臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第95號

上　訴　人　喜泰旅行社股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　江碩平

訴訟代理人　林鳳秋律師

被 上訴 人　李俊頤

000000000000000000

訴訟代理人　康英彬律師（法扶律師）

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110年4月30日臺灣桃園地方法院110年度勞訴字第20號第一審判決提起上訴，本院於111年4月26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、被上訴人主張：伊自民國（下同）90年4月16日起受僱於上訴人公司，於108年起擔任上訴人中壢分公司經理，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）4萬1500元（包括工資3萬1000元、主管加給5000元、其他加項2500元、交通津貼3000元）。詎上訴人未經伊同意，於109年2月起未發放主管加給5000元，又於109年8月起未發放其他加項2500元、交通津貼3000元，並調降每月工資為2萬3800元。上訴人復於109年9月22日公告將伊自109年11月1日起調至民權分公司上班，來回通勤時間增加約3小時，每日僅補貼交通津貼100元，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2款、第4款、第5款規定。伊向桃園市政府勞動局申請調解，但調解不成立，伊乃於109年10月28日以存證信函主張依勞基法第10條之1、第14條第1項第5款、第6款規定自109年11月1日終止兩造勞動契約，上訴人應給付伊短付薪資8萬3100元、資遣費17萬9758元，並開立非自願離職證明書。爰依兩造勞動契約、勞工

退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，求為命⑴上訴人應給付伊26萬2858元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑵上訴人應開立非自願離職證明予伊之判決。

二、上訴人則以：伊因疫情取消主管加給及減薪至2萬3800元等事，均有於全省月會會議中提出討論，被上訴人以中壢分公司主管身分參與會議討論時已經同意，未提出不同意之意見，並於會議紀錄簽名，且被上訴人已長達近1年時間未領取主管加給，亦從未向伊為不同意之表示，被上訴人係事後因調職乙事才翻異主張並未同意取消主管加給及減薪。另因受疫情影響，中壢分公司無法繼續經營，不得不作業務調動，被上訴人至新工作地點車程約1小時並無過遠，且伊給與此車程車資津貼100元之協助，尤其被上訴人先前即在伊台北總公司票務部門任職，更證調職回台北分公司並無不合理之處等語，資為抗辯。

三、原審依被上訴人請求為其全部勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：⑴原判決廢棄。⑵上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事實（見本院卷第122頁）：

㈠被上訴人自90年4月16日起受僱於被上訴人公司，任職於上訴人台北總公司票務部門，於108年起擔任上訴人中壢分公司經理，每月工資3萬1000元、主管加給5000元、其他加項2500元、交通津貼3000元。

㈡被上訴人有出席參加上訴人108年12月5日、109年1月8日全省月會會議，被上訴人有於事後上訴人製作寄交之會議記錄簽名。被上訴人自109年2月起未發放主管加給5000元予上訴人。

㈢被上訴人有參與上訴人公司109年3月3日全省月會會議。

㈣上訴人公司因虧損及疫情考量，結束中壢分公司營業，於109年9月22日通知被上訴人調回至台北總公司上班，並給予車

資補貼。

㈤上訴人於109年9月22日通知被上訴人調回台北總公司（於109年11月1日生效），被上訴人於109年9月28日向桃園市政府勞動局申請調解，兩造於109年10月15日、27日於桃園市勞資關係發展協進會進行勞資爭議調解，惟調解不成立。

五、得心證之理由：

㈠被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造勞動契約，有無理由？

1.按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項本文定有明文。又行政院勞工委員會（現改制為勞動部）於100年12月1日以勞動2字第1000133284號函發布之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第2點規定：「事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資」，第3點規定：「事業單位如未經勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費」，第9點規定：「勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）（如附件），本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理」，可知事業單位受景氣因素影響，須經勞雇雙方協商同意，始得減少工資，勞雇雙方如同意減少工資，應以書面約定之，事業單位如未經勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。

2.被上訴人主張：伊每月薪資為4萬1500元（包括工資3萬1000元、主管加給5000元、其他加項2500元、交通津貼3000元），上訴人於109年2月起未發放主管加給5000元，於109年8月起未發放其他加項2500元、交通津貼3000元，並調降每月工資為2萬3800元等情，業據提出薪資單為證（見原審卷第21頁），且上訴人對此未為爭執，堪信為真，足認上訴人自109年2月起發給被上訴人薪資確有減少發放情形。

3.上訴人雖辯稱：伊因疫情取消主管加給及減薪至2萬3800元等事，均有於全省月會會議中提出討論，被上訴人以中壢分公司主管身分參與會議討論時已經同意，未提出不同意之意見，並於會議紀錄簽名，被上訴人長達近1年時間未領取主管加給，從未向伊為不同意之表示云云，然被上訴人否認在全省月會會議有何同意之情。經查，上訴人108年12月5日、109年1月9日、109年3月3日全省月會記錄分別記載：「109年1/1起有加級之主管、線控若業績未做到，加級將不可領」、「今年起業績未做到，主管加級將不可領」、「因疫情關係3月份起主管加級及全勤取消」等語（見本院卷第93、95、99頁），被上訴人並有在前開全省月會記錄簽名（見本院卷第101、103、105頁），但被上訴人在全省月會記錄簽名僅能證明其有參加前開全省月會，尚難憑此即得謂被上訴人已同意減少工資。至被上訴人其後固未明示反對，並繼續任職，領取減薪後之薪額，惟勞資間經濟地位本非平等，勞方基於生計考量，為保有工作，不敢明示反對，不違常情，況被上訴人旋於同年9月28日向桃園市政府勞動局申請調解，主張事由即包括上訴人短付薪資（見原審卷第28頁），益徵被上訴人並無上訴人所稱之同意或默示同意減薪乙事。故上訴人此部分所辯，實非可採。

4.次按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞基法第14條第1項第5款著有規定。上訴人自109年2月起發給被上訴人薪資有減少發放情事，惟上訴人就此未經勞雇雙方協商同意，並以書面約定之，亦難認被上訴人有何同意或默示同意減薪情事，上訴人既未依兩造勞動契約給付工作報酬，則被上訴人於109年10月28日以存證信函表示依勞基法第14條第1項第5款規定自109年11月1日終止兩造勞動契約（見原審卷第31頁），上訴人並於109年10月29日收受該存證信函（見原審卷第117頁），即非無憑，應認兩造勞動契約業經被上訴人合法終止。

5.本院既已認定被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止兩造勞動契約，則被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約有無理由，即與本件判決結果不生影響而無探究之必要，併為敘明。

㈡被上訴人各項請求，有無理由？

1.查上訴人於109年2月起未發放主管加給5000元，於109年8月起未發放其他加項2500元、交通津貼3000元，並調降每月工資為2萬3800元，已如前述，則被上訴人依兩造勞動契約，請求上訴人給付109年2月至同年10月之主管加給4萬5000元（5000元x9＝4萬5000元），109年8月至同年10月之其他加項7500元（2500元x3＝7500元）、交通津貼9000元（3000元x3＝9000元）、短付工資2萬1600元【（3萬1000元－2萬3800元）x3＝2萬1600元】，合計8萬3100元（4萬5000元＋7500元＋9000元＋2萬1600元＝8萬3100元），即屬有理。

2.按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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1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，勞退條例第12條第1項著有規定。本件被上訴人係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，依上規定，被上訴人自得請求上訴人給付資遣費。又上訴人對於如被上訴人之主張為有理由，得請求資遣費之數額為17萬9758元乙節並不爭執（見原審卷第139頁），故被上訴人得請求上訴人給付資遣費17萬9758元。

3.再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；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，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別規定明

確。本件被上訴人係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，依上規定，被上訴人請求上訴人發給非自願離職證明書，應為可取。

六、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約、勞退條例第12條、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求⑴上訴人應給付被上訴人26萬2858元（8萬3100元＋17萬9758元＝26萬2858元），及自起訴狀繕本送達翌日即110年1月1日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。⑵上訴人應開立非自願離職證明予被上訴人，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，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，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，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。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　何君豪

法　官　張文毓

正本係照原本作成。

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（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項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　111　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　劉文珠