臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第268號

原　　告　彭芸歡

訴訟代理人　陳怡均律師

被　　告　綠堡房屋廣告股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡季妁

訴訟代理人　顏光嵐律師

複　代理人　林達傑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬玖仟零貳拾肆元，及自民國一〇八年四月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應發給原告非自願離職證明書。

三、本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣貳拾伍萬玖仟零貳拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

四、訴訟費用由被告負擔。

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，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴時，依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2款、第19條、第22條第2項、第38條第1項第5款、第4項前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第14條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第38條第3項及勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1項後段等規定，請求被告給付其工資新臺幣（下同）2萬4052元、資遣費20萬2926元、特別休假未休工資5000元、失業給付差額3萬

780元及傷病給付差額1266元合計26萬4024元，及自民國108年4月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提撥4萬1466元至原告勞工退休金專戶；嗣於110年3月29日本院審理時，當庭撤回特別休假未休工資及勞工退休金提撥之請求，並減縮請求金額為25萬9024元（見本院卷一第418頁）。核原告撤回部分訴訟標的並減縮部分聲明，屬減縮應受判決事項之聲明，基礎事實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

㈠原告自99年12月20日起至108年3月18日止任職被告，於離職前係擔任財務部經理，約定薪資每月5萬元。詎被告於108年2月25日以多次業務失誤為由，將原告改調為一般財務承辦人員，並減薪至3萬8000元，惟原告並無被告所指之缺失，且工作內容未有變動，被告無異變相減薪。嗣原告於同年3月15日寄發存證信函予被告，告知因有勞基法第14條第1項第6款之情形，是不經預告終止勞動契約，請求被告給付同年2月及3月未給付工資2萬4052元、資遣費20萬2926元、失業給付差額3萬780元及傷病給付差額1266元，並開具非自願離職證明書，惟遭被告拒絕，並以原告自同年月18日起無故曠職3日以上，逕依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，兩造為此於同年4月22日進行勞資爭議調解未果。爰依勞基法第10條之1第2款、第19條、第22條第2項、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項、第38條第3項及勞保條例第72條第1項後段等規定提起本件訴訟等語。

㈡聲明：1.被告應給付原告25萬9024元，及自108年4月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；2.被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：原告原任財務部經理，受託處理相關財務專案或業務，本具相當自主裁量權限，得否逕依勞動基準法等相關規定請求不無疑問；且其依據勞基法第14條第1項第6款規定

終止勞動契約，惟自其知悉投保薪資級距差額與調職減薪之決定均逾同法第14條第2項所定除斥期間。再者，縱兩造間存在勞動契約，然原告於調職及減薪之當下既未表示異議，且於經辦業務方面存在多項重大疏失，致被告發生損害情節重大，諸如遲未辦理被告多家關係企業之更名及復業程序、未遵期繳納稅金、遲未辦理營業項目變更、未確認調薪數額逕予發放等，違反被告內部獎懲管理辦法第6條規定，被告本得逕予免職，乃原告自知理虧願意賠償，經其同意改以調職減薪。詎原告仍於108年3月18日起連續曠職逾3日，被告不得已依勞動基準法第12條第1項第4款之規定終止兩造間之勞動契約。又被告調職減薪係屬合法，且原告並非非自願離職，是其請求工資、資遣費、失業給付差額、傷病給付差額、非自願離職證明書等，均屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自99年12月20日起受僱於被告，一開始職稱為會計，離職前最後職稱為財務經理，原告最後工作日為108年3月18日。

㈡被告管理協理林勝陽於108年2月18日以LINE發佈懲處公告，將原告降為一般財務人員（如本院卷第51頁至第53頁）。又於同年月25日以LINE通知原告其月薪由5萬元降為3萬8000元（如本院卷第55頁）。

㈢原告於108年3月16日以存證信函通知被告，以被告有勞基法第14條第1項第6款之事由，終止兩造間僱傭關係，被告於同年月18日收受（如本院卷第57頁至第61頁）。

㈣被告於108年3月26日以存證信函通知原告，以原告有勞動基準法第12條第1項第6款事由，立刻終止兩造間僱傭關係。原告已收受上開存證信函（如本院卷第63頁至第69頁）。

㈤原告於108年3月18日聲請新北市政府勞工局勞資爭議調解，兩造於同年4月22日進行調解，調解結果不成立（如本院卷第71頁至第72頁）。

四、本院之判斷：

㈠兩造間為僱傭關係：

1.按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1款、第6款定有明文。又按勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，並使用雇主提供之設備，親自履行，不得擅自使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險；組織從屬性是指勞工完全納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之（參見大法官會議釋字740號解釋之理由書）。

2.經查，原告任職之初為會計，離職前職稱為財務部經理，可知原告確係納入被告之人事體系中，而有固定之職稱，與同事間分工合作，具組織從屬性；又原告須遵守被告公司規則，倘違反之，被告得依內部獎懲管理辦法逕為懲處，工作內容並受被告指揮、管理及監督，具有人格上從屬性；另原告之薪資結構包含本薪及食費，乃被告按月給付，有薪資明細附卷可稽（見本院卷一第75頁、第77頁），則被告給付之性質顯係因原告提供之勞務本身而給付之僱傭報酬，具有經濟上從屬性。從而，兩造間之法律關係應認為僱傭關係至明，被告徒以經理之名逕謂非屬僱傭關係，顯非可採。

㈡原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，為有理由：

1.被告所為調職、減薪不合法：

⑴按勞基法第70條第6款、第7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導、組織權，而得對勞動者之行為加以考核、制裁，惟勞基法第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，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受勞基法第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。足見雇主對勞工之懲戒，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，例如懲戒解僱即勞基法第12條之規定，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，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。

⑵被告固辯稱原告工作上有諸多重大疏失等語，並提出新北市政府函、財政部北區國稅局函、財政部臺北國稅局105年度營利事業所得稅核定稅額繳款書及LINE對話紀錄翻拍畫面等件影本為證（見本院卷一第183頁至第197頁、第316頁、卷二第101頁至第109頁），然為原告所否認，而依被告之獎懲管理辦法第5條第5款、第6條第6款分別規定：「大過：降級、減薪（由董事長決議幅度）」、「員工有下列事實之一者，記以大過，情節重大者得予免職：對於經辦業務因工作疏忽，執行不力，致使本公司發生損失情節較重」（見本院卷一第157頁至第158頁），由此可知，被告之員工如有工作疏忽，執行不力，致被告發生損害情節較重時，被告需將員工記大過，始得為降級或減薪之懲處，惟負責被告獎懲管理之管理部協理林勝陽於本院審理時證稱：只有做這次的獎懲公告，沒有將原告記大過等語（見本院卷二第77頁），是縱認原告確有被告所指經辦業務有多項重大疏失，致被告受有損害情節重大之情，因被告自始均未就其所指原告工作有重大疏失部分，將原告依前揭獎懲管理辦法記大過處分，則被告自不得逕自將原告予以調職、減薪。

⑶又被告辯稱被告所為調職及減薪均有經原告同意等語，亦為原告所否認，而就證人林勝陽與原告間LINE對話紀錄以觀，僅見被告單方片面決定減薪，雖林勝陽曾於事前徵詢原告意見，未為原告所接受（見本院卷一第55頁、第271頁），且證人林勝陽於本院審理時亦證稱：因發生稅金沒有補繳事件，其感覺董事長非常生氣，其怕董事長直接開除原告，所以其先找原告談，也是用LINE傳，其問原告要不要去幫原告求情，先主動表態留職停薪、減薪或離職，原告說要考慮兩天，其才會在108年1月14日再問原告，原告並未同意降級、減薪等語明確（見本院卷二第79頁、第80頁），況被告迄今未能舉證證明確曾獲原告同意而為降級、減薪，則其所為調職及減薪難認合法。

2.被告所為調職、減薪既未合法，則原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定，以被告違反勞動契約，終止兩造間勞動契約，自屬適法。被告復辯稱原告早知高薪低報及調職、減薪等情，是其主張終止契約已逾30日之除斥期間等語，惟按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明文，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。準此，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則勞工仍有勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約之權。且雇主應為適用勞工退休金條例之勞工按月提繳定額之退休金，為強制規定，屬被告依該條例應提繳之義務，自不容被告

公司以任何方式違反之，亦不論是否為原告之利益而為。查被告有高薪低報等情，詳如下述，而該情狀於原告任職期間持續發生；另原告乃於108年2月25日經證人林勝陽以LINE告知減薪乙事(見本院卷一第55頁)，則原告於同年3月15日終止兩造間勞動契約，均未逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間，被告此部分抗辯亦非有據，難以採信。

㈢原告請求給付部分：

1.給付工資部分：

原告離職前月薪為5萬元，而被告所為減薪既不合法，則原告請求被告給付短少工資應屬有據。又被告於108年2月、同年3月本應分別給付原告5萬元、3萬元（＝5萬元÷30日×18日），惟被告僅分別給付原告薪資3萬7500元、1萬6980元，有薪資明細及帳戶明細查詢可考（見本院卷一第77頁、第79頁），是被告尚應給付原告薪資差額1萬2500元、1萬3020元，合計2萬5520元，而原告僅請求2萬4052元，應予准許 。

2.給付資遣費部分：

按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又勞退條例第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，於勞動契約依勞基法第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2分之1個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。兩造間勞動契約係原告依據勞基法第14條第1項第6款規定終止，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，即屬有據。而原告受僱於被告之年資為8年又89天，另原告最後6個月平均工資為4萬9333元【＝（4萬8000元＋4萬8000元＋5萬元＋5萬元＋5萬元）÷6，元以下四捨五入】（見本院卷一第73頁至第77頁、第357頁），以此計算則資遣費應為20萬3348元（＝4萬9333元×0.5×8＋4萬9333元

×0.5×89/365，元以下四捨五入），原告僅請求20萬2926元，亦應准許。

3.給付失業給付差額部分：

⑴按失業給付請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月，就保法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項分別定有明文。次按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，亦為就保法第38條第3項明定。又勞保條例第14條第1項規定，月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。

⑵原告月薪為5萬元，依勞動部之勞工保險投保薪資分級表所示，月投保薪資應為4萬5800元，每月失業給付金應為2萬7480元（＝4萬5800元×60％），然被告僅以4萬100元為原告投保，有勞工保險被保險人投保資料表(明細)在卷可稽（見本院卷一第83頁），致原告按月領取之失業給付金僅有2萬4060元（＝4萬100元×60％），且勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核發原告之失業給付金為期9個月等情，有勞保局函文等件附卷可考（見本院卷一第388頁至第396頁），故原

告請求9個月之失業給付差額3萬780元【＝（2萬7480元－2萬4060元）x9個月 】，為有理由，應予准許。

4.給付傷病給付差額部分：

⑴按被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費。普通傷害補助費及普通疾病補助費，均按被保險人平均月投保薪資半數發給，每半個月給付1次，以6個月為限；但傷病事故前參加保險之年資合計已滿1年者，增加給付6個月。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額；勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第33條、第35條、第72條第3項分別定有明文。

⑵原告主張於受僱期間之104年6月5日、105年7月13日分別發生有普通傷病事故，已向勞保局分別申請自104年6月28日起至同年7月3日止共6日、自105年7月16日起至同年23日止共8日之傷病給付，並分別受有以月投保薪資3萬6300元即日投保薪資1210元核算之6日傷病給付3630元、以月投保薪資4萬100元即日投保薪資1336.7元核算之8日傷病給付5347元，有勞保局函文存卷可佐（見本院卷一第87頁、第97頁）。然原告當時之薪資對照月投保薪資均應為4萬3900元，亦有薪資明細及勞工保險投保薪資分級表可憑（見本院卷一第91頁至第95頁、第101頁至第107頁），據此核算原告於上開二段期間應受領之傷病給付，應各為4390元（＝4萬3900元÷30日x6日÷2，元以下四捨五入）、5853元（＝4萬3900元÷30日x8日÷2，元以下四捨五入），故原告請求被告給付傷病給付差額760元（＝4390元－3630元）及506元（＝5853元－5347元）合計1266元，應予准許。

5.開具非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其

代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就保法第11條第3項規定本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。兩造間勞動契約業因原告依勞基法第14條第1項第6款規定而終止，已如前述，則原告依上開規定請求被告開具非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

6.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。原告主張於108年4月22日勞資爭議調解中向被告請求給付遭拒，有新北市政府勞資爭議調解紀錄影本可證（見本院卷一第71頁），則原告請求自勞資爭議調解之日即108年4月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，為有理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第10條之1第2款、第19條、第22條第2項、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項、第38條第3項及勞保條例第72條第1項後段等規定，請求被告給付原告25萬9024元，及自108年4月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並開具非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，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為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定

就本判決主文第3項應依職權宣告假執行，並依職權同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　24　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

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。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　　110　　年　　12　　月　　24　　日

書記官　吳芳玉