臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞簡上字第2號

上　訴　人　立旺精密股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃士維

被上訴人　　陳秀綿

000000000000000000

訴訟代理人　蘇靜怡律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國112年1月10日本院111年度勞簡字第15號第一審判決提起上訴，本院於民國112年6月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張及上訴審補充：

㈠被上訴人前於民國（下同）81年2月間至上訴人公司任職，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日被上訴人終止勞動契約。任職期間擔任內勤行政人員，處理上訴人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，為上訴人公司資深員工，薪資逐年調升，自110年1月起調薪為每月新臺幣（下同）32,000元；被上訴人每月薪資雖高，然因上訴人公司特殊之扣薪方式，及上訴人公司自110年7月下旬起要求被上訴人每週僅出勤4天，致使被上訴人自110年7月至9月，每月實領工資不到2萬元，然此係上訴人公司拒絕被上訴人給付勞務，而被上訴人無補服勞務之義務，是上訴人公司要求被上訴人每週僅出勤4天，即不應扣除被上訴人因而未出勤之時數；另被上訴人斷斷續續任職於上訴人公司將近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」，致使被上訴人任職期間不曾休過特別休假，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」，是被上訴人任職於上訴人公司期間，不僅未曾休過特別休假、國定假日，週六更被剋扣部分薪資；嗣上訴人公司突然於110年10月間稱公司營運不佳，自11月起單方面調降被上訴人之薪資，後又單方面調動被上訴人職務為現場作業員，被上訴人均不同意，上訴人公司卻不依法資遣原告，被上訴人遂於110年11月1日以上訴人違法單方面調降薪資及調動職務，通知上訴人公司終止勞動契約，並於同日寄發存證信函鄭重表明被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第14條之規定，於111年11月1日終止勞動契約。上訴人公司並未給被上訴人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。

㈡否認上訴人所稱未發布任何關於被上訴人調薪之通知，且證人劉秀鳳確實如原審所認定有參與上訴人公司之經營，與本件爭議有利害關係，其證詞不足採，原審之認定並無違誤：

1.由證人劉秀鳳於原審證述「原告薪資有經過我的手。」、「（被告公石的大小章有幾套，由何人保管？）應該有二套，沒有放在辦公室，是放在我跟被告法定代理人居住的地方。」可知證人不僅處理員工最重要的薪資事務，且乃係除了上訴人公司法定代理人以外，在公司唯一能接觸到上訴人公司大小章之人員，顯見其在公司之地位高於其他員工。

2.另由被上訴人與證人之對話錄音可知，上訴人透過證人劉秀鳳，於110年10月19日單方面告知要調降被上訴人薪資，後又於110年10月21日透過證人劉秀鳳告知「要先實施」、「要不然就今天開始實施」，可見證人不但對上訴人多所維護，亦有對被上訴人「今天開始實施」降薪之決

定權，非如其所稱調降被上訴人薪資「尚未實施」云云。

3.又由證人於原審證稱：「（……妳又如何知道原告在110年11月1日有錄音檔，妳是如何知道？）是原告寄給我我才知道被錄音……」、「（妳是如何知道原告說妳會電腦操作？）我是看原告的狀紙才知道。」顯然可知，證人可以翻閱觀看上訴人公司與被上訴人間勞資爭議的書狀，且主觀上立於「本人」之地位收受上訴人公司之書狀，是其於上訴人公司之地位確實不同於其他員工，而與法定代理人地位相同，為上訴人公司負責人之一，其證詞之性質等同於上訴人之辯述，實質上為球員兼裁判，應無證明力可言。

4.此外，上訴人於另案勞資案件，亦傳訊劉秀鳳出庭作證，其於該案證述內容可知，關於110年6月1日如何與該案起訴之勞工張義志終止勞動契約情形之證述可知，證人劉秀鳳除了自主性的對員工跟蹤追隨之外，根本係立於自己為得決定人事去留之地位與員工對話，甚至無須公司法定代理人之同意，可以因自己「一時心軟，就開給他非自願離職證明書」，而公司法定代理人則是於翌日，即6月2日才知悉證人劉秀鳳開立非自願離職證明給張義志。是證人劉秀鳳確實對上訴人公司之經營參與甚深，且立於與員工對立之立場去跟蹤員工，立於負責人之地位開立非自願離職證明書給該案起訴之勞工張義志。

5.且證人劉秀鳳在110年11月29日另外成立的玉旺股份有限公司，所營事業與上訴人高度重疊，尤甚者，於另案起訴之勞工張義志持第一審部分勝訴判決聲請假執行時， 鈞院民事執行處到上訴人「彰化縣○○市○○路○段0巷000號」廠域內查封動產時，工廠內除了有上訴人之動產外，多數物品蓋有玉旺公司之戳章，且斯時上訴人法定代理人到場時多次陳述工廠為玉旺公司所使用，又玉旺公司於工廠內所封裝之物品與上訴人曾出貨的物品相同，顯見玉旺公司與上訴人兩者實質為同一家公司，僅換湯不換藥地以

成立另一新公司去規避舊公司應承擔對舊公司員工之責任，是證人劉秀鳳之證詞根本無憑信性可言。

6.且實際上被上訴人任職上訴人公司數十年，公司均是證人劉秀鳳與上訴人法定代理人共同管理，更況上訴人始終未曾給付110年10月份薪資，更於被上訴人起訴請求給付未降薪前之110年10月份薪資，卻拒不給付亦不願調解，顯見其稱未調降薪資根本與其客觀行為不符，厥不足採，是原審結合各項事證後，認證人劉秀鳳之證述不可採，並無違誤。

㈢被上訴人否認上訴理由狀第4頁援引證人劉秀鳳之證述部分：

蓋老闆娘即劉秀鳳，於110年10月19日單方面告知要調降被上訴人薪資時，被上訴人明確表示不同意，後老闆娘又於110年10月21日再次通知被上訴人，要自當日起強制調降被上訴人薪資，且於110年10月25日被上訴人照常出勤，然下午上班時間，上訴人法定代理人自客戶處回公司時，突然要求觀看被上訴人之手機，訛稱被上訴人有與張義志聯繫，被上訴人深感莫名，但仍將手機交其觀看，結果上訴人法定代理人根本沒看到被上訴人與張義志有何聯繫，惱羞成怒，一逕指稱被上訴人將聯繫訊息刪除，又突然單方面通知將被上訴人調為現場作業員，且將被上訴人趕離自己的座位，要求被上訴人離開辦公室，也不讓被上訴人接觸原來的業務，甚為莫名其妙，且此事與上訴人單方面調降被上訴人薪資之違法行為並無關聯，上訴人如此執著並要求調查，顯然有意混淆視聽。

㈣爰依勞基法第24條、第37條第1項、第38條第1、3、4項，及第39條規定，請求上訴人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，請求上訴人給付110年10月份工資32,000元，及110年7至9月上訴人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（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項規定，請求上訴人給付資遣費192,000元；並依勞基法第19條、就業服務法第11條第3項規定，請求上訴人開立非自願離職證明書等語。並聲明：上訴人應給付被上訴人45萬2,935元，及自111年6月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。

二、上訴人除引用其於原審之主張外，另補充：

㈠上訴人之法定代理人從未發布任何關於被上訴人調薪之通知，自無任何未經被上訴人同意即單方面調降被上訴人薪資之情事，原判決未詳細勾稽比對卷附錄音及證人劉秀鳳之證詞，遽以劉秀鳳為上訴人法定代理人之配偶，並有於公司擔任職務，其代公司法定代理人傳達決定，尚合於常情為由，認上訴人已單方調降被上訴人之薪資，尚嫌率斷，證人劉秀鳳之證述僅為其個人意見。

㈡觀諸被上訴人所提其與上訴人法定代理人配偶即證人劉秀鳳之對話錄音及譯文，劉秀鳳於110年10月19日對被上訴人稱「秀綿，我真的要斷尾求生存，可能要將妳的薪資降到基本薪資。」等語，嗣於110年10月21日劉秀鳳與被上訴人有如下對話「證人劉秀鳳：啊我上次跟妳說的也要先實施啊。」、「被上訴人：我不同意啊。」、「證人劉秀鳳：不同意不然妳去跟（聽不清楚）去講，我只是傳達而已，要不然就今天開始實施。等語；及證人劉秀鳳於原審結證稱：被上訴人離職是伊跟他討論降津貼的問題，但尚未實施，因為被上訴人不接受，伊等也沒有辦法實施等語。是根據上開對話內容及證人劉秀鳳之證詞，可見證人劉秀鳳確實只是與被上訴人討論、商量調整薪資乙事，且明確跟被上訴人表示被上訴人尚可去跟公司討論、商量，由此足見上訴人之法定代理人確實尚未決定且未正式通知被上訴人調降薪水乙事。更何況，上訴人對被上訴人調薪與否，本即應由上訴人之法定代理人決定並正式發布後方開始實施，本件上訴人之法定代理人既

從未發布任何關於被上訴人調薪之通知，所謂調降被上訴人薪資乙事自尚在研議階段而未開始實施，自亦無未經被上訴人同意即單方面調降被上訴人薪資之情事，原判決未詳細勾稽比對上開對話內容及證人劉秀鳳之證詞，遽認上訴人已單方調降被上訴人之薪資，尚嫌率斷。

㈢從而，上訴人公司既未對被上訴人有任何調降薪資之情事，自無違反勞基法第10條之1，以及薪資變動需經勞資雙方合意之規定，故被上訴人於110年11月1日依勞基法第14條第1項第6款規定向上訴人主張終止勞動契約，應不生終止之效力。

㈣被上訴人自110年11月1日起未到職上班，又未請假，亦未提出離職申請書，未交接即沒到勤，上訴人爰依勞基法第12條第6款公告開除被上訴人。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，即判決命上訴人給付被上訴人45萬2,935元，及自111年6月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人，並諭知得假執行及上訴人得供擔保後准免假執行。上訴人不服，提起上訴，並聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人於81年2月間至上訴人公司任職，曾於95年5月17日離職，後於95年6月3日再度任職，任職期間擔任上訴人公司之內勤行政人員，處理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。

㈡被上訴人於110年11月1日聲請勞資爭議調解，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，請求上訴人給付資遣費、特休未休工資、週六、國定假日出勤之工資、提繳勞工退休金差額，並開立非自願離職證明書，於110年11月26日經調解不成立。

㈢以上有彰化縣政府勞資爭議調解紀錄、薪資單、薪資袋及考勤表、存證信函等資料在卷為憑。

五、本院之判斷：

㈠本件終止勞動契約之法律上理由為何？

被上訴人主張上訴人公司於110年10月間，稱公司營運不佳，而自11月起單方面調降被上訴人薪資等事由，依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止勞動契約。然為上訴人所否認，並以前詞置辯，經查：

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：⑴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。⑵對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。⑶調動後工作為勞工體能及技術可勝任。⑷調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。⑸考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，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誠信原則。

2.上訴人雖抗辯證人劉秀鳳只是與被上訴人討論、商量調整薪資乙事，尚未經上訴人法定代理人決定且正式通知被上

訴人調降薪水云云。惟觀諸上訴人所不爭執證人劉秀鳳與被上訴人間之對話錄音內容：劉秀鳳於110年10月19日對被上訴人稱「秀綿，我真的要斷尾求生存，可能要將妳的薪資降到基本薪資。」等語。於110年10月21日劉秀鳳與被上訴人有如下對話「證人劉秀鳳：啊我上次跟妳說的也要先實施啊。」、「被上訴人：我不同意啊。」、「證人劉秀鳳：不同意不然妳去跟（聽不清楚）去講，我只是傳達而已，要不然就今天開始實施。」等語，被上訴人復於110年11月1日對證人劉秀鳳稱「妳那天10月21日要降薪，我不同意，又要將我調到現場，這種環境，我無法接受，對我心理和生理造成傷害，所以我可能要和公司解除勞資雙方勞動契約，向妳說一聲……（聽不清楚）我就做到110年11月1日起就不做了。」等語（見原審卷一第249至250頁），可知雖然一開始劉秀鳳確實係與被上訴人商量薪資乙事，惟自110年10月21日與110年11月1日之對話內容，劉秀鳳於110年10月21日係直接向被上訴人傳達公司降薪之決定，降薪之意思表示已到達被上訴人，而劉秀鳳為上訴人法定代理人之配偶，並於公司擔任重要職務，負責辦理出納及發放員工薪水，並與上訴人法定代理人共同保管上訴人公司之大小章，其代公司法定代理人傳達決定，合於常情，非須由上訴人法定代理人通知始發生降薪效力，則上訴人辯稱尚未經其法定代理人決定且未正式通知被上訴人要調降薪水，不足採信。

3.是以，上訴人未經被上訴人同意單方面調降薪資，已違反前開薪資變動需經勞資雙方合意之規定，且薪資之調降，勢必影響勞工之生計，而有損害勞工權益之虞，則被上訴人依上開規定，向上訴人為終止勞動契約，如不爭執事項㈡所示，核屬有據，應認兩造間之勞動契約已於110年11月1日合法終止。上訴人仍執前開情詞指摘原判決不當，求為廢棄改判，並無理由。

㈡被上訴人各項請求是否有據？

1.兩造間勞動契約既經被上訴人依勞基法第14條第6款規定合法終止，依勞工退休金條例第12條第1項、第2項及就業保險法第11條第3項規定，被上訴人自得請求上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書。而上訴人僅否認被上訴人得請求資遣費之權利，並未爭執其計算式及金額，則本院既認被上訴人依法得請求上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書，自准許被上訴人此部分之請求即資遣費192,000元及開立非自願離職證明書。

2.至被上訴人請求給付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元及110年7至9月被剋扣之薪資11,722元部分，上訴人迄至本院言詞辯論終結前均未爭執原審理由及附表一、二、三關於此部分有何計算方式錯誤，而被上訴人既有未休特別休假、於週六、國定假日加班及被剋扣週六、國定假日出勤之工資11,003元、110年7至9月之薪資11,722元等節，被上訴人依勞基法第24條、第37條第1項、第38條第1、3、4項，及第39條規定請求上訴人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，請求被上訴人給付110年10月份工資32,000元，及110年7至9月被剋扣之薪資11,722元，自屬有據，應予准許。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第21條第1項本文、第22條第2項本文、第24條、第37條第1項、第38條第1、3、4項、第39條及勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，請求上訴人給付452,935元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年6月9日起至清償日止，按週年利率5%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，請求上訴人開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不

當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第436條之1第3項、第463條、第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　11　　日

勞動法庭　　審判長法　官　王鏡明

法　官　李　昕

法　官　姚銘鴻

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　11　　日

書記官　楊美芳