

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第351號

原告 楊偉鳴

訴訟代理人 王澄雅律師（法扶律師）

被告 鴻石國際股份有限公司

法定代理人 黃秀娟

訴訟代理人 陳業鑫律師

普若琦律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣109,904元，及自民國113年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立事由為勞動基準法第14條第1項第6款之離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔94%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣109,904元為原告供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、請求之基礎事實同一者、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。原告起訴時聲明第一項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）125,850元及其中9,000元自民國113年9月1日起，另116,850元自113年10月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第9頁）。嗣於113年12

01 月19日本院言詞辯論期日當庭縮減聲明第一項為：被告應給  
02 付原告116,850元及自113年10月1日起至清償日止，按週年  
03 利率5%計算之利息（見本院卷一第167頁），業經被告同意  
04 （見本院卷第168頁）且合於首揭規定，應予准許。

05 貳、實體事項：

06 一、原告主張：

07 (一)原告自109年5月4日起受僱於被告，擔任營運經理，工作地  
08 點為臺北市○○區○○路0段000號12樓之3，約定每月薪  
09 資為54,000元，雙方並簽訂勞動契約。嗣於110年4月間，被  
10 告遷址至位於三重湯城園區內之新北市○○區○○路0段000  
11 巷00號2樓之12，因工作地點變更，距離較遠，故被告將承  
12 租上址房屋所附車位其中一個提供予原告使用，作為變動工  
13 作地點之協助。

14 (二)原告簽立之勞動契約第2條雖列有8項工作事項，然原告到職  
15 後，主要是負責招募員工之人事工作。嗣於113年7月10日，  
16 被告實際負責人即訴外人曾鴻鍊（原告受僱時曾鴻鍊為被告  
17 之負責人，其後被告改登記曾妻甲○○為負責人，以下逕稱  
18 其名）口頭告知原告以後不用作招募工作，翌日即113年7月  
19 11日曾鴻鍊再召開會議，於會議中以公司自113年1月1日至  
20 同年7月10日均未招聘到新人為由，指示自113年7月15日起  
21 公司之人事工作由其接手，要求原告將登入104人力銀行之  
22 相關權限交給同事李燕琴，並稱於同年7月15日將另外開會  
23 討論原告之工作。惟曾鴻鍊於上開會議所言有關原告未替被  
24 告招募到員工乙節，並非事實，蓋因被告可提供之薪資待  
25 遇、相關福利均遠低於同類公司，且被告於業界之風評欠  
26 佳，於現今各行各業人力嚴重短缺之情況下，欲在被告可提  
27 供之薪資、福利等條件內招募到適合之員工實屬不易，然於  
28 上開會議紀錄所載期間，被告仍努力招募到二名員工，惟其  
29 中一位於教育訓練後不幸發生車禍無法繼續工作，另一位則  
30 短暫到職約一個月即要求離職，故招募員工困難實非原告之  
31 過。

01 (三)自110年4月起，因公司搬遷後工作地點較遠，被告因此提供  
02 原告一個免費車位作為協助，原告自斯時起持續使用該車位  
03 已3年有餘。然被告於113年8月5日召集會議，曾鴻鍊向全體  
04 員工表示公司營運不佳，要求全體員工共同減薪或放無薪假  
05 以共體時艱，當下原告向其表示公司片面減薪或放無薪假恐  
06 有違法之嫌，曾鴻鍊聞言發怒並表示：自隔日起取消本來提  
07 供予原告使用之湯城園區停車位，作為原告不遂其意之懲  
08 罰，並揚言其為雇主亦可不發薪水予原告，當日適逢發薪  
09 日，果然薪資未於該日匯入原告薪資帳戶，嗣被告派人向勞  
10 動局詢問後知其不發放薪資已構成違法行為，始於翌日將薪  
11 資匯入原告帳戶。

12 (四)繼於113年8月14日，在事前未與原告有任何商議之情況下，  
13 被告突分別以LINE、電子郵件及書面，通知將原告由「營運  
14 經理」調動為「營運專員」，並以調動後原告已無擔任主管  
15 職務為由，片面表示自113年9月1日起停發主管加給10,000  
16 元，等同原告每月直接減薪10,000元。原告接獲上開降職及  
17 減薪之通知後，旋於113年8月16日向新北市政府申請勞資爭  
18 議調解，經新北市政府委託之中華民國勞資關係協進會於同  
19 年8月27日為兩造召開調解會議，惟調解不成立。其後原告  
20 於翌日即8月28日以電子郵件，通知被告依勞動基準法（下  
21 稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於113年8月31日終止勞  
22 動契約，並請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明。

23 (五)請求之項目與金額如下：

24 1.被告應給付原告資遣費116,850元及自113年10月1日起至清  
25 償日止，按週年利率5%計算之利息：

26 原告已依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，自得依勞  
27 基法第14條第4項、第17條規定及勞工退休金條例（下稱勞  
28 退條例）第12條規定，請求被告給付資遣費。原告自109年5  
29 月4日受僱至112年8月31日終止契約，年資共計4年3月又28  
30 日，依勞退條例第12條規定及參照勞委會函釋，被告應發給  
31 原告2又59/360個月平均工資之資遣費【計算式： $1/2 \times [4 + (3$

01 +28/30)+12]=2又59/360】。又原告終止契約前6個月即自11  
02 3年3月至113年8月每月工資為54,000元。被告依勞退條例第  
03 12條規定，其應發給原告相當於2又59/360個月平均工資之  
04 資遣費，共計116,850元（計算式：54,000元x2又59/360個  
05 月基數=116,850元）。另依勞退條例第12條第2項規定，雇  
06 主應於終止勞動契約後30日內發給資遣費，查兩造勞動契約  
07 於113年8月31日終止，被告依上開規定至遲應於30日內即11  
08 0年9月30日前發給原告資遣費，故被告就未於法定期限內給  
09 付之資遣費116,850元，應給付原告自113年10月1日起，依  
10 法定利率計算之遲延利息。

11 2.被告應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離  
12 職證明書予原告：

13 依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，本件原告  
14 係依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，屬於前  
15 揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於  
16 離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明  
17 書，故原告自得依上開規定請求被告公司發給記載離職原因  
18 為勞基法第14條第1項第6款規定之非自願離職證明書。

19 (六)並聲明：

20 1.被告應給付原告116,850元及自113年10月1日起至清償日  
21 止，按週年利率5%計算之利息。

22 2.被告應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離  
23 職證明書予原告。

24 3.第一項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

25 二、被告則辯以：

26 (一)原告擔任營運經理，管理營運部，原係擔任主管職務，但自  
27 113年3月29日起，營運部除原告外，並無其他人員，於此期  
28 間原告亦未能招募新人任職於營運部，113年7月15日會議決  
29 定原告之工作內容均無涉管理職務，且被告之營運確有虧損  
30 之情，經綜合考量被告整體之營運狀況，以及原告之工作內  
31 容無繼續擔任管理職務之需求，故將原告職務調動為營運部

專員，在業務上具有必要性及合理性，且該職位原告之體能及技術可勝任，工作地點亦未變動。

(二)又兩造間之勞動契約第6條第1款已有明文約定：「主管職務加給指經公司指派擔任管理階層因承擔相當責任而給予之酬佣性給付，如員工因職務調動而擔任非主管職務時，停發主管職務加給」，原告於任職之初，應已清楚知悉並同意主管職務加給乃擔任管理階層之報酬，如擔任非主管職務，被告將會停發主管職務加給，是被告因將原告職務調動為非主管職務，僅依勞動契約第6條第1款停發主管職務加給，並非對於原告之工資條件為不利益之變更。此外，被告並非於原告轄下無其他人員時立刻將原告調為非主管職，被告自113年3月29日起，直至113年8月15日始為該調動，且調動生效日為113年9月1日，被告之調動顯無權利濫用之情事。

(三)是以，被告將原告調為營運部專員，係基於企業經營上所必須，對原告之工資及其他勞動條件未作不利之變更，調動後工作為原告體能及技術可勝任，工作地點未變動，亦無權利濫用之情事，應符合勞基法第10條之1規定，被告並無勞基法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞之情事，原告請求被告給付資遣費及開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書顯無理由，應予駁回。

(四)原告終止勞動契約雖不符勞基法第14條第1項第6款規定，惟原告已以標題為「113/8/31終止勞動契約」之電子郵件向被告公司為終止勞動契約之意思表示，應認兩造之勞動契約於原告終止之意思表示到達被告即消滅而不存在。退步言之，縱認原告之終止無效，原告自113年8月31日後均未出勤，應已構成勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工3日及1個月內曠工達6日之情事，以資抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張自109年5月4日起受僱於被告，擔任營運經理，負責招募新人及人事工作，依兩造簽訂之勞動契約第6條約

01 定，原告每月工資總額54,000元，包含本薪27,000元、績效  
02 工資10,650元、職務津貼3,950元、伙食津貼2,400元、主管  
03 職務加給10,000元。嗣被告於113年8月14日通知原告，因被  
04 告企業經營上無原告繼續擔任主管職務之需求，故將原告職  
05 務調動為營運部專員，調動後因原告已無擔任主管職務，依  
06 勞動契約第6條第1款約定停發主管職務加給10,000元，該調  
07 動自113年9月1日起生效。原告113年8月15日申請勞資爭議  
08 調解，於同年月27日經調解不成立；於113年8月28日以標題  
09 為「113/8/31終止勞動契約」之電子郵件向被告提出依勞基  
10 法第14條第1項第6款於113年8月31日終止雙方勞動契約，其  
11 最後工作日為113年8月31日等情，業據提出勞工保險最新異  
12 動紀錄、勞動契約、（本院卷第17至23頁）、line訊息截  
13 圖、電子郵件及所附員工調職通知書、新北市政府勞工局調  
14 解紀錄、薪資明細、薪資轉帳存摺交易明細、終止勞動契約  
15 電子郵件（同上卷第27至41頁）等件為憑，被告亦未爭執，  
16 堪認屬實。

#### 17 四、本院之判斷：

18 (一)被告將原告職務調整為營運部專員是否符合勞基法第10條之  
19 1之規定？

20 1.按所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約。又勞動契約應  
21 約定工作場所及應從事之工作有關事項。次按調職乃雇主對  
22 員工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之屬常見  
23 的現象，且通常同時帶有職務內容或工作場所之變動；調職  
24 命令之性質，應係採所謂勞動契約說（或稱限定的合意  
25 說），即調職若是在勞動契約之預定範圍內時，則調職僅係  
26 契約之履行過程，調職命令即勞務指揮之一種事實行為，勞  
27 工當然必須服從；反之，若調職超越勞動契約之預定範圍外  
28 時，則調職即屬變更契約內容之要約，未得勞工之同意時，  
29 調職對勞工不生拘束力。又雇主若為因應業務需要，而有變  
30 動勞工之工職務或工作地點等勞動契約之重要內容，除勞動  
31 契約事先已另有約定，應從其約定外，應徵得勞工之同意，

始得將勞工予以調動，不得任由雇主恣意調動（最高法院77年度台上字第1868號民事判決意旨參照）。另鑒於勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，極少就各個具體勞動條件為直接、具體約定，是就具體勞動內容不妨從寬認定得由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。但為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制。故勞基法第10條之1明文規定：「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。」（即所謂調動五原則）。

2. 被告固辯稱兩造勞動契約第6條第一項後段已約定「主管加給指經公司指派擔任管理階層因承擔相當責任而給予支酬佣性給付，如員工因職務調動而擔任非主管職務時，停發主管職務加給」，自113年3月29日起原告轄下並無人員，實際上未負責管理職，亦無須擔任管理階層承擔責任，且被告近期營運狀況不佳，甚至虧損，實無原告擔任管理職務需求云云。然兩造勞動契約雖有上開約定，被告將原告調為非主管職務，仍應得其同意始得為之。被告將原告調整職務並未得原告同意，且原告遭調職前後職務名稱不同，調職前為營運部經理，調職後者則為營運部專員，職務層級有別，擔任主管職務與非主管職，衡諸一般常情，就自我價值受肯定之人格尊嚴亦屬有別，且原告每月領取工資金額於調職前包括本薪27,000元、績效工資10,650元、職務津貼3,950元、伙食津貼2,400元及主管加給10,000元，而其自113年9月1日調職後每月停發主管加給10,000元，調職後職稱及薪資，勞動條件均較調職前為不利，已可認定，原告主張被告片面將其調職違反勞動契約，且導致其受有損害，調職違反上開規定並

01 非合法，自屬有據。

02 (二)系爭勞動契約是否已經原告合法終止？

03 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞  
04 者，勞工得不經預告終止契約；勞基法第14條第1項第6款著  
05 有明文。另按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知  
06 達到相對人時，發生效力。又僱傭未定期限，亦不能依勞務  
07 之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第  
08 95條第1項前段、第488條第2項分別定有明文。又不定期契  
09 約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，  
10 係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此  
11 項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須  
12 待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而  
13 無效。是不定期契約之勞工向雇主提出辭職，此終止勞動契  
14 約之非對話意思表示，以通知達到雇主，發生效力。查被告  
15 所為上開調動並不合法，業經本院認定如前，是被告就勞動  
16 契約之履行，自有違反勞動契約，致有損害原告權益之虞。  
17 又原告已於113年8月16日就調職減薪事宜申請勞資爭議調  
18 解，復於同年月27日經調解不成立，遂於同年月28日寄發電  
19 子郵件予被告，表達於113年8月31日終止勞動契約之意思表  
20 示（見本院卷第41頁），被告已收受前開電子郵件之情，亦  
21 為兩造所無爭執。觀之前揭電子郵件，原告係以被告所為系  
22 違反勞基法第14條第1項第6款規定為終止系爭勞動契約之意  
23 思表示，並於原告所表達欲終止日即113年8月31日發生終止  
24 勞動契約之效力。從而，兩造間系爭勞動契約，業經原告合  
25 法終止。

26 (三)原告請求資遣費116,850元本息，有無理由？

- 27 1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
28 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
29 第20條終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發  
30 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高  
31 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，

01 勞退條例第12條第1項定有明文；所謂平均工資，係指計算  
02 事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日  
03 數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。而月或非連  
04 續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基  
05 法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條  
06 第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而，資遣費計算  
07 月平均工資，應為資遣事由發生之當日前6個月所得工資總  
08 額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額  
09 （最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。

10 2.是本件應以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額，  
11 除以該期間之總日數所得之金額，再乘以30日所得之金額作  
12 為月平均工資。經查，原告自109年5月4日起任職至113年9  
13 月1日離職（最後工作日為113年8月31日），計算前6個月內  
14 所得工資總額期間應溯至113年3月1日，自原告離職：(1)當  
15 月即113年08月01日起至113年08月31日，計31天，當月工資  
16 53,550元；(2)前第1月即113年07月01日起至113年07月31  
17 日，計31天，當月工資54,000元；(3)前第2月即113年06月01  
18 日起至113年06月30日，計30天，當月工資53,550元；(4)前  
19 第3月即113年05月01日起至113年05月31日，計31天，當月  
20 工資50,738元；(5)前第4月即113年04月01日起至113年04月3  
21 0日，計30天，當月工資50,794元；(6)前第5月即113年03月0  
22 1日起至113年03月31日，計31天，當月工資48,825元，此有  
23 薪資表在卷可稽（參見本院卷第145頁）；以上共計工資31  
24 1,457元、總日數184天，計算平均工資即為50,790元【計算  
25 說明：離職前6個月薪資總和÷離職前6個月總日數×30，元以  
26 下四捨五入】。又原告到職日為109年05月04日，離職日為1  
27 13年09月01日，年資計有4年3月又28日，計算原告資遣費基  
28 數為2又59/360（計算說明：[年數+(月數+日數÷30)÷12]÷  
29 2），則本件原告資遣費為109,904元（計算說明：平均工資  
30 ×基數，元以下四捨五入）。原告之請求，於此範圍內為有  
31 理由，超過部分，不應准許。

01 (四)原告請求被告應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款之  
02 非自願離職證明書，有無理由？

03 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
04 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非  
05 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解  
06 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14  
07 條及第20條規定各款情事之一離職；第一項離職證明文件，  
08 指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。就  
09 業保險法第11條第3項、第25條第3項前段分別定有明文。兩  
10 造間之勞動契約既經原告以勞基法第14條第1項第6款終止如  
11 前，則原告請求被告開立前開事由之非自願離職證明書，為  
12 有理由。

13 (五)再按「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日  
14 內發給。」勞退條例第12條第2項定有明文。末按應付利息  
15 之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為  
16 5%。民法第203條亦有明文規定。兩造間系爭勞動契約已經  
17 原告於113年8月31日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終  
18 止，已如前述，則原告就資遣費109,904元請求被告應自113  
19 年10月1日起至清償日，按週年利率5%計算之遲延利息，應  
20 屬有據。

21 五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、就業保險法第11  
22 條等規定，請求被告應給付資遣費109,904元及自113年10月  
23 1日起至清償日，按週年利率5%計算之遲延利息，並開立離  
24 職事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書，為  
25 有理由，應予准許；逾前開範圍之請求為無理由，應予駁  
26 回。

27 六、本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項  
28 為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之  
29 規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假  
30 執行，並酌定相當之擔保金額。原告其餘敗訴部分，其假執  
31 行之聲請失所附麗，應予駁回。

01 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及  
02 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦  
03 與本案爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 114 年 1 月 17 日  
06 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

07 以上正本係照原本作成。

08 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  
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日  
11 書記官 吳珊華