臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第293號

原　　告　曾繁榮

訴訟代理人　法扶律師楊國薇

被　　告　星聚點文創股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　威理投資股份有限公司

000000000000000000

上一人之

法定代理人　劉馨雅

訴訟代理人　陳彥希律師

　　黃渝清律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國98年5月3日起任職被告公司，擔任工程處副理，每日工時8小時，每4週工作20日，薪資為新臺幣（下同）59,200元。109年間因受武漢肺炎疫情影響，兩造簽訂減少工時協議書，明定原告於有效期間內可隨時終止勞動契約，並依法請求資遣費等。原告嗣於109年2月13日終止勞動契約請求資遣遭被告所拒，乃申請調解於109年3月16日經被告同意以原勞動條件回復原有工作，且其後對原告不有任何不利變更。

㈡詎被告於原告返回工作崗位後卻處處刁難，於109年4月8日以「驗收公司重大工程項目，未能確實把關」為由，給予原告記大過處分，並將職位由副理調降為襄理，同時調離原職。於109年4月9日更要求原告至門市刷油漆，於109年4月13

日再針對原告個人要求上班時間不得使用手機且須關機，並不附理由無預警收回原發配予原告所使用電腦，甚至派員監視原告。原告因連續攀爬、上下樓梯，下背極度疼痛，於109年4月16日至天主教耕莘醫療財團法人耕莘醫院看診，經確診罹患腰椎退化性關節炎，身體無法負荷目前工作，即以LINE告知主管上開病情並請調整原告工作。又原告因親友為磐石艦官兵，為避免肺炎感染，於109年4月19日起至109年5月3日止自主健康管理，自109年5月4日恢復上班後，被告固未指派粉刷工作，然增加廁所洗手台、馬桶底座矽利康撕除後重打、擦手紙盒膠條更新、廁所鏡面氧化部分貼隔熱紙等亟需彎腰跪地或蹲或趴等勞動身體之工作，毫未考慮原告前因身體健康因素請求調整工作。原告方於109年5月5日寄發存證信函，以被告有勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項所定事由，告知終止兩造間勞動契約。再於109年5月29日調解時，被告又以原告驗收空氣清淨機、強排扇安裝工程，所簽核數量與實際安裝數量不符為由，認被告調動原告職務確屬合法，致兩造未達成共識調解不成立。

㈢原告任職被告公司長達11年之久，職位已升遷至副理，對業務內容自是十分熟稔，被告僅因原告不配合減少工時減薪，刻意增加非屬原告之工作項目。又被告要求驗收空氣清淨機、強排扇，除檢查有無裝設及使用外，尚需確認每間包廂用了多少長度之連接性軟管，然管線繁複需爬至包廂天花板上始能確認及計算，實有窒礙難行之處。綜上，被告因肺炎疫情肆虐致業績下滑，故與原告簽立減少工時協議書以減少薪資發放，原告請求資遣為被告所拒，嗣被告雖同意以原勞動條件回復原告工作，然其後對原告記過處分並降職減薪，被告調動後工作又使原告罹患腰椎退化性關節炎，原告方依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。是被告降職減薪，係基於不當目的損害原告權益，故原告得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條及就業保險法第11條第3項等規定，請求項目及金額如下:

1.資遣費341,157元:

原告自98年5月4日起任職被告公司，而於109年5月11日寄發存證信函告知被告終止勞動契約，原告在職期間計11年7日，又原告自109年5月10日往前回溯6個月即108年11月至109年5月之工資分別為：40,117元(計算式：60,175元÷30天x20天)、60,125元、60,650元、67,211元、76,933元、47,654元(計算式：51,058元÷30天x28天)、18,833元(計算式：56,500元÷30天x10天)，原告月平均工資則為61,921元【計算式：（18,833＋47,654＋76,933＋67,211＋60,650＋60,125＋40,117）÷6，元以下4捨5入】，故原告得請求被告給付資遣費341,157元【計算式：61,921元x｛（11年x0.5）＋（7天÷365天x0.5）｝】。

2.發給非自願離職證明書:

原告於109年5月11日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，自得請求被告發給非自願離職證明書。

㈣爰依勞基法第14條、第17條、勞退條例第12條第1項、勞基法第19條及就業保險法第11條第3項等規定，提起本訴，並聲明:1.被告應給付原告341,157元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，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。3.請准供擔保宣告假執行。

二、被告則以:

㈠原告自98年5月4日起在被告公司擔任採購部資深專員，99年1月1日升任採購部襄理，102年2月1日升任採購部副理，106年8月1日調任董事長室協助工程及執照申請事項，負責機電設備、消防、空調等施工管理及工程驗收事務，於108年12月1日調任工程處，惟負責之工作項目仍相同。

㈡原告於108年6月、109年2月驗收空氣清淨機及包廂強排扇安裝工程，未實際查核廠商施工數量，其簽收單上所載濾網數量較廠商實際完成數量多89片、排扇風管長度較現場實際施作長度長400公尺，將使被告溢付892,590元、20,458元，經被告發現向廠商追減報價，始未受有實際損失。原告遲至10

9年3月31日承認其驗收空氣清淨機及包廂強排扇安裝工程時，僅以安裝台數為驗收基準，未實際核算清淨機安裝濾網片數，亦未按風管實際走向察看或進行測量強排扇風管長度。而被告以其訂立之工作規則、獎懲管理作業細則，經臺北市政府勞動局核備，並公告予員工週知，當發生拘束僱傭關係雙方當事人之效力，被告執此獎懲且決定員工職級、標準及計算方法等，係基於公司治理之必要。是原告執行職務發生上述嚴重缺失經調查屬實，被告自得依公司內部工作規則第59條及獎懲管理作業細則第3條第6項、第4條第3項等規定，對原告記大過處分，自109年4月8日將其自副理調降為襄理，並調整薪資由擔任副理時每月薪資（含考勤獎金)59,200元，調降至每月薪資（含考勤獎金)46,200元。

㈢原告工作內容之調整，是被告因原告工作疏失所為懲處結果，並非調動工作，原告仍在工程處工作，僅不再擔任副理職務，且主管指派原告工作，亦係其體能及技術所能勝任。又被告受新型冠狀病毒疫情影響，來客數減少外，公司內部僅有維持營運所需之檢修工程，加上門市人員變動，被告方請原告處理門市簡易修繕工作，例如：粉刷或更換燈泡，此工作項目仍屬工程處工作範圍，原告復未表示無法勝任。原告於109年4月16日表示罹患腰椎退化性關節炎無法爬樓梯上下粉刷及補土後，即請假2日並自4月19日起自主健康管理14日，被告自原告5月4日返回工作崗位後即未指派其從事粉刷工作，僅請其處理無需攀爬樓梯之速立康拆除重打、膠條更新等，此工作項目亦屬工程人員工作範圍，縱原告認無法攀爬樓梯，亦無法處理速立康拆除重打、膠條更新，其理應再反應俾使被告了解再作調整，然原告非但未反應，且在返回工作崗位後1日即109年5月5日未再進公司工作，並寄發存證信函指陳被告有勞基法第14條第1項所定事由，是被告實已考量原告身體狀況而調整工作內容。

㈣承上，被告基於公司治理、人力資源管理之需，訂立工作規則及獎懲管理作業細則，對原告進行考核及獎懲，並依考核

及獎懲結果，於符合程序、目的、手段等正當性原則下，調整原告職等、薪資，洵屬合法。故原告以被告公司對其進行調動，違反勞基法第10條之1第1至3款規定為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，復依勞退條例第12條第1項、勞基法第2條等規定請求被告給付資遣費341,157元，均無所據。縱認被告應給付原告資遣費，被告於109年5月11日收受原告終止勞動契約通知，是應自109年5月10日回溯計算6個月，扣除109年4月原告請2天病假，應計算至108年11月11日止。又被告自109年4月8日已將原告職級自副理調降為襄理，是自109年4月8日起應以襄理職位敘薪。又計算資遣費之平均工資，僅限勞務對價且須經常性給與，而薪資單所載「其他補發」欄位，包含「不休假員工因特休未休之獎金」、「績效獎金」、「主管獎金」、「白金會員訂位津貼」，均非具有對價性質之經常性給與，不應計入工資範圍。然原告計算資遣費之方式違反勞基法第2條第4款規定，且計算平均工資時仍以副理薪資計算，亦未扣除不屬工資範圍之補貼、津貼、獎金等非以勞務對價所為之非經常性給與，故原告請求資遣費數額341,157元，亦無所據。

㈤被告於109年5月29日勞資爭議調解中，以原告無故繼續曠工3日為由，已依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，並依調降職級後薪資扣除原告於109年4月請假日數工資、考勤獎金及伙食津貼，支付至5月29日之薪資予原告，故原告請求被告發給非自願離職證明書，當無所據。

㈥爰聲明:1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項(院卷第193頁)：

㈠原告自98年5月4日起在被告公司任職。

㈡被告公司與原告於109年2月12日簽署「星聚點文創股份有限公司勞雇雙方協商減少工時協議書」（原證1）。

㈢原告於109年2月13日以電子郵件提出終止勞動契約（原證2）。

㈣原告於109年2月17日申請勞資會議調解，兩造並於109年3月16日勞資調解會議中，同意就減少工時協議書所生爭議達成和解(原證3)。

㈤原告於109年3月31日提出旗艦館空氣清淨機報告等文件(被證1)。

㈥被告公司於109年4月8日公告，將原告之職級調降為襄理(原證4)。

㈦原告自109年5月5日起即未再至被告公司上班，並於同日以原證8存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，被告於109年5月11日收受該存證信函（院卷第199、200頁）。

㈧原告於109年5月6日申請勞資會議調解，兩造於109年5月29日勞資調解會議中未達成任何共識（原證9)。

四、得心證之理由：

㈠原告以被告對其進行調動違反勞基法第10條之1第1款、第2款、第3款規定為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並無理由：

1.勞基法第10條之1規定：「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：一、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。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」本件爭點即為被告將原告職級調降為襄理是否合法。

2.經查，被告於109年4月8日以原告身為工程處副理，為工程（機電、消防）主管，在驗收公司重大工程項目未落實把關，有失職之處為由，依公司獎懲管理作業細則規定，決定將原告記大過1次處分，並降為襄理職務等節，有被告提出懲處文令公告為證（院卷第33頁），此為被告調動原告職務之原因。依被告獎懲管理作業細則第3條第6項、第4條第3項

則分別規定：「有下列情事之一者 ，得予記大過：(1)因失職或失察，違反公司制度，導致公司嚴重損失或衍生業務重大障礙者。」、「有關合於大過之事項者，得依情節之輕重，予以調整職務、薪資處分。」（院卷第175至180頁），堪認被告上開所為職務調整處分有其依據。又原告並不爭執其在108年6月、109年2月先後負責被告營業場所空氣清淨機安裝工程及包廂安裝強排扇工程之驗收，及在驗收單簽名等節，其固否認有未落實工程驗收之事實，惟原告於108年6月在空氣清淨機安裝工程驗收時，僅以安裝台數為驗收基準，確認台數安裝無誤即在驗收單簽名，在被告於109年2、3月要求提出檢討報告前，始經被告門市駐店人員提醒安裝部分有片數問題而向廠商反應，惟廠商遲未提出解決方案，被告另行要求工務駐店人員會同廠商現場查核差異片數93片，廠商始提出扣減款項等情，有原告製作之109年3月31日旗艦館空氣清淨機報告、旗艦館安裝空氣清淨機相關報告、空氣清淨機調查表在卷（院卷第141、145、146頁），可知原告於簽認驗收單前在驗收程序中並未覈實安裝片數無誤，嗣被告門市駐店人員提醒原告轉向廠商反映無果，被告另由工務駐店人員協同廠商查核數量，廠商始同意減價處理。另原告於109年2月負責被告旗艦館包廂安裝強排扇工程之驗收，經其在驗收單簽名後，被告工程駐店人員覆核調查時，依現場實際走向查核及計算風管長度，發現實際安裝米數總計為910.6公尺，與約定之工程施作數量1,190公尺不符乙節，亦有旗艦館安裝強排查核報告及米數調查表在卷可稽（院卷第141至144頁），應堪認定。原告雖主張執行驗收確認數量有窒礙難行之處，另應加計壓縮式軟管展開實際使用率及扣除基本耗損數量，其驗收數量並無不實云云，惟工程駐店人員於覆核時能在同一現場執行實際管線走向並計算風管，完成查核工作，原告其後亦稱其驗收當時親自爬上天花板、開啟維修孔手工進行測量等語（院卷第182、229頁），並無原告所述不能執行清查情事，況廠商最後亦同意減價辦理，亦未

否認施工有給付不完全之情，均顯見原告執行上開工程驗收職務未如實查核實際數量，確有疏失之處，此外，被告溢付安裝空氣清淨機廠商金額達892,590元，安裝強排扇工程廠商追減報價單金額亦達20,458元，業據被告陳報在卷（院卷第207頁），經事後派員查核始得向廠商要求返還溢付款或議妥減價金額，確有相當損害，雖經廠商嗣後減少價金填補損害，但無以否定原告確有失職之處，原告亦不爭執被告作成懲處令之程序面合法性（院卷第201頁）。而原告因受處分而調職，而調職通常必伴隨勞工職務、職位及工資等勞動條件內容之變更，是被告係基於企業經營及人事管理需要對於原告之職務加以調整，而原告因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，其勞動條件之變更即具必要性與合理性，其不利益變更不具違法性，自難認該調職處分併同減薪違法。是以，被告辯稱其以原告在驗收公司重大工程項目有失職之處，依公司獎懲管理作業細則第3條第6項、第4條第3項等規定，將原告降職、減薪，核屬有據，無以逕認為違法不當處分。

3. 原告固質疑兩造前於109年3月16日勞資調解會議中，已約定：「資方不得對勞方有任何不利益之變更及主張」云云（院卷第31頁），惟原告係在該日勞資爭議調解後，於109年3月31日始提出上述查核報告（院卷第142頁），另安裝強排扇工程廠商係在109年3月17日始向被告提出追減報價單（院卷第207頁），是被告係經相當時間調查，始確認知悉上開工程損害情事及範圍，其人事處分命令既非無正當理由，已如上述。況兩造在109年3月16日勞資調解會議中係因不同意被告減少工時，請求資遣費等爭議進行調解，達成原告回復原職之合意，亦非就原告另涉驗收失職情節為任何討論協議，被告未聲明放棄此部分請求權利，亦難認被告調職處分有目的上之不當聯結，則被告調整原告職務及相應調整薪資，應認尚屬在合理範圍，無違反不利益變更禁止原則。從而，被告之調動處分具有經營上及人事管理正當性，並無

不當動機及目的，亦非違反不利變更工資及其他勞動條件之情事。

4.原告另稱其於109年4月16日經確診罹患腰椎退化性關節炎，無法自由上下樓梯，身體不能負荷被告所指派之粉刷油漆及補土工作，即檢附上開診斷內容以LINE告知主管並請求安排其他類的工作等情，提出天主教耕莘醫療財團法人耕莘醫院診斷證明書、109年4月16日LINE對話截圖為憑（院卷第35、37頁），惟被告主管允諾安排其他工作內容並准請病假，原告於同年4月19日至5月3日自主健康管理假畢後，於5月4日恢復上班，被告即改安排原告處理廁所洗手台、馬桶底座速立康拆除重打、擦手紙盒出紙口膠條更新及鏡面修飾等工作，此亦有原證7工作指示內容可查（院卷第39頁），被告同意依其身體狀況調整工作內容，又該等工項內容本屬工務部門負責項目，原告調職後亦留任於工務部門，並非其技術上無法勝任之工作。此外，原告工作地點並無變更，或職務調動另對原告及其家庭之生活並無任何不利之情形。

5.從而，被告調動原告職務並無違反勞基法第10條之1情形，原告於109年5月5日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，並無理由。

㈡原告終止勞動契約，不得請求資遣費及發給非自願離職證明書：

1.按依勞基法第11至18條之規定，勞動契約合法終止及關於雇主給付預告期間工資、資遣費之情形，可分為：(一)單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形，其中由勞工終止契約之情形：⑴依同法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；⑵依同法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規定，不得請求資遣費。(二)合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之請求權，是勞工請求資遣費倘係由勞工終止契約或合意終止

契約者，則不包括在內。

2. 又按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。又非對話人為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段所明定。查，原告主張調職減薪違反勞基法第10條之1規定，難認可採，既如前述，其於109年5月5日據此依勞基法第14條第1項第6款規定（院卷第199頁），向被告終止系爭勞動契約，揆諸前揭說明，因所為終止契約之意思表示屬形成權之一種，於行使其權利時即發生形成之效力，被告公司於109年5月11日收受該意思表示通知時，兩造勞動契約即為終止，終止之原因既非屬可歸責被告事由，應認係原告單方終止勞動契約，此外，原告復未舉證兩造另有給付資遣費之協議，故其請求資遣費，即無理由，不應准許。

3. 末按勞動契約終止時，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。又就業保險法所稱非自願離職，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。第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項亦有規定。查，本件既係原告單方終止勞動契約，核與前揭法定「非自願離職」之事由有間，故原告請求被告發給非自願離職證明書，難認有據，亦應予駁回。

五、綜上所述，原告以調職違反勞基法第10條之1規定，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並不合法，其據以依勞退條例第12條第1項、勞基法第19條及就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付其資遣費341,157元，及自起

訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨發給非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　1　　月　　19　　日

書記官　江慧君