

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第45號

上訴人 莊智凱

被上訴人 健元網路科技有限公司

法定代理人 李賢國

訴訟代理人 吳政達

張珮涵

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年12月13日臺灣新北地方法院108年度勞訴字第146號第一審判決提起上訴，本院於109年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國（下同）105年3月1日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人所經營之網咖店（愛網棧）之副主任，並於106年6月1日晉升為主任。惟被上訴人自107年12月1日起，未經伊同意即將伊之職務由夜班主任（工作時間為凌晨0時起至上午8時）調降為副主任，每月應領之「幹部績效」薪資短少新臺幣（下同）1,500元。嗣被上訴人於108年5月中旬向伊表示，欲自108年6月起將伊職務由夜班副主任調整為中班副主任（工作時間為下午4時至晚間12時），伊以身為單親家庭，必須養育年僅4歲女兒，倘如此調整，伊每月薪資將減少3,000元之夜班補貼，且無法妥善照料女兒為由，拒絕被上訴人上開職務調整，惟被上訴人仍執意調整伊工作時間，伊遂於108年6月3日以被上訴人片面更改工作時間違反勞動基準法（下稱勞基法）為由，終止兩造間之勞動契約，並於108年6月25日勞資爭議調解時，再以被上訴人於107年12月降職減薪、108年6月1日片面變更工作時間，違反勞基法第10條之1第2款、第5款規定為由，依勞基法第14條

第1項第5款、第6款規定，終止兩造間之勞動契約。被上訴人應給付107年12月至108年5月，每月減少之薪資1,500元，共計9,000元，及依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項等規定，給付資遣費57,783元，並開立非自願離職證明書。爰求為命：(一)被上訴人應給付上訴人66,783元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。(三)前開第(一)項聲明，願供擔保請准為假執行之宣告（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人66,783元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。(四)前開第(二)項聲明，願供擔保請准為假執行之宣告。

二、被上訴人則以：上訴人於上班時間內至吸菸區睡覺，嚴重違反公司規定，伊雖對上訴人做出警告，惟上訴人仍屢勸不聽，伊始於107年11月25日處分上訴人由夜班主任降職為夜班副主任，惟降職處分不影響薪資，僅有幹部績效之差異，且夜班副主任工作內容也與原主任職位之工作內容不同，故伊上開所為降職處分為適當之處分，上訴人請求伊給付107年12月至108年5月，每月減少之幹部績效薪資1,500元，即屬無據。嗣伊認為上訴人不適合擔任夜班工作，遂於108年5月28日公告將上訴人調任為晚班副主任，上訴人未表示異議，並與其他同事協調班表，可證上訴人同意上開工作調整。又上訴人於108年6月3日提出離職申請書，以另謀發展為由自請離職，伊已表示同意，則兩造間之勞動契約已合意終止，上訴人不得請求伊給付資遣費，及開立非自願離職證明書等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、本件上訴人主張伊自105年3月1日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人所經營之網咖店（愛網棧）之夜班副主任，於106年6月1日晉升為夜班主任；嗣被上訴人於107年12月1日起調

01 整伊職務為夜班副主任，每月應領之幹部績效薪資由4,000
02 元調整為2,500元，被上訴人再於108年5月28日公告調整伊
03 職務為中班副主任，伊於108年6月3日終止兩造間之勞動契
04 約等情，為被上訴人所不爭執，並有公告、正職薪資架構、
05 上訴人之薪資表、i網棧勞動契約、離職申請書附卷可稽
06 （見原審卷第25頁至第29頁、第65頁、第69頁至第71頁、第
07 75頁至第83頁）。是上訴人前開主張之事實，堪信為真實可
08 採。

09 四、上訴人另主張被上訴人於108年5月28日公告，自108年6月1
10 日起調整伊職務為中班副主任，伊拒絕接受，乃於108年6月
11 3日以被上訴人片面變更工作時間，違反勞基法為由，終止
12 勞動契約；復於108年6月25日勞資爭議調解時，再以被上訴
13 人於107年12月降職減薪、108年6月1日片面變更工作時間，
14 違反勞基法第10條之1第2款、第5款規定為由，依勞基法第1
15 4條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契約，被上訴人應依
16 勞動契約、勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保
17 險法第11條第3項等規定，給付減少之幹部績效薪資9,000
18 元、資遣費57,783元，及開立非自願離職證明書等語；被上
19 訴人則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)被上訴人
20 於107年11月25日公告自107年12月1日起，調整上訴人職務
21 為夜班副主任，是否合法？上訴人請求每月減少之幹部績效
22 薪資共計9,000元及法定遲延利息，有無理由？(二)上訴人主
23 張伊於108年6月3日以被上訴人違反勞基法為由，終止勞動
24 契約；復於108年6月25日勞資爭議調解時，以被上訴人於10
25 7年12月降職減薪、108年6月1日片面變更工作時間，違反勞
26 基法第10條之1第2款、第5款規定為由，依勞基法第14條第1
27 項第5款、第6款規定，終止勞動契約，並請求被上訴人給付
28 資遣費57,783元及法定遲延利息，暨開立非自願離職證明
29 書，有無理由？

30 五、得心證之理由：

31 (一)被上訴人於107年11月25日公告自107年12月1日起，調整上

01 訴人職務為夜班副主任，有無違反勞基法第10條之1第2款、
02 第5款之規定，該次調動是否合法？上訴人請求每月減少之
03 幹部績效薪資共計9,000元，及法定遲延利息，有無理由？

04 1.按所謂勞動契約，依勞基法第2條第6款規定，係謂約定勞僱
05 關係之契約。又依勞基法施行細則第7條第1款、第3款之規
06 定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調整，應於勞動
07 契約中約定，準此，其變更亦應由勞僱雙方商議決定。惟勞
08 動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工
09 之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得
10 到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運
11 用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上
12 之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，
13 其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反
14 勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞資合
15 作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。
16 又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞
17 工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企
18 業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內
19 容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而
20 合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，
21 即認該調職違法。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之
22 變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。再者，
23 基於勞工與雇主間人格上之從屬性關係，倘受僱人有違反勞
24 動契約或工作規則之情形，自有接受雇主依其違反勞動契約
25 或工作規則情節之輕重而施予懲戒或制裁之義務。

26 2.查，被上訴人於107年7月18日公告，以上訴人擔任夜班主
27 任，於上班時間內至員工吸菸區睡覺，違反公司規定，及身
28 為幹部未以身作則為由，依員工工作守則懲處9之規定（見
29 本院卷第135頁）施予扣薪資5,000元之懲處；復於107年11
30 月25日公告，以上訴人工作態度不佳，屢勸不聽為由，將上
31 訴人原任夜班主任，自107年12月1日起改任夜班副主任乙職

01 等情，有前揭2公告附卷可按（見原審卷第67頁、第65
02 頁）。上訴人雖主張：伊自107年7月18日至11月30日間，並
03 無再犯上開行為云云（見原審卷第95頁），惟上訴人僅係主
04 張其於107年7月18日因至員工吸菸區睡覺之違反公司規定行
05 為，經被上訴人施予扣薪資5,000元之懲處後，不再犯員工
06 吸菸區睡覺之違反公司規定行為，並未爭執107年11月25日
07 公告中「工作態度不佳，屢勸不聽」之調動事由，且於離職
08 後於108年6月10日向新北市政府申請勞資爭議調解，及因兩
09 造調解不成立於108年8月2日向原審提起本件訴訟時，亦均
10 主張被上訴人自107年12月1日起，未經伊同意，將伊職務由
11 夜班主任降調為副主任，使伊每月應領「幹部績效」項目之
12 薪資短少1,500元，此有起訴狀、新北市政府勞資爭議調解
13 紀錄附卷可參（見原審卷第13頁、第21頁），足見上訴人就
14 被上訴人於107年11月25日公告中，將上訴人自107年12月1
15 日起，由原任夜班主任改任為夜班副主任之調動事由「工作
16 態度不佳，屢勸不聽」，並不否認。次查，依上訴人107年1
17 1月、12月之薪資表內容所示（見原審卷第69頁），上訴人
18 調任副主任後所領薪資，除幹部績效薪資由4,000元降為2,5
19 00元外，其底薪、夜班補貼、年度紅利等並未調整；且由兩
20 造各自提出之薪資架構單（見原審卷第137頁）可知，被上
21 訴人主任幹部績效薪資係0至4,000元、副主任幹部績效薪資
22 係0至2,500元，顯見夜班主任或副主任之幹部績效薪資金額
23 為浮動。從而，被上訴人為維護事業單位之營運及管理，對
24 工作態度不佳，屢勸不聽之上訴人，自夜班主任調任為副主
25 任之懲戒調動，應認係合理之調動，且基於人格上之從屬性
26 關係，上訴人並有接受該降職調動之義務，否則被上訴人如
27 何管理所屬員工，並要求員工必須遵守公司之工作規則，對
28 公司之經營管理效率必造成重大柑制影響。則被上訴人將上
29 訴人降調為夜班副主任，其薪資項目中關於幹部績效項目之
30 薪資由4,000元降為2,500元，即屬必然，否則如何收懲戒之
31 效果，此與雇主在正常情形下，調動勞工工作，應遵守勞基

01 法第10條之1規定之五項調動原則有別。

02 3.上訴人另稱伊並未看過107年11月25日之調職公告云云，惟
03 證人即被上訴人所經營之網咖愛網棧之前中班人員許惠淳於
04 本院證稱：被上訴人所公布之公告都會經所有員工簽名，表
05 示都看過該份公告，被證1之107年11月25日公告雖然只有店
06 長吳政達之簽名，沒有其他所有員工簽名，但店長會將公告
07 張貼在店內員工置物區通道的冰箱上面，且在打卡機對面，
08 所以去打卡一定會看到等語（見本院卷第162頁至第163頁）
09 。是107年11月25日公告既經當時店長吳政達簽名後，張貼
10 在店內員工置物區通道的冰箱上面，並為員工所週知，上訴
11 人稱伊未看過107年11月25日之調職公告云云，委無可採。

12 4.綜上，被上訴人於107年11月25日公告自107年12月1日起，
13 將上訴人自夜班主任降調為副主任之職務調動，並因而減少
14 每月幹部績效薪資1,500元，既屬合法，則上訴人主張被上
15 訴人前揭所為調動，違反勞基法第10條之1第2款、第5款規
16 定云云，尚難憑採；上訴人並請求被上訴人給付107年12月
17 至108年5月減少之幹部績效薪資共9,000元，及法定遲延利
18 息，洵屬無據。

19 (二)上訴人主張伊於108年6月3日以被上訴人違反勞基法為由，
20 終止勞動契約；復於108年6月25日勞資爭議調解時，以被上
21 訴人於107年12月降職減薪、108年6月1日片面變更工作時間
22 ，違反勞基法第10條之1第2款、第5款規定為由，依勞基法
23 第14條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契約，並請求被
24 上訴人給付資遣費57,783元及法定遲延利息，暨開立非自願
25 離職證明書，有無理由？

26 1.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
27 任；民事訴訟法第277條前段著有明文。再按僱傭未定期限
28 ，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終
29 止契約；民法第488條第2項定有明文。又按對話人為意思表
30 示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而
31 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項前段亦分別有明文規定。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。再者，不定期契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，係形成權之行使，無待乎雇主之同意或核准，即生效力。是以，勞工終止勞動契約之意思表示到達雇主時，即發生終止勞動契約之效力。查，本件上訴人於108年6月3日以其「另謀發展」為由，向被上訴人提出離職申請，擬於108年6月3日離職，並經被上訴人之店長張珮涵、經理吳政達核准，而於108年6月3日離職乙節，有上訴人之離職申請書在卷可稽（見原審卷第83頁、第117頁），上訴人雖主張伊當時係以被上訴人於108年5月28日公告，將伊調整為中班副主任，片面更改工作時間違反勞基法為由，終止勞動契約云云，此為被上訴人所否認。然查，上訴人就其前揭主張之有利事實，並未舉證以實其說，且證人即被上訴人前員工江卉蓁於本院證稱：正常離職應該要寫離職書，自願離職的話一定會寫離職書，伊當時係認為公司要求伊離職的原因不合法，所以離職時就沒有寫離職書，並向勞工局提出申訴等語（見本院卷第159頁）；證人許惠淳於本院證稱：伊第二次自願離職時，有寫如原審卷第83頁之離職申請書，公司會要求離職的員工寫離職申請書等語（見本院卷第161頁至第162頁）。則上訴人於108年6月3日既係以其「另謀發展」為由，向被上訴人提出離職申請，堪認上訴人於108年6月3日係自願離職，並於當日送達店長張珮涵後，發生終止兩造間勞動契約之效力，並無待被上訴人之同意。是上訴人主張伊當時係以被上訴人於108年5月28日公告，將伊調整為中班副主任，片面更改工作時間違反勞基法為由，終止勞動契約云云，尚難憑採。又兩造間勞動契約業經上訴人於108年6月3日合法終止，則其主張於108年6月25日勞資爭議調解時，以被上訴人於107年12月降職減薪、108年6月1日片

面變更工作時間，違反勞基法第10條之1第2款、第5款規定為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契約，即屬無據。

2.第按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。有下列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一依第12條或第15條規定終止勞動契約者；二定期勞動契約期滿離職者。勞基法第15條第2項、第18條分別有明文規定。另按勞基法第19條固有規定勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。惟就業保險法第11條第3項亦規定：本法所稱非自願離職，係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而言。查，承前所述，本件上訴人既單方終止兩造間不定期之勞動契約而自願離職，揆諸上開規定，自不得請求被上訴人給付資遣費，及發給非自願離職證明書。是上訴人請求被上訴人給付資遣費57,783元及法定遲延利息，暨開立非自願離職證明書，亦屬無據。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約、勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項等規定，請求被上訴人應給付上訴人66,783元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨應開立非自願離職證明書予上訴人，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日

02 勞動法庭

03 審判長法官 黃嘉烈

04 法官 陳筱蓉

05 法官 高明德

06 正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
08 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
09 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
10 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
11 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
12 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
13 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日

15 書記官 林淑貞

16 附註：

17 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

18 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
19 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

20 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
21 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
22 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。