

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第10號

原告 許雅芳

訴訟代理人 林祈福律師(法扶律師)

被告 喬鑫股份有限公司

法定代理人 許嘉榮

訴訟代理人 林俊銘

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年7月19日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟貳佰貳拾元由原告負擔。

事實及理由

壹、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，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告原起訴時原訴之聲明第1項請求被告給付原告新臺幣(下同)113,318元；嗣於本院審理中就積欠109年10月工資、積欠休假日工資、加班工資及特別休假折算工資部分不為請求，變更聲明如後述之聲明所載(見卷二第190、191頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，自與前開規定相符，應予准許之。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國107年10月11日起受雇於被告擔任會計工作，每月平均薪資為新臺幣(下同)39,381元，惟於109年10月18日被告公司擔任出納職位員工離職，被告即要求原告兼任出納及人事工作，然因該工作並非原告專業亦非受雇時兩造合意會計工作內容；另自109年4月起被告即延遲數日給付工資，未依約於每月5日給付。從而，原告於109年10月22日依勞動

01 基準法第14條第1項5款、第6款之規定不經預告，終止勞動
02 契約，並申請勞資爭議調解，惟調解不成立。為此，爰依兩
03 造之勞動契約法律關係、勞動基準法第14條、第16條、第17
04 條、第19條及就業保險法第11條第3項等規定提起本件訴
05 訟，茲就各請求之項目、金額及計算方式分述如下：

06 1、資遣費40,093元：

07 原告自107年10月11日起受雇於被告公司，即自107年10月11
08 日起至109年10月23日工作年資為2年12日，原告依勞動基準
09 法第14條規定終止勞動契約，準用同法第17條規定，原告自
10 得向被告請求資遣費金額為40,093元。

11 2、預告工資25,333元：

12 原告工作年資為2年12日，依勞動基準法第16條第1項第2款
13 得請求20日之預告期間工資，即25,333元(計算式：38,000
14 元÷30天×20天=25,333元，元以下四捨五入)。

15 3、非自願離職證明書：

16 兩造間勞動契約經原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款
17 終止，原告自得依就業保險法第11條第3項請求被告開立非
18 自願離職證明書予原告。

19 (二)並聲明：

20 1、被告應給付原告65,426元，及自起訴狀繕本送達翌日即110
21 年2月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

22 2、被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原
23 告。

24 3、願供擔保，請准予宣告假執行。

25 二、被告抗辯：因被告公司組織改組，故於109年3月26日會議決
26 議發薪日自每月5日改為8日，原告知悉並同意，故被告於8
27 日給付薪資，並無遲延。再因公司組織改組，部分會計工作
28 (溢帳、沖帳)改由被告台北總公司處理，此部分係屬會計工
29 作較為困難繁雜部分，故原告原本會計工作量即減少甚多，
30 被告始另新增出納等工作予原告，然並非將工作項目一次性
31 加諸於原告。被告從無請原告離職之意思，且於原告離職

前，業已多次與原告協商，期望得找出原告可得接受之方案，並於協商期間，該工作內容亦無使原告實際從事，惟最後原告仍自請離職。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造爭執事項：

(一)原告有無同意被告自109年3月起薪資給付日每月5日改為8日？

(二)被告有無增加原告人事、出納、總務之工作？

(三)原告依被告違反勞動基準法第14條第1項第5、6款終止勞動契約有無理由？

四、得心證之理由：

(一)原告有無同意被告自109年3月起薪資給付日每月5日改為8日？

1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。次按工資之給付之日期及方法，應於勞動契約約定，此據勞基法施行細則第7條第3款規定明確。易言之，勞資雙方既應於勞動契約約定工資之給付日期，則勞資雙方亦得合意變更工資給付日期，其理自明。

2、又按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言。另所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。復按工資由勞雇雙方議定之，而所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立(最高法院29年上字第762號判例、101年度台上字第228號判決意旨參照)。

01 3、經查，被告於109年3月26日召開被告幹部會議議程，其中行
02 政部經理報告記載：「2. 薪資審核因配合台北需較長行政作
03 業期程，將改為8號發薪、水上組教練費15號發薪、路上組1
04 7號發薪。若本月有困難之同仁，可先提出告知主管協助，
05 也請各主管先了解」，此有被告提出之109年3月26日被告幹
06 部會議紀錄在卷可參(見卷二第50頁，橘色螢光筆所示)。而
07 關乎上開會議紀錄，其上有原告簽蓋印章，原告雖辯稱其蓋
08 章並不表示同意云云。惟上開會議紀錄亦表明「若有困難之
09 同仁可向主管告知並尋求協助」，意即若有困難反對者可對
10 主管表示異議及協助。而原告不爭執其未向主管表明反對
11 (見卷第140頁)，而其又在上開會議紀錄簽蓋，原告上開兩
12 個行為樣態，依一般社會常情，客觀上尚難有任何原告反對
13 之表徵。揆諸上開說明，應認原告已默示同意被告異動薪資
14 發放日，由每月5日變更為每月8日。

15 4、又工資固係勞工因工作獲得之報酬，為其維持經濟生活最重
16 要之財源，屬於勞動契約之核心，非經勞工協商同意，不得
17 由雇主一方任意增設添補不利於勞工之薪資條件，然本件被
18 告將薪資發放日由每月5日改為每月8日，期間僅有3日之差
19 距，應認該異動不致造成員工生活困難。被告於109年3月26
20 日表示，如有困難之員工，可告知主管協助，而原告從未表
21 示反對，應認默示同意上開變更。況被告將薪資發放日自每
22 月5日改為每月8日，並未逾一般通常觀念可容忍之合理範
23 圍。從而，被告自109年3月起薪資給付日每月5日改為8日，
24 自屬合法。

25 (二)被告有無增加原告人事、出納、總務之工作？

26 1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
27 調動後工作為勞工體能及技術可勝任，此有勞基法第10條之
28 1第3款定有明文；又按勞基法施行細則第7條第1款、第3款
29 之規定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調整，應於
30 勞動契約中約定，準此，其變更亦應由勞雇雙方商議決定。
31 惟勞動契約乃繼續性之關係，受僱期間長達數10年者所在多

有，於如此漫長期間內，因應各項產業主客觀環境之變遷，企業需不斷變更經營模式、調整產品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是以基於企業經營上之需求，容有長期性或短期性調整勞工工作內容、時間、地點等必要；若謂勞工一旦受僱後，除非另行合意，即僅能依最初受雇之職位、職務內容、時間、地點工作，不容絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵化，不僅不利於企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之僱用決策趨於保守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對勞資雙方均非有利。是勞資間之法律關係處於流動之狀態，勞工在雇主之指揮命令下服勞務獲取工資，而雇主為因應營運之需要而有必要變更勞工工作內容、調整人力資源之配置，勞工之工作時間、工作地點、職務內容等長期性變更，縱係雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然發生違反勞動契約之問題，只要依勞基法第10條之1規定之下列調動原則辦理，調動具合法性時，勞工有接受調動之義務。

2、次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。此民事訴訟法第277條定有明文。

3、本件原告固主張被告增加出納、人事、總務之工作予原告，為被告所否認，並以前詞所辯。經查，本件被告就原告工作內容為調整，減少原告部分會計工作內容，為原告所不爭執（見本院卷二第128頁）。按僱傭契約中，薪資之給付乃係勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），受領之工資伴隨職務內容有所變動，原告既就被告減少部分會計工作項目不爭執，則依勞務對價之原則及基於企業經營之需要，被告於未對原告施以減薪之方式下，本即得於合理範圍內增加其工作項目，然調整工作內容，須依前開規定及說明為審酌。原告固稱被告所增加之工作項目非其所能負荷，然就所增加之工作事項，是否確實超出其專業範圍，並為原告所無法負擔之勞務或該工作內容為原告無法透過學習而勝

01 任，原告均未提出證據證明之，就社會一般通念及前開調動
02 原則檢視，難認被告調動原告之工作內容有使勞共承受難忍
03 及不合理之不利益。況兩造間自開始面談關於調配工作距原
04 告離職僅有1個月，並尚處於協商階段，原告亦未正式接任
05 調動工作，為兩造所不爭執(卷二第141、142頁)，自難認被
06 告之調動業已超出原告體能及技術可以勝任之範圍。故原告
07 主張被告調動其工作內容不合法，自屬無據，為無理由。

08 (三)原告依被告違反勞動基準法第14條第1項第5、6款終止勞動
09 契約有無理由？

10 原告既已默示同意被告將薪資發放日自每月5日改為8日，被
11 告並無不依勞動契約發給工作報酬之情事；且關於被告欲調
12 動原告工作內容尚處於協商階段，且是否超出原告體能及技
13 術可勝任範圍尚屬有疑，已如前述。故此，原告以被告違反
14 勞動基準法第14條第1項第5、6款之事由，終止勞動契約，
15 自無理由。

16 (四)原告請求預告工資、資遣費及非自願離職證明書，有無理
17 由？

18 1、資遣費、預告工資部分：

19 按勞基法第17條規定，雇主依同法第16條規定基於同法第11
20 條、第13條但書規定之事由終止勞動契約時，應給付資遣
21 費，又勞工依同法第14條規定終止勞動契約時，雇主亦應給
22 付資遣費，足見，須雇主或勞工有勞動基準法所規定之終止
23 事由，並因單方行使該終止權，使勞動契約終了時，勞工始
24 得向雇主請求給付資遣費。又勞工依據勞基法第16條規定，
25 請求預告期間之工資，係以雇主依第11條、第13條終止契約
26 為前提。經查，本件原告主張依勞基法第14條第1項第5、6
27 款，終止勞動契約為不合法，已如前述，揆諸上開規定及說
28 明，原告須有勞基法所規定之終止事由，且行使該終止權，
29 使勞動契約終了時，始得向雇主請求給付資遣費及預告期間
30 工資，本件原告既無前揭事由，則本件原告請求被告給付資
31 遣費40,093元、預告工資25,333元，均屬無據，應予駁回。

01 2、非自願離職書部分：

02 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
03 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
04 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。被保
05 險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件
06 及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業
07 服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並
08 填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第一項離職證
09 明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之
10 證明，就業保險法第11條第3項、第25條第1項、第3項亦有
11 明定。經查，本件被告並無就業服務法所列關廠、遷廠、休
12 業、解散、破產宣告之情事，亦無對原告為終止勞動契約之
13 意思表示，且原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止兩造
14 間之勞動契約既無理由，則依上開規定，即不符合前開規定
15 所定非自願離職之意旨，則原告請求被告發給非自願離職證
16 明，即無理由，應予駁回。

17 五、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約、勞基法、勞退條例
18 及就業保險法等相關規定，請求被告給付65,426元之本息，
19 並請求被告開立非自願離職證明書，均為無理由，應予駁
20 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，
21 應併予駁回。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
23 決之結果不生影響，爰不一一論列，一併敘明。

24 七、末按訴訟費用，由敗訴之事人負擔；法院為終局判決時，應
25 依職權為訴訟費用之裁判，此民事訴訟法第78條、第87條第
26 1項定有明文。本件訴訟費用即第一審裁判費為4,220元，又
27 本件係為原告敗訴之判決，應由原告負擔訴訟費用，爰判決
28 如主文第2項所示。

29 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

30 中 華 民 國 110 年 7 月 30 日
31 勞 動 法 庭 法 官 田 玉 芬

01 以上正本係照原本作成。
02 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。
03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 110 年 8 月 2 日
05 書 記 官 林 彥 汝

06 附表：
07

編號	項 目	金額(新臺幣)
1	資遣費	40,093元
2	預告工資	25,333元
合計		65,426元