臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第92號

原　　告　蕭佳琪
訴訟代理人　陳信憲律師（法律扶助）
被　　告　名軒開發股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　吳泓瑩
訴訟代理人　許莉蓁
　　黃桂芬
　　吳泓志

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年2月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬貳仟伍佰元，及自民國一百一十一年四月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣貳拾陸萬貳仟伍佰元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國100年8月1日起受僱於被告，於111年1月間擔任被告之業務部課長，約定薪水為每月新臺幣（下同）5萬元，負責管理被告所銷售建案之業務行銷事務，嗣於111年1月12日被告之業務部經理許莉蓁及人事部副理黃桂芬以原告具有若干違反工作規則之行為而不能勝任工作為由，要求原告自請離職，或須同意被告對其為降職及降薪1萬8,000元之處分，並要求原告須簽屬「自願離職申請書」或「懲處同意書」，原告未同意其等之上開要求，被告竟於111年1月19日對原告為降級之處分，並於111年2月發薪時再按原職與降職後之在職天數比例降薪5,000元，已屬對原告工資及其他勞動條件作出不利之變更，違反勞動基準法（下

稱勞基法）第10條之1第2款規定，且有未依勞動契約給付工資報酬之違法，原告遂於111年2月7日發函以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款規定（起訴狀誤為第4款）為由終止勞動契約，並依同條第4項準用第17條規定請求被告給付資遣費26萬2,500元，爰依勞基法第14條第4項、第17條規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告26萬2,500元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造係於100年8月1日簽署聘僱契約書（下稱系爭契約），依照系爭契約第6條原告在職期間應遵守被告訂立之人事管理規章，詎原告於擔任業務部課長期間，因服務態度惡劣屢遭客戶投訴、怠惰處理廠商請款事宜、利用職務之便遲到早退、未確實刷卡，且假借職務之便向廠商要求飲食招待後、又重複向公司請領伙食費，已然違反被告工作規則第42條第4項規定，被告係依該規定將原告為降級之處分並依比例降薪，就原告上開違反工作規則行為說明如下：

㈠服務態度惡劣屢遭客戶投訴部分，係指原告於110年4月起銷售夏卡爾建案時，多次遭客戶投訴接洽之態度不佳、未能順利處理購屋貸款等事宜，且於110年8月另遭其他建案之客戶投訴遭原告言語羞辱、雙方更於銷售中心互相對罵，且經被告於110年7月1日年中、110年底給予C等普通之考評，核屬評價為較差之工作狀況，顯已違反系爭契約第5條、工作規則第42條第4項第4款規定。

㈡怠惰處理廠商請款事宜部分，係指原告曾於110年12月間處理名軒富麗建案、名軒海樂地建案時，遲未將訴外人新力天廣告股份有限公司（下稱新力天公司）、寶穎廣告股份有限公司之相關請款資料送至被告審核，以致該等廣告公司無法及時獲得款項，且於新力天公司請款時更向其暗示應提供飲食招待始願意配合辦理，顯已違反工作規則第3條、第42條第4項第4款規定。

㈢利用職務之便遲到早退、未確實刷卡部分，係因原告於111

年1月6日假借水電費繳費單遺失為由外出，於公司差勤系統填寫「16：30～17：30期間公出」，然調閱電梯監視器影像後發現，原告早於當日15時47分許即已離開公司，足見原告有早退之情況，且經閱覽原告110年1月至111年2月7日之考勤明細表，原告未刷卡狀況累積1次、未帶卡狀況累積2次、遲到9次，顯已違反工作規則第40條、第42條第4項第10款規定。

㈣假借職務之便向廠商要求飲食招待後，又重複向公司請領伙食費部分，係因依被告所定之國內出差辦法第3條規定，課長膳食費為早餐60、午餐100、晚餐100元，且按餐數支給，受招待者不可支領，原告於處理夏卡爾建案時，曾於110年5月28日、6月4日、6月10日、6月17日、6月26日、7月7日向合作廠商即訴外人甲桂林廣告股份有限公司（下稱甲桂林公司）請求支付正餐、下午茶等伙食費，原告竟仍向被告重複請求支領上開日期之膳食費，顯已違反工作規則第42條第4項第9款規定，並已構成工作規則第12條第1項第12、13款之解雇事由。

被告係因原告於受雇期間存有上開違反系爭契約、工作規則之情況，因而於111年1月19日對原告為降職為課員即降級2等之處分，依規定應調降6,000元薪資，然顧及原告過去之付出，遂於111年2月5日發薪日僅將原告薪資按比例調降5,000元，且降級後原告身為課員，無須管理下屬、直接應對廠商及客戶，原告對課員之工作內容亦屬熟悉而無不能勝任之情況，是以上開降級調薪處分，並未對勞工之工資及其他勞動條件作出不利之變更，並無違反勞基法第10條之1第2款規定，亦無勞基法第14條第1項第5、6款所定之情況，系爭契約係因被告尊重原告於111年2月7日發函為離職之意思表示，而於翌日（即111年2月8日）經被告同意後合意終止。原告主張係依勞基法第14條第1項規定未經預告終止契約、並依同條第4項準用第17條規定請求資遣費，難認有理等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及其假執行聲請均駁

回。㈡如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：

㈠原告自100年8月1日起受雇於被告，自110年7月1日起月薪為5萬元，於108年7月1日至111年1月18日該期間原告為課長。原告於110年年中、年終考評均為C普通等第。

㈡於111年1月19日被告以如原證2所示公告對原告為降級處分調降二級而為課員，並將月薪實際調降為4萬5千元。

㈢原告於111年2月7日寄發如原證4之存證信函，主張依照依照勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，被告於111年2月8日收受該函文，原告並於111年2月8日離職。

㈣被告於收受上開函文後，另發存證信函予原告表示同意合意終止僱傭關係。

四、本院之認定：

㈠被告之降級處分要非適法，應屬無效：

1.按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同，合先敘明。

2.查，本件被告所稱原告於在職期間屢遭客戶投訴服務態度不佳等情，固提出客戶與被告其餘員工之通訊軟體LINE對話紀

錄為證（見本院卷一第131至139頁），且兩造對於該等對話紀錄內所指之「蕭小姐」即為原告、原告曾遭客戶投資等節亦無所爭執（見本院卷三第52頁），是被告稱原告曾有服務態度不佳之情況，尚非無稽；又被告所述原告利用職務之便遲到早退、未確實刷卡部分，亦提出電梯監視器畫面及被告考勤明細表相佐（見本院卷一第163頁、第169至180頁），故被告此部分所述亦非無據。另觀諸工作規則第42條獎懲及升遷之規定（見本院卷一第120至122頁），懲戒機制部分包含申誡（書面公告為警戒，申誡3次等於記過1次）、記過（書面公告為警戒，記過3次等於記大過1次）、記大過（書面公告為警戒）、降級或自動請辭（降級依被告訂定之升遷降調標準為之），足見被告所設之4種懲戒制度有由程度輕微至嚴重之區別，而降級或自動請辭即屬性質最嚴重、情節最重大之處罰，具有最後手段性；然而，被告就原告有上開服務態度不佳遭投訴、遲到早退未確實刷卡之情事，自承其並未先為申誡、記過、記大過等處分（見本院卷三第52至53頁），可見被告首次針對該等情事所為之懲處，即以原告違反工作規則第42條第4項第4款、第10款為由，作出最嚴重之降級或自動請辭處分。參諸工作規則第42條第4項第4款、第10款規定：「違反勞動契約或本公司各項規定，經查明屬實，情節重大者」、「擅離職守，或作業不合規定，影響公司安全者」可為降級或自動請辭處分，而依被告上開所述情節，即便查明屬實，由於業務人員遭客戶投訴要非甚為罕見之情況，被告所提原告之遲到早退、未確實刷卡紀錄（即1年內未刷卡狀況累積1次、未帶卡狀況累積2次、遲到9次）衡情亦非極為嚴重，被告自始未合理說明有何必要不先以申誡、記過、記大過處分，而遽以最嚴重之降級或自動請辭處分對原告進行懲處，亦未提出相關事證說明舉證原告此部分行為乃其所認為有「情節重大」、「影響公司安全」之情事，以致於其要跳過其他較為輕微之處分、逕行給予相當於最後手段之降級或自動請辭處分，從而，本院認被告所為之

降級處分，與其依據之員工行為間（即原告遭客戶投訴、遲到早退未確實刷卡紀錄）不具有相當性，揆諸前揭說明意旨，被告之懲戒權應已逾越法律所授權之限制而違反比例原則。

3.況且，依被告所述，其針對原告因服務態度不佳遭客戶投訴乙節，已先將原告調離而不再支援該等建案，且於110年7月1日年中、110年底考評均給予C等普通之評價，而等核屬評價較差之工作狀況，還會影響年終獎金，會導致沒辦法如同A等獲得多半個月的年終獎金等語（見本院卷三第50至52頁），並有被告110年度年中及年終績效評核表為證（見本院卷一第141頁、第147頁），可見其於發覺原告服務態度不佳遭客戶投訴後，已然透過年中、年終考評為一定之處理，其復未提出相關事證證明原告於上開考評以後仍依然故我、服務態度有何未予改善之情形，即於111年1月間仍以原告服務態度不佳遭投訴為由對原告進行降級懲處，亦有違反禁止雙重處分及禁止溯及既往原則之情況。

4.至被告抗辯原告向廠商要求飲食招待後仍向被告重複請領伙食費云云，為原告所否認，並主張其所申請之伙食費為早餐、晚餐之費用，而代銷商所招待之飲食應為中餐及零星餐飲招待等語。按被告所定之國內出差辦法內固然規定膳食費應按餐數支給、依實際用餐數及實際支付報支，受招待者不可支領，而課長膳食費為早餐60、午餐100、晚餐100元（見本院卷一第181頁），查，依被告所提之夏卡爾建案代銷商即甲桂林公司提出之支出證明單，僅以手寫方式記載於110年5月28日、6月4日、6月10日、6月17日、6月26日、7月7日曾支付包含原告在內之早午餐、飲料費用（見本院卷一第183至185頁），並未記載零星飲食招待之部分，是代銷商所載之早餐與原告所稱之零星飲食招待，恐係為相同之餐點內容，僅係兩者對於早點之認知不同所生之差異，且原告向被告申請伙食費時，業已提出與所申請費用相當之收據為證，該等收據上均蓋有餐飲店之店章（見本院卷一第187至192

頁），被告就其抗辯原告於上開日期之早餐確係由代銷商提供、其並未自行購買並支付早餐費用乙節未有進一步之舉證，實難遽認其所辯為真。況縱使原告就上開日期之早餐確有重複支領之狀況，衡情其溢領之金額非高（60元x6日＝360元），被告自始未合理說明有何必要針對溢領360元，有不先以申誡、記過、記大過處分，而遽以最嚴重之降級或自動請辭處分對原告進行懲處之必要性（同前所述），故即便被告所述原告重複請領伙食費等語為真，被告藉此對原告為降級之懲處，亦有違反比例原則之情形。至被告聲請傳喚甲桂林公司之員工以證明原告有請求廠商支付正餐、下午茶伙食費，然原告針對被告所欲證明之事實未予爭執（見本院卷三第90頁），且依上開國內出差辦法之規定，尚且規範員工「受招待者不得支領伙食費」，足見被告非僅未禁止員工接受廠商之飲食招待，甚至於公司相關制度上已針對接受飲食招待得否再向公司支領伙食費進行制度性規範，則被告既然容許員工接受飲食招待，衡情即無僅憑原告要求廠商飲食招待而為降級懲處，故被告此部分證據調查之聲請，所欲證明之事實為原告所不爭執，復不影響本件爭點之認定結果，自無調查之必要。

5.被告另抗辯原告怠惰處理廠商請款事宜，要求廠商請款時應提供飲食招待始願配合辦理部分，依被告所提之包含原告在內之被告員工與新力天公司員工之通訊軟體LINE對話紀錄，僅顯示原告曾詢問他人「是不是要送點心」、「還要送飲料」，經他人回覆以「星期一送到」（見本院卷一第151至153頁），綜觀該對話紀錄之內容，並無從看出原告於新力天公司請款時有暗示應提供飲食招待始願意配合辦理之情況，是被告此部分所述，尚乏相關證據足佐，難認屬實，則被告以此為由依工作規則第42條第4項第4款之規定予以降級處分，要非適法。

6.從而，本院認被告所為降級處分依據之理由，要求飲食招待後重複支領伙食費、怠惰處理廠商請款並暗示應提供飲食招

待部分，尚乏相關事證足證原告於任職期間確有該等情事；服務態度不佳遭客戶投訴、遲到早退及未確實刷卡部分，則有違反比例原則、禁止雙重處分及禁止溯及既往原則，是被告於111年1月19日依據工作規則第42條第4項第4款、第9款、第10款對原告所為降級處分，其懲戒不合法而屬無效。

㈡原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭契約，為有理由，得請求資遣費26萬2,500元：

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。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；第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第4項、第17條第1項第1款定有明文。

2.查，本件被告於111年1月19日對原告所為之降級處分既非適法而無效（詳如前述），則其依降級處分之內容進行薪資調降5,000元亦乏合法之依據，被告於111年1月份仍應依兩造原本勞動契約之約定（即月薪5萬元）給付薪資，然據原告111年1月之薪資條及明細表，顯示被告於111年2月5日即已依降級處分調降薪資5,000元之內容給付原告111年1月份之薪資（見本院卷一第31至33頁），足示被告有不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約損及勞工權益之情況，故原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭契約為有理由，亦得依照同條第4項準用第17條規定請求資遣費，而兩造就原告所得請求之資遣費為26萬2,500元乙情不予爭執（見本院卷三第53頁），是本件被告應給付原告資遣費26萬2,500元。

五、綜上，原告請求被告給付26萬2,500元，及自起訴狀繕本送達被告翌日（即111年4月15日，見本院卷一第51頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　30　　日

民事第七庭　　法　官　趙悅伶

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，並按他造人數附繕本。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　　3　　月　　30　　日

書記官　尤秋菊