

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第17號

原告 游正逸
被告 力邦科技股份有限公司

法定代理人 璩澤明

訴訟代理人 張育銜律師

複代理人 石宗豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年4月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣62,723元，及自民國113年1月6日起
至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣342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、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之8，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣62,723
元、新臺幣342元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

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，且依勞動事件法第15條後段規
定，於勞動事件亦適用之。查，原告於提出勞動調解聲請書
狀時，原聲明請求為：被告應給付原告新臺幣（下同）618,
500元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起加付法定遲延
利息（本院卷一7頁）。又原告之聲明迭經變更，最後為：
一、被告應給付原告741,125元，及自勞動調解聲請狀繕本送
達翌日起加付法定遲延利息。二、被告應提繳7,113元至原告

01 設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金（下稱
02 勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）。三、願供擔保，請准宣
03 告假執行（本院卷二163頁）。經核原告所為訴之變更，係
04 屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應
05 予准許。

06 貳、實體事項：

07 一、原告主張：原告自民國99年3月8日起受僱於被告並擔任品保
08 人員，原約定月薪49,000元，詎被告未經原告同意而減薪至
09 43,000元，自108年4月起至000年00月間，擅自扣薪短少支
10 付合計317,500元。又被告公司原廠址位在桃園市○○區○
11 ○路0段000巷0號（下稱南崁廠），竟自112年11月28日起搬
12 遷至桃園市○○區○○路0段000號2樓（下稱龍潭總廠），
13 調動地點過遠，原告家中有父親已73歲，且原告2個兒子尚
14 在讀書，早晚需接送其等上下課，被告遷廠違反勞動基準法
15 （下稱勞基法）第10條之1規定。原告因前述遭被告不當扣
16 薪，致未提繳足額勞退金，合計短少7,113元，併依勞工退
17 休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條等規定，
18 請求被告如數提繳至原告之勞退專戶。再因被告前述對原告
19 不當扣薪而致原告勞保高薪低報，並受有失業給付差額共1
20 3,490元，應予賠償。原告因被告遷廠、短發薪資、勞退提
21 撥短少等，為此於同年12月15日依勞基法第14條第1項第5
22 款、第6款規定終止兩造間勞動契約，被告自應給付原告資
23 遣費294,000元，預告期間工資49,000元及同年12月薪資6,5
24 33元。另原告於受僱期間之112年尚有31.4小時特別休假未
25 休，113年尚有152.5小時特別休假未休，原告得依據勞基法
26 第38條第4項、第39條等規定，請求被告給付特休未休折算
27 工資6,411元、31,135元。又被告未成立職工福利委員會，
28 竟自99年3月起至108年6月止，不當自原告薪資中收取福利
29 金合計23,056元，亦應返還。為此，爰依勞動契約、勞基法
30 第16條、第22條第2項前段、第38條第4項、第39條、勞退條
31 例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1

01 項、就業保險法（下稱就保法）第16條、第38條等規定，提
02 起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

03 二、被告則以：原告到職時，約定薪資每月38,000元，嗣於試用
04 期滿而調整為每月41,000元，其離職前所受領薪資項目為本
05 薪31,000元、交通津貼1,000元、職務加給4,000元、資位加
06 給5,000元、績效獎金2,000元，合計43,000元，其中工資項
07 目僅有31,000元，關於交通津貼係補助員工到職工作之花
08 費，與勞務對價無關，績效獎金則為獎勵性質，以每月部門
09 產能達到標準始有撥付。另被告因內部結構調整而有外務需
10 求，遂約定原告自104年4月1日起至108年8月31日止兼任被
11 告公司之司機，故原告始領有司機津貼4,500元，加上期間
12 陸續調薪後，每月薪資為47,500元，惟自108年9月起，原告
13 未兼任司機而取消每月4,500元司機津貼，原告薪資調整為
14 每月43,000元，並非扣薪、漏未依對應薪資投保、提撥勞退
15 金之情，且被告均以原告所受領薪資依法投保勞保，至於3,
16 500元部分，係依被告營運情形而酌給之浮動獎金，屬恩惠
17 性給付。再被告於112年11、12月間，因市場環境不佳、成
18 本太高，遂將廠區從南崁廠遷至龍潭總廠，係業務經營調整
19 上所必須，並非存有任何不當動機及目的，惟被告有提供員
20 工交通車，並以在南崁廠搭上交通車起算上班時間，下班時
21 間提早約40至50分鐘從龍潭總廠離開，薪資、工作內容等勞
22 動條件均無變更。又被告係依職工福利金條例第2條第1項第
23 3款規定對原告薪資扣款，用於相關福利活動之用。另原告
24 未舉證112年12月1至15日，係因何事故須由勞工親自處理，
25 且未依被告公司規範申請休假，即逕自曠職，且原告於112
26 年12月拒服勞務，甚至於同年12月19日終止勞動契約，被告自
27 無給付工資義務，更無113年特別休假存在。被告知悉原告
28 前揭拒服勞務之事，遂於113年1月17日依勞基法第12條第1
29 項第4、6款規定向原告表示終止兩造間勞動契約，自斯時
30 起，兩造應屬合意終止勞動契約無疑，則原告請求資遣費、
31 預告期間工資均屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

02 (一)原告自99年3月8日起受僱於被告，擔任生管人員，離職前6
03 個月薪資單記載受領項目：本薪31,000元、交通津貼1,000
04 元、職務加給4,000元、資位加給5,000元、績效獎金2,000
05 元，合計43,000元。

06 (二)被告曾於108年8月21日填載原告由生管課課長轉調為品保課
07 長之員工異動申報單（本院卷一81、273頁；卷二125頁）。

08 (三)被告曾於112年11月17日布達「南崁廠區遷廠公告」（下稱
09 系爭遷廠公告）、「員工出勤方式公告」（下稱系爭出勤公
10 告）（本院卷○000-000、171-173頁）。

11 (四)原告曾以蘆竹大竹郵局存證號碼000360號存證信函，主張被
12 告遷廠對其已構成勞動條件不利變更，經112年12月14日行
13 政調解無結果，即日起終止兩造間勞動契約，該存證信函於
14 112年12月19日送達被告（下稱系爭大竹郵局存證信函，本
15 院卷○000-000頁）。

16 (五)被告於113年1月16日以土城青雲郵局存證號碼15號存證信
17 函，主張原告自112年12月1日起至同年月25日止，無正當理
18 由繼續曠工達17日，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩
19 造間勞動契約，原告於翌（17）日收受送達（下稱系爭青雲
20 郵局存證信函，本院卷○000-000、404頁）。

21 (六)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市人力
22 資源管理協會於112年12月14日召開調解會議，但調解不成
23 立。

24 (七)原告曾於112年12月18日申請失業給付，經勞保局按其同年
25 月離職退保之當月起前6個月平均月投保薪資43,900元之7
26 0%（含受扶養眷屬1人加計10%）計算，發給自113年1月1
27 日至同年月30日之失業給付30,730元，及按平均月投保薪資
28 43,900元之80%（含受扶養眷屬2人加計20%）計算，發給
29 自113年1月31日至同年2月29日之失業給付35,120元，合計6
30 5,850元，且原告離職退保時已年滿45歲（本院卷二25-26
31 頁）。

01 (八)被告曾於108年7月22日，因未成立職工福利委員會而按月逕
02 自薪資中扣款福利金之情事，經桃園市政府裁處20,000元罰
03 鍰（本院卷二43頁）。

04 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

05 (一)原告請求被告給付108年4月至000年00月間遭扣除之工資，
06 為無理由：

07 1.按工資由勞雇雙方議定之；勞工與雇主間關於工資之爭執，
08 經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工
09 因工作而獲得之報酬；勞基法第21條第1項前段、勞動事件
10 法第37條分別定有明文。又所謂議定，即由勞資雙方商約協
11 議定之，必雙方互相表示意思一致，其合意始告達成，而該
12 合意之表示方法，無論其為明示或默示之意思表示，均不影
13 響該議定之成立（最高法院101年台上字第228號判決參
14 照）。次按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其
15 他情事足以間接推知其效果意思者而言（最高法院29年上字
16 第762號判決先例意旨參照）。就勞動契約而言，薪資為勞
17 工之主要權益，若雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得
18 選擇請求雇主依約給付報酬；或選擇不經預告終止契約，並
19 請求雇主發給資遣費。可見若雇主未依勞動契約給付勞工薪
20 資，勞工作具有終止勞動契約及請求資遣費之權利。則若勞工
21 經雇主為單方片面減薪後，並未向雇主表示終止勞動契約及
22 請求給付資遣費，且長期領取扣減後之薪資，並未為一部清
23 償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，
24 已默示同意領取扣減後之薪資，而與雇主繼續勞動契約關
25 係，此與單純之沉默有別。

26 2.查，原告離職前6個月薪資單記載受領項目：本薪31,000
27 元、交通津貼1,000元、職務加給4,000元、資位加給5,000
28 元、績效獎金2,000元，合計43,000元〔兩造不爭執事項
29 (一)〕，對照原告99年3月8日到職時，依被告所提新進人員面
30 談紀錄「敘薪」欄及面談紀錄欄載有：本俸「28,000」、主
31 管加給（即職務加給，卷二168頁）「4,000」、資位加給

01 「3,000」、交通津貼「1,000元」、績效津貼「2,000」、
02 「電話費用補助：以1,000為上限」（本院卷二119頁），此
03 為原告所不爭執（本院卷○000-000頁），可見兩造協議之
04 薪資項目為本薪、交通津貼、主管加給（職務加給）、資位
05 加給、績效獎金。

06 3.原告於99年11月1日，因試用屆滿，本薪由28,000元調升為3
07 1,000元，加計交通津貼1,000元、職務加給4,000元、資位
08 加給3,000元、績效獎金2,000元，合計為41,000元；嗣於10
09 4年4月1日起，新增司機津貼4,500元；另自108年9月1日
10 起，由生管課課長轉調為品保（品質專案）課長，除不再領
11 取司機津貼4,500元外，其薪資結構為本薪31,000元、交通
12 津貼1,000元、職務加給4,000元、資位加給調升為5,000
13 元、績效獎金2,000元，合計為43,000元，此有被告99年10
14 月22日、104年3月5日、108年8月21日員工異動申報單各1份
15 在卷可稽（本院卷二121、123、125頁），再對照原告所不
16 爭執之106年11月薪資明細表、107年1月起至112年11月止之
17 薪資統計表（本院卷二93-117、221-222頁），可知原告至
18 少於106年11月至108年8月以前，每月均有固定領取「4,50
19 0」元之金額，僅於108年6至8月間，該筆金額從薪資統計表
20 中之「績效獎金（固定）」另獨立列計於「司機津貼」（本
21 院卷二99頁），佐以證人即被告公司前專案經理連麗娟證
22 稱：原告轉到品保時就有送貨到龍潭，有一天，原告說他不
23 送龍潭了，我才去人事單位查他有領司機津貼4,500元，108
24 年8月21日員工異動申報單上是我的簽名，當初原告說他不
25 送了，我就送簽呈上去將原告的司機津貼取消，只有送龍潭
26 才會有領司機津貼等語（本院卷二125、216-217頁），可見
27 原告曾向被告表示不再送貨至龍潭後，遂經被告取消該筆金
28 額「4,500」元之給付，堪認原告自104年4月1日至108年8月
29 31日，係因擔任被告公司司機而由被告另給予司機津貼4,50
30 0元。

31 4.至原告於108年3月以前每月領取3,500元性質，係屬被告酌

給之浮動獎金，業據證人連麗娟證稱：浮動獎金部分，如果公司狀況好，我們會寫簽呈給副總，看每個人可以領多少，這是每個月要寫簽呈，後來公司狀況不好就沒有再上簽了，如果原告在我的單位就是由我簽上去，再由主管去認定等語（本院卷○000-000頁），參以3,500元係列於原告薪資明細中之「績效獎金（浮動）」之項目，迨至108年4月份，原告未領取該筆金額，而同年5、6月之該項目則領取1,300元、700元後，至112年11月止，即未再領取該項目之金額（本院卷二93-117頁），故此部分之績效獎金屬恩惠性、勉勵性給與之獎金，自非屬工資。

5. 綜前，108年4月至000年00月間兩造約定之工資，分述如下：

(1) 108年4、5月：

此期間之各月工資應為本薪31,000元、交通津貼1,000元、職務加給4,000元、資位加給3,000元、績效獎金2,000元及司機津貼4,500元，合計應為45,500元。

(2) 108年6至8月：

此期間之各月工資因資位加給由3,000元調升為5,000元，因此工資為每月47,500元。

(3) 108年9月至112年11月：

此期間因原告未再兼任司機而取消司機津貼4,500元，已如前述，因此工資為每月43,000元。

從而，原告主張受僱期間兩造所約定之工資，並非均為49,000元，則原告主張被告不當扣薪而請求被告給付此期間之短付工資317,500元，難認有據。

6. 原告固爭執104年3月5日員工異動申報單之形式真正（本院卷二165、221頁），然原告不爭執之108年8月21日員工異動申報單之現職欄位中，確實註記「司機津貼4,500」，且均經被告公司負責人及相關承辦人簽章，應屬實在，原告復未舉證證明104年3月5日員工異動申報單有何不實之處，難認原告此部分之主張為可採。

01 7.原告又主張並未擔任過被告公司司機，從頭到尾都沒答應要
02 當司機云云（本院卷二166、220頁），惟此已與證人連麗娟
03 前揭證述內容相左，況依被告所提出而原告不爭執之108年9
04 月5日公告略以：「……1.游正逸課長原兼職送貨司機，今
05 取消兼職，專責內部工作調派及整合。2.送貨司機乙職改由
06 吳誠洋兼任。3.以上事宜於000年0月0日生效……」（本院
07 卷二139、221-222頁），證人連麗娟亦證稱：這是我簽呈
08 的，當時有公告在公司的公告欄，請人事貼的等語（本院卷
09 二217頁），佐以原告亦自陳：我是在108年左右在連麗娟桌
10 上看到該公告的，公司取消我的司機津貼後，我的薪資就變
11 成43,000元，公司沒有任何理由等語（本院卷二166頁），
12 可知原告應可發現自108年9月起，其每月薪資有短少4,500
13 元，足見原告係經權衡自身利益後，已默示同意領取變更後
14 之工資，而與被告繼續勞動契約關係，而與單純之沉默有
15 別，應認兩造已合意減少司機津貼，則被告依兩造合意調整
16 後之項目發放工資，自無不當扣薪或不依勞動契約給付工資
17 之情事。

18 8.原告復主張司機津貼之項目係108年6月才突然出現，薪資內
19 容應該要具體告知勞工云云（本院卷二221頁），惟按工資
20 之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定
21 期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細，按件計酬
22 者亦同；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項
23 目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存5
24 年，勞基法第23條著有規定。本法第23條所定工資各項目計
25 算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總
26 額。二、工資各項目之給付金額。勞基法施行細則第14條之1
27 第1項第1、2款分有明文。查，對比原告108年5月、6月薪資
28 清單各項目（本院卷二99頁），108年6月雖新增「司機津
29 貼」之工資項目，惟原列於績效獎金（固定）欄列之4,500
30 元改列司機津貼項目，並將績效獎金（浮動）欄2,000元移
31 列至績效獎金（固定）欄，惟給付總額均未改變，且原告尚

可向本院提出相關薪資明細表（本院卷一73-79頁），是被告提供工資各項目計算方式明細予原告，且薪資總金額並未違反兩造約定，難認被告有何違法之處。

(二)原告請求被告給付112年12月2、3、9、10日之工資5,733元，為有理由：

1.按勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過14日；事假期間不給工資；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。為勞工請假規則第7條第1項、第2項、第10條所分別明定。又修正前勞基法第36條規定勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。同法修正前第39條復規定「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。」故週休二日之例假日工資仍應照給〔行政院勞工委員會（現改制為勞動部）82年4月19日（82）台勞動二字第19211號函意旨參照〕。

2.查，原告於112年11月27日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同日以蘆竹大竹郵局存證號碼000319號存證信函通知被告，表示因兩造勞資爭議調解，於112年12月1日至15日止申請事假，被告並於同年11月28日收受，嗣經桃園市人力資源管理協會於同年12月14日召開勞資爭議調解會（本院卷○000-000、189頁），可見原告欲親自處理兩造間行政調解而需請事假，依前揭說明，被告除事假期間外，其餘並無不給付工資之免責事由存在。再112年12月2、3、9、10日分別為休息日及例假日，原告請求此4日之薪資5,733元（計算式：43,000元÷30日×4日，小數點以下四捨五入，下同），應屬有理，逾此範圍之請求，則屬無據。

3.被告抗辯原告未依規定申請事假，未完成任何請假程序而屬曠工，無此期間之工資請求權云云（本院卷二195頁），惟原告斯時因被告遷廠而生勞資爭議，自無法期待原告前往龍

01 潭總廠辦理事假之申請，而原告既以前述存證信函方式將申
02 請事假之事由及日數告知被告，被告復未要求原告提出何種
03 證明文件，則應認原告請假程序合法，被告此部分之抗辯，
04 難認有理。

05 (三)原告請求被告賠償失業給付差額損失1,330元、12,160元部
06 分，為無理由：

07 1.按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月
08 平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。但申請人
09 離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發
10 之身心障礙證明者，最長發給9個月；投保單位違反本法規
11 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之
12 日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領
13 之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法
14 移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損
15 失，應由投保單位賠償之，就保法第16條第1項、第38條第3
16 項分別定有明文。

17 2.查，原告以112年12月15日自被告公司離職，同年月18日至
18 桃園就業中心辦理求職登記並依就保法第23條規定申請失業
19 給付，且完成失業（再）認定，勞保局依法按其同年月離職
20 退保之當月起前6個月平均月投保薪資43,900元之70%（含
21 受扶養眷屬1人加計10%），及按平均月投保薪資43,900元
22 之80%（含受扶養眷屬2人加計20%），計算核發失業給付
23 等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(七)〕，再原告於10
24 8年9月至112年11月此期間因未再兼任司機，遂未領取司機
25 津貼4,500元，因此原告工資應為每月43,000元，已如前
26 述，則被告以月薪資總額43,000元、月投保薪資43,900元為
27 原告投保勞保（本院卷一13、14頁），並無將原告投保薪資
28 金額以多報少之情，則原告請求此部分之賠償，要非可取。

29 (四)原告請求被告補提繳108年9月至112年11月之勞退金差額342
30 元至其勞退專戶，為有理由：

31 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

01 勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不
02 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
03 項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該
04 條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害
05 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收
06 益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退
07 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
08 提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收
09 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
10 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
11 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
12 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相
13 同見解）。

14 2.查，原告於108年9月至112年11月此期間因未再兼任司機而
15 無司機津貼4,500元，因此工資為每月43,000元，業述如
16 前，則依108年至112年勞退金月提繳分級表，被告應依月提
17 繳工資43,900元為原告提繳勞退金。惟此期間僅有108年9月
18 份，被告係以月提繳工資38,200元為原告提繳勞退金（本院
19 卷一63頁；卷二29頁），則原告請求被告補提繳勞退金342
20 元〔計算式：（43,900元－38,200元）×6%〕，應屬有理，
21 逾此範圍之請求，難認有據。

22 (五)兩造終止勞動契約之原因為何？是否合法？

23 原告主張被告遷廠構成勞動條件不利變更、短付薪資及短提
24 撥勞退金，以系爭大竹郵局存證信函，認被告違反勞基法第
25 14條第1項第5、6款規定，於112年12月15日終止勞動契約等
26 語（本院卷○000-000、404頁）；被告則以原告拒服勞務，
27 遂於113年1月17日依勞基法第12條第1項第4、6款規定以系
28 爭青雲郵局存證信函向原告表示終止兩造間勞動契約等語置
29 辯（本院卷二87-89、177、193-194頁）。經查：

30 1.被告遷廠並未違反勞基法第10條之1規定：

31 (1)按雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受

01 權利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條之1明訂雇主
02 調動勞工職務不得違反之五原則。又雇主因遷廠，致須變更
03 勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合勞
04 基法第10條之1所規範之調動五原則，即難謂其調職非合
05 法，最高法院110年度台上字第34號判決意旨參照。又雇主
06 調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應
07 自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所
08 可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別
09 家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依
10 一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用，同
11 法院110年度台上字第43判決意旨參照。

12 (2)被告曾於112年11月17日布達系爭遷廠公告一情，為兩造所
13 不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，其內容略以：「因應PCB市
14 場景氣持續低迷，南崁廠區業務大幅縮減，不僅相對成本比
15 例大幅提高，整體經營效益日益下滑，未來發展也將受到限
16 制。因此，在審慎考量未來營運以及員工生計的前提下，進
17 行整合所有集團資源至流一廠區之活動，以利成本控制及永
18 續發展……需陸續遷移至龍潭廠區……」（本院卷一163
19 頁），依上開文件可知被告係考量業務縮減及市場景氣不
20 佳，為能控制相關成本而遷廠，故被告抗辯其係基於企業經
21 營上所必須，而不得已自南崁廠遷廠至龍潭總廠一節，核屬
22 有據。則為尊重企業經營之自主權，及被告之永續經營，被
23 告將原告工作地點由南崁廠遷移至龍潭總廠一情，即有正當
24 性基礎，並無不當動機及目的，堪予認定。

25 (3)依系爭遷廠公告、系爭出勤公告之內容，採取維持原有工作
26 專長、提供免費車位、支援交通車、寬放上下班時間並由主
27 管可依實際情況呈報，及提供轉任其他公司之協助等（本院
28 卷一163、171頁），原告對此亦不爭執（本院卷一404
29 頁），可見被告對原告工作內容、薪給、福利等實質上均無
30 調降。

31 (4)南崁廠、龍潭總廠均位在桃園市，二者相距原告住處之行車

01 距離，原告住處至南崁廠之上班距離約4.3公里，車程約16-
02 18分鐘；原告住處至龍潭總廠之上班距離約32.6公里，如以
03 國道為行車路徑，車程約43-48分鐘，有原告提出之行車路
04 徑地圖時間為佐（本院卷一293、295頁），尚屬於一般交通
05 工具可為通勤之行車距離，為一般上班族可得容忍之通勤距
06 離及時間。況被告採取前述寬放上下班之措施，縱認原告有
07 因遷廠後所受通勤時間增加之經濟上不利益，因被告給予相
08 對性之協助而獲得補償，自難謂因通勤時間增加而受有經濟
09 上之不利益。

10 (5)至原告主張因遷廠而影響家庭生活利益部分：

11 ①關於子女接送部分：

12 原告主張一直係由其接送2名小孩上下學等語（本院卷一404
13 頁；卷二168頁）。查原告之長子於被告112年辦理遷廠時，
14 為12歲之人（戶籍謄本見本院不得閱覽卷），當時已就讀國
15 中一年級；原告之次子於被告遷廠時，為10歲之人（戶籍謄
16 本見本院不得閱覽卷），當時已就讀國小五年級，應有充足
17 之自主交通就學能力，搭乘公共運輸工具上下學，並無難
18 處，且自原告住處至其次子所就讀之國小車程亦僅6分鐘，
19 有Google地圖列印資料在卷可憑（本院卷二5頁），自不因
20 原告配合至龍潭總廠出勤之故而無法上下學。況原告之配偶
21 與其同住，業據原告陳稱：我太太比我晚出門等語在卷（本
22 院卷二168頁），則於被告遷廠後，如需接送小孩，其配偶
23 亦可為替代之人力支援，如偶因彼此時間衝突之際，亦可藉
24 由彼此協調或請假或向雇主申請調整工時等方式為因應，自
25 不因原告為配合被告遷廠之故而致其子無法上下學。故原告
26 此部分主張，不足採認。

27 ②其他家庭成員部分：

28 原告主張其須照顧73歲之父親而無法配合遷廠云云（本院卷
29 一178頁），惟查原告並未提出其有於每日上班前須照顧其
30 父親之證據，以供查實，況原告戶籍內尚有其父再婚配偶
31 （本院不得閱覽卷），則原告未必為主要照顧者，則原告雖

01 因遷廠後須配合上班時間而有提早通勤一情，因原告父親尚
02 有其配偶照護之，自不因原告為配合被告遷廠之故而失去照
03 護。故原告此部分主張，亦不足採。

04 (6)綜上各節，被告因市場景氣及成本考量而無法繼續使用南崁
05 廠之土地，遂將南崁廠產線遷移至龍潭總廠，有其正當性因
06 素；遷廠前後之二廠區，均處於同一市區，無論原告以自有
07 交通方式或搭乘接駁專車方式，均可抵達，並無過遠之情；
08 且被告亦以接駁專車、寬放上下班時間、提供車位等方式，
09 於交通、經濟方面補償原告因調動而生之不利益；原告所提
10 出因遷廠而遭受之精神身體負擔及家庭生活影響，尚未逾勞
11 工可忍受之程度範圍，不構成對原告之重大不利益，堪認被
12 告對原告所為之調動工作地點一節，並未違反勞動契約及勞
13 基法第10條之1規定之調動五原則，原告以此為終止勞動契
14 約之事由，難認有據。

15 2.短付薪資部分：

16 被告係依兩造約定之內容給付工資，並無短付薪資之情，業
17 如前述，則原告以此為終止勞動契約之事由，亦屬無據。

18 3.短提撥勞退金部分：

19 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
20 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款固
21 定有明文。再勞工依第6款規定終止契約者，應自知悉其情
22 形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，
23 勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，同條第2項亦
24 有明定。

25 (2)查，被告固有於108年9月份短提繳原告勞退金之情，已如前
26 述，惟依原告提出之薪資明細表（本院卷一73-79、341、34
27 3頁），均有欄位顯示「公司提繳6%」之金額內容，原告斯
28 時即無不知之理，足見其對於雇主每月扣繳之退休金標準亦
29 已知悉，然其遲至112年12月15日始以系爭大竹郵局存證信
30 函提及此一事由主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契
31 約（本院卷一第251-255頁），自己逾30日之除斥期間，而

01 無以該條款終止勞動契約之效力。

02 4.被告以系爭青雲郵局存證信函終止兩造間勞動契約為合法：

03 (1)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，
04 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明
05 文。

06 (2)查，原告以前述各該事由終止兩造間勞動契約既不合理，則
07 兩造僱傭關係仍屬存續，惟原告僅以蘆竹大竹郵局000319號
08 存證信函向被告申請112年12月1至15日之事假（本院卷○00
09 0-000頁），嗣以同年月16日以蘆竹大竹郵局存證號碼00033
10 2號存證信函向被告申請事假至協商完成（本院卷○000-000
11 頁），扣除休息日、例假日後，原告事假日數於同年月20日
12 已達14日，參以原告於本院勞動調解程序時自陳：遷廠之後
13 我就沒有再去新廠區上班等語（本院卷一404頁），顯見原
14 告至遲於112年12月25日已屬無正當理由繼續曠工3日，則被
15 告以系爭青雲郵局存證信函於113年1月17日終止兩造間勞動
16 契約〔兩造不爭執事項(五)〕，應屬合法。

17 (六)原告請求資遣費、預告期間工資，為無理由：

18 1.按雇主未依規定期間預告，而依勞基法第11條或第13條但書
19 規定終止勞動契約者，應給付預告期間之工資。雇主依上開
20 規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費。勞工適用勞退條
21 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
22 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
23 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，應由雇主發給資遣
24 費。勞基法第16條第1、3項、第17條第1項、勞退條例第12
25 條第1項分別定有明文。準此，雇主依勞基法第11條或第13
26 條但書規定終止勞動契約者，始有依同法第16條、第17條、
27 勞退條例第12條第1項前段等規定給付勞工預告期間之工
28 資、資遣費之義務。

29 2.查，原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約不合
30 法，詳如前述，則原告依前述規定請求被告給付資遣費、預
31 告期間工資，俱屬無據。

01 (七)原告請求被告給付112年特休未休折算工資6,411元、113年
02 特休未休折算工資31,135元，是否有據？

03 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
04 雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，
05 依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之
06 特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，
07 為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作
08 時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最
09 近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基
10 法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款
11 第1、2目分別定有明文。

12 2.112年特休未休折算工資部分：

13 原告此部分之特休未休為31小時一節，為兩造所不爭執（本
14 院卷二167頁），則原告請求此部分特休未休折算工資5,554
15 元（計算式：43,000元÷30÷8×31），為有理由，逾此範圍之
16 請求，難認可採。

17 3.113年特休未休折算工資部分：

18 原告主張年度特休期間係採曆年制，而原告係99年3月8日到
19 職〔兩造不爭執事項(一)〕，則至113年3月7日之時，原告依
20 勞基法第38條第1項第5、6款規定，如採週年制應有特休19
21 日，至同年12月31日結算時，依曆年制比例計算結果，原告
22 113年可請之特休為19.8日（計算式：19日×67/366+20日×2
23 99/366），則原告請求此部分特休未休折算工資28,380元
24 （計算式：43,000元÷30×19.8），為有理由，逾此範圍之請
25 求，則屬無據。至被告辯稱原告於112年因曠職而離職，113
26 年也不在職而不得請求113年特休未休折算工資云云（本院
27 卷二220頁），惟兩造係113年1月17日終止勞動契約，已如
28 前述，則被告此部分抗辯，誠無足取。

29 (八)原告請求被告返還職工福利金23,056元，為有理由：

30 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
31 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第

179條定有明文。次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有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。

2.查，原告主張被告自99年3月起至108年6月，每月以職工福利金之名義自原告工資扣款190至245元不等之金額，扣除被告已返還之948元後，金額合計23,056元，此為被告所不爭執（本院卷二147、164頁），而被告曾於108年7月22日，因未成立職工福利委員會而按月逕自薪資中扣款福利金之情事，經桃園市政府裁處20,000元罰鍰一情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(八)〕，而被告復未舉證原告曾同意被告於任職期間得自其每月工資扣除福利金之事實，則被告未成立職工福利委員會而取得原告薪資中有關職工福利金之扣款，屬無法律上原因而受有利益，致原告受有未取得該筆工資之損害，原告依民法第179條規定請求被告返還23,056元，為有理由。

五、未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。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2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，原告請求給付特別休假工資、112年12月欠薪、職工福利金之不當得利有理由者，均以支付金錢為標的，其中特別休假工資及欠薪，分別依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條等規定，應於終止勞動契約時結清，均為定有期限之債權，不當得利則屬不確定期限之債權；原告就該等給付均請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即113年1月6日（本院卷一33頁；卷二163頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

01 六、綜上所陳，原告基於勞動契約、勞基法第22條第2項前段、
02 第38條第4項、第39條、勞退條例第31條第1項等規定，請求
03 被告給付如主文第1項所示之金額及利息，及補提繳342元至
04 其勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬
05 無據，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之請求為
06 被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，
07 應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保
08 金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依
09 職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執
10 行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而
11 為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依
12 據，應併予駁回，附此敘明。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
14 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
16 條。

17 中 華 民 國 113 年 5 月 28 日
18 勞動法庭 法 官 謝志偉

19 正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
21 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
22 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
23 應一併繳納上訴審裁判費。

24 書記官 邱淑利
25 中 華 民 國 113 年 5 月 28 日