薪資14,520元（見本院卷一第187-188頁）。

㈩原告於109年10月12日起至110年1月31日止在捷傲有限公司（下稱捷傲公司）任職，每月薪資59,400元；另於110年1月25日起迄本件言詞辯論終結前在軒饌廚坊股份有限公司（下稱軒饌廚坊公司）任職，每月薪資50,000元；原告於110年1月所受領之薪資為捷傲公司及軒饌廚坊公司給付共60,820元（見本院卷一第355-365、375-379頁；卷二第26-27、30-34頁）。

㈣被告、捷傲公司、軒饌廚坊公司有為原告提繳勞退金至其勞退專戶（見本院卷二第20-22頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠系爭調職命令是否符合勞基法第10條之1規定？

1.按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，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77年度台上字第1868號判決意旨參照）。次按勞基法第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。」又於事業永續發展之過程中，事業就原有人力可透過職務調動之方式加以活用，以配合事業發展之方向。如隨事業所處外部競爭環境之變遷，認事業不得調整勞工職務，使雇主無從適時適所運用人力，亦會妨礙事業之存續發展，則雇主基於企業經營之必要，雖可為合理性之調職，然依勞基法第10條之1立法理由，調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，故判斷雇主之調職命令是否合法，應就其經營上有無必要性，調職之合理性及勞工因調職所受之不利益綜合判斷。

2.按雇主行使調動權不得為權利濫用，從而對勞工形成不利之待遇。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動後之新工作將造成勞工人格權之損害，難謂合法的調動。而人格權之保障，包含財產性利益與精神性利益的保障，人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，易言之，造成人格權受損之不利益待遇，應該解釋為不僅只有降調、減薪等經濟層面上給予不利益對待，精神層面上之不利益對待亦

需包含在內。是以在調職中，縱非降調，但若勞工經由提供勞務以實現的人格開展可能性受到剝奪，則難謂勞工之人格權未受到影響。至於勞工得否經由勞務提供之過程以開展其人格自由而落實人性尊嚴之保障，繫於勞工是否能執行合於契約所訂之職務，且契約中縱使未約定有特定之職務，依勞資雙方締約時與締約後之各種情狀，例如勞工任職期間雖曾分派至不同單位，但均是擔任主管級職務，則雇主在行使調職權時，亦僅能指派勞工執行一項與其專業性程度相當的工作，而評斷標準之一則為調動前後職務之薪資水準是否相似，若雇主調動勞工至與原職務相比專業度差距甚大之工作位置，縱使續付工資且工資給付水準未有變動，仍屬侵害勞工之一般人格權之行為。因之，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若新工作將使勞工無法發揮與原職務專業度相似之職業技能，亦將造成勞工人格權受損之不利益待遇，難謂為合法的調動。因此，雇主對於勞工所為之調動行為，縱使在薪資等經濟層面上並未帶來不利益的結果，如在精神層面上給予不利益，亦應認為該當於不利益待遇。

3.原告是否同意系爭調職命令而願配合調整職務，及勞動條件有無不利之變更部分：

⑴兩造不爭執原告受僱於被告時，原擔任會計組長，嗣於109年2月起調任財務組長，並於同年7月間兩造協議原告自同年8月1日起調任營業部抄收組　見兩造不爭執事項㈠ⅴ，可見原告之職務內容確有變動。被告固辯稱依系爭規則第19條規定：「公司因業務經營所需，於不違反勞動契約，在不變更其原有勞動條件及薪資，且技術體能所能勝任，經徵得員工同意得在同一地區內調動工作」（見本院卷一第110頁），此經原告同意配合等語（見本院卷一第95-96頁）。惟查，依109年8月7日原告與劉慶祥及人事單位代表會談錄音重要部分譯文即原證3內容所示：「（劉慶祥）：就是降一級是專員，沒有想到不是專員，而是比專員再低一等的業務員，你是不能接受這個？」、「（原告）：不是，我會覺

得這個是一個，好像對我是一個很大的懲罰，可是我，不要講誰錯，可是一般聽下來，第一個是一個等級的問題，第二個聽下來就是，有人跟我說，就是說，公司從來沒有降人家降這麼多，老實說，聽起來真的很不舒服。」、「（劉慶祥）：我們公司從來沒有過，從來沒有過。如果你認為這個太委屈你無法接受的話，那我們只能這樣子做，如果你再不接受，那我們可能只能用最後一個方法。麻煩你講一下，那太殘酷」、「（人事單位人員）：就是，資遣。」（見本院卷一第29-30頁），由前開對話內容可知，系爭調職命令確實將造成原告職級降低，已難認符合系爭規則第19條有關「不變更其原有勞動條件」之規定內容。況原告於同年月12日向桃園市政府申請勞資爭議調解時，其請求調解事項為「恢復僱傭關係」、請求內容即為：「不同意調職，維持原四等一級的職等權益」（見本院卷一第66、210頁），益徵原告並未同意系爭調職命令。

⑵依被告於109年9月10日以桃園府前郵局存證號碼000936號存證信函發予原告對於有關系爭調職命令部分，僅提及「……。至本公司基於企業經營需要並考量台端現實之工作能力與態度，因認已無法擔任會計組長一職，此有公司各級主管考核及多位公司員工親身見聞為證；惟為遵守勞動基準法調動五原則的情況下，將台端調至原上班地點且更易於勝任之部門工作，並『維持原薪水不變』，望台端瞭解本公司基於維持勞資和諧及照顧員工之善意所為。……。」（見本院卷一第146頁），僅提及維持原告之待遇，亦未見被告有何維持原告原職級之表示，更未見有何原告已同意系爭調職命令卻不履行報到新職務之情事。

⑶被告固辯稱財務組長與營業部抄收組工作內容並無太大出入，均與原告財務、金融會計專長相關（見本院卷一第308頁），且證人李明洋證稱：原告雖從職等4等1級之組長，被調降至職等7等17.5級之業務員，但薪資所得增加500元等語（見本院卷一第389頁）。惟查：依被告所提原告調職前

後職稱與職務內容相關圖示說明（見本院卷一第317頁）可知，雖被告辯稱抄收組專員職掌之「二、銀行帳號新立與終止作業。三、銀行發動扣款。四、催繳通知單資料擷取作業。五、小戶、大戶明信片資料擷取作業。六、開關、爐具、從量費調整作業。七、發票作業及折讓作業。八、中油匯出報表製作與銷帳。九、國泰世華銀行/台新銀行，銀行對帳作業。十、開關承商對帳作業。十一、營業日報表製作。」等業務，與財務組組長職掌之「三、調節當日銀行帳戶存入金額及票據開立當日收入傳票、票據兌現傳票。四、每月日報完成後核對大平台發票數、折讓、作廢、銷項稅額等數字與401申報書數據要相符。五、應收以開發票餘額明細表及應收票據餘額明細表。六、預收裝置費資料建檔，每月月報表及每半年未結報明細表。」等業務相類似，然細繹前揭業務內容可知，抄收組專員業務之專業性及技術性較低，相較於財務組組長業務，較易被取代，且替換性較高，況原告調職前後職務名稱已不相同，雖依證人李明洋證稱：營業部抄收組業務員有升遷制度，要先升專員才能升組長，公司先前的員工宋瑞蓮是從工讀生升到會計組長等語（見本院卷一第390頁）；證人即被告公司會計組長黃麗紋證稱：營業部抄收組業務員應該有升遷，但細節不清楚等語（見本院卷一第401頁）；證人即被告公司組長陳淑敏證稱：營業部抄收組專員可以升組長等語（見本院卷一第407頁），然前者係組長職，具有依其相關財務專業能力進行審核業務權限，後者則為基層職務，職等層級亦有不同，再擔任組長職務與非組長職，衡諸一般常情，應屬對於自我價值受肯定之人格尊嚴造成受損之不利益待遇，對照原告先後調任職務分別為會計組長、財務組長等職，惟調至被告所屬營業部抄收組後並非擔任組長職，而係擔任營業部抄收組業務員，此據證人李明洋證稱：原告是調營業部抄收組，業務職掌是業務員等語（見本院卷一第389頁），並據證人陳淑敏證稱：原告到營業部抄收組跟我交接工作，是只有接我的工作，我原來工作是

內勤，抄收組業務員通常是接客服或櫃台，抄收組專員工作是負責營業日報表編制、銷帳，處理用戶去超商繳費資料及銀行扣款業務，例如客戶去超商繳費，超商每週三會結帳給我們，我們每週三會把超商資料彙整進行銷帳再核對銀行的帳是否符合，若是銀行扣款戶，一個月扣款兩次，進行扣款後銷帳再核對帳目是否符合，再編制成營業日報表，編好後會交給財務部組長處理，公司之前沒有組長職調為業務員的前例等語（見本院卷一第405、406、409、410頁），益證原告調至營業部抄收組後，無論職稱為專員或業務員，其從事之工作內容已無簽呈、支出申請單、傳票覆核、出席會議、參加議價、查核公關物品領用表等財務組組長專業裁量決定權限，堪認被告調動原告職務，已造成原告運用專業能力提供勞務之勞工人格權受有損害，換言之，原告精神層面上受到較原職及原工作條件更不利益之對待，足認被告所為之系爭調職命令不符勞基法第10條之1第2款規定甚明。

4.綜此，系爭調職命令既因違反勞基法第10條之1第2款規定，即非對勞工勞動條件未作不利變更，而不生效力。則系爭調職命令是否違反勞基法第10條之1第1款、第3款至第5款之是否被告基於企業經營上所必須且不得有不當動機及目的、是否為原告體能及技術上所能勝任、是否調動工作地點過遠而被告應予以必要協助、有無考量原告及其家庭生活利益等，均無再為論述之必要，併與敘明。

㈡被告依勞基法第12條第1項第6款及系爭規則第32條第1項第14款規定，終止兩造間勞動契約，有無理由？

1.被告抗辯原告於109年9月1日至9日，已連續曠職逾7日，依勞基法第12條第1項第6款及系爭規則第32條第1項第14款規定，於同年10月1日解僱原告云云。按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款固有明文。所謂無正當理由曠工，係指勞工於應工作日未出勤，且未有不提出勞務給付之正當理由，致曠工達法律所定之程度者，雇主即

取得不經預告而逕予終止契約之權利。從法條結構觀之，顯然應包括「無正當理由」與「連續或1個月內最低曠工日數」兩項構成要件要素，而非僅具備後者即足當之，應甚明確。從而，勞工雖繼續曠工3日，但其曠工非屬無正當理由者，雇主即不得據以終止契約。至何謂正當理由，當應就勞資雙方之主客觀因素而加以判斷，勞工請假未符雇主所定必要程式或未請假或請假未獲雇主准假，而未工作，即便構成曠工，仍非當然構成勞基法第12條第1項第6款之「無正當理由而曠工」，尚須審查「有無正當理由」之要件。又雇主得不經預告而終止勞動契約，乃係雇主依據前揭法條規定以單方之行為變更雙方間之法律關係，依照舉證責任分配之原則，雇主自應負舉證證明其解僱乃合於法律規定之事實，倘其不能舉證證明其解僱所主張之事由係合於前揭法條規定，則其所為以單方之行為終止雙方間之勞動契約縱使到達相對人即勞工，亦不發生使雙方間勞動契約終止之效力。

2.經查，原告不爭執其自109年9月1日起即未至被告處提供勞務一情（見兩造不爭執事項㈣），惟其早於同年8月12日即向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年月13日寄發109大尹國字第00000000號律師函予被告，主張兩造應重新協商相關任職條件，後於同年月24日進行調解，請求恢復僱傭關係，並不同意調職，維持原四等一級的職等權益，有調解申請書為證（見兩造不爭執事項㈧；本院卷一第65-66、209-210頁），惟因兩造未能達成共識以致調解不成立，原告再於同年月28日寄發109大尹國字第00000000號律師函予被告，主張無法同意被告爭調職命令，被告於同年月31日收受（見兩造不爭執事項㈢），而被告所為系爭調職不合法，已如前述，則原告尚無庸赴新職報到，而得續任原職。被告固於同年9月4日以欣桃人事字第1090872號書函向原告表示並無資遣一事，並同意維持原告組長職稱及原薪級，原告亦於同年9月8日收受（見兩造不爭執事項㈥），然前揭書函內容仍要求原告「須配合公司調整之業務續行上班」（見本

院卷一第121頁），此亦據證人即被告公司所屬人事室助理業務員胡文忠證稱：前揭書函是我簽的沒錯，意思是維持她組長的職稱沒有必要做變動，配合公司調整的業務就是原告繼續在營業部抄收組上班，但當時沒有討論是哪一個職位的組長、哪一個組的組長等語在卷（見本院卷二第91、92頁），顯見被告並未更動對於原告所為之系爭調職命令，原告則以前揭律師函表示維持原職之意，堪信原告係因其已明確告知不同意職務調動，在被告未撤銷系爭調職命令前，原告亦無從依兩造間勞動契約提供其勞務，換言之，被告所為系爭調職命令不合法，已如前述，則原告尚無庸赴新職報到，而得續任原職。是原告係因對被告系爭調職命令有所爭執而未提供勞務，核與無正當理由不提供勞務之情形有間，自不合「曠工」之要件。況被告所為系爭調職命令並無必要性或合理性，業如前述，原告並無遵守被告違法之系爭調職命令之義務，原告未至被告公司上班並提供勞務，非無正當理由，應可認定。

3.綜上所述，被告抗辯原告未提出請假申請，無正當理由繼續曠工3日以上，依勞基法第12條第1項第6款及系爭規則第32條第1項第14款規定終止兩造間勞動契約云云，無可採憑，原告主張被告終止兩造勞動契約不合法而不生效力，並請求確認兩造間之僱傭關係仍然存在，自屬有據。

㈢原告請求被告按月給付薪資部分：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；抵銷，應以意思表示，向他方為之，其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延

責任；民法第487條、第335條第1項、第235條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。再按給付有確定期限者，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1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。

2.查被告依勞基法第12條第1項第6款及系爭規則第32條第1項第14款規定將原告予以解僱並終止兩造間勞動契約，於法並非有據，不生終止效力，業如前述，足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法終止系爭僱傭契約前，主觀上並無任意去職之意，並於109年8月13日、同年月28日寄發律師函予被告請求回復原職（見兩造不爭執事項㈢ｖ），已足認有將給付勞務之事通知被告，被告於收受通知後，並未通知原告回復原職，顯屬拒絕受領勞務，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，而被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬，惟應扣除原告轉向他處服勞務所取得之利益。

3.兩造不爭執原告每月薪資為64,599元（見兩造不爭執事項㈠ｖ），且兩造亦不爭執被告係每月20日核發當月薪資（見本院卷一第284頁），則原告依兩造勞動契約關係，請求被告自109年9月1日起至原告復職日止，按月給付薪資64,599元，及自各期應給付翌日（即各月21日）起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，應屬有據。惟被告已給付原告109年9月份部分薪資14,520元，為兩造所不爭（見兩造不爭執

事項㈨ㄨ；又原告於109 年10月12日起至110 年1 月31日止在捷傲公司任職，每月薪資59,400元；另於110 年1 月25日起迄本件言詞辯論終結前在軒饌廚坊公司任職，每月薪資50,000元，分別有捷傲公司110 年4 月7 日檢送服務證明書、第一商業銀行台幣薪資轉帳交易證明單、軒饌廚坊公司110 年4 月12日回復函暨檢附在職證明書、薪資計算明細表、員工薪資明細表、國泰世華銀行收入支出翻拍畫面各1 份在卷可按（見本院卷一第355-365 、375-379 頁；卷二第26-27 、30-34 頁），被告依民法第487 條但書、第335 條第1 項規定主張扣除上開所得，亦屬有據。

4.茲以原告自109 年9 月起已發生之薪資請求權，經抵銷扣除後，原告得請求被告給付如附表「被告應給付之薪資本金」欄所示金額，並各自如附表「利息起算日」欄所示日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；至逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁回。

㈣原告請求被告每年5月給付年終獎金部分：

1.按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部，勞工與雇主應受拘束（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。次按雇主之給與是否屬於工資，應依一般社會通常之觀念，視該給與是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞基法施行細則第10條第2 款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務，約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104 年度台上字第613 號判決意旨參照）。查，被告定有系爭工作規則，且經桃園市政府97年12月2 日府勞動字第0970407540號函核備之情，有桃園市政府110 年3 月30日府勞條字第1100069879號函暨檢附

系爭工作規則在卷可據（見本院卷一第339-354 頁），兩造均應受系爭工作規則所拘束，自可確認。

2.依系爭規則第17條規定：本公司年度終了結算，如有盈餘，對全年工作無過失之員工，按個人年度工作表現，經考核後發給年終獎金。其考核辦法另訂之（見本院卷一第344 頁），再依被告公司員工年終考核實施辦法第3 條規定：「員工年終考核之起訖為每年元月1 日至當年12月31日為一考績年度。凡在當年元月16日（含）以前到職（含試用時間）之員工，得參與年終考核，……」（見本院卷一第235 頁），參以證人李明洋證稱：公司是按到任公司時間的比例發放，是依獎金發放作業規定，發放日期為每年3 、4 月等語（見本院卷一第392 頁）；證人黃麗紋證稱：有領過年終獎金，依獎金辦法等規定發放，依任職期間來看，隔年董事會3 月開會後發放等語（見本院卷一第402 頁）；證人陳淑敏證稱：我有領過年終獎金，公司有規定，只要是正式員工都可以領取，發放日期不一定，年終獎金是國曆12月發一次，農曆年前再發一次等語（見本院卷一第408 頁），可證被告確實每年均給與勞工年終獎金，且行之有年，自已成為勞動契約之內容並制度化為工資之一部。參以被告公司年節節金暨年終獎金給予標準規定，係以在職員工每月之薪資金額為計算基礎，按其獲利情形及前述考核獎懲狀況，固定發給可得確定金額之年終獎金。由是觀之，有關本件年終獎金，則係被告每年度固定發放之項目，且其發放金額亦係可得確定，並與勞工之工作時間、勞務品質有關，自屬勞工因工作而獲得之對價報酬，是原告主張被告應按年給付年終獎金，核屬可採。被告抗辯其發給之年終獎金，係屬恩惠性給與，並非工資性質，要難憑信。

3.原告固主張依雙方約定之「欣桃天然氣（股）公司組長1 級薪級表」（見本院卷一第61頁），整年薪資24個月扣除12個月本薪計算，原告每年可得年終獎金772,388 元（見本院卷一第294 頁），然為被告否認前開薪級表為真正（見本院卷

一第310 頁），觀諸該薪級表上並無被告相關戳印及財務人員簽章，是否屬實，已有可疑，原告復未舉證以實其說，難認可採。再依被告公司年節節金暨年終獎金給予標準規定，每股盈餘（EPS ）獲利目標達2.8 （含）以上，給予薪資總額3.5 個月之年終獎金（見本院卷一第417 頁），而被告公司於108 年度已達前開目標一情，此固為被告不爭執（見本院卷一第413 頁），然原告請求被告自109 年起按年於每年5 月給付年終獎金772,388 元部分，亦未據原告舉證被告每年每股盈餘（EPS ）獲利目標必達2.8 （含）以上，依被告公司年節節金暨年終獎金給予標準規定，應取該標準表列中，獲利目標之中間值即EPS 達2.2 即給予年終獎金2 個月計算，較為公允，則原告請求109 年度起每年5 月之年終獎金為129,198 元（64,599× 2 ），較為可採，逾此範圍之請求，為無理由，尚難准許。

㈤原告請求被告按月提撥勞退金至原告勞退專戶部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6 %。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退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦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（最高法院101 年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.承前所述，原告離職前月薪為64,599元，此為兩造所不爭執見兩造不爭執事項㈠Ⅴ，依勞退金月提繳分級表，應以66

,800元金額之6％即4,008元作為月提繳工資，依原告之勞退專戶資料，被告已按月為原告提繳勞退金3,828元至109年9月，同年10月則提繳128元（見本院卷二第20-21頁），捷傲公司則於109年10、11月分別以1,740元、2,748元，及109年12月以3,648元；捷傲公司、軒饌廚坊公司則於110年1、2月分別合計以4,255元（3,648＋607）、3,766元（730＋3,036），及軒饌廚坊公司自110年3月起按月以3,036元提繳勞退金（見本院卷二第21、22頁）。是原告依上開規定，得請求被告提繳109年9月至110年2月之退休金差額各為180元（4,008－3,828）、2,140元（4,000－000－0,740）、1,260元（4,008－2,748）、360元（4,008－3,648）、242元（4,000－000－0,036），合計4,182元（180＋2,140＋1,260＋360＋242），及自110年3月1日起至原告復職之日止，按月提繳972元（4,008－3,036）至原告勞退專戶，至逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁回。

五、綜上所述，原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造勞動契約及勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求被告給付如主文第2至4項所示金額，均屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又本判決命給付金錢部分，係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，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，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，被告雖聲請調查被告公司前負責人任季男到庭作證，欲證明原告擔任財務組組長職務時有工作效率不彰及工作態度不佳之情事，並於109年7月23日會議中，原告有表示同意不影響薪資情況下，調整至營業部抄收組任職之事實（見本院卷一第429、430頁），但部分已經傳喚證人李明洋等人調查明確，部分待證事實依兩造所提事證已可認定，均無再行調查之必要，且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，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後 20 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　　110　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　蘇玉玫

附表：（單位／新臺幣）

編號	薪資各期	原告本得請求之薪資	給付109 年9 月部分薪資14,520元扣抵後之餘額	原告109 年10月至110 年1 月到捷傲公司服勞務所得；110 年1 月至3 月到軒饌廚坊公司服勞務所得	被告應給付之薪資本金（即扣抵後，被告應給付原告之各期薪資）	利息起算日（計算至清償日止按週年利率5 %計算之利息）
1	109年9月	64,599元	50,079（64,599－14,520）	0	50,079元	109 年9 月21日
2	109 年10月	64,599元	0	38,323元（59,400× 20/31）	26,276 元（64,599－38,323）	109 年10月21日
3	109 年11月	64,599元	0	59,400元	5,199 元（64,599－59,400）	109 年11月21日
4	109 年12月	64,599元	0	59,400元	5,199 元（64,599－59,400）	109 年12月21日
5	110年1月	64,599元	0	60,820元（54,153＋6,777 ）	3,779 元（64,599－60,820）	110 年1 月21日
6	110年2月	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	110 年2 月21日
7	110年3月	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	110 年3 月21日
8	110年4月	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	110 年4 月21日
9	110年5月	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	110 年5 月21日

（續上頁）

10	110年6月	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	110 年6 月21日
11	110年7月	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	110 年7 月21日
12	110年8月	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	110 年8 月21日
13	110年9月	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	110 年9 月21日
14	110 年10月1 日至110 年10月12日止	25,006元（自110 年10月1 日至同年12日止，共12日，計算式：64,599元x 12/31 ＝25,006 元）	0	19,355 元（自110 年10月1 日至同年12日止，共12日，計算式：50,000元 × 12 /31＝19,355元）	5,651元（25,006－19,355）	110 年10月21日
15	110 年10月13日起至復職前一日止	64,599元	0	50,000元	14,599 元（64,599－50,000）	按月於次月21日