臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第71號

原　　告　張詠承
訴訟代理人　黃培鈞律師
被　　告　全日企業有限公司
法定代理人　林美妙
訴訟代理人　林泓帆律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國（下同）109 年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣（下同）4 萬6,214 元及自109 年6 月6日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

被告應提繳15,588元至原告之個人勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用7,520元由被告負擔1/10，餘由原告負擔。

本判決第1 、2 項得假執行；但被告如分別以4 萬6,214 元、15,588元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自97年8 月5 日起，受僱於被告全日企業有限公司（下稱被告公司）負責人開設之全日工程行，105 年起被轉調至被告公司任職，每月工資5 萬2,000 元，但109 年3 月5 日被片面由案場派工及車輛調度工作，改調為直棒鋼司機，每月工資調降為3 萬5,000 元，此調職違反勞動基準法第10-1條第2 款「雇主調動勞工工作，不得對勞工之工資及其他勞動條件為不利變更」之規定，依同法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約」之規定，終止兩造間勞動契約關係，依勞動契約請求給付積欠之工資5 萬4,261 元，依勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求給付資遣費30萬0,198 元，依同條例第31條第1 項規定，請求補提繳勞工退休金30萬0,996 元，另依勞動基準法第19條規定請求開立發給非自願離職證明書。並聲明：1.被告應給付原告37萬9,56

0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；2.被告應提繳3萬0,996元至原告之個人勞工退休金專戶；3.被告應開立非自願離職證明書予原告（原告有更正積欠工資之金額，但未減縮請求給付之總金額，見本院卷第89至91頁民事準備狀、第105頁言詞辯論筆錄）。

二、被告公司抗辯：原告調職前之每月工資為4萬7,000元，其他5,000元為辦公室雜支費用，需單據核銷，非屬工資，且原告一開始是擔任聯結車司機，後來擔任管理員職務，嗣後因浮報加班費及未如實核銷辦公室雜支費用，不適任管理職務，才為本件調職，且原告本為聯結車司機，之前又擔任管理員職務，直棒鋼司機本在其管理範疇，故調職後無需另接受安全教育訓練，故本件調職並無違法，原告不得請求資遣費（資遣費之計算，亦不得加計全日工程行工作期間），亦不得請求開立發給非自願離職證明書，伊公司僅尚未給付原告109年2月21日起至同年3月10日之工資3萬3,214元，且勞工退休金之提繳亦無不足。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.全日工程行設立於90年3月13日，107年4月1日至108年3月31日停業，被告公司設立於104年8月20日，負責人均為林美妙。

2.原告自97年8月5日起，以全日工程行為雇主投保勞工保險，並自105年1月4日起，改以被告公司為雇主投保勞工保險。

3.原告改調前原擔任被告公司承攬中國鋼鐵結構股份有限公司案場派工及車輛調度之現場調度管理員，109年3月10日被改調為直棒鋼司機，調整後每月工資3萬5,000元。

4.原告以被告調職及降薪，使其權益受損，於109年3月20日勞資爭議調解過程，向被告為終止勞動契約關係之表示。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於本件調職是否合法及原告得否請求被告公司給付資遣費：

A.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10-1條定有明文，又規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此為制訂勞動基準法之目的，並為該法第1 條第1 項前段所明文揭示，而企業為有效經營管理，有建立上下管理制度之必要，此為眾所周知之經驗法則，又如何由眾多勞工中拔擢優秀之管理人才，此為雇主之權利，除非有不當動機或目的，當應予以尊重，至於勞工在普通勞力及管理階層之職位升貶中，所涉及包含工資等之勞動條件優劣變化，此為管理人才拔擢過程所難免，則原為管理職位而被貶抑為低階勞工者，如雇主之調動並未涉及不當動機或目的，且調動後含工資之勞動條件並未較一般同階層勞工差，即難認有上開「雇主調動勞工工作，不得對勞工之工資及其他勞動條件為不利變更」規定之違反。

B.兩造不爭執原告在本件改調前，原擔任被告公司承攬中國鋼鐵結構股份有限公司案場派工及車輛調度之現場調度管理員，109 年3 月10日被改調為直棒鋼司機，調整後每月工資為3 萬5,000 元（見兩造不爭執事項3.），而兩造亦不爭執在改調前之108 年8 月21日至同年12月20日之4 個月期間，原告每月固定自被告公司領取5 萬2,000 元（被告公司支薪期間為每月21日至翌月20日，此為兩造所不爭執，並有工資表附卷可稽（見本院卷第81頁），先不論其中以「廠內辦公室雜支」名義發給之5,000 元是否屬工資範疇（詳後述），改調後原告之工資有所調降，此雖為可確定之事實，然如上所述，此部分勞動條件之不利變更，屬雇主被告公司為建立有效管理制度，所為管理人才拔擢選擇之當然結果，且無證據可證有不當動機或目的，則如上所述，尚難認屬「雇主調動

勞工工作，不得對勞工之工資及其他勞動條件為不利變更」規定之違反，原告主張本件調動有上開規定之違反，尚無可採，至原告主張被告公司係認為其有浮報加班費、未如實核銷辦公室雜支費用之情，始為本件調職，在未查明下遽為調職，有違誠信原則部分，因企業經營上如何有效管理，此屬雇主之權利，而管理人才之拔擢及貶抑，見仁見智，本難有一定之標準，被告公司只是作原告是否擔任管理職位之調整，並無其他記過或警告之懲戒處分（見本院卷第33頁被告公司公告），就此調整甚至可不附理由，更何況，作為被拔擢之企業管理幹部，先不論原告有無兩造所爭執之「浮報加班費、未如實核銷辦公室雜支費用」情形，本院認擔任管理幹部，在操守上連被懷疑都不應該有，蓋無法獲得雇主信任，如何加強彼此之勞雇關係，並有效執行企業所需之管理績效，以促進企業之發展，故本院認本件調職尚無誠信原則之違反。

C.原告最初職位是「聯結車司機」（見本院卷第87頁言詞辯論筆錄），勞動契約成立時，兩造並非即是合意由原告擔任被告公司之管理職，雖是調職為「直棒鋼司機」，非原擔任之「聯結車司機」，但原告並未主張「直棒鋼司機」「聯結車司機」之勞動條件上對其有何不利，亦未提出證據加以佐證，則本件亦無違上開「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約約定」之規定。

D.原告雖主張其未受過「直棒鋼司機」之相關訓練與安全教育，但被告公司辯稱擔任「直棒鋼司機」，不需另接受安全教育訓練，且該業務為原告擔任管理員期間之管理範疇，並無不能勝任之可言。而因原告原本職務為「聯結車司機」，就駕駛之工作並不陌生，且不爭執「直棒鋼司機」之工作範圍，本在其管理範圍內，則在未具體指明欠缺標的之狀況下，實難認原告就擔任「直棒鋼司機」之相關訓練與安全教育有所不足，更何況，本件調職係於109 年3 月9 日公告，並於翌日即同年0 月00日生效（見本院卷第33頁被告公司公告）

，而原告於調職生效同日即申請勞資爭議調解，並於同年3月20日調解會議召開時，即表示要終止兩造間之勞動契約關係（見本院卷第35至36頁勞資爭議調解紀錄），並未主張曾向被告公司請求接受「直棒鋼司機」之相關訓練與安全教育，則據此主張被告公司就本件調職違反上開「調動後工作需為勞工體能及技術可勝任」之規定，亦無可採。

E.綜上所述，原告主張本件調職不合法之理由均無可採，此外本院亦查無本件調職有上開法規所規定不合法之情形，是認本件調職應屬合法。本件調職既屬合法，則原告以調職不合法，主張可依同法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約」之規定，終止兩造間勞動契約關係，依勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告公司給付資遣費30萬0,198元，於法當屬無據。

2.關於本件調職前被告公司以「廠內辦公室雜支」名義所發給原告之5,000 元是否屬工資：

A.一般職場上為方便領導統馭，雇主常會發給幹部所謂之「主管加給」，以便幹部可大方應付同事之紅白包，亦可不定期購買飲料、點心，在職場上與同事分享，加強幹部與一般勞工間之關係，並藉此促進企業之正向發展，而因此部分費用之支出並非每月固定，且不容易有固定之報銷單據，故一般不要求需逐月提出單據，通常亦不會細究每月之支出情形，但性質上仍屬費用支出之核銷，故非屬該幹部對企業服勞務之報酬，即不屬工資之範疇。

B.兩造不爭執原告改調前，原擔任被告公司承攬中國鋼鐵結構股份有限公司案場派工及車輛調度之現場調度管理員（見兩造不爭執事項3.），該職務屬被告公司之幹部，且依兩造不爭執形式真正之工資表顯示，原告原擔任上開幹部期間，每月除薪資總金額4 萬7,000 元外，被告公司另以「廠內辦公室雜支」名義發給5,000 元（見本院卷第81頁員工薪資表），被告公司雖辯稱此5,000 元需檢附單據核銷，但為原告所

否認，主張支領此部分金額無需提出單據，經要求提出核銷之單據以證明，被告公司則無法提出相關單據（見本院卷第97頁答辯二狀所載），是以薪資單「廠內辦公室雜支」之記載，並無需提出單據以核銷之事實（被告公司雖聲請調查證人即會計、管理員以證明，但原告如需檢附單據核銷，因近期之單據亦可作為公司支出之憑證，被告公司並無可能無法提出，是認此部分事實已屬明確，無需再調查證人，附此敘明），應可認定，且兩造不爭執原告被調職為直棒鋼司機後，被告公司每月即無此5,000元之發給，堪認此5,000元之性質，確屬如上所述之「主管加給」，性質尚非屬工資之範疇，原告主張屬工資之一部，尚無可採。

3.關於原告可否請求被告公司給付工資及其金額：

A.「主管加給」雖非屬工資範疇，但「主管加給」之發給如已成勞動契約之一部，或職場上可認為固定之給付模式，且員工在擔任幹部期間，堪認企業對其均有加強領導統馭之要求，擔任幹部之勞工亦有施作領導統馭之經費需求，則勞工擔任幹部之期間，當可請求企業發給「主管加給」。

B.兩造不爭執原告於本件改調前，原擔任被告公司承攬中國鋼鐵結構股份有限公司案場派工及車輛調度現場調度管理員之幹部職務，109年3月10日被改調為直棒鋼司機，調整後每月工資3萬5,000元（見兩造不爭執事項3.），並已無上開「廠內辦公室雜支」5,000元之發給，而觀之原告請求給付短少工資之108年9月21日至109年3月20日薪資單（見本院卷第81至82頁），被告公司僅係短少給付108年12月21日以後，至調職生效日即109年3月10日之「廠內辦公室雜支5,000元」，加計最後1期工資（見本院卷第103頁言詞辯論筆錄，被告公司自承尚未給付最後1期工資），則原告得請求之短少工資金額（含「廠內辦公室雜支」部分）為4萬6,214元（5,000×　2＋18/30】＋3萬3,214【扣掉勞健保費、出入證未交回300元後，之最後1期實領工資】＝4萬6,214）。

4.關於原告可否請求被告公司補提繳勞工退休金及其金額：

A.雇主未依本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，勞工退休金條例第31條第1項定有明文。

B.原告主張兩造約定每月工資為5萬2,000元，而如上所述，扣除非屬工資之主管加給5,000元後，每月工資4萬7,000元，比對勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資應以4萬8,200元計，被告公司每月應為原告提繳之退休金為2,892元（48,200×6％＝2,892），再比對原告之已繳納勞工個人專戶明細資料（見本院卷第48至51頁），則原告請求補提繳之105年2月至109年2月，於105年2月至同年10月期間，每月短少提繳1,236元（2,892－1,656＝1,236），105年11月至109年2月期間，每月短少提繳144元（2,892－2,748＝144），則原告當可依上開規定訴請被告公司補提繳勞工退休金，可訴請補提繳之金額為15,588元（1,092×9＋144×40＝15,588）。

5.關於原告可否請求被告公司開立及發給非自願離職證明書：如上所述，本件為合法調職，原告以調職不合法，主張可依勞動基準法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約」之規定，終止兩造間勞動契約關係，依同法第19條規定，請求被告公司開立及發給非自願離職證明書，於法當屬無據。

五、綜上所述，本件為合法調職，原告主張調職不合法，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關係，於法無據，其據此請求給付資遣費及發給非自願離職證明書，亦屬於法無據；且因被告公司每月發給而記載為「廠內辦公室雜支」之5,000元，非屬工資，故原告請求補提繳之勞工退休金，僅於15,588元之範圍於法有據；另原告請求短少給付工資（含「廠內辦公室雜支」部分）部分，於4萬6,214元之範圍於法有據；從而，原告所訴於被告公司應給付4萬6,214元及自起訴狀繕本送達翌日（109年6月6日，

見本院卷第65頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5％計算之法定遲延利息，及補提繳15,588元至個人勞工退休金專戶之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之請求均屬於法無據，不應准許。又上開原告勝訴部分，均屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，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，宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　26　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　109　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　王居玲