

裁判字號：竹北簡易庭(含竹東) 98 年竹北勞小字第 2 號民事判決

裁判日期：民國 98 年 01 月 22 日

裁判案由：給付資遣費

臺灣新竹地方法院民事小額判決 98年度竹北勞小字第2號

原告 丙○○

被告 大鼎活蝦餐廳股份有限公司

法定代理人 乙○○

訴訟代理人 甲○○

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國98年1 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬壹仟捌佰柒拾伍元，及自民國九十七年十一月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以新臺幣玖萬壹仟捌佰柒拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告訴之聲明：除依職權宣告假執行及訴訟費用之金額外，餘如主文第1、2項所示，並願供擔保請准予宣告假執行。

二、事實摘要：

(一)原告主張：

1、原告丙○○於民國93年5 月間進入被告大鼎活蝦餐廳股份有限公司工作至97年7 月止，服務4年2月，僅因服務期間發生一次與客人服務不滿意之誤會，而於97年7 月23日遭被告公司記大過一次，並降二級改敘為研修生，惟原告在被告公司服務4 年期間，任勞任怨，未曾有服務過失，縱使真有一次過失，亦未達如此重大處分，原告在被告公司區經理韓景逢當面告知將原告由原任竹北店襄理職務，降調成內場研修生，且故意改調至中和店，藉此逼迫原告離職時，即當面向韓經理請辭，且於97年7 月25日向新竹縣政府勞工局申請勞資爭議協調，並依勞動基準法第17條規定，請求被告給付原告資遣費，惟均未獲被告回應，原告對於被告所計算應給付原告資遣費新台幣(下同)91,875元，並不願再事爭執，同意以此金額，作為被告應給付原告之資遣費金額。

2、對於被告答辯所為之陳述：

(1)原告當初在被告公司應徵時，係由已離職之潘副總面試，並達成原告可輪調之範圍為中部以南，中部以北不可輪調之協議。是被告本件故意改調原告至

中和店任職，顯有故意藉此逼迫原告離職情事。

(2)又本件原告遭被告公司記大過一次，並降敘為研修生之緣由，實係於97年7月12日中午12時10分許，有一位顧客鄭先生到櫃檯加點時，拿被告公司所寄更名為「易鼎」會員資料卡，詢問可否贈送「芋頭櫻花蝦」一份？經原告委婉告知顧客，因顧客兌換踴躍，目前正缺貨中，須等到下午1時30分後才會進貨，並在原告授權得予招待顧客之權限內，立即詢問顧客是否能改由其他(招待)商品青菜及蝦片替換，另外櫻花蝦兌換券下次不受期限限制，來店消費一定兌換？詎顧客竟將資料卡搓揉成一團，然後丟向原告身上，轉頭即回座位，原告當時有告知會計小姐歐淑娟如果這位客人要結帳時，請通知原告，因為原告想等顧客氣消向他致歉，並且將其他招待券送給顧客，後原告亦贈送顧客父母四張招待券，不過結帳時，會計小姐就問顧客的父母親說你的招待券不是丟掉了嗎，顧客鄭先生後來聽到很生氣，就跑到櫃台將原告另外給予被告父母親四張招待券撕成碎片，丟向會計小姐，並大罵三字經「幹」，會計小姐哭泣將身上及櫃檯上碎紙片撥出去，後來原告請人接替原告點菜的工作，到櫃台想要再向顧客致歉，惟顧客已經想要動手打原告，後來是顧客太太拉住顧客，一直到顧客太太帶他離場，原告回來店裡旋即打電話回報韓經理及店長本次事件，則被告認原告在本件事件中，引起顧客不滿，亦未作即時補救措施，用餐過程中未進行適當應對與安撫，而將原告記大過一次，並降敘為研修生，且改調至中和店工作，原告就此實為無奈，且無法接受被告本件懲處及調職決定。

(3)再者，原告確有於97年7月24日，經被告公司區經理韓景逢當面告知要將原告由原任竹北店襄理職務，降調成內場研修生，且改調至中和店時，即當面向韓經理告知不願接受本次懲處結果，且不同意被告公司調動原告至中和店工作，被告始會於97年8月1日旋即通知預計於97年8月4日調往竹北店之料理長實理襄理蔡慶祥前往竹北店任職，是被告辯稱不知原告有於97年7月24日告知被告公司將欲離職之事，顯不足採。

(二)被告則以：

- 1、被告公司因於97年7月1日將商標由「大鼎」更名為「易鼎」，並舉辦相關活動。其中一項迎賓回饋禮為大鼎會員填寫寄發之「易鼎會員資料卡」攜至各店消費並繳回資料卡加入易鼎會員後，即贈送「芋頭櫻花蝦」一份。而於97年7月12日週六中午12時十分，原告(

時任竹北店襄理)與顧客鄭先生嚴重衝突乙事，被告公司就原告於衝突發生後之處理情形予以內部懲處，被告公司懲處內容僅為將原告記大過一次，並降敘為研修生，詎原告卻於97年8月1日起連續曠職三日，被告公司迫於無奈，只得依勞動基準法第12條第1項第6款：「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」之規定，依法不經預告予以終止勞動契約。

2、又被告公司內部懲處實屬合理、適當，並未違反勞動基準法之規定，被告公司所為懲處，理由如下：

- (1)原告於與顧客言語衝突發生時「不當回應，引起消費者不滿」，衝突發生後「未作及時補救措施」、「用餐過程中未進行適當應對與安撫」。
- (2)本次回饋賓客活動舉辦前即特別強調並宣導：對於消費者的權益從寬處理，以達本次更名活動與會員資料彙整的目的，惟以上事件發生過程，卻顯示出店主管對於公司政策的傳達不落實，人員的作業執行發生嚴重疏失。
- (3)被告公司於該次活動前，於店長會議中即特別強調：如推出期間有商品不足情況者，應要優先處理，務使顧客滿意。原告原任竹北店襄理，於其幹部職權範圍，理應能處置各種店內突發情況，並負其權責，卻仍生憾事。被告公司本無法期望每位幹部能將各種現場顧客不滿服務之情況，皆能處置完善，然於幹部無法掌握或未能當下決定之情事發生時，皆一再強調應隨即向上呈報尋求解決之道或指示，而非放任不管、視若無睹、置之不理，此本應為擔任幹部者的責任。被告公司於員工擔任幹部前之職前訓練，亦一再要求現場突發狀況處理能力及回報訓練，幹部訓練所欲達到之最基本要求者，乃在突發狀況的適時回報能力。蓋因餐飲服務業一切以客為尊，各幹部乃公司之代表，其服務好壞攸關被告公司之名譽，「顧客滿意」乃從事服務業者的基本態度與責任，各店主管幹部尤應將之視為最高準則。原告於該次衝突事件，服務態度已引顧客不滿，然其處置失當、應變失靈，且未適時回報尋求解決，至衝突擴大，已對被告公司造成嚴重商譽損失。被告公司事後懲處並非針對衝突乙事遽下處斷，乃是針對該衝突乙事過程原告身為幹部，於其權責範圍內，被告公司要求其理應採取的應變措施並未貫徹實施，且其舉止失當，致顧客產生不滿及事後未行採取任何補救回報反應及適當應對、安撫反應部份予以懲處。蓋凡此種種失當行為，皆違反員工準則及幹部訓練要求，然原告卻以公司所提供的授

權度不足為由，不願面對及承擔責任。原告於該次衝突事件中本有嚴重失職之處，作業執行程序發生錯誤影響商譽，被告公司懲處內容亦皆適當合法。

(4)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。被告公司本可依上述條文予以終止契約，然仍願予原告機會，使其留任加強再教育訓練，僅依被告公司員工獎懲施行細則第8條第3項第6款規定：「擅自變更公司政策或工作方法，致使公司店鋪蒙受重大損失者，記大過。」，記大過一次，並降敘為研修生。此項懲處已屬從輕發落，被告公司並未以此緣由予以終止契約，然原告嗣於97年8月1日起連續曠職三日，被告迫於無奈，方予以依法終止勞動契約。

3、再者，原告陳稱其已合法行使勞動基準法第14條第1項第6款、第2項之規定，「終止勞動契約請求支付資遣費」，並於「離職前已與公司辦理交接事宜」及「被告公司故意調其至台北區服務」等云云。核非事實，答辯如次：

(1)原告陳稱其已合法行使勞動基準法第14條第1項第6款、第2項之規定，終止勞動契約請求支付資遣費云云。查原告所引法條，其內容為「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：．．．六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」、「勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」，然審視被告公司懲處內容，皆合於勞動契約及勞工法令，並無損害勞工權益之虞，雖將其記大過一次，並降敘為研修生，亦無礙於其薪資待遇等應有之保障，僅免除其主管幹部之責，加強再教育訓練而已，原告偽以被告公司違法內部調動為由，抗拒調職，且自8月1日起即曠職不到，並請求被告公司資遣費云云，核其於法無據，詳述如下：

①被告公司對原告員工工作地點調動，係屬合法行為：

- ☐ I、按工作場所及應從事之工作有關事項，應於
- ☐ II、「包括的合意說」認為一般而言，雇主因勞
- ☐ III、「特約說」認為雇主所以能將勞工調職，僅
- ☐ IV、「勞動契約說」則認為調職如果是在勞動契
- V、因此，調職命令對勞工有無拘束力，應視對
- VI、且74年10月14日司法院第七期司法業務研究
- VII、原告於97年12月22日庭期提示「薪資匯款紀
- VIII、本案係被告公司全國性、常態性職務調動，

②被告公司對原告內部懲處，係屬合法行為：

「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。被告公司本可依上述條文予以終止契約，然仍願予原告機會，使其留任加強再教育訓練，僅依被告公司員工獎懲施行細則第8條第3項第6款規定：「擅自變更公司政策或工作方法，致使公司店鋪蒙受重大損失者，記大過。」，記大過一次，並降敘為研修生。此項懲處已屬從輕發落，被告公司並未以此緣由予以終止勞動契約，且其降敘研修生之薪資部分，底薪(即本薪)仍比敘可遷調店裏理，僅職務加給、工作加給、加班費部分以研修生待遇給付。核被告公司已法外開恩、從輕發落，未予終止勞動契約，僅因職務調動，薪資略降為3萬1千8元，且日後仍可依正當管道升職。核其違犯內容與被告公司處分內容，尚符合比例原則，並無違法不當。

③被告公司無從得知原告所謂被告公司「違反勞動契約或勞工法令」何據？「有損害勞工權益之虞」何據？依舉證責任分配，尚需原告提出詳細資料，否則其所請求即屬無據，本訴應予駁回。

(2)再者，查「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：．．．六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」、「雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」，勞動基準法第12條第1項第6款、第2項定有明文。本件被告於公司於97年8月1日至8月3日發現原告未到職上班，立即於同年8月4日終止雙方勞動契約，並於8月4日公告於公司內部、8月7日合法送達原告，核已符合上述法律要求無誤，被告公司已合法終止雙方勞動契約。原告僅因上述失職情事而遭被告公司內部懲處，並隨即向新竹縣勞工局要求片面終止契約，然原告終止契約意思表示未曾送達於被告公司，依法該勞動契約仍屬存續中。於97年8月4日，被告公司方以連續曠職為由，未與預告合法終止勞動契約，並以存證信函通知原告，是被告公司已依法終止與原告間之勞動契約。系爭事實參酌98年1月12日庭期證人區經理韓景逢證言亦可知悉：因餐飲業員工事務繁忙，員工因工作忙碌，情緒性用語所在多有，口頭嘟囔「不想做了」之情事，實非少見，證人區經理韓景逢因就此類言論，早習以為常，故要求原告考慮清楚，若真欲離職，請依公司離職流程

辦理。然原告並未依程序書面辦理，即行曠職。原告所謂其已依法終止勞動契約並非屬實。

- (3)原告陳稱其已與公司指派人員辦理離職交接云云，亦非屬實。蓋原告無預警曠職並遭被告公司終止勞動契約，已如上述，則被告公司未曾接獲任何終止契約意思表示，無法知悉原告即將離職動向，如何派員進行離職交接事宜？原告所提交人員即門禁紀錄表中第三人蔡慶祥，本係暫定於97年8月4日由大里店實習料理長調往竹北店擔任料理長實襄之人選，然因原告於97年8月1日起即曠職，被告公司唯恐竹北店無法經營，提早布達，將蔡慶祥提前至97年8月1日報到，此由蔡慶祥報到時點係在晚間6點13分，倉卒報到可知，蓋若被告公司係派員至竹北店交接，應於當日中午營業時間就應派員到店，豈會拖至晚上營業時段，新任料理長實襄方會緊急報到？足見原告所述，顯無理由。

4、被告為此答辯：

- (1)原告之訴駁回。
(2)訴訟費用由原告負擔。
(3)如受不利益之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此為民事訴訟法第255條第1項第3款所明定。查原告訴之聲明原為「被告應給付原告78,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」，主張被告依勞動基準法第17條規定，應給付原告2個月資遣費78,000元，嗣於言詞辯論終結前，因查覺原告在被告公司部分工作年資，係在勞工退休金條例新制實施前，而應適用勞動基準法第17條規定，計算資遣費金額，適被告主張本件如應給付原告資遣費，金額為91,875元，原告乃更改訴之聲明為「被告應給付原告91,875元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」，則原告訴之聲明既係對於被告擴張請求給付之金額，其訴訟標的仍屬同一，並未變更或追加，且不甚礙被告防禦及訴訟終結，被告復同意原告所為之追加，而為本案之言詞辯論，參諸前揭規定，應予准許，合先敘明。

四、兩造不爭執之事項：

- (一)原告前為被告公司員工，自93年5月間起到職，在被告公司台中店擔任研修生職務，並於93年7月16日經被告調往大里店擔任研修生職務，復於94年8月15日由大里店調往台中店擔任實習店襄理職務，又於94年12月1日調往高雄明誠店擔任店襄理代店經理職務，再於95年6月7日調往台

中店擔任店襄理職務，嗣於96年3月21日調往竹北店擔任店襄理職務，業據被告提出該公司人事公告五紙附卷可稽，且為原告所不否認。

(二)又被告於97年7月23日以大鼎(公)字第970701號公告因竹北店於日前發生客人用餐要求兌換「芋頭櫻花蝦」發生點餐時原告告知已兌完，請其下次使用的不當回應，引起消費者不滿，亦未作即時補救措施，用餐過程中未進行適當應對與安撫，而將原告記大過一次，並降敘為研修生，亦據被告提出上開公告一紙附卷可佐。

(三)再者，被告公司於97年7月29日以第970702號人事公告將原告由竹北店內場研修生職務調動至中和店擔任內場研修生職務，亦經被告提出上開人事公告一紙附卷為憑。

(四)嗣被告於97年8月4日以大鼎(公)字第970801號公告因原告自97年8月1日起連續曠職三天，依規定予以解雇，亦有被告提出上開公告一紙附卷可證。

(五)被告主張本件如應給付原告資遣費，金額為91,875元，亦為原告所不爭執。

五、本院之判斷：

(一)本件兩造爭執之處，經本院整理爭點後係在於被告懲處原告將之記大過一次，並降敘為研修生，是否有合理正當之事由？被告調動原告到中和店工作，有無對於兩造原先的勞動條件作不利益的變更？被告調動原告到中和店工作有無違反兩造訂立的勞動契約？

(二)被告懲處原告將之記大過一次，並降敘為研修生，是否有合理正當之事由？

1、按雇主固然有維持企業秩序之必要性，但為免落於雇主恣意，並使企業懲戒之運作具有最低限度之制度形式，因之，勞動基準法第70條第6、7款規定乃允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解雇事項，為基於雇主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁。惟勞動基準法第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解雇之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之。可知，雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如懲戒解雇(前述勞動基準法第12條規定參見)，或依民法規定勞動者對雇主之生產設備等予以破壞，雇主得對之主張損害賠償者為是；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係事業主之特別規定，學理上稱之為「秩序罰」，此種懲戒在本質上是一種違約處罰，其方式例如罰錢、扣薪、罰加

班、降級、延長試用期間等，這種處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。從而，企業懲戒係依上開法規範建構之制度，雇主對於企業懲戒制度之形成並無絕對自由，其正當性仍應受司法審查，合先敘明。

- 2、查被告於97年7月23日以大鼎(公)字第970701 號公告因竹北店於日前發生客人用餐要求兌換「芋頭櫻花蝦」發生點餐時，原告告知已兌完，請其下次使用的不當回應，引起消費者不滿，亦未作即時補救措施，用餐過程中未進行適當應對與安撫，而將原告記大過一次，並降敘為研修生，並認原告此情符合被告公司所訂員工獎懲施行細則第8 條記大過所示「(4)擅自變更公司政策或工作方法，致使公司店舖蒙受重大損害者。」乙節，惟查：

(1)原告就此事件既書立竹北店顧客回饋報告一紙上呈被告敘述發生緣由，且據原告到庭所稱於97年7 月12日中午12時10分許，有一位顧客鄭先生到櫃檯加點時，拿被告公司所寄更名為「易鼎」會員資料卡，詢問可否贈送「芋頭櫻花蝦」一份？經原告委婉告知顧客，因顧客兌換踴躍，目前正缺貨中，須等到下午1 時30分後才會進貨，並在原告授權得予招待顧客之權限內，立即詢問顧客是否能改由其他（招待）商品青菜及蝦片替換，另外櫻花蝦兌換券下次不受期限限制，來店消費一定兌換？詎顧客竟將資料卡搓揉成一團，然後丟向原告身上，轉頭即回座位，原告當時有告知會計小姐歐淑娟如果這位客人要結帳時，請通知原告，因為原告想等顧客氣消向他致歉，並且將其他招待券送給顧客，後原告亦有贈送四張招待券予顧客父母親，不過結帳時，會計小姐就問顧客的父母親說你的招待券不是丟掉了嗎，顧客鄭先生後來聽到很生氣，就跑到櫃台將原告另外給予鄭先生父母四張招待券撕成碎片，丟向會計小姐，並大罵三字經「幹」，會計小姐哭泣將身上及櫃檯上碎紙片撥出去，後來原告請人接替原告點菜的工作，到櫃台想要再向顧客致歉，惟顧客已經想要動手打原告，後來是顧客太太拉住顧客，一直到顧客太太帶他離場，原告回來店裡旋即打電話回報韓經理及店長本次事件，亦為被告就原告所述當日處理經過情形不爭執。

(2)則由原告當日處理顧客要求兌換「芋頭櫻花蝦」事宜，可知當日前來用餐之顧客因不滿未能如期兌換「芋頭櫻花蝦」商品，於一時情緒失控下，先將資料卡丟擲至原告身上，惟原告就此重大侮辱其人格情事，並未與其發生爭執，反仍持續想要向顧客致

歉，且又贈送顧客父母四張招待券，足見被告上開所稱原告當日對於顧客不滿之反應，未作即時補救措施，及未進行適當應對與安撫，顯與實情不符。

(3)再者，證人即被告公司營業部區經理韓景逢雖到庭證述：「(問：97年7月12日事件中，被告公司認為原告何處表現不佳？)答：第一，客訴處理未能完全符合顧客服務的理念去做顧客的處理，處理過程中，也未能感覺到自己無法執行時，未能向上級主管反應尋求解決之道，造成顧客不滿意度升高。」、「(問：97年7月12日中，如果芋頭櫻花蝦已經兌換完畢，則顧客不滿意時，具體來做要如何處理顧客不滿的情緒？)答：對於贈品無法符合顧客需求，要聆聽顧客意見，看顧客提出的需求儘量滿足，如無提出需求，我們可以提出其他建議。」、「(問：如果原告當時向你尋求解決之道你會如何建議？)答：商品無法兌換時，我們可以提供同價位多樣商品讓顧客選擇。如顧客對於同等價位商品也不滿意，也會另外加贈送超額的東西，讓顧客接受，像加送商品券、或當場可以食用的商品例如青菜，就是要讓顧客覺得滿意，這部分如果已經超越執行者的權限，則需要向我尋求更多的授權。」等語，惟原告當時既已立即詢問顧客是否能改由其他商品青菜及蝦片替換，另外櫻花蝦兌換券下次不受期限限制，來店消費一定兌換，且贈送顧客父母四張招待券，即難認原告當時並未採取應變措施，而有立即向上級尋求指示或解決之道之必要，嗣顧客復因聽聞會計提及顧客之招待券不是丟掉了嗎，認有遭會計調侃情事，乃將不滿情緒累積至最高點，惟原告亦立即請人接替原告點菜的工作，到櫃台想要再向顧客致歉，嗣顧客太太帶顧客離去後，旋即打電話回報韓經理及店長本次事件，亦難認原告事後未採取任何補救回報反應，即難據證人韓景逢上開所述，採為不利於原告之認定。

(4)參以被告所提出該公司各職級薪資結構可知，該公司可遷調店襄理每月底薪為21,000元、職務加給3,500元、工作加給3,500元、加班費7,000元，合計薪資為35,000元，至可遷調研修生則為每月底薪為20,000元、職務加給2,300元、工作加給2,300元、加班費6,200元，合計薪資為30,800元，則被告僅因原告上開一次事件，即將原告由襄理職務，降調為研修生，致原告每月薪資減少4,200元【計算式：(35,000-30,800)=4,200】，應認被告僅因當次顧客不理性之行為，忽視原告當日極力處理顧客不滿情緒，及所採取之補救措施，即懲處原告將之記

大過一次，並降敘為研修生，顯有權利濫用行為，而有損害原告權益情事，難認被告上開懲處原告之事由具有合理正當性。

(三)被告調動原告到中和店工作，有無對於兩造原先的勞動條件作不利益的變更？

查勞雇雙方訂立勞動契約時，除工資、工作性質及工作時間外，工作地點亦為勞方決定是否接受該工作之考量要件之一，蓋工作地點會影響勞工通勤時間之多寡、家庭生活之安排及家庭經濟之總體規劃，對於勞工不可謂不重要。且原告原先既在被告竹北店工作，原告及家人則居住在台中市，被告嗣後濫用權利將原告降敘為研修生，復改調至中和店，除減少原告每月薪資數額外，復增加原告往返工作與家人居住處所之交通時間，減少原告與家人相處之時間，明顯致原告受有不利益，堪予認定。

(四)被告調動原告到中和店工作有無違反兩造訂立的勞動契約？

- 1、按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，此為勞動基準法施行細則第7條第1款規定甚明。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 號判決參照)。
- 2、查被告既無調動原告之合理正當理由，且參以內政部74年9月5日(74)台內勞字第328433號函意旨：「勞動基準法施行細則第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，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：(一)基於企業經營上所必需；(二)不得違反勞動契約；(三)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(四)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(五)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」，亦揭示雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約。是被告將原告降敘為研修生，復從竹北店調往中和店任職，顯見被告將原告職級降階，且減少原告之薪資，復將原告調動至中和店，已如上述，顯對兩造原先訂立之勞動條件作不利之變更，造成原告權益之受損，故原告主張被告上開調動違反兩造原先訂立之勞動契約，堪予採信。

(五)再按，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。本件被告違反勞動契約致有損害原告權益之虞，既經本院認定如上，則原告於97年7 月24

日聽聞被告公司韓經理告知上開懲處及調動結果，即當面向韓經理請辭，亦經證人韓景逢到庭證述：「(問：被告公司懲處原告及調動原告的公告差距多久？)答：日期我不記得，我去宣達是懲處的部分，異動部分是在公告前有告知，異動和懲處是在同一天告知原告，原告說他不想作了。」、「(問：在97年7月下旬，你告知原告要懲處、調動，原告回應不想做了，你有無回應？)答：我當下認為是原告的一個情緒反應，我請當事者自己好好考慮清楚，因為公司有自己離職的手續流程。」等語，足見原告確有對於被告表示終止勞動契約之意思表示。參以原告事後旋於97年7月25日向新竹縣政府勞工申請調解，主張因被告變動勞動契約，爰依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，請求給付資遣費，亦經新竹縣政府於97年7月31日通知被告派員於97年8月13日上午10時許參加協調會，被告復於97年8月13日派員參與協調，亦經原告提出新竹縣政府97年7月31日府勞資字第0970113064號函、新竹縣勞資爭議協調紀錄各一紙附卷可稽，堪認則原告確有於94年7月24日起30日內，以被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定，對於被告表明要終止兩造間之勞動契約，是以被告主張原告自97年8月1日起無正當理由繼續曠職三日，已對於原告終止勞動契約，即無足採。次按，雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1月者以1個月計，勞動基準法第17條著有規定。而依勞動基準法第14條之規定終止契約者，依同法第14條第4項亦有準用第17條之規定，是原告於終止契約後，請求被告依法給付資遣費，亦屬有據。再按，勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，是以兩造既不爭執被告本件應給付原告資遣費之金額為91,875元，則原告請求被告給付其資遣費91,875元，即屬有據，應予准許。

六、假執行之宣告：

本件為小額訴訟而為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行，是原告陳明願供擔保，請准予宣告假執行，核無必要，至被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，經核本判決第一項原告勝訴部分，要無不當，爰酌定相當之擔保金額宣告之，併於判決時確定訴訟

費用金額如主文第二項所示。

七、又本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及提出之證據，核於判決結果不生影響，無一一審究論述之必要，併此敘明。

八、結論，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條第2項、第436條之23、第436條之19第1項、第436條之20、第392條，判決如主文。

中 華 民 國 98 年 1 月 22 日
勞工法庭 法 官 王佳惠

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，非以違背法令為理由，不得為之，且須於判決送達後20內向法院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 98 年 1 月 22 日
書記官 蔡玉嬌

資料來源：司法院法學資料檢索系統