

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第164號

原告 陳建明

訴訟代理人

(法扶律師) 胡竣凱律師

被告 小伍專業淨水科技有限公司

法定代理人 賴秀彥

訴訟代理人 陳高伍

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年4月8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）壹萬伍仟零柒拾伍元，及自民國（下同）112年4月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳勞工退休金參萬伍仟壹佰玖拾陸元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但原告以壹萬伍仟零柒拾伍元供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但原告以參萬伍仟壹佰玖拾陸元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，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、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2、3款定有明文。經查，本件原告起訴時訴之聲明為：「一、被告應給付原告34,77

01 2元，及自112年5月18日起至清償日止，按年息百分之5計算
02 之利息。二、被告應給付原告8,675元，及自112年4月18日
03 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被告應給
04 付原告158,040元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
05 止，按年息百分之5計算之利息。四、被告應開立非自願離
06 職證明書予原告。五、第一至三項之請求，原告願供擔保，
07 請准宣告假執行。」等語（見本院卷第11頁），嗣原告於11
08 2年8月9日擴張及追加聲明為：「一、被告應給付原告58,36
09 4元，及自112年5月18日起至清償日止，按年息百分之5計算
10 之利息。二、被告應給付原告15,075元，及自112年4月18日
11 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被告應給
12 付原告164,880元，及其中158,040元自起訴狀繕本送達翌日
13 起至清償日止，及其中6,840元自民事擴張訴之聲明狀繕本
14 送達翌日起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。
15 四、被告應提繳35,196元至原告在勞動部勞工保險局設立之
16 勞工退休金專戶。五、被告應開立非自願離職證明書予原
17 告。六、第一至四項之請求，原告願供擔保，請准宣告假執
18 行。」等語（見本院卷第55至56頁），原告上開所為，符合
19 上開規定，自應准許。

20 貳、實體方面：

21 一、原告主張：

22 原告自110年9月1日起受僱於被告公司，並擔任工務組長，
23 負責裝設淨水器、設備保養等業務，雙方約定於每月底依照
24 原告當月所安裝的淨水器數量、實際工作日數、被告公司業
25 績總額的一定比例等因素綜合結算當月薪資，被告公司應於
26 次月5日前以現金及轉帳方式給付原告薪資。被告公司於112
27 年4月7日竟擅自以LINE對話紀錄單方面通知原告自112年4月
28 10日起調降每月薪資為32,000元，取消全數津貼及獎金，並
29 調動原告工作內容，但原告從未同意被告公司前開減薪及調
30 動措施，該項調動或減薪亦無任何業務上必要性或合理性，
31 足認被告公司減薪已違反勞基法第21條第1項規定及勞動契

01 約約定，調職命令也未符合勞基法第10條之1所定調職五原
02 則，難謂符合誠信原則及權利濫用禁止原則。被告公司又於
03 112年4月10日持離職單及職務調動書要求原告選擇，原告遂
04 於同日申請勞資爭議調解，並於同年4月18日於調解時依勞
05 動基準法（下稱勞基法）第14條主張終止兩造僱傭關係。為
06 此，依勞基法第14條第4項準用第17條、第10條之1、第21條
07 第1項、第38條第4項、就業保險法第38條第1項、勞工退休
08 金條例第31條第1項等規定，請求被告給付資遣費58,364
09 元、特休未休工資15,075元、失業給付損失164,880元、開
10 立非自願離職證明書，及提繳高薪低報之勞工退休金差額3
11 5,196元。並聲明：如前述程序事項欄所載變更後之聲明。

12 二、被告抗辯：

13 (一)有關薪資部分：原告於110年9月到職擔任工務一職，每月
14 薪資原為4萬元，獎金另計。之後因公司與原告協調可購買
15 全新自排貨車供其平日及下班後自由使用，雙方口頭協議自
16 110年11月起每月薪資調整為32,000元，為期1年。但原告於
17 110年12月、111年1月相繼出車禍造成車損，原告亦口頭同
18 意以不計獎金方式負擔公司承保新增級數保險費用、新車重
19 大車禍折舊至入職滿1年後恢復獎金發放，故維修與折舊費
20 用由公司承擔並無進行後續追討。之後原告於111年5月份又
21 發生重大車禍造成車台完全損壞，原告又與公司協調並口頭
22 同意入職滿2年後才恢復獎金發放，故公司負擔全數維修與
23 車輛折舊費用。被告並無高薪低報之情形。(二)有關調職部
24 分：原告自112年1月起，表現出不定時請假、拒給紙本收據
25 及診斷證明書銷假，並與同事發生衝突、連續曠職3日，另
26 自111年9月起至112年3月止先後多次拒絕按照公司規範履行
27 工程職責，導致客戶抱怨不斷，經多次口頭警告，但未見改
28 善。公司又於112年3月時發現原告違反勞動契約第5條約
29 定，在PRO達人網私接淨水設備工程，並違反著作權法第91
30 條於網路平台公開上傳公司安裝圖片，故公司最終提出由工
31 務轉為外務職務，但薪資保持不變（仍為32,000元），以確

01 保公司業務不受個人工作態度的影響，此調職具有必要性。
02 因此，被告主張依勞基法第14條終止勞動契約，顯不合法。
03 (三)併聲明：1. 駁回原告之訴及其假執行之聲請。2. 如受不利
04 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、雙方不爭執的事實：（見本院卷第365至367、419頁）

06 (一)原告於110年9月到職擔任工務一職，約定每月薪資為4萬
07 元，獎金另計。

08 (二)原告自110年11月起，約定每月5日由被告直接將月薪32,000
09 元部分（需扣減勞健保費用）匯入原告帳戶。

10 (三)原證五獎金計算表為被告訴訟代理人手寫無誤，並有原告本
11 人簽名。

12 (四)被告於原告到職後購買手排貨車供其使用，於110年11月、1
13 2月相繼發生車禍，造成財務損失分別為5萬元、7萬元，5萬
14 元部分未要求原告賠償，7萬元部分原告同意分期清償、每
15 月償還1萬元。之後於000年0月間又發生第3次車禍事件。

16 (五)被告對原告請求特休未休工資15,075元一項不爭執。

17 四、本件爭執點及本院判斷如下：

18 (一)被告調職及減薪是否合法部分

19 1. 原告主張被告於112年4月7日以LINE對話紀錄單方面通知原
20 告：「4/10起你的待遇跟工作內容調整。待遇方面：3200
21 0，津貼、獎金全數取消。工作內容：整理公司、備貨、保
22 養、送鹽（即從「工務」一職改調為「外務」一職）」等
23 語，但原告從未同意，故於同年4月18日於勞資爭議調解時
24 依勞基法第14條規定主張終止兩造僱傭關係等情，有LINE對
25 話紀錄、新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷第39
26 至41頁），且為被告所不爭執，自應認定屬實。

27 2. 按勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受
28 懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）
29 之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經
30 營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性（最高
31 法院98年度台上字第600號民事判決參照）。再者，若勞工

01 因違紀或其它因素遭調（降）職處分，而公司給付該員工之
02 薪資絲毫不能改變或減少，此無異告知勞工不須遵守公司之
03 工作規則，公司亦莫可奈何，對公司之經營管理效率勢必造
04 成重大影響。因此，企業經營如具備調職之必要性及合理
05 性，如勞工於調職後擔任不同之工作，其受領之工資當有所
06 不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法。

07 3. 本件中，

08 (1)原告與同事相處不睦

09 依被告提出之LINE對話紀錄所載，原告於111年8月25日因
10 與同事王明立（外號「咕嚕咕嚕」）發生糾紛，當天即通
11 知被告不來上班，並明確表示等該名同事離職後再回來上
12 班，之後於同年8月29日直接向被告表明「身上貨款先結
13 清」，於被告詢問「你應該不做了對吧」時，也回稱「你
14 希望我回去嗎」，並曾與同事「惟惟」發生爭執3次並導
15 致其哭泣（見本院卷第267頁）。

16 (2)原告在職期間施工多次不依照規範進行導致客訴不斷，有
17 客戶抱怨LINE對話紀錄可稽，例如①111年9月1日於新竹
18 進行工程時，客戶表明原告施作之前完全不溝通，最後客
19 戶要求改善卻直接兩手一攤直接離開（見本院卷第251
20 頁）。②111年12月21日於新竹進行工程時，客戶交代施工
21 要求，但原告不依照施工，後續要求二次施工但直至同年
22 12月30日仍不處理（見本院卷第253、255頁）。③112年1月
23 3日應於林口進行工程，但約定時間沒到，電話也不接，
24 最後客戶直接退款導致公司損失（見本院卷第257頁）。④1
25 12年3月27日在新竹縣新豐地區進行工程時，客戶反映施
26 工存在多項不符要求的情況，且工期延宕。最終客戶要求
27 被告親自前往施工現場。這一事件另外在4月12日與客戶
28 協商，商討是否能將此次工程經過作為公司日後會議檢討
29 的內容（見本院卷第259至263頁）。⑤112年3月30日，原告
30 依舊不依照公司規範進行工程，最終導致客戶留下極差評
31 價訊息，同時此客戶介紹親友安裝又剛好遇到原告請病

01 假，確實造成公司業務上困難(見本院卷第265頁)。

02 (3)000年0月間，原告在知名外包網站「PR0360達人網」上以
03 「全戶淨水器廚下淨水器」店家名義招攬客戶，該店家頭
04 像與原告在LINE上的照片完全一致，且該店家設於「新北
05 市五股區」，也與原告住所所在地相同，此有該網站資料
06 可稽(見本院卷第145、225、271頁)，又該資料載明「5
07 顆星2次僱用」，顯然原告已經接受2筆客戶委託安裝淨水
08 器設備完工，並經客戶給予5顆星評價；原告並於該網路
09 平台上公開上傳公司安裝淨水設備之圖片，其上開行為，
10 顯然違反經原告簽名之「員工智慧財產權暨保密同意書」
11 第5條「兼職限制」規定及侵害被告智慧財產權，依照該
12 同意書第9條規定，被告得隨時終止雙方僱傭關係、請求
13 原告賠償懲罰性違約金及所得利益(見本院卷第139至143
14 頁)。原告雖主張並未兼職、未刊登上開店家資料、未上
15 傳網路照片、應係網路駭客所為云云，惟如非其所為，為
16 何該達人網店家頭像與原告在LINE上的頭像完全一樣，且
17 該網站上的安裝設備照片也與原告任職時工作內容相同，
18 顯見該店家確實為原告所刊登無疑，其所為辯解，不足採
19 信。

20 (4)就原告遭前述多次客訴，並在網站「PR0360達人網」上以
21 「全戶淨水器廚下淨水器」店家名義招攬客戶兼職等情，
22 並經證人黃于容到庭證稱：「(提示本院卷第145頁，有
23 何意見?)這是我提供給公司的，000年0月0日下午1點
24 左右，比對GPS資料發現原告有開公務車去新北市林口區
25 民生路，這不是公司的案件，原告並將接案完工照片放在
26 兼職的網站上，我確認的這張照片也是從網站直接下載列
27 印的(參見本院卷第337、339頁)。該網頁3張照片中，
28 最左邊的照片就是民生路的照片，最右邊是公司的產品，
29 是原告去裝設的，公司員工裝設好之後，拍攝好照片上傳
30 到雲端給公司確認，最右邊的照片可以看出是原告PO
31 的。」、「(提示本院卷第123、125、265頁，有何意

見？) 因為原告都臨時請假，都當天一早說要請假，也不
事先跟我們講，我們也無法調度南部的工人來裝，通常公
司都安排兩個月的裝設，臨時請假，造成客人的麻煩，我
們必須調度會影響到後面的客戶，而且客戶也會退我們公
司的產品，我也因此常跑新竹跟客戶道歉及送禮。新竹的
加水站這場我有去，客戶裝完有客訴，也是原告去安裝
的。新竹東區這是一個五個客戶一起團購的案件，原告說
他生病也無法提出證明，我們跟客戶打電話延期，每個都
延，客戶覺得我們是不是不想接案件，其中一個客戶不符
合我們公司的工法，還抱怨我們公司，還有一個漏水，漏
水的部分還是請其他人幫忙處理，這五個客戶後來取消二
個。這上面的照片也是原告去安裝的，但是原告沒有按照
公司規定的工法去安裝，客人願意花錢跟被告公司裝，是
因為被告公司的工法裝的比較漂亮，但是原告自己按照他
自己的工法安裝，客人就有抱怨。」等情（見本院卷第32
7至331頁），亦足證原告確有前述遭多次客訴及違法兼職
之情形無疑。

4. 因此，原告於000年0月間與同事相處不睦，111年9月起至11
2年3月止，又不依被告規範施工遭致客訴不斷，造成公司損
失，甚至於000年0月間起有違反勞動契約私下兼職，並於外
部網路平台上公開上傳公司安裝淨水設備之圖片，損害被告
智慧財產權，顯然已經違反勞動契約情節重大，則被告斟酌
企業現況，不行使其依勞動契約之懲戒權直接解僱原告，而
改以自112年4月10日起調降每月薪資為32,000元，取消全數
津貼及獎金，並調動原告工作內容（工務變外務），自應認
符合企業經營之必要性及調職合理性，其調職及減薪處分應
屬合法。

(二)原告請求資遣費58,364元及開立非自願離職證明書部分

原告主張被告調職及減薪均不合法，故於同年4月18日於勞
資爭議調解時依勞基法第14條主張終止兩造僱傭關係，有新
北市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷第39至40頁）。

01 惟被告所為調職及減薪處分均屬合法，已如前述，故原告所
02 為終止勞動契約行為，自不生效力，即不得依勞工退休金條
03 例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，也不符合就業保
04 險法第11條第3項所稱「非自願離職」的事由，故原告請求
05 被告給付資遣費及發給非自願離職證明書，均無依據，無法
06 准許。

07 (三)原告請求失業給付損失164,880元部分

08 按就業保險失業給付之請領條件：被保險人於「非自願離
09 職」辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具
10 有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職
11 登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業
12 訓練。就業保險法第11條第1項第1款定有明文。原告不屬
13 於就業保險法第11條第3項規定之「非自願離職」情形，已
14 如前述，本不得向勞保局申請就業保險法規定之失業給付，
15 故其請求被告給付此部分損害金額，顯無依據。

16 (四)原告請求特休未休工資15,075元部分

17 被告對此部分請求金額並不爭執（見本院卷第419頁），故
18 原告此部分請求，應予准許。

19 (五)原告請求提繳勞工退休金差額35,196元部分

- 20 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
21 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
22 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
23 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同
24 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
25 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
26 求損害賠償。
- 27 2. 經查，兩造間屬勞基法之勞動關係，被告依法有於勞工任職
28 期間按月提繳勞工退休金之義務。原告每月薪資如民事擴張
29 訴之聲明狀附表1所示（110年9月、10月原告僅主張依32,00
30 0元計算，見本院卷第69頁），則參照勞工退休金條例第14
31 條第1項及勞工退休金月提繳工資分級表規定，被告共應為

01 原告提繳之勞工退休金差額35,196元（詳如該附表1），故
02 原告請求被告補提繳35,196元至其於勞工保險局之勞工退休
03 金專戶，以補償其所受損害，為有理由，應予准許。

04 3. 被告雖辯稱並無高薪低報情形，因原告多次發生車禍損害公
05 務車，故雙方協議等原告任職滿2年後才恢復發放獎金云
06 云。惟查，

07 (1)原告於110年9月到職擔任工務一職，約定每月薪資為4萬
08 元，獎金另計一節，為雙方所不爭執（見本院卷第365至3
09 66頁）。

10 (2)被告抗辯因公司與原告協調可購買全新自排貨車供其平日
11 及下班後自由使用，雙方口頭協議「自110年11月起每月
12 薪資調降為32,000元，為期1年」，但此經原告否認，被
13 告也無法舉證證明，自無法採信。

14 (3)被告抗辯因原告於110年11月、12月、111年1月相繼出車
15 禍造成車損，原告口頭同意以不計獎金方式負擔公司損失
16 至任職滿1年後才恢復獎金發放。之後原告於111年5月份
17 又發生重大車禍造成車台完全損壞，原告又與公司協調並
18 口頭同意入職滿2年後才恢復獎金發放等情，均經原告否
19 認，被告也無法舉證證明，也無法採信。

20 (4)被告已承認發給原告之獎金為「安裝獎金」，並自陳「我
21 們正常做工務都有獎金」、「透天給500、社區給300沒
22 錯，這些算法是我寫的沒有錯，每個月都有試算原告的獎
23 金」等語（見本院卷第152、366頁）。再參照原證5之手
24 寫明細，自111年2月起迄112年3月止，被告均有詳細計算
25 工務獎金（見本院卷第71至91頁），且參原證9於112年3
26 月3日之錄音譯文（見本院卷第167至187頁），足見被告
27 於計算時完全未提及任何扣發原告應得工務安裝獎金之言
28 語，如果兩造確實有「扣發原告獎金以賠償車禍損失，滿
29 2年以後才有獎金」之約定，且已依照協議扣發1年多，11
30 2年3月仍在被告所主張之2年應扣發原告獎金期間內，原
31 告仍無法領取獎金，依照常情，被告理應告知應扣總額多

01 少、已扣總額多少、本月扣款多少、餘額多少、還應扣發
02 獎金剩下多久，或自某月起原告即可正常領取獎金等語，
03 但112年3月3日錄音譯文卻完全未有類似對話，足證被告
04 所辯不可採信。

05 (5)何況，原告主張於每月受領被告所發給之安裝獎金後，均
06 扣除數千元不等充作生活費，再將其餘現金存入其合作金
07 庫銀行帳戶內（見本院卷第433至451頁），例如：於111
08 年8月31日結算受領獎金34,218元（見本院卷第77頁），
09 嗣於111年9月7日存入現金29,000元；於111年9月30日結
10 算受領獎金53,820元（見本院卷第79頁），嗣於111年10
11 月2日存入現金50,000元；於111年10月27日結算受領獎金
12 53,793元（加計被告給付原告代墊油錢8,130元，見本院
13 卷第81頁），嗣於同日存入現金48,000元；於111年11月2
14 5日結算受領獎金53,623元（見本院卷第83頁），嗣於111
15 年11月26日存入現金44,000元；於111年12月23日結算受
16 領獎金53,526元（見本院卷第85頁），嗣於同日存入現金
17 49,000元。其餘原告任職期間各月份，也都有類此情形。
18 由此足證被告確實於每月均有結算獎金並發給現金予原告
19 受領之情形。從而，被告抗辯並未發給原告任職期間安裝
20 獎金云云，不足採信，

21 五、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項、勞工退休金條例第3
22 1條第1項規定，請求被告給付15,075元，及自112年4月18日
23 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；並提繳勞工退
24 休金差額35,196元至原告之勞工退休金專戶部分，為有理
25 由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

26 六、本判決第1、2項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，
27 依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並
28 依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執
29 行。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
31 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日

03 勞動法庭 法官 劉以全

04 正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

08 書記官 許慧禎