

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞簡字第15號

原告 陳秀綿

訴訟代理人 蘇靜怡律師(法扶律師)

被告 立旺精密股份有限公司

法定代理人 黃士維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣452,935元，及自民國111年6月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用新台幣7,960元由被告負擔。

本判決得假執行；然於被告以新台幣452,935元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按不合於民事訴訟法第427條第1、2項規定之訴訟，得以當事人之合意，適用簡易程序，其合意應以文書證之；不合於第1、2項之訴訟，法院適用簡易程序，當事人不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有前項之合意，民事訴訟法第427條第3、4項定有明文。經查，本件原告起訴請求被告給付新台幣（下同）452,935元以及被告應開立非自願離職證明書，為應適用通常程序之事件，本院適用簡易程序，兩造均未爭執而為本案之言詞辯論，依前開規定，視為有適用簡易程序之合意，先予敘明。

二、原告起訴主張：

（一）緣原告前於民國（下同）81年2月間至被告公司任職，曾於95年5月17日離職，後於95年6月3日再任職迄110年11月1日原告終止勞動契約。任職期間擔任內勤行政人員，處

理被告公司內部現金流水帳，並機動支援工廠拉貨、出貨、收貨，工作時間為早上8時至下午5時，中午休息時間1小時，為被告公司資深員工，薪資逐年調升，自110年1月起調薪為每月新台幣（下同）32,000元；原告每月薪資雖高，然因被告公司特殊之扣薪方式，及被告公司自110年7月下旬起要求原告每週僅出勤4天，致使原告自110年7月至9月，每月實領工資不到2萬元，然此係被告公司拒絕原告給付勞務，而原告無補服勞務之義務，是被告公司要求原告每週僅出勤4天，即不應扣除原告因而未出勤之時數；另原告斷斷續續任職於被告公司將近30年，除週日以外，只要未出勤，不論是週六或國定假日，均被扣除未出勤當日之全薪，嗣105年1月1日每週工作時數40小時之規定開始施行後，只要未出勤，除週日外，改為均扣除未出勤當日之「津貼」，致使原告任職期間不曾修過特別休假，每逢國定假日及週六未出勤時，均被扣除未出勤當日全薪或未出勤當日之「津貼」，是原告任職於被告公司期間，不僅未曾休過特別休假、國定假日，週六更被剋扣部分薪資；嗣被告公司突然於110年10月間稱公司營運不佳，自11月起單方面調降原告之薪資，後又單方面調動原告職務為現場作業員，原告均不同意，被告公司卻不依法資遣原告，原告遂於110年11月1日以被告違法單方面調降薪資及調動職務，通知被告公司終止勞動契約，並於同日寄發存證信函鄭重表明原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條之規定，於111年11月1日終止勞動契約。被告公司並未給原告10月份薪資、資遣費、短付之國定假日工資、未休假工資及非自願離職證明書，經110年11月26日彰化縣政府勞資爭議調解，亦調解不成立。

（二）爰依勞動基準法第24條、第37條第1項、第38條第1、3、4項，及第39條規定，請求被告給付週六及國定假日被剋扣之工資98,504元，及週六、國定假日出勤之工資11,003元，與特別休假出勤之工資107,706元；依勞基法第21條

第1項本文、第22條第2項本文之規定，請求被告給付110年10月份工資32,000元，及110年7至9月被告公司要求每週僅工作4天卻被剋扣之薪資11,722元；依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，請求被告給付資遣費192,000元；並依勞基法第19條、就業服務法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書。聲明如主文所示。

(三) 被告公司雖稱其營運不佳云云，而單方面調降原告薪資，實則被告公司法定代理人一家已無繼續經營被告公司之打算，於110年上半年起即未再以被告公司名義積極接單、未至經銷賣場抄記缺貨及補貨等，更陸續清空出售被告公司之廠房內機具、動產，甚至前後出現廠房出售及出租之大型廣告看板。尤甚者，原告更聽聞被告公司法定代理人一家，於新建案「青山墅」社區，以現金一次購買三棟透天別墅，其中一棟門牌「彰化縣○○市○○里○○路○段000巷000號1樓」之新建別墅，更為被告公司法定代理人之配偶甲○○，另於110年11月29日成立「玉旺股份有限公司」之登記營業地址，又「玉旺股份有限公司」之董監事均為被告公司法定代理人一家，是被告公司顯有以各種方法逼迫員工離職，規避自己結束營業應給付員工資遣費責任之嫌，且其法定代理人一家更有掏空被告公司資產、侵害員工權益以另起爐灶之嫌。

(四) 另否認原告假公濟私於上班時間經營自己的工作、偷竊公司相關資料等，實則被告公司法定代理人及其配偶，為充盈自己私有財產，將員工視為仇敵，以各種理由逼退員工，藉以規避給付資遣費之義務。

(五) 張義志先前為被告公司員工，與原告同為遭到被告公司不當對待之離職員工，前已對被告公司提起勞資訴訟，原告於110年11月1日對被告公司終止勞動契約後，已非被告公司之員工，縱與張義志見面，亦與被告公司無關，更況倘若被告公司對待員工無所虧欠，則應坦坦蕩蕩無所畏懼，又何須為此般偷拍之行徑？

01 (六) 原告各項請求之說明：

02 1.週六及國定假日被剋扣之工資98,504元，週六及國定假日
03 出勤之工資11,003元、特別休假出勤之工資107,706元：

04 (1)原告自任職於被告公司起，除週日外，只要未出勤，不
05 論是週六或國定假日，均被扣除未出勤當日之全薪，嗣
06 105年1月1日每週工作時數40小時之規定開始施行後，
07 只要未出勤，除週日外，改為均扣除未出勤當日之「津
08 貼」，意即被告公司剋扣原告國定假日及週六之部分工
09 資，且原告不曾休過特別休假，此可由被告公司提供之
10 每月薪資單及隨附之當月出勤表可證。

11 (2)薪資單左方欄位之「1」，被告公司定義為「底薪」，
12 為24,000元。薪資單左方欄位之「14」，被告公司定義
13 為「津貼」，為8,000元，然被告公司短載為5,000元，
14 實際放入薪資袋之現金均比薪資單多3,000元。是原告
15 之薪資為「底薪24,000元」加計「津貼8,000元」，共
16 計32,000元，此有薪資袋封口處手寫實際發放薪資之金
17 額為憑，且被告公司剋扣週六及國定假日部分工資，亦
18 以8,000元「津貼」為計算基準，且兩造於彰化縣政府
19 勞資爭議調解時，被告公司並不爭執。

20 (3)「B7」、「B8」為勞健保自付額；「B21」為原告自己
21 提撥勞退之金額；「B9」為伙食費，均為扣項。

22 (4)「B5」為被告公司稱原告遲到早退扣薪資之項目，以分
23 鐘計算，以110年6月份薪資單及出勤表為例，被告公司
24 認為原告110年6月份有320分鐘遲到早退，便以原告薪
25 資32,000元換算為每分鐘2.22元（計算式：32,000元÷3
26 0天÷8小時÷60分鐘，小數點以下四捨五入），由原告薪
27 資扣除710元。

28 (5)是被告五年內剋扣週六及國定假日之工資68,504元，另
29 應給付被告週六、國定假日出勤之工資11,003元；又原
30 告前於81年2月間至被告公司任職，曾於95年5月17日離
31 職，後於95年6月3日再任職迄110年11月1日原告終止勞

動契約，原告願以95年6月3日起計算特別休假年資，被告應給付原告之特別休假出勤之工資為107,706元。

2.110年10月份工資32,000元、110年7至9月因被告公司要求每週僅工作四天被剋扣之薪資11,722元：原告於110年10月份整月出勤，被告公司應給付原告32,000元之工資；又本件被告公司自110年7月下旬起要求原告每週出勤4天，110年9月份有5天共2400分鐘、110年8月份有4天共1920分鐘、110年7月份2天共960分鐘，係被告公司拒絕原告提供勞務，原告無補服勞務之義務，被告公司應仍如數給付薪資，卻遭被告公司列入薪資之扣項中，被告公司應依勞基法第21條第1項本文、第22條第2項本文之規定，給付短給之薪資，共計11,722元〔計算式：2.22元×（9月份2400分鐘+8月份1920分鐘+7月份960分鐘），小數點以下四捨五入〕。

3.資遣費192,000元：原告離職前6個月之平均工資為32,000元，前於81年2月間至被告公司任職，曾於95年5月17日離職，後於95年6月3日再任職迄110年11月1日原告終止勞動契約，任職已超過15年，依勞工退休金條例第12條第1項規定，最高以發給6個月平均工資為限，原告得請求之資遣費為192,000元（計算式：32,000元×6=192,000元）。

4.非自願離職證明書：本件乃因被告公司違法調職及降薪，原告依勞基法第14條第6款規定終止勞動契約而離職，核屬就業保險法所指之「非自願離職」，原告依勞基法第19條規定請求雇主即被告公司發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書，應屬有理。

（七）被告雖稱原告於110年11月1日起未請假也未提出離職申請書，又未辦理職務交接即沒去上班云云，概屬不實：

1.實係被告公司於110年10月19日通知原告降薪，稱將原告薪資調降至基本薪資等語，然被告公司之制度，除週日外，只要原告當日未出勤，不論未出勤之當日是週六抑或是國定假日，均會遭被告公司違法扣除當日「津貼」，是

原告雖每月薪資32,000元，然遭被告公司違法扣除薪資，再被扣除原告勞健保自負額、自提退休金及伙食費後，每月將近被扣掉10,000元。

2. 尤甚者，被告公司自110年7月下旬起，即要求原告每週僅出勤4日，未出勤之每週五，均遭被告公司扣除當日薪資，再加上遭被告公司扣除之每週六、國定假日之「津貼」，造成原告自110年7月起，每月實領金額根本不到19,000元。故一旦遭被告公司調降薪資，等於原告每月降薪1萬元，造成原告實領金額堪堪1萬元，甚至不到1萬元，嚴重影響原告生計，因而當老闆娘110年10月19日單方面告知要調降原告薪資時，明確表示不同意。

3. 後老闆娘又於110年10月21日再次通知原告，要自當日起強制調降原告薪資，且於110年10月25日原告照常出勤，下午上班時間，被告之法定代理人自客戶處回公司時，突然要求觀看原告之手機，指稱原告有與張義志聯繫，原告深感莫名，但仍將手機交其觀看，結果被告法定代理人根本沒有看到原告與張義志有何聯繫，然被告法定代理人卻一逕指稱原告將聯繫訊息刪除，又突然單方面通知將原告調為現場作業員，且將原告趕離自己的座位，要求原告離開辦公室，也不讓原告接觸原來的業務，如此莫名其妙，試問原告究竟要如何進行交接？更況老闆娘熟悉電腦操作，於被告公司陸續與幾位員工終止勞動契約時，均係老闆娘承接其等事物，包括繕打出貨單、印出網購訂單供現場檢貨、繕打請款單等等，且多年來亦係老闆娘於電腦繕打出請款單後，請原告協助核對，如此又何來被告公司所稱「不會操作電腦」云云？

4. 因原告實難以接受遭被告公司調降薪資又違法扣薪，以及違法調職，每月實領薪資堪堪1萬元，甚至不到1萬元，確實造成原告生計困難，故於110年11月1日早上至被告公司，向老闆娘告知自即日起終止與被告公司之勞動契約，並於當日再以存證信函通知被告公司。如此細思，原來被

告公司早已想法設法逼退員工以脫免給付資遣費之作為，完全罔顧原告未被告公司工作數十年，其刻意惡化勞資關係，實令原告心寒不已。被告公司違法剋扣原告薪資，強制調降原告薪資，讓員工生活陷於困難，試圖逼退員工，卻又飾詞狡辯未辭退原告云云，所言絕不可採。

(八) 被告公司稱原告與訴外人張義志同謀公司各種採購行銷、客戶、供應商各種資料、原告打電話給客戶把訂單給5+2工作室云云，所言不實，以及110年11月1日與張義志在一起云云，根本係看圖說故事、信口雌黃，所述原告均鄭重否認：

1. 原告與訴外人張義志根本沒有任何同謀其所稱各種採購行銷、客戶、供應商各種資料等行為，張義志開立其5+2個人工作室亦與原告全然無關，原告不曾受張義志僱用，亦不曾投資5+2個人工作室，此根本為被告公司無端臆測、憑空捏造，原告嚴正否認。

2. 又被告之法定代理人夫妻於110年6月23日前去客戶商場請款前，原告特地提醒老闆娘記得要去哪幾家客戶商場看看需否補貨並記得要抄貨，然翌日，原告問老闆娘有無抄貨？俾原告繕打出貨單，但老闆娘回稱沒有抄貨，並稱老闆說一點點錢還要跑這麼遠來收，所以沒有抄貨等語。被告法定代理人夫妻如此不積極之經營模式，則被告公司業績衰退或業務緊縮，其等亦難辭其咎，豈能無端誣陷他人？

3. 再者，被告公司出具原告與張義志110年11月1日下午4時許之照片加以看圖說故事，更屬無稽。蓋該處為郵局，且原告已於110年11月1日早上親口向老闆娘表示終止與被告公司之勞動契約，與被告公司已無關係，則110年11月1日下午原告與張義志在郵局處理郵務，係原告個人行動自由，又與被告公司何關？尤甚者，倘若被告公司對待員工無所虧欠，即應坦坦蕩蕩無所畏懼，又何須為此般偷拍之行徑？

01 4.更況，被告公司陸續以各種理由逼退或辭退多名員工，以
02 及被告公司外之馬路上有房東架設之出租或出售之看板，
03 可知目前被告公司所坐落之不動產未來將發生使用人變動
04 之狀況，則在公司外觀上呈現廠房將被房東出售或出租之
05 情況下，若公司有意願繼續經營，即應與告知員工關於公
06 司未來之規劃，或確認員工不願意留任者依法資遣，而非
07 強制調降員工薪資至員工難以維持生計，更不應將員工視
08 如視如寇讎、跟蹤監視。

09 (九) 又被告公司稱原告擅自提高保額從未告知負責人云云，更
10 令人啼笑皆非，且被告所提出之每月薪資單（卷一第223
11 至239頁），除卷一第233至239頁有原告親自簽名之「立
12 旺精密股份有限公司領現（薪資）清單」形式真正以外，
13 其餘均係被告公司約於110年7、8月間，宣稱要提供給會
14 計師事務所，而另行製作要求原告及訴外人曹秀點用印之
15 薪資單，並非每月發放薪資時之薪資單。實則原告任職於
16 被告公司之後，近年來均將被告公司提供之每月出勤表及
17 薪資單留存下來，整理如原證2所示，而由數年來，由老
18 闆娘親筆寫的薪資單可知，原告自提勞退金均係被告公司
19 於每月發放薪資時先行扣除後，再發放現金給原告，如此
20 豈可能如被告書狀所述完全不知？

21 (十) 另原告根本未另行創業，被告公司所提出之照片，乃係原
22 告於3、4年前，利用被告公司下班後之私人時間，於下午
23 5點30分起兼差之第二份工作的資料，而原告兼差之事，
24 被告公司早已知悉，電腦繕打之資料，係原告利用中午休
25 息之私人時間，將自己所記得的資料整理起來而已，與本
26 件根本無關，現遭被告公司提出並看圖說故事，實不可
27 採。又原告於110年11月1日終止與被告公司之勞動契約
28 後，至子女開立的店舖幫忙，即為被告公司提出卷一第16
29 7頁之照片所示，此亦與本件無關。且被告公司提出之卷
30 一第165至175頁之照片，係原告協助子女開立之店舖印刷
31 菜單，此事被告公司完全知悉，此份訂單之收貨及費用，

01 因係貨到收現，當日是老闆娘先行代原告收受及墊付運
02 費，沒想到竟遭被告公司拍照並飾詞攻擊原告，益見被告
03 公司係刻意惡化與員工之勞資關係，且早有預謀。倘如被
04 告公司所述原告私下有不利於公司之行為，原告又豈可能
05 大大咧咧、不遮不掩地請印刷公司將印好的菜單直接送到
06 被告公司，讓被告公司所有人得知此事？顯見被告公司完
07 全信口雌黃，所述背於經驗法則，毫無可採。被告公司提
08 出之卷一第181至221頁，係原告利用中午休息之私人時
09 間，協助子女開設之店舖整理瑣事及keyin統計資料，亦
10 與本件完全無關，此又係被告公司看圖說故事，原告鄭重
11 否認被告公司所述。

12 (十一) 又被告公司稱其已對原告及訴外人張義志提起刑事告訴
13 等語，被告公司於該案係對原告提起妨害電腦使用，指
14 稱原告將其辦公室電腦內之客戶、廠商及對帳單等資料
15 之電磁紀錄交給張義志云云，卻未提出任何客觀事證，
16 業經臺灣彰化地方檢察署為不起訴處分，更見被告公司
17 為污蔑原告，刻意惡化勞資關係，無不用其極，惟因係
18 信口雌黃，並無證據可憑，幸賴臺灣彰化地方檢察署還
19 以原告清白。

20 (十二) 證人雖稱於被告公司擔任出納，實則證人亦綜理被告公
21 司事務，此由證人以下證述可明：

- 22 1. 「原告薪資有經過我的手。」、「(被告公司的大小章
23 有幾套，由何人保管?) 應該有二套，沒有放在辦公室
24 ，是放在我跟被告法定代理人居住的地方。」可知證人
25 不僅處理員工最重要的薪資事務，且乃係除了被告公司
26 法定代理人以外，在公司唯一能接觸到被告公司大小章
27 之人員，顯見其在公司之地位高於其他員工。
- 28 2. 證人稱調降原告薪資之事，原告之態度係相當無奈，並
29 無證人所稱很激動、很生氣，亦非證人所稱調降原告薪
30 資「尚未實施」云云，此由原告與證人之對話錄音可
31 知，被告透過證人甲○○，於110年10月19日單方面告

01 知要調降原告薪資，後又於110年10月21日透過證人劉
02 秀鳳告知「要先實施」、「要不然就今天開始實施」，
03 當時原告的口氣並無證人所述「很激動、很生氣」，且
04 亦係證人告知降薪「要先實施」、「要不然就今天開始
05 實施」，可見證人不但對被告多所維護，亦有對原告
06 「今天開始實施」降薪之決定權，非如其所稱調降原告
07 薪資「尚未實施」云云。

08 3.證人已證述原告所提出薪資單、薪資袋及出勤表之「薪
09 水、打卡都沒有錯，我都看過。」，並證述此薪資單上
10 各編號之名稱為算法，顯見原告提出之薪資單為真，且
11 配合當日出勤表可知，被告公司確實剋扣原告之例假日
12 為國定假日部分工資。

13 4.另證人所提出之與原告對話截圖及其他員工離職申請
14 書，均係108年間之資料，與本件110年間發生之爭議並
15 無關聯，且勞工因雇主違反勞基法之行為而為離職表
16 示，乃形成權之行使，一經行使即生效力，本無須雇主
17 同意，此有最高法院93年度台上字第2528號判決意旨：
18 「勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其
19 權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同
20 意」參照，且勞基法亦無規定員工離職之預告期間，是
21 證人提出之「申彥金屬製造股份有限公司」之服務須
22 知，不僅與本件無關，其內規定之離職程序，與法有
23 違，自不可採。

24 5.又由證人證稱：「（……妳又如何知道原告在110年11
25 月1 日有錄音檔，妳是如何知道？）是原告寄給我我才
26 知道被錄音……」、「（妳是如何知道原告說妳會電腦
27 操作？）我是看原告的狀紙才知道。」等語，顯然可
28 知，證人可以翻閱觀看被告公司與原告間勞資爭議的書
29 狀，且主觀上立於「本人」之地位收受被告公司之書
30 狀，是其於被告公司之地位確實不同於其他員工，而與
31 法定代理人地位相同，為被告公司負責人之一，其證詞

之性質等同於被告之辯述，實質上為球員兼裁判，應無證明力可言。

二、被告則以：

（一）原告於110年11月1日起未請假，亦未提出離職申請書，又未交接即沒到勤，被告依勞基法第12條第6款公告開除原告。公司並未辭退原告，於110年11月1日有給予原告上下班打卡片，原告於7時56分來打卡後，隨即掉頭離開公司完全沒上班。被告於110年11月8日收到原告之存證信函，然該存證信函之內容所載虛假不實。被告隨後接到縣政府勞工處來函，於被告公司去說明及提供證據後，被告公司被認同係依法解職而符合勞動法規。

（二）被告公司之前查證前員工張義志種種惡劣行為後開除他，後來發現張義志是有計劃性地與原告及另一員工曹秀點同謀竊取公司各種採購、行銷、客戶、供應商等各種資料，之後開設5+2工作室，開始找被告公司之客戶行銷，原告於110年10月30日前上班期間口口聲聲保證並未跟張義志聯絡，卻於110年11月1日打卡沒上班後，立即與張義志聯絡，且在同日被告公司之客戶打電話來稱，原告曾去電請求開訂單給5+2工作室，而不要再下單給被告公司，足以證明原告與張義志同謀打倒被告公司。另曹秀點係與原告、張義志一同去勞資爭議協調，經瞭解係由其等三人開設5+2工作室。又原告與張義志亦偷竊財務及相關資料，向國稅局檢舉，被告法定代理人於110年11月9日接到國稅局通知函，到國稅局說明及提供張義志及原告為了打倒被告公司而偷竊財務及相關資料，且已開設5+2工作室銷售與被告公司相同產品，國稅局人員不經意地稱就是這2個人沒有錯。

（三）原告的薪資是29,000元加上特休給付3,000元，每月32,000元，投保金額45,800元係原告為自己的利益，未告知負責人擅自偽造文書，以詐領退休保險金；被告長久以來給原告之工資都大於基本薪資，也都由當事人合意薪資及津

貼結構之調整，原告才會做這麼久，薪資也是經原告簽字領取，從未脅迫，且原告自行創業開立傻師傅湯包店，並與張義志開設5+2工作室，經濟能力應非其所言為弱者，而是為藉打倒被告公司並撈錢，壯大自己之事業。

(四) 原告因為開設傻師傅湯包店，而自願休假，不只星期五，原告平常就遲到早退，回去打理湯包店；原告離職後，因被告法定代理人不會操作電腦，請會操作電腦之人打開電腦後，發現原告亦會利用上班時間使用公司電腦處理湯包店採購、銷售、統計、食品配方、營收、電話聯絡等事務；原告時常上班遲到早退，都是為了自己所開設的事業，而損害被告公司之利益，如今更為了5+2工作室的經營更是不擇手段摧毀被告公司。

(五) 被告公司並未調動原告之職務，原本就是以甲○○為主，原告為輔，辦公室及現場之工作長久以來就是連結交叉在做事，是因為110年10月25日公司懷疑有人與張義志共謀偷竊公司資料要查明，被告公司法定代理人出差回來，召集副總黃俊津、原告、甲○○、邱素蕊查詢何人在跟張義志聯絡，而請員工拿出手機LINE的對話紀錄，也有告訴員工有權不給被告法定代理人看，那時原告不是馬上交出手機，而是一直動作刪除後才給被告法定代理人看，被告法定代理人質疑原告平時工作一直有在與張義志聯繫，將對話紀錄刪成全空白很奇怪，原告始心慌稱從此都不要進辦公室，之後三天原告來上班後休假，直至110年11月1日原告來打卡是為了錄音而安排的。是原告因心裡有鬼，故而主動提出其不進辦公室，只保持在現場工作。

(六) 被告從未調降原告之薪資，有薪資表為證。原告所提錄音及譯文，係甲○○想著公司一直賠錢，且損益統計是原告在統計，於是甲○○才跟原告討論確實一直賠錢，大家降一些薪資共度難關，原告也知道最後決定權不是甲○○，所以原告也叫甲○○跟董事長說，但被告法定代理人未決定此事，怎能說已降原告之薪資，原告是董事長長期助

理，也知道任何事討論不算數，必須經董事長決定才算，
此事被告法定代理人從未決定通知原告確定要降。

(七)並聲明：(1)請求駁回原告之訴；(2)訴訟費用由原告負擔。

三、得心證之理由：

(一)本件原告主張其81年2月間至被告公司任職，曾於95年5月17日離職，後於95年6月3日再度任職於被告公司，任職期間擔任被告公司之內勤行政人員，處理被告公司內部現金流水帳，並機動支援工廠拉貨、出貨、收貨，工作時間為早上8時至下午5時，中午休息時間1小時等情，有原告勞保與就保資料附卷可稽，且為被告所不爭執，堪信為真實。惟原告主張其依勞基法第14條1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約，請求被告給付未給付之週六及國定假日被剋扣之工資98,504元，週六、國定假日出勤之工資11,003元，特別休假出勤之工資107,706元，110年10月份工資32,000元，110年7至9月被告公司要求每週僅工作4天卻被剋扣之薪資11,722元，資遣費192,000元等，共452,935元，並請求被告開立非自願離職證明書，被告否認之，並以前詞置辯。

(二)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契約；勞基法第14條第1項第6款定有明文。次按工資之調整及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，勞基法施行細則第7條第1、3款定有明文；因此雇主如因業務需要而變動勞方工資及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，雇主應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之；若未經協商議定，而由資方片面決定變更工資，即難謂合法。次按「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：(1)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。(2)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。(3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任。(4)調動工作地點過遠，雇主應予

01 以必要之協助。(5)考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞
02 基法第10條之1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工
03 應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職
04 在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機
05 或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變
06 更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，
07 就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反
08 誠信原則。

09 (三) 本件原告主張被告公司於110年10月間，稱公司營運不
10 佳，而自11月起單方面調降原告薪資，且單方面調動原告
11 職務為現場作業員，原告已於111年11月1日依勞基法第14
12 條之規定，單方終止兩造間之勞動契約，被告則辯稱調降
13 薪資需董事長決定，被告公司法定代理人從未決定通知原
14 告確定要降薪，僅被告法定代理人之配偶即證人甲○○考
15 量公司一直賠錢，與原告討論是否降薪而已，且被告公司
16 並未調動原告之職務，原本就是以甲○○為主，原告為
17 輔，辦公室及現場之工作長久以來就是連結交叉在做事，
18 是被告法定代理人於110年10月25日出差回公司時，為查
19 明何人與離職自行開立5+2工作室競爭之員工張義志聯
20 繫，原告因心虛而自己提出之要到現場工作云云，是本件
21 爭點厥為：(1)被告公司是否有對原告降薪及調動職務？若
22 有，降薪及職務調動是否合法？原告依勞基法第14條規定
23 終止兩造間之勞動契約，有無理由？(2)原告各項請求是否
24 有據？得請求之金額為多少？(3)原告請求被告開立非自願
25 離職證明書，有無理由？經查：

26 1.原告主張被告有將其調動職務為現場作業員，被告否認有
27 職務之調動，辯稱係因被告於110年10月25日調查公司內
28 部是否有員工，與離職獨立開業之員工有否聯絡，共謀竊
29 取公司資料，原告因心虛稱其不要進辦公室云云。經查，
30 就被告所辯，證人甲○○雖到庭證稱原告於調查之當下即
31 稱其自此不要進辦公室，不是被告將原告調到現場等語，

01 惟證人甲○○為被告公司法定代理人之配偶，亦於被告公
02 司擔任職務，並曾與員工討論薪資的調整，被告公司員工
03 若要離職，也會先跟證人甲○○說，足見證人甲○○亦有
04 參與被告公司之經營管理，證人甲○○與本件有利害關
05 係，且被告公司法定代理人於本件訴訟中一再稱，其等懷
06 疑原告與離職員工一同開立競爭工作室及向國稅局檢舉，
07 認為被告公司因此遭受打擊，並稱因此由證人甲○○另外
08 成立玉旺股份有限公司，可見原告與被告法定代理人、證
09 人甲○○間已有芥蒂，其證詞難期其客觀性，不足以憑
10 採，況被告亦稱自110年10月25日之後，原告仍有到職三
11 日，若果真原告違背被告之安排擅離其職務，被告怎可能
12 無任何處置，與常情並不相符，原告主張被告公司將其職
13 務調離辦公室較足以採信，而被告公司調動原告之職務，
14 僅因被告法定代理人猜測原告有與張義志聯繫，尚未經完
15 足之查證即為調動，難謂其對原告職務的調動，係基於企
16 業經營上所必須而合於誠信原則，被告對原告職務之調動
17 為違反勞基法第10條之1之調動原則。

- 18 2.另原告主張被告單方面調降其薪資，為被告否認。然據原
19 告所提其與被告法定代理人配偶即證人甲○○之對話錄音
20 及譯文，甲○○於110年10月19日對原告稱「秀綿，我真
21 的要斷尾求生存，可能要將妳的薪資降到基本薪資。」等
22 語，嗣於110年10月21日甲○○與原告有如下對話「證人
23 甲○○：啊我上次跟妳說的也要先實施啊。」、「原告：
24 我不同意啊。」、「證人甲○○：不同意不然妳去跟（聽
25 不清楚）去講，我只是傳達而已，要不然就今天開始實
26 施。」等語，原告復於110年11月1日對證人甲○○稱「妳
27 那天10月21日要降薪，我不同意，又要將我調到現場，這
28 種環境，我無法接受，對我心理和生理造成傷害，所以我
29 可能要和公司解除勞資雙方勞動契約，向妳說一聲……
30 （聽不清楚）我就做到110年11月1日起就不做了。」等語
31 （見卷一第249至250頁），被告就此對話錄音之真正不爭

01 執，依該對話錄音，足見雖然一開始甲○○確實係與原告
02 商量薪資乙事，惟自110年10月21日與110年11月1日之對
03 話內容即可知，甲○○於110年10月21日係跟原告傳達公
04 司降薪之決定，又甲○○為被告法定代理人之配偶，並有
05 於公司擔任職務，其代公司法定代理人傳達決定，尚合於
06 常情，被告辯稱被告法定代理人尚未決定且未正式通知原
07 告要降薪水，並不足以採信。

08 3.承上，被告公司對原告之調動違反勞基法第10條之1，且
09 未經原告同意單方面調降薪資，即已違反前開薪資變動需
10 經勞資雙方合意之規定，且薪資之調降，勢必影響勞工之
11 生計，而有損害勞工權益之虞，又依上開原告與甲○○間
12 之對話紀錄可知，原告已於110年11月1日至被告公司表
13 明，其無法接受被告公司單方面調降薪資及調動，故而終
14 止兩造間之勞動契約，原告主張兩造間之勞動契約，由其
15 依勞基法第14條之規定終止，堪予憑採。

16 (四) 本件原告主張，被告公司要求員工週六、國定假日均需出
17 勤，若未出勤即會扣薪資中之津貼，請求被告給付週六及
18 國定假日被剋扣之工資98,504元，另請求給付週六、國定
19 假日出勤之工資11,003元，為被告否認，辯稱被告長久以
20 來給原告之工資都大於基本薪資，也都由當事人合意薪資
21 及津貼結構之調整，原告才會做這麼久，薪資也是經原告
22 簽字領取云云，經查：

23 1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休
24 息日，第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及
25 第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得
26 勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第36
27 條第1項、第39條定有明文。又雇主使勞工於第36條所定
28 休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每
29 小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再
30 繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二
31 以上。，勞基法第24條第2項亦定有明文。

01 2.原告主張被告所給付之工資，若原告週六或國定假日未出
02 勤，均會被扣除薪資中之津貼或當日工資，業據其提出考
03 勤表、薪資明細等件為證，被告就此亦未爭執，堪可認其
04 所述為真，被告雖辯稱長久以來給原告之工資都大於基本
05 薪資，也都由當事人合意薪資及津貼結構之調整，薪資也
06 是經過原告簽名領取，惟縱兩造有此約定，該約定亦違反
07 前開勞基法第39條前段之規定而為無效，原告自得依同條
08 之規定，請求被告給付如附表一所示、被告尚未給付原告
09 休息日及國定假日之工資98,504元，原告此部分之主張，
10 為有理由。

11 3.又原告若有於週六、國定假日出勤，被告並未另外給予加
12 班費，有考勤表、薪資明細可證，而依考勤表之記載，原
13 告於週六、國定假日加班時數如附表二所示，則週六休息
14 日依勞基法第24條第2項、國定假日依勞基法第39條之計
15 算方法之規定計算方法，被告應給付原告之加班費共14,9
16 26元，原告僅請求11,003元，為有理由。

17 (五)原告主張其任職被告公司期間，未曾休過特別休假，被告
18 公司亦未曾給付特別休假未休之工資107,706元，被告否
19 認原告之請求，辯稱薪資結構即為月薪29,000元，加上私
20 下給的3,000元特休給付，即被告抗辯特休未休之工資，
21 已經概括給付云云。經查：

22 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
23 應依下列規定給予特別休假：六、十年以上者，每一年加
24 給一日，加至三十日為止；勞工之特別休假，因年度終結
25 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結
26 未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於
27 次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
28 資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
29 應負舉證責任；勞基法第38條第4項所定雇主應發給工
30 資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計
31 發，一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止

前一日之正常工作時間所得之工資，其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，勞雇雙方依勞基法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發，勞基法第38條第1項第6款、第3項、第6項、勞基法施行細則第24條之1分別定有明文。

又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所得受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明定。

2. 本件原告有未休畢之特別休假，有考勤卡可證，被告亦不否認，則兩造間之勞動契約，業經原告依法終止，被告則應依勞基法第38條第4項之規定，結算應發給之工資予原告；又對於原告請求被告給付特別休假未休之工資，被告抗辯其於薪資明細表所載以外，加發之3,000元即是特休未休之補助，原告對於被告按月有於薪資明細表所載工資加給3,000元並不爭執，惟主張此部分為工資，被告既抗辯其就特別休假未休工資已發給、原告之請求權不存在，即應就此部分負舉證之責，而證人甲○○雖到庭證稱，薪資29,000元額外給的3,000元，只包含特休未休之工資云云，惟對證人甲○○到庭證述憑信性之疑慮，業如前述，被告另雖提薪資明細（卷一第231至239頁），其上雖有載「每月3,000元為年休未休之給付及各項費用之概括給付」，但原告否認此薪資明細之真正，且各項費用究竟為何、金額多少，關係到被告是否確實有給付特休未休工資，此部分亦無從知悉；且觀原告薪資之計算方式，若原告遲到、早退，被告會按每分鐘工資扣除原告之工資，該每分鐘工資，亦係加計該3,000元而為計算，足見該3,000元與原告按月之勞力給付所得有關，被告抗辯該3,000元係給付特休未休之工資而已給付，不足憑採。

3. 原告主張其已休、未休特別休假之情形，如附表三所示，則原告得請求被告給付之特休未休工資共110,006元，原

告此部分僅請求107,706元，為有理由。

(六) 原告又主張原告於110年10月份整月出勤，被告公司應給付原告32,000元之工資，又被告公司自110年7月下旬起要求原告每週出勤4天，此部分被告公司未給付工資，請求被告給付短少之工資11,722元，被告則辯稱，原告係因需營運其所開設之傻師傅湯包店而自願休假云云，經查：

1. 按工資由勞雇雙方議定之，工資應全額直接給付勞工，勞基法第21條第1項本文、第22條第2項本文定有明文。又勞基法施行細則第7條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。前開協商變更勞動條件雖非以書面為要件，惟勞工保持沉默未即表示異議，亦難逕認默示同意；如生爭議，雇主應負舉證責任，雇主如無法提供相關證明，仍難認其排定之「無薪休假」業經勞工同意，雇主仍應依原約定給付報酬〔參見行政院勞工委員會（下稱勞委會）98年3月5日勞動2字第0980130120號函釋〕。由此可知，被告若欲變更原告工時並減少薪資，須先經協商程序，如遇有爭議，並應由雇主即被告負舉證責任。按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。民法第487條本文定有明文。又依勞委會98年2月13日勞動2字第0980130085號函釋意旨，雇主未經勞工同意，逕自排定所謂「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬（最高法院99年度台上字第1836號裁定意旨參照）。

2. 本件原告主張被告尚未給付原告110年10月份之工資，被告亦未否認，原告請求被告給付此部分工資32,000元，為有理由；又原告主張被告自110年7月下旬起要求原告每週僅到勤4日，而短少給付工資，110年9月有5天共2400分

01 鐘、110年8月有4天共1920分鐘、110年7月2月份共960分
02 鐘，被告雖提僱師傅湯包田中店之資料辯稱係原告經營湯
03 包店，而自願休假，惟原告否認，該資料亦不能證明兩造
04 之間有變更工作時間及工資之合致，揆諸前揭說明，此乃
05 被告之受領勞務遲延，原告毋庸補服勞務，並得請求被告
06 給付該部分之工資，則原告依勞基法第21條第1項本文、
07 第22條第2項本文之規定，請求被告給付11,722元（計算
08 式： $2.22 \times (2400 + 1920 + 960) = 11,722$ 元，元以下四捨五
09 入），亦有理由。

10 （七）按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
11 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
12 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
13 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二
14 分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
15 以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之
16 規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30
17 日內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項同有明
18 文。本件兩造間之勞動契約係由原告以勞基法第14條第1
19 項第6款之規定終止，被告當應按原告工作年資給付資遣
20 費無誤。又原告自95年6月3日再度任職於被告公司至110
21 年11月1日止，任職超過15年，被告應發給6個月平均工資
22 之資遣費，原告離職前6個月固定薪資為32,000元，是原
23 告應得向被告請求給付資遣費192,000元（計算式： $32,000 \times 6 = 192,000$ ），原告此部分之主張，為有理由。

25 （八）按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
26 其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因
27 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
28 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
29 事之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定
30 有明文。查，本件原告因被告不法調動原告職務並單方面
31 調降薪水，而依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契

約，已如前述，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

(九) 至於被告於本件一再辯稱原告與其他離職員工開設競爭工作室，以及至國稅局檢舉云云，並無法證明之，亦與本件無涉，併此敘明。

四、綜上所述，本件兩造間之勞動契約業於110年11月1日由原告依勞基法第14條第1項第6款之規定終止，原告(1)依勞動基準法第24條、第37條第1項、第38條第1、3、4項，及第39條規定，請求被告給付週六及國定假日被剋扣之工資98,504元，及週六、國定假日出勤之工資11,003元，與特別休假出勤之工資107,706元，(2)依勞基法第21條第1項本文、第22條第2項本文之規定，請求被告給付110年10月份工資32,000元，及110年7至9月被告公司要求每週僅工作4天卻被剋扣之薪資11,722元，(3)依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，請求被告給付資遣費192,000元，上共計452,935元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年6月9日（見本院卷一第123頁送達證書）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並依勞基法第19條、就業服務法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

五、本件係勞動事件，本判決第1項係法院就勞工之給付請求，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、結論：原告之訴為有理由，並依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 112 年 1 月 10 日
勞動專業法庭法官 謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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 112 年 1 月 10 日

【附表一】原告遭扣減之週六、國定假日出勤工資

年度	月 份											
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
106年	1,032 元	---	---	1,354 元	4,500 元	3,600 元	3,600 元	3,600 元	3,600 元	4,500 元	2,700 元	1,800 元
107年	2,953 元	3,844 元	1,869 元	1,869 元	1,333 元	1,600 元	1,032 元	1,032 元	1,548 元	1,290 元	1,032 元	1,290 元
108年	1,068 元	2,403 元	1,602 元	1,602 元	1,335 元	1,602 元	1,068 元	1,335 元	1,335 元	1,335 元	1,335 元	1,068 元
109年	2,670 元	1,335 元	1,068 元	1,602 元	1,602 元	1,335 元	1,068 元	1,335 元	801元	2,136 元	1,068 元	1,068 元
110年	1,602 元	2,136 元	1,335 元	1,869 元	1,335 元	1,335 元	1,335 元	1,068 元	1,335 元	---	---	---
合計：98,504元												
【備註】107年2月以前，假日未出勤，工資即會被按每分鐘工資1.875元乘以480分鐘扣除，亦即假日未出勤，當日工資會被扣除。												

【附表二】原告週六、國定假日出勤情形及加班費

年度 月份	出勤日期	加班時數	加班2小時 以內時數	加班超過2 小時時數	平日每小 時工資額	總計加班費
106年 2月	106年2月18日	6小時49分	2小時	4小時49分	30,000元÷ 30÷8=125	125×1.33×2+125× 1.67×4又49/60=1, 338元，元以下四 捨五入
	106年2月28日	5小時26分 (依考勤表 記載，原告 於當日下午	-----	-----	-----	30,000元÷30÷8×5 又26/60=679元， 元以下四捨五入

		3時49分始 出勤，17時 15分退勤)				
106 年 3月	106年3月4日	7小時	2小時	5小時	30,000 元÷ 30÷8=125	125×1.33× (2+2+ 2) +125×1.67× (5 +5+3又55/60) =3, 903 元，元以下四 捨五入
	106 年 3 月 11 日	7小時	2小時	5小時		
	106 年 3 月 18 日	5小時55分	2小時	3小時55分		
106 年 4月	106 年 4 月 15 日	6小時	2小時	4小時	30,000 元÷ 30÷8=125	125×1.33× (2+2) +125×1.67× (4+ 4) =2,335 元
	106 年 4 月 22 日	6小時	2小時	4小時		
106 年 11月	106年11月25 日	7小時51分	2小時	5小時51分	30,000 元÷ 30÷8=125	125×1.33×2+125× 1.67×5又51/60=1, 554 元，元以下四 捨五入
106 年 12月	106 年 12 月 2 日	6小時51分	2小時	4小時51分	30,000 元÷ 30÷8=125	125×1.33× (2+2+ 2) +125×1.67× (4 又51/60+4又53/60 +4又37/60) =3,99 3 元，元以下四捨 五入
	106 年 12 月 9 日	6小時53分	2小時	4小時53分		
	106年12月30 日	6小時37分	2小時	4小時37分		
107 年 1月	107年1月6日	5小時45分	2小時	3小時45分	30,000 元÷ 30÷8=125	125×1.33×2+125× 1.67×3又45/60=1, 115 元，元以下四 捨五入
合計：14,917元						

01

【備註】依原告主張，工作時間為上午8時至下午5時，中午休息時間1小時，故加班時數係以上午8時，中午計算至12時，下午1時開始計算，算至退勤，扣除遲到、早退之時間；106年4月29日，有上班打卡紀錄，無下班打卡紀錄，故不計入。

02

03

【附表三】特別休假未休工資

年度	累積 年資	特休 日數	休畢日數	年度終結前一 月工資	被告應給 付工資	計算式
105年6月3日 至106年6月2 日	10年	16日	2日	106年5月工資 為30,000元	14,000元	$30,000 \text{ 元} \div 30 \times (16 - 2) = 14,000 \text{ 元}$
106年6月3日 至107年6月2 日	11年	17日	1.107年4月休3 日 2.107年5月休5 天遭扣薪4,9 92元，此部 分應返還	107年5月工資 為30,000元	13,992元	$30,000 \text{ 元} \div 30 \times (17 - 8) + 4,992 \text{ 元} = 13,992 \text{ 元}$
107年6月3日 至108年6月2 日	12年	18日	107年8月休2日 遭扣薪1,997 元，此部分應 返還	108年5月工資 為31,100元	18,584元	$31,100 \text{ 元} \div 30 \times (18 - 2) + 1,997 \text{ 元} = 18,584 \text{ 元}$ （元以下四捨五入）
108年6月3日 至109年6月2 日	13年	19日	0日	109年5月工資 為31,100元	19,697元	$31,100 \text{ 元} \div 30 \times 19 = 19,697 \text{ 元}$ （元以下四捨五入）
109年6月3日 至110年6月2 日	14年	20日	0日	110年5月工資 為32,000元	21,333元	$32,000 \text{ 元} \div 30 \times 20 = 21,333 \text{ 元}$ （元以下四捨五入）
110年6月3日 起	15年	21日	0日	110年10月工 資為32,000元	22,400元	$32,000 \text{ 元} \div 30 \times 21 = 22,400 \text{ 元}$ （元以下四捨五入）

(續上頁)

01

合計	110,006元
----	----------