

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第99號

原告 李慧玲
訴訟代理人 楊時綱律師（扶助律師）
被告 傑升通信股份有限公司
法定代理人 張正金
訴訟代理人 袁震天律師
王宇晁律師
陳雅玲
張庭維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年3月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾肆萬零陸佰貳拾陸元，及自民國一百零七年六月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣肆拾肆萬零陸佰貳拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自92年11月1日起受僱於被告公司，且自94年7月1日開始適用勞退新制。於99年3月份左右開始擔任被告公司加盟之「遠傳新莊富國店」（下稱遠傳富國店）之門市店長，每月底薪41,000元，另有店長獎金每月約10,000元至20,000元不等，平均下來每月扣除保費、福利金後，約可實領54,000元左右。然於107年2月28日，被告公司董事張庭維來電通知，要求原告自107年4月1日起，調動至新設門市即東湖店擔任「資深股長」（依照組織架構，其職位在店長之下），待遇變更為底薪34,000元，另給予為期半年之每月7,000

01 0 元補貼（下稱系爭調動職務），被告公司此舉顯已片面變
02 更勞動條件、調降薪資（竟從原本月薪中切分出7,000元作
03 為調職補貼），益彰該調職行為已就勞動條件為不利益變更
04 ，且違反雙方勞動契約關於工資之約定。況富國店門市根本
05 並無實質虧損，申言之，遠傳富國店於105年1月至106年
06 5月期間之營收「實達分數」幾乎全在被告公司管銷標準之
07 上，是經營正常並無虧損（該表之「上線分數」指行政作業
08 收入，「店內分數」指門市經營收入，二者相加為「實達分
09 數」，被告藉由實達分數與所設定之管銷分數作比較，藉此
10 評估各分店經營損益情況）。然被告自106年7月開始將「
11 上線分數」部分之行政作業透過電腦網路轉接回總公司處理
12 ，導致各分店之「上線分數」遭掏空，亦即在被告變更處理
13 業務方式之下，過去管銷分數評量之基礎已不復存在，自不
14 能以富國店剩餘「店內分數」而指稱遠傳富國店營收虧損。
15 孰料，被告竟將上開變革結果曲解為「門市營收虧損」，企
16 圖將其打算減縮人力之決策，推諉由門市店長經營不力來承
17 擔，實不可取。故被告上開變更業務處理方式，僅係行政作
18 業之營收納入總公司控管，並非喪失營收，故遠傳富國店門
19 市營收、或者被告公司整體營收，均無虧損可言。此外，被
20 告設立東湖店門市之資深股長職缺，本可指派公司內部之儲
21 備幹部赴任，卻執意調動無意願赴任之原告至門市，令人難
22 以理解。又據原告向東湖店店長鄭柏慎聯繫之了解，東湖店
23 自近年來經營狀況不佳，且租約將於107年9月到期，故該
24 店長表示將會建議公司於9月撤點。是被告似有將來以結束
25 門市營業方式，迫使原告離職。

26 (二)原告離職前6個月平均工資為57,473元，92年11月1日至94
27 年6月30日舊制之資遣費為95,788元（計算式：57,473元×
28 20/12月＝95,788元，元以下四捨五入）。94年7月1日至
29 107年3月31日新制之資遣費為344,838元（計算式：57,4
30 73元×6月＝344,838元），共計440,626元。

31 (三)又原告於107年3月31日下班後，業依勞動基準法（下稱勞

01 基法)第14條第1項第6款規定合法終止與被告間之勞動契
02 約，且於調解時確認107年3月31日為原告最後工作日等語
03 。為此，爰依勞基法第17條、第19條、勞工退休金條例第12
04 條及就業保險法第11條第3項之規定提起本件訴訟，並聲明
05 ：1.被告應給付原告456,811元，及自起訴狀繕本送達之翌
06 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應開
07 立非自願離職證明書予原告。3.原告願供擔保請准宣告假執
08 行。

09 二、被告則以：

10 (一)被告調動原告職務，為企業經營上所必須，並無不當動機及
11 目的。申言之，被告於北部地區（包括臺北市、新北市、基
12 隆市、桃園市）共有79家分店，尤其逢遇新分店開張、舊分
13 店關閉、分店人員離職等人力增減消長與支援，或為求人力
14 交流及促使員工了解其職位相關工作，儲備主管資歷增進及
15 店端升遷機會，並激勵員工良性競爭及業績成長，以及避免
16 員工有人事道德問題等，則對分店人員進行考評並適時輪調
17 ，以強化每一家分店與當地同業間之競爭能力，進而達到提
18 昇被告公司之整體競爭力，實屬經營上所必須。又自92年11
19 月1日起至98年12月1日，原告歷經臺北信義店、臺北忠孝
20 店、遠傳北新店、遠傳板橋信義店及遠傳富國店間，共計7
21 次之職務調動，且單就107年度而言，進行論調之門市店長
22 即有16位，是本件職務調動僅屬被告為俾以激勵員工良性競
23 爭及業績成長，強化每一家分店與當地同業間之競爭能力，
24 而為被告公司經營管理上所必要。再者，被告公司之內湖東
25 湖店，原店長鄭柏慎當時除擔任被告公司汐止中興店店長職
26 務外，並兼任內湖東湖店之店長職務，有分身乏術、無法兼
27 顧之情形，需調任如原告之資深人員分擔、逐步接任其內湖
28 東湖店店長之工作。況遠傳富國店自106年8月起取消併入
29 遠傳公司給予其他門市上線獎勵收入前1個月，即106年7
30 月份即已虧損15,215元；迄至107年2月止累積虧損高達1,
31 290,211元。又遠傳富國店與上線獎勵無關之店內佣金收入

確實不斷下滑導致虧損擴大，經營績效本即不彰，即106年全年度店內佣金收入較前1年全年度下跌854,950元；106年1至7月份（即減少上線獎勵收入前）總收入較前1年度1至7月份下跌753,217元，月營收平均下跌為107,603元；107年度1月份較前106年度1月份下跌106,548元、較前105年度1月份下跌282,918元。然遠傳富國店在新店長黃擁政到任後，每個月營收即暴增近一倍、轉虧為盈。益顯見原告確已明顯不適任遠傳富國店之店長職務，亦屬經營管理上所必要，且被告予以適時調動原告至離其住家較近之內湖東湖店擔任新職，亦減少原告單趟通勤時間50分鐘，有利其照顧子女、家庭，故被告於經營管理必要範圍內，尚已充分考量原告及其家庭之生活利益，而殊無任何不當之情。

(二)又所謂「上線分數」係被告加盟遠傳門市，因客戶登錄上線遠傳系統，遠傳公司所給予之上線獎勵收入，該獎勵收入被告係列入遠傳富國店之中心經營表之「摘要」、「加：其他收入」之「其他收入」項目中（附註：「加：其他收入」＝中心經營表右側註記「佣金收入」＋中心經營表右側註記「其他收入」；中心經營表右側註記「其他收入」＝上線獎勵＋其他（服務客戶收入））。被告原將各門市介紹客戶登錄上線遠傳系統之行政作業，交由原告擔任店長之遠傳富國店代為輸入並給予獎勵；惟自106年8月起，除遠傳富國店只負責其本身門市客戶登錄上線遠傳系統之行政作業，其他門市客戶登錄上線之行政作業改轉由總公司處理，是時起即依據遠傳富國店每月實際登錄上線遠傳系統之登錄數量核計其上線獎勵收入，遠傳富國店中心經營表帳載之上線獎勵因此變更、限縮為只有該門市客戶登錄上線遠傳系統所得收入之部分，本即與遠傳富國店之實際行政作業完全相符，自始殊無原告所稱違法、違約或掏空富國店營收之情形。此外，內湖東湖店之之營收、毛利率均較遠傳富國店為佳，且被告於107年8月1日改派陳羽璿接任內湖東湖店之店長乙職迄今，自無原告前揭主張之事實，附此敘明。

01 (三)再者，遠傳富國店僅有原告離職，且被告僅係希望遠傳富國
02 店能轉虧為盈、繼續經營下去，並避免該門市因嚴重虧損、
03 結束營業導致其他員工喪失工作機會。又原告調任內湖東湖
04 店後，原告自再不受遠傳加盟門市諸多規定之限制，並與其
05 住家接近，被告期許其之行銷能力得以充份發揮，故被告並
06 無有何不當動機或目的。

07 (四)況且，原告調任內湖東湖店擔任資深股長乙職，調任之初被
08 告即已表明希望原告渡過適應期後接任內湖東湖店店長、重
09 新回到店長一職，且承諾原告在適應期之基本薪水維持在41
10 ,000元直至原告擔任東湖店長為止。且原告接任東湖店店長
11 時，於計算店長紅利獎金時，東湖店之前之累積虧損也會重
12 新歸零、重新核算原告可分得之店長紅利獎金，是系爭調動
13 職務之影響僅有因不同職務而適用不同獎金制度，故本件系
14 爭調動職務，並未對原告之勞動條件為不利益變更。另上開
15 薪資保證，亦有被告公司協理張維庭係正式以文字告知，其
16 調職後之基本薪水仍維持41,000元，並非空口支票，是依行
17 政院勞工委員會78年10月3日臺78勞保1字第24258號函釋
18 ，上開固定補貼自應屬投保薪資之一部分。

19 (五)綜上，被告既無違反勞基法第10條之1第1、2、5款規定
20 之情事，是以原告以被告係違法調職，致損害勞工權益為由
21 ，於107年3月26日以存證信函表示依勞基法第14條規定對
22 被告表示終止契約，洵屬無據。從而，原告請求被告給付資
23 遣費440,626元，及開具非自願離職證明書，應為無理由等
24 語置辯，並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保
25 ，請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第305至306頁）

27 (一)原告自92年11月1日起，於被告臺北信義店擔任店員；自93
28 年1月1日起，調任被告臺北忠孝店擔任店員；自93年3月
29 1日起，調任被告臺北信義店擔任店員；自93年8月1日起
30 ，調任被告臺北忠孝店擔任店員；自93年10月1日起，調任
31 被告臺北信義店擔任店員；自97年8月1日起，調任被告遠

傳北新店擔任店員；自97年9月29日起，調任被告遠傳板橋信義店擔任店長；自98年12月1日起，調任被告遠傳富國店擔任店長。

(二)原告離職前6個月之基本薪資均為41,000元；106年10月至107年3月之薪資依序為59,063元、58,094元、51,925元、53,088元、58,775元、76,557元（內含未休年假獎金12,667元），且原告離職前6個月平均工資為57,473元。

(三)被告於107年2月28日通知原告自107年4月1日起，調任原告東湖店擔任資深股長；調任後之6個月適應期，每月補貼薪資7,000元。

(四)107年3月26日，原告寄發南港同德郵局第36號存證信函予原告，終止勞動契約，並請求原告給付資遣費、開立非自願性離職證明書與服務證明書。

(五)原告於107年3月29日向新北市政府勞工局申請調解，新北市政府於同年4月16日為兩造進行勞資爭議調解，因兩造歧見過大而調解不成立。

四、兩造爭執要旨：

(一)被告系爭調動職務行為，是否有違反勞基法第10條之1第1款及第2款之情事？而原告依勞基法第14條規定，終止兩造間之勞動契約，是否有理由？

(二)原告得否請求資遣費？若可，則金額若干？

(三)原告得否請求被告發給非自願離職證明書予原告？

五、本院得心證理由：

(一)被告系爭調動職務行為，違反勞基法第10條之1第1款，是以原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約為有理由：

1.按工資為勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。工資應全額直接給付勞工。勞基法第2條、第22條第2項定有明文。次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工

得不經預告終止契約；勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項亦分別定有明文。復按雇主調動勞工工作，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，勞基法第10條之1第1、2款亦分別有明文。是調職雖屬雇主對勞工人事配置上之變動，且係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，倘一般雇主（即被告）如欲變更原與勞工（即原告）間所達成合意之勞動條件（諸如職務、工時及薪資等），在兩造間之勞動契約並無約定之情況下，自須先徵得原告之同意，或經由協商程序為之，不得片面遽然為之。又雇主對勞工之勞動條件為不利之變更，此不利與否之判斷，應以雇主對勞工調職時所表示之勞動條件為依據（最高法院107年度台上字第422號判決意旨參照）。

2. 經查，原告自97年9月29日起，任職被告公司遠傳加盟店之店長職位，嗣被告於107年2月28日通知原告自107年4月1日起，調任原告東湖店擔任資深股長；調任後之6個月適應期，每月補貼薪資7,000元等情，為兩造所不爭執，堪信為真正。又被告辯稱：原告不同意系爭職務調動命令後，即再承諾原告在適應期之基本薪水維持在41,000元，至原告擔任東湖店長為止之情，亦有被告提出與原告LINE通訊紀錄為證，亦堪信為真正。是依被告前開所稱固認被告為系爭職務調職後，給予原告之薪資與原先店長之基本薪資部分似無差異，惟觀諸原告106年10月至107年3月之紅利獎金，業已達到基本薪資之百分之25至百分之45之情，有原告提出之薪資條（一般薪資）為證（見本院卷一第27至31頁），又據被告提出之中心經營表所示，可知就遠傳富國店之當月淨營收分紅比例，店長為百分之27，人員為百分之6，總部（即被

告)為百分之10;東湖店部分,店長為百分之30,人員為百分之6,總部為百分之10等情,有遠傳富國店中心經營表、東湖店中心經營表等件可佐(見本院卷二第119至151頁),足認店長與店內一般人員於紅利分紅部分,確有相當顯著之差異,縱使被告允諾給予原告與店長職務之相同基本薪資,惟獎金核算比例已有不同,於營利有淨利時,原告可取得之實質薪資已實質大幅減少。再者,倘被告確實願意給予原告與原職位相同之薪資福利,於訴外人鄭柏慎同時擔任被告公司汐止中興店及內湖東湖店之店長職務時,直接調動原告至內湖東湖店擔任店長應無困難,且據被告於97年9月29日,調任原告至被告遠傳板橋信義店擔任店長,又於98年12月1日,調任原告至被告遠傳富國店擔任店長,並徵同職位間之區域調動,並無需因業務銜接等過渡期,而有職務調整之必要,況區域間人員調動,縱有契約約定,本於誠信原則,其仍屬勞動條件之不利變更,且非職務調整之正當理由,是以系爭調動職務行為應為對原告降職及減薪之處分。又被告決意調整原告職務及工資,且確未先行徵得原告之同意,即擅自變更兩造間之勞動契約內容,亦堪可認定。

3.被告雖辯稱:系爭調動職務行為本屬被告公司經營所必須,且因原告擔任遠傳富國店店長期間業績不佳,方先調整原告店長職務,並調任原告至離其住家較近之內湖東湖店任職,尚已充分考量原告及其家庭之生活利益,而殊無任何不當之情云云。惟按當事人主張有利於己之事實者,就其事實有舉證之責任,民事訴訟法第277條前段定有明文。惟查,遠傳富國店之店內縱有業績不佳之情,其原因容有多端,本未可一概而論,是否逕可歸責於原告,已屬可議。且被告復未舉證兩造間勞動契約條件約定原告是否應為分店業績負責,如應負責,其比例為何?亦即被告並未舉證證明兩造間之勞動契約是否訂有:原告於擔任店長期間,應負責全店之業績(暨業績標準應若干?),倘若未達該業績標準,被告即得解除店長職務,另為適當職務安排之類似條件約定。又姑且不

論被告並未釋明其所認原告未能達到「店長」之需求或標準究竟為何，被告復未曾告知要求、或訂期促請原告改善工作，即遽於107年間逕行解除其店長職務，並表示自107年4月1日起調整職務為資深股長，變更獎金核發比例計算標準，在在足徵被告此一調整職務，顯有可議之處。況由原告所提出之遠傳富國店105年1月至106年5月管銷報表以觀（見本院卷一第41頁），原告擔任店長之遠傳富國店均有達被告管銷標準，是以原告是否不適任店長職務，自非無疑。從而，被告上開抗辯，尚難憑採。

4.從而，原告主張被告系爭調動職務行為，就工資而言，已為其勞動條件不利益之變更，違反勞基法第10條之1第2款等語，應可採信。則原告依勞基法第14條第1項第6款、同條第4項、第17條之規定，終止勞動契約並請求被告給付資遣費，即為有據。至於同條第1款部分，其既與第2款同屬勞工調動五大原則之一，又本件被告已違法勞基法第10條之1第2款，業如前述，是以本院認為被告是否有違反同條第1款之情事，已無審酌之必要，併此敘明。

(二)原告得請求之資遣費：

1.按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞基法第17條第1項定有明文。次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，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞工退休金條例第12條第1、2項亦有明文。再按工資：謂勞工因工作而獲得之報

01 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
02 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
03 均屬之。平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得
04 工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第
05 3款、第4款分別定有明文。

06 2.原告主張：其於94年7月1日選擇適用勞工退休金新制，綜
07 觀被告陳述，均未見被告對此有何爭執，是依民事訴訟法第
08 280條第1項規定，兩造均對此事實並不爭執，堪信為真。
09 又本件兩造間之勞動契約終止之事由發生於000年0月00日
10 （詳如前前述），又原告係自92年11月1日起至107年3月
11 31日止受僱於被告，舊制年資為1年8月，核其基數為20分
12 之12個月，而兩造終止事由發生日前6個月內，兩造不爭執
13 原告之平均工資為57,473元，則依勞基法第17條規定，被告
14 應給付原告之舊制資遣費計為95,788元（計算式：57,473元
15 $\times$ 20/12月 = 95,788元，元以下四捨五入）；新制年資為12
16 年9月，核其基數為6個月，則依勞工退休金條例第12條規
17 定，被告應給付原告之新制資遣費計為344,838元（計算式
18 ：57,473元 $\times$ 6月 = 344,838元），是以合計為440,626元
19 （計算式：95,788元 + 344,838元 = 440,626元）。從而，
20 原告請求被告給付資遣費440,626元，核屬有據，應予准許
21 。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

22 3.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
23 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
24 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
25 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
26 相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者
27 ，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，為民法第229條所明
28 文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
29 法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定
30 利率；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
31 者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條

亦定有明文。查被告於107年6月11日收受起訴狀繕本，有
本院送達證書可憑（見本院卷一第57頁），則原告請求被告
自起訴狀繕本送達翌日即107年6月12日起至清償日止，按
年息百分之5計算之利息，於法有據，應予准許。

(三)原告請求被告發給非自願離職證明書予原告，為有理由：

1.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；或因勞動基
準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
一離職，勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定
，分別訂有明文。

2.經查，本件原告係以勞動基準法第14條規定之情事而離職，
屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工
本得於離職時，依前揭勞動基準法第19條規定，請求雇主發
給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證
明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

六、綜上所述，原告依據勞基法第17條、第19條、勞工退休金條
例第12條及就業保險法第11條第3項規定，請求被告應給付
原告440,626元，及自107年6月12日起至清償日止，按週
年利率百分之5計算之法定遲延利息；另請求被告應發給非
自願離職之服務證明書予原告，均為有理由，應予准許。逾
此部分之請求，為無理由，應予駁回。

七、按所命給付之金額或價額未逾50萬元之判決，法院應依職權
宣告假執行；法院得依聲請或依職權，宣告被告預供擔保，
或將請求標的物提存而免為假執行，民事訴訟法第389條第
1項第5款、第392條第2項分別定有明文。查本件主文第
1項本院所命給付之金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行
及依被告聲請酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。至前開
原告敗訴部分，其訴既經駁回，則其假執行之聲請即失所依
從；另原告請求被告開立非自願離職證明書之部分，為意思
表示之給付判決，依強制執行法第130條規定，於判決確定

時無待於執行，即視為以為其意思表示，是法條既明定意思表示於判決確定時，視為已為意思表示，如許宣告假執行，使意思表示之效力提前發生，即與法條規定不合，故命被告開立非自願離職證明書之判決，須自判決確定時方視為已為意思表示，而不得宣告假執行，此部分原告聲請為假執行，亦不應准許，均併予敘明。

八、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，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 5 月 14 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 鄧 雅 心

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 5 月 14 日
書 記 官 許 清 秋