

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第59號

原告 莊喻婷

訴訟代理人 王通顯律師(法扶律師)

被告 梅恪爾數位行銷股份有限公司

法定代理人 吳幸靜

訴訟代理人 侯志翔律師

複代理人 何怡君

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣41萬9,000元，及自民國112年3月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣15萬7,454元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔92%，餘由原告負擔。
- 六、本判決第1、2項得假執行。但被告以新臺幣57萬6,454元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)被告以招牌名稱為「青山假髮」經營假髮買賣，被告之法定代理人甲○○與訴外人沃生國際企業有限公司（下稱沃生公司，招牌名稱為「魔髮部屋」）之法定代理人辛東霖為配偶關係，合先敘明。原告自民國100年3月1日起至111年8月29日5止受僱於被告，原擔任被告台北忠孝門市之店員，嗣於101年5月依被告要求改至台中三民門市(下稱三民門市)擔任

店長，每月薪資為新臺幣(下同)5萬7,000元。109年9月起因疫情爆發，被告與全部員工協議減薪，每位員工停止發放5,000元之「全班津貼」，且工作時間由每日11小時調整為9小時，惟被告對原告除扣除前述之「全班津貼」外，另將5,000元之「全班獎勵金」一併扣除，自109年9月至111年8月止被告共積欠原告工資差額12萬元。

(二)詎料，被告於111年8月中旬表示因經營不善，三民門市將於111年8月30日結束營業，欲將原告調至位在精誠路尚在籌備營業之新門市。惟經原告至現場察看，並無任何新店面裝潢，原告因無從得知調職後之工作地點，進而無法安排調職後之生活規劃，此影響原告家庭生活甚鉅。故原告乃於111年8月19日以LINE通訊軟體向被告表示不同意調動，並請求被告開立非自願離職證明書。嗣原告因被告未依兩造勞動契約擅自調動原告工作場所，遂依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定，於111年9月12日以存證信函終止兩造間勞動契約，被告自應給付原告資遣費29萬9,000元、預告工資5萬2,000元及發給非自願離職證明書予原告。又原告任職期間，被告為原告提撥之勞工退休金有短少，被告亦應補提15萬7,454元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)。

(三)爰依兩造間之勞動契約、勞基法第22條第2項、第16條第1項第3款、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1、2項、第31條規定提起本件訴訟等語。聲明：(一)被告應給付原告47萬1,000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)如主文第2、3項所示。

二、被告則以：被告之三民門市租約到期，而另覓之精誠店尚在裝潢，被告僅係於精誠店裝修之1個月期間，暫時將原告調至被告經營之另一品牌「魔髮部屋」，原告之工作內容相同，且薪資等勞動條件均未改變，符合調職五原則。惟原告不願接受合法調動，自111年9月1日起即未出勤，無故曠職3日，被告依勞基法第12條第1項第6款規定，於111年9月29日

01 寄發存證信函終止雙方勞動契約。是原告請求資遣費、預告
02 工資及開立非自願離職證明書均無理由。又依兩造簽訂之僱
03 契約書（下稱系爭僱傭契約）第3條第2項規定，被告本得視
04 營業狀況變更員工之各項津貼，且減薪亦經過原告同意，減
05 薪後原告之薪資為4萬7,000元，則原告主張薪資差額及提繳
06 勞工退休金差額亦無理由等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告
07 之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

08 三、得心證之理由：

09 (一)兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定，以
10 台中雙十路郵局第155號存證信函送達被告，而於111年9月1
11 3日合法終止：

12 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
13 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
14 有明文。本件原告主張被告調職不合法，且未得原告同意即
15 為減薪，亦未照實替原告提繳勞工退休金等情。就此，被告
16 均否認之，則本件原告終止契約是否有理由，詳述如下：

17 1.被告調職是否合法？

18 (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
19 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
20 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
21 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
22 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
23 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
24 條之1定有明文。且調職命令應受權利濫用禁止原則之規
25 範，此觀該條立法說明即明。是判斷雇主之調職命令是否合
26 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
27 之不利益，依上開規定為基準，綜合考量判斷雇主調動有無
28 權利濫用或違反誠信原則。

29 (2)原告主張：被告未向原告告知要在台中精誠路何處開設新門
30 市，也未曾要求原告先到沃生公司所屬之「魔髮部屋」任
31 職，原告不同意調職等語，業據其提出LINE對話紀錄、台中

01 雙十路郵局第255號存證信函暨回執、台中市○區○○路00
02 號之照片為證(見本院卷第55、59、61至65頁)。至被告雖抗
03 辯：原告僅需暫時至同樣位在精誠路之魔髮部屋工作一個月
04 後，即可於新設立之精誠店繼續擔任店長，工作內容及勞動
05 條件均相同等語。惟觀被告提出之精誠路52號門市裝修照片
06 (見本院卷第243至245頁)拍攝時間為112年11月10日，當
07 時尚在裝修中，足證被告之精誠店距預計開業之日期逾一年
08 皆未開始營業。則原告主張無法確定被告精誠店是否有要營
09 業，進而無從得知調職後之工作地點，無法預先安排調職後
10 之生活應屬可採。該調動使原告面臨無從得知未來工作地
11 點，進而無從安排調職後之生活規劃，應認為此屬對原告及
12 其家庭之生活造成不利益，原告主張被告違法調職，自有理
13 由。

14 2.被告是否有違反勞動契約及勞基法第22條第2項工資應全額
15 直接給付勞工之規定而為不當扣薪？

16 (1)按工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
17 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、
18 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞基法第2條第3
19 款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
20 「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所付出之
21 勞力與資方之給付是否有對價平衡關係；又所謂「經常性之
22 給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種
23 給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言；此所謂
24 「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠
25 性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，
26 縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領
27 得之給付即屬之。查，依原告之薪資明細表(見本院卷第165
28 至183頁)，原告自106年8月至109年8月每月皆領有「全班津
29 貼」及「全班獎勵金」，且每月固定各為5,000元，依上開
30 說明，「全班津貼」及「全班獎勵金」為經常性給與，並且
31 與原告之表現能力優劣無涉，與具有勉勵、恩惠性質之給與

不同，依兩造間勞動契約之約定，應屬工資。

(2)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）於100年12月1日勞動二字第1000133284號函發布之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」（本院卷第43頁），其中第2、3、9點之注意事項分別為：「事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資」、「事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞基法第14條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費」、「勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考『勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）』...，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。」是以，若勞雇雙方同意減少工時及工資應以書面為之，縱未依書面為之，亦應得勞工之明示同意，以杜爭議。且按因景氣因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法。況事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，以共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基本工資，以及逕自排定所謂「無薪休假」。為求勞資關係和諧，勞雇雙方可透過勞資會議，就應否採行所謂「無薪休假」進行討論，惟前開協議，因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。足見社會上所稱之無薪休假，若雇主未徵得勞工同意而逕予勞工休假，又未給付休假期間之薪資，或有減少工時、工資之協議給付卻低於法定基本工資，即難謂適法。再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。是負舉證責任之一方，應先就主張法律關係之要件事實提出證據證明，使法院就該要件事實得有真實之確信，始得謂已盡舉證責任（最高法院1

12年度台上字第2136號判決參照)。查，依原告之薪資明細表(見本院卷第183至195頁)，原告自109年9月起至111年8月止均未領有「全班津貼」與「全班獎勵金」。被告不爭執上開事實，惟就原告主張兩造僅就「全班津貼」部分達成減薪協議，「全班獎勵金」部分並未經過原告同意，被告雖抗辯依系爭僱傭契約第3條第2項約定，被告得隨時視營業情況或職工表現逕行修改、變更其他各項津貼、員工福利、加班費、各種獎金，原告不得異議，且兩造口頭上有減薪協議等語。惟依前揭說明，「全班獎勵金」既屬工資，則不得由被告片面減少，應得原告之明示同意，惟被告復未能舉證以實其說，此情既為原告所爭執，顯然被告未經原告同意而未發放「全班獎勵金」，揆諸上開說明，被告自有違兩造間勞動契約關於工資之勞動條件約定及勞基法第22條第2項規定。

3.被告是否未足額提繳原告之勞工退休金？

(1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，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項分別定有明文。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例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。

(2)查，本件原告自106年8月起每月應領工資及被告為原告按月提繳勞工退休金如附表實際提撥金額欄所載，有原告勞退專戶明細1份附卷可稽(見本院卷第77至87頁)。原告自100年3月起每月應領工資、月提繳工資、被告應提撥金額、被告實際提撥金額分別如附表所示。而被告未據實以原告之實際薪資為原告提繳勞工退休金，則原告主張被告未足額提繳勞工退休金，而違反勞工法令之情形，應屬有理。

4.本件被告確有調職不合法、未全額給付工資、未據實提繳勞工退休金等諸多違反勞工法令及違反勞動契約之情形，是原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於111年9月12日以台中雙十路郵局第155號存證信函送達被告終止勞動契約，自屬

01 合法。而本件台中雙十路郵局第155號存證信函係於111年9
02 月13日送達被告，有掛號郵件收件回執在卷可憑（見本院卷
03 第65頁），是兩造間之勞動契約已於111年9月13日經原告合
04 法終止。又兩造間之勞動契約既經原告於111年9月26日合法
05 終止而不復存在，被告抗辯其依勞基法第12條第1項第6款規
06 定，以台北光復郵局第000804號存證信函（本院卷第133
07 頁）於111年9月29日終止勞動契約，自不生終止之效力。

08 (二)原告請求被告給付工資差額12萬元、資遣費29萬9,000元、
09 預告工資5萬2,000元與提繳15萬7,454元至原告之勞退專
10 戶，有無理由？

11 1.工資差額部分：

12 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
13 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。查，
14 依原告109年9月至111年8月之薪資明細表（見本院卷第183
15 至195頁），原告上開期間每月均未領有5,000之「全班獎勵
16 金」。又本件「全班津貼」與「全班獎勵金」之性質屬工
17 資，已如前述，而被告就「全班獎勵金」部分未經原告同意
18 即擅自減薪，即未合法，被告就此部分仍有給付義務。是原
19 告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付109年9月至111
20 年8月止之工資差額12萬元（計算式：5,000元×24個月＝12
21 0,000元），於法有據，應予准許。

22 2.資遣費部分：

23 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
24 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
25 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
26 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
27 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
28 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
29 項定有明文。查原告於111年9月13日依勞基法第14條第1項
30 第6款規定合法終止與被告間之勞動契約，業如前述，被告
31 自應依前揭規定發給原告資遣費。則原告按其自100年3月1

01 日至111年8月30日止之年資及離職前6個月每月之平均工資5
02 萬2,000元，請求被告給付資遣費29萬9,000元（見本院卷第
03 71頁資遣費試算表），於法並無不合，應予准許。

04 **3.預告工資部分：**

05 按依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或13條但書終止
06 勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於同法
07 第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟
08 同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文
09 規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第
10 16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有意
11 排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推解釋之方法使
12 之亦可請求預告工資，是自不得類推適用第16條第3項之規
13 定，其理甚明（臺灣高等法院99年勞上易第157號、臺灣高
14 等法院臺中分院103年勞上字第26號、最高法院104年台上字
15 第2254號裁判要旨參照）。承上，本院既認定本件係原告依
16 勞基法第14條第1項第6款規定不經預告而終止兩造間之勞動
17 契約，依前揭法律規定，原告自無從請求被告給予預告期間
18 工資5萬2,000元。是原告請求被告給付上開預告工資及法定
19 遲延利息，即屬無據，不應准許。

20 **4.勞工退休金部分：**

21 依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
22 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
23 雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
24 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之
25 前，不得領取。是雇主未依該條例第6條第1項及第14條第1
26 項之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工
27 退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得
28 依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請
29 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
30 額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（參照最高法院101年
31 度台上字第1602號判決意旨）。查，依附表之「應提撥金

01 額」與「實際提撥金額」欄位觀之，被告未以原告每月應領
02 工資，並按月提繳工資為原告提繳勞工退休金，使原告受有
03 如附表之「勞退差額」之損害，是原告請求被告應提繳勞工
04 退休金差額15萬7,454元至原告之勞退專戶，為有理由。

05 (三)以上，原告得請求被告給付之金額為41萬9,000元(包括工資
06 差額12萬元、資遣費29萬9,000元)；被告並應提繳勞工退休
07 金差額15萬7,454元至原告之勞退專戶。

08 (四)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

09 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
10 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
11 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
12 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
13 職，勞基法第19條及就業保險法第11條第3項分別定有明
14 文。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所規定之非自
15 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
16 職之服務證明書。如前所述，本件原告係依勞基法第14條第
17 1項第6款之規定終止與被告間之勞動契約，則原告依前揭規
18 定請求被告發給非自願離職證明書，自應准許。

19 (五)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
20 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
21 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
22 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
23 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2項定
24 有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
25 求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其
26 約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
27 據者，週年利率為5%，民法第233條第1項、第203條亦分別
28 有明文。本件原告對被告請求給付之工資差額，被告應於各
29 月發薪日給付，是被告至遲應於111年9月間給付完畢；資遣
30 費部分，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約
31 後30日內即於112年10月12日前給付，均屬有確定期限之給

01 付，被告迄未給付，應負遲延責任。是原告就上開部分合計
02 41萬9,000元，併請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日
03 即112年3月28日(起訴狀繕本於112年3月27日送達被告，見
04 本院卷第103頁送達證書)起至清償日止，按週年利率5%計算
05 之法定遲延利息，自屬有據。

06 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞基法第22條第2
07 項、勞退條例第12條第1、2項、第31條規定，請求被告給付
08 41萬9,000元，及自112年3月28日起至清償日止，按週年利
09 率5%計算之遲延利息，被告並提繳15萬7,454元至原告勞退
10 專戶及開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准
11 許。逾上開範圍之請求，於法無據，不應准許。

12 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
13 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
14 求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2
15 項亦有明文。本判決主文第1、2項部分，屬就勞工之給付請
16 求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2
17 項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔
18 保金額後，得免為假執行。

19 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他攻擊防禦方法及主張，於
20 事實認定及判決結果不生影響，爰不逐一審究，併此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 114 年 1 月 17 日

23 勞動法庭 審判長法官 黃渙文

24 法官 陳佳伶

25 法官 陳宥愷

26 以上正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
28 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 1 月 17 日

30 書記官 劉晴芬

31 附表：

編號	年月	每月應領工資	月提繳工資	應提撥金額	實際提撥金額	勞退差額
1	100年3月至12月	38,000元	38,200元	22,920元	9,478元	13,442元
2	101年1月至4月	38,000元	38,200元	9,168元	4,824元	4,344元
3	101年5月至12月	57,000元	57,800元	27,744元	9,648元	18,096元
4	102年1月至12月	57,000元	57,800元	41,616元	16,092元	25,524元
5	103年1月至12月	57,000元	57,800元	41,616元	17,568元	24,048元
6	104年1月至12月	57,000元	57,800元	41,616元	20,844元	20,772元
7	105年1月至12月	57,000元	57,800元	41,616元	26,712元	14,904元
8	106年1月至12月	57,000元	57,800元	41,616元	32,292元	9,324元
9	107年1月至12月	57,000元	57,800元	41,616元	32,976元	8,640元
10	108年1月至12月	57,000元	57,800元	41,616元	32,976元	8,640元
11	109年1月至8月	57,000元	57,800元	27,744元	21,984元	5,760元
12	109年9月至12月	52,000元	53,000元	12,720元	10,992元	1,728元
13	110年1月至12月	52,000元	53,000元	38,160元	32,976元	5,184元
14	111年1月至8月	52,000元	53,000元	25,440元	21,984元	3,456元
						合計：163,862元