# 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

108年度南勞小字第3號

原　　告　陳志雄
訴訟代理人　陳欣怡律師（法扶律師）
被　　告　安維斯汽車租賃股份有限公司
法定代理人　彭仕邦
訴訟代理人　游豐賓

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108 年12月3 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣2,638 元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠、原告薪資原為新臺幣（下同）38,800元（原證3 ），被告每個月10日匯款發放上個月之薪資，未料，被告將原告民國107 年10月份之薪資片面調降為34,500元，亦即減薪4,300 元（11月份薪資亦同，原證4 ），且被告未給付原告107 年度特休未休之工資，構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第5 款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」以及第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之事由，原告乃於107 年12月7 日寄發存證信函予被告，告知依勞基法第14條規定終止兩造勞動契約（原證5 ），並於同日申請勞資爭議調解。兩造於107 年12月13日進行調解，確認兩造勞動契約於107 年12月13日終止，被告同意給付原告107 年度特休未休工資13,800元、12月份13日之薪資14,950元以及代墊款68,408元；但拒絕給付資遣費部分，此有勞資調解紀錄可稽（原證6 ）。嗣臺南市政府亦開具非自願離職證明書給原告（原證7 ）。本件因是被告違法在先，致原告不得已依勞基法第14條規定終止兩造勞動契約，故原告起訴請求下列項目：

①、資遣費部分：依勞基法第14條第4 項準用第17條規定，原告

得請求資遣費，另依勞工退休金條例第12條規定，原告適用新制退休金制度，每滿一年發給1/2 個月之平均工資，是原告得請求88,540元之資遣費（原證8 ）。

㈡、擅自降薪部分：被告擅自將原告10月及11月薪資各減少4,300 元，12月則減少1,863 元（12月13日終止契約，依原本勞動契約38,800元計算，13日之薪資應為16,813元，被告僅給付14,950元，故是減少1,863 元），共計短缺10,463元。

㈢、綜上，原告向被告請求資遣費88,540元以及短缺之工資10,463元，共計99,003元等語。

㈡、聲明：

①、被告應給付原告9 萬9,003 元，及自108 年2 月21日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

②、訴訟費用由被告負擔。

二、被告答辯略以：

㈠、原告以存證信函通知被告其欲終止勞動契約，故被告並不成立勞基法第14條第5 款、第6 款之情形：

①、原告於107 年12月7 日以存證信函通知被告其欲終止勞動契約（被證1 ），故系爭勞動契約已終止。被告並無違反勞基法第14條第5 款、第6 款之情形，此應由原告負舉證之責。

②、原告自103 年5 月21日起至107 年12月13日止任職於被告公司期間，被告均依勞動契約給付薪資予原告，說明如下：

⑴、有關特休未休工資13,800元、107 年12月份工作13日薪資14,950元、代墊款68,408元：就上開金額，因原告於107 年12月7 日即以存證信函通知被告終止勞動契約之同時向被告請求（被證1 ），斯時上開金額均尚未屆給付期限，故被告無從給付。

⑵、兩造於107 年12月13日下午15時30分起，在財團法人中華民國勞動法推廣協會永華市政中心調解室依原告請求而達成協議後，被告均已如期、如數支付（被證2 ），原告錯亂時序、倒果為因，謂被告違反勞動契約云云，實屬不該。

③、有關雙方合意調降原告薪資部分：

⑴、按默示之承諾，必依要約受領人之舉動，或其他情事足以間接推知其有承諾之意思者，始得認之，若單純之沉默，則除依交易上之慣例或特定人間之特別情事，足認為承諾者外，不得認為承諾，最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號判例參照。

⑵、又按勞基法第21條第1項、勞基法施行細則第7條第3款分別規定「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」、「工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項，應於勞動契約書由勞資雙方自行約定」，故有關工資之變更應由勞雇雙方合意為之，尚非由雇主單方決定，縱令雇主係全面性調降所屬勞工之薪資者亦同。

⑶、原告於擔任被告公司車管課長期間，多次未依被告作業流程，擅自將客戶車輛送至非被告指定合作之保養廠進行高單價項目之維修，造成被告損失。原告於107年9月25日曾填寫「員工績效改善計畫表」（被證5），自承「重大車損，私自拖至原廠維修，未依流程作業說明」、「便宜行事，在台北維修，這也是卑職的前後控管不良」等語明確。被告與原告多次溝通仍未見改善，原告顯已無法善盡其車管課長之職務，雙方始議定自107年10月1日起，進行工作職務異動，將原告調整為車管專員，非主管職，並同時做相對應之調降職等職級和調降薪資之異動。原告亦於107年10月2日親自簽署「職員工職位／薪資／投保金額異動通知單」（被證6），明示同意調降工資，故本件是勞雇雙方合意調降工資，絕無違法情事甚明，原告請求降薪差額云云，自屬無理。

⑷、承上，被告既無勞基法第14條第5款、第6款所示情形，則原告主張欲依勞基法第14條第4項準用第17條規定請求被告給付資遣費云云，亦屬無據等語。

㈡、聲明：

①、原告之訴駁回。

②、訴訟費用由原告負擔。

③、如獲不利判決，願供擔保免為假執行。

三、本院得心證之理由：

㈠、關於原告於被告公司任職期間是否有工作缺失乙節：

①、經查，據證人即原告之主管車輛管理部副理廖家翔到庭具結證述：「（問：請說明原告之前在公司的工作情形？原告為何需要寫三張改善計畫表？）第一張是2018年6 月25日，第二張是2018年7 月12日，第三張是2018年9 月25日，在這三張填寫之前，我們之前已經因為原告工作缺失的部分，口頭給他很多次的說明跟警告了，但因為他改善未果，所以我們在2018年6 月25日決定要依照這樣的改善計畫，同時也讓原告知道說他到底做錯什麼地方。紀錄上面有明確備註他寫的原因是什麼，未來他要改善的對策是什麼。最後一張9 月25日，是因為原告有一台重大車損的車輛，他沒有依規定拖回我們自營的維修廠內來做維修，導致我們公司有一個重大的損失，所以我們在10月1 日，就申請要調降他的薪資跟職務。我們於10月1 日通知請原告回簽，原告是10月2 日回簽，生效日是2018年11月1 日。在原告10月2 日回覆之前，我們的HR部門也有跟他做心理的溝通，跟他溝通這樣的狀況有無什麼問題，但我們不是要請他離開公司，我們想要保有他的工作，但我們希望警惕他，請他不要再犯同樣的錯誤，這是公司非常注重的事情，在當時他還告訴我們HR同仁說『謝謝關心』，原告並沒有其他太多不理性的反應，之後就在10月2 日自願以EMAIL 回傳被證6 的薪資異動通知單。」、「（問：原告第一次員工績效改善計畫表107 年6 月25日，他當時主要的缺失為何？）他主要的缺失是我們在每一台車的維修成本上，我們公司都有一個制定的流程，在這個流程內，他沒有依照流程規定去作業，導致我們公司有額外需負擔另外一些成本，但我們另外負擔的成本公司並沒有請原告自行負擔，還是公司吸收的，只是希望這樣的過程讓他知道，他這樣的流程是有問題的。因為他當時是基層主管，所以他有被授予基本授權，亦即原告可以直接做維修，只要跟流程沒有牴觸，是沒有問題的。我們車輛管理專員的工作職掌，這

邊有寫到他例行就是要做保養跟要更換的項目等部分，但原告沒有依照我們的工作規則（庭呈附卷）操作，所以導致他有多餘更換的維修項目，也就是多更換了空氣芯，費用就我知道應該大概在1 千元以內，這1 千元最後由公司負擔。」、「（問：原告的第二張員工績效改善計畫表也就是107 年7 月12日這張，他的工作缺失是什麼？）他保養流程的部分，也是沒有依照我們的規範時間去做保養，讓車主做了提前的更換。因為車主自行把車子開到維修廠去，但付費是由我們租賃公司付費，所以會由維修廠來跟我們報價，原告就是一個審核窗口，原告應該在這個審核時間，第一時間就要清楚地告訴維修廠跟客戶，但他可能沒有注意到，所以他就還沒有到保養里程的時間，卻直接讓維修廠去施作保養。」、「（問：第三次改善計畫單之內容？）第三次就是我們這次最主要、比較重大的損失，因為這台車的部分，我們有自營的維修廠，我們是一個維修廠體系的租賃公司，我們剛報告給庭上看到的是，我們的工作職掌在上面都有清楚的寫出，這樣的車輛是需要到我們自營的維修廠進行維修，才有收入。當時原告是告訴我們他第一時間並不清楚有這樣的規定，他的改善計畫上是寫，他有另外一個說法，說是客人自行拖到另一個維修廠，因為他跟那個業務有認識，他還說這個案子是5 月17日發生，客人因為撞到，需要代步車，沒有車使用，所以原告是5 月22日才知道，但我這邊有他當時他自己提供的資料，我們每台代步車都有車輛使用申請單，這張單據上記載原告在5 月18日就已經提出申請代步車（庭呈附卷），原告是送審人之一，所以跟他原本在說明紀錄單上寫說他是5 月22日才知道這件事情云云，是完全牴觸的，藉此我們認為他應該申報當時就已經知道這個案件了，只是他疏漏回報這件事情，所以一樣他在這個改善計畫上面有清楚寫出。這件事他造成公司的損害是：這台車是0 月17日發生事故，如果他5 月18日就有告訴我們或是他有依照我們的工作流程做事，這台車就會直接被牽到我們自營的維修廠。這台車

就我所知，當時維修就花了35萬元，也就是說，導致我們公司少了營收35萬元。」、「此外，原告的工作態度也不佳，除了對長官之外，也包括同仁之間，之前他也是我們南區的直屬主管，他下面也有兩位車管同仁，可能他溝通、應對進退上，或許，我必須講他可能會有點先入為主，包括我們主管在跟他提點時，他都沒有辦法很虛心的接受，所以也就是說他也是任職一段時間了，為什麼我們在107 年的時候才開始做這件事，因為我們之前一直給他時間去做調整，但是他一開始來並不是做主管職，我們是在106 年的時候才給他調升的，等於他做主管的職務其實不到一年的時間，他在做完主管職這件事情的下半年開始，他才開始，可能擁有一些權力以後，他可能就開始有點荒腔走板，我抓了最後他這幾個月，107 年10月、11月、12月，這三個月的出勤紀錄，後面也有每天他需要回報給我們主管的工作日誌，這些都是EMAIL 往來的，像我是在臺北上班，他是在臺南上班，所以基本上我們都是用系統管理，我們系統每天都是要做打卡的，顯示出原告的出勤並沒有照公司的規定，我們的IP可以抓到原告是在公司內打卡、還是在外面打卡的。我們公司並不容許在外面打卡，假設他今天是工作日誌上面有秀上來的，我們是容許的，但我現在列下來這些黃色區域，我有特地寫上無行程的部分代表他當天是不需要外出的，他需要在公司內待命，也就是必須在公司內打卡，但他擅離職守，他並沒有在公司，這些我是請我們IP部門幫我抓的資料（庭呈附卷）。」、「這個部分我就是把他的工作缺失提供、呈報給公司。基本上我們要做這樣的事情，絕對不會是只有我一個單位主管可以決定的，基本上我一定要把這些工作缺失提供給我們老闆跟我們HR人事部門（在新竹竹北），我們各部門跨部門討論後，確定他這樣的工作確定已經造成公司的損害，我們才會做這件事情，不會是我一個人提就可以做這件事。」、「之後假設公司也認為這樣的狀況確實是需要做這樣的職務調整時，HR就會提供這份薪資異動的通知單給我這邊，就會

由我這邊給當事人做回簽，當事人他也很清楚知道他當時就像我們當時要聘用他，我們會有一個雙方合意的薪資，他也認同，同樣的我們要調整他的薪資，我們也都知道，這一定要雙方合意，當時如果他拒絕簽立這件事情，我想，就我剛剛說的『我在臺北，HR在新竹，原告在臺南』，工作疏失部分原告有承認疏失，且原告如果不是自己願意回簽，大家地理位置都很遠，我們沒有人可以強迫他。」、「我們的工作準則寫得很清楚，原告沒有照做，所以我這樣寫EMAIL 。原告也可以不要照EMAIL 回覆。其實我們沒有要原告離職，一直到12月份去勞動局開會時，我們也沒有要他離職，是原告自願要離職的，原告不要再待在公司，這我們也匪夷所思，因為原告當時並沒有很強力或是不理性反對，但一個月後，我們才片面收到他的存證信函告訴我們說他要終止僱傭關係。」等語明確在卷（見本院卷第196至205頁），核與卷附之員工績效改善計畫表三份、EMAIL 三封、車輛管理專員工作職掌、保養維修準則、車輛使用申請單、原告打卡資料、原告工作日誌、被告公司工作規則等件記載內容相符（見本院卷第159 、161 、129 頁、第209 至257 頁、第267 至277 頁），堪認被告抗辯原告於任職期間確有數次工作缺失乙節，並非子虛。

㈡、關於原告於任職被告公司期間之薪資調降乙節：

①、原告任職被告公司原薪資為38,800元，嗣因被告公司主管對於原告之工作所為考核不佳，認多次未遵守公司工作規則，導致公司受損，經被告通知改善，原告已自行書寫員工績效改善計畫表三份後（詳如前述頁數），被告遂於107 年10月1 日以EMAIL 向原告表示：「先不論口頭告誡次數，你改善計畫表已填寫3 次，原定流程為需召開人評會予以嚴懲，基於共事多年情份，故改為解除南區課長職務，及取消課長薪資加給，期望你能如同先前於改善計畫表所述，將自己歸零、重新開始，遵守所有流程作業。」、「今年初起我已無分配屬於課長之工作職掌給你，目前你僅需負責原本車管工作

及南區驗車分配工作。附件是薪資調整通知單，需於明日107年10月2日（二）下班前回傳。」等語（見本院卷第153、155頁），而原告並不爭執其確有簽名後於107年10月2日回傳薪資調整通知單（亦即職員工職位/薪資/投保金額異動通知單，見本院卷第227頁、第83頁），且觀之該異動通知單上之文字「職位異動為車隊客戶服務專員」、「薪資異動為34,500元」、「我已瞭解並『接受』此通知單所列之內容，確認簽名：陳志雄、日期：107年10月2日」等情，實堪認原告確有同意被告所為之減薪行為無訛。原告固主張：是因為被證10EMAIL文字寫「你『需』於明日下班前回傳」，所以原告是被迫簽名同意回傳的云云，然查，原告為00年0月生人，事發時為50歲成年人，智識正常、社會閱歷豐富、工作資歷約31年、多數任職在車廠車商車業內（見其勞工保險投保資料，本院卷第29頁），自無可能僅因被告EMAIL文字使用了「需」字，就誤以為其沒有不同意之權利，依其智識程度，亦不可能對於其簽名後回傳之上揭異動通知單所載文字「我已瞭解並『接受』此通知單所列之內容」之意涵諉為不知之理；此外，原告身在臺南、公司人事部門位在新竹、主管身在臺北，地理位置甚遠，衡情被告亦無施以強暴脅迫力之可能，此外，原告亦未主張被告有何以不法危害之言語或舉動加諸原告而令原告喪失表意自由之情事可言，基上，原告空言主張：伊是被迫簽署回傳異動通知單的云云，並不可採。

㈡、按勞基法第21條第1項、勞基法施行細則第7條第3款分別規定「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」、「工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項，應於勞動契約書由勞資雙方自行約定」，故有關工資之變更應由勞雇雙方合意為之。本件兩造係經合意後調整工資及職務，與法並無不合，故原告請求被告給付降薪差額10,463元云云，並無理由。

㈢、資遣費部分：

被告既無單方面降薪之違法行為，則原告自行於107年12月7日寄發存證信函為終止勞動契約之意思表示（見本院卷第41頁），自係原告自願離職之意思表示，並非雇主終止勞動契約，從而，即無勞基法第14條第4項準用第17條規定之適用餘地，故原告據此請求資遣費云云，亦屬無據。

四、綜上所述，原告主張被告擅自單方面調降薪資云云，故請求被告給付差額工資及資遣費共99,003元，及自108年2月21日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經斟酌後，認均不影響本判決結果，爰不再逐一論駁，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條之19第1項。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　20　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　吳金芳

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

如對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明㈠原判決所違背之法令及其具體內容。㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　20　　日

書記官　陳雅慧