

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第146號

原告 莊智凱
訴訟代理人 郭世昌律師
被告 健元網路科技有限公司
法定代理人 李賢國
訴訟代理人 張珮涵
吳政達

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年11月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國105年3月1日起受僱於被告擔任其經營之網咖（愛網棧）店面之副主任，並在106年6月1日晉升為主任。惟被告自107年12月起，未經伊同意即將伊之職務由夜班（工作時間為凌晨零時起至上午8時）主任調降為副主任，每月應領之「幹部績效」薪資短少新臺幣（下同）1,500元。嗣被告於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（工作時間為下午4時至晚間12時）副主任，伊以伊為單親家庭，必須養育年僅4歲女兒，倘如此調整，伊每月薪資將減少3千元之夜班補貼，且無法妥善照料女兒為由，拒絕被告上開職務調整，惟被告仍執意調整伊工作時間，伊遂於108年6月3日以被告片面更改伊工作時間違反勞動基準法（下稱勞基法）為由，終止兩造勞動契約，並在108年6月25日兩造勞資爭議調解時，再度以被告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、5款規定為由，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，被告應依兩造勞動契約，給付積欠之薪資9千元（即：1,500元×6月〈107年12月至108年5月〉＝9千元），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項規定，給付資遣費5萬7,783元(計算式見本院卷第17頁)，並開立非自願離職證明書。為此，爰依上開規定提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告6萬6,783元(即：積欠薪資9千元+資遣費5萬7,783元=6萬6,783元)，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)第(一)項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：原告於上班時間內至吸菸區睡覺，嚴重違反公司規定，伊雖對原告做出警告，惟原告仍屢勸不聽，伊始於107年11月25日給予原告由夜班主任降職為夜班副主任之處分，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比原主任職位不同，故伊上開所為降職處分為適當之處分程序，原告請求伊給付積欠薪資，即屬無據。其次，伊認為原告不適合擔任夜班工作，遂於108年5月28日公告，將原告調任為晚班副主任，原告亦因此與其他同事協調班表，表示原告同意上開工作調整，況原告於108年6月3日提出離職申請書，以另謀發展為由自請離職，伊亦同意原告自請離職，則兩造勞動契約已合意終止，原告據此請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，為無理由等語，資為置辯。並答辯聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告自105年3月1日起受僱於被告擔任其經營之網咖(愛網棧)店面之夜班(工作時間為凌晨零時起至上午8時)副主任，在106年6月1日晉升為夜班主任，嗣於107年12月起調整為夜班副主任，每月應領之「幹部績效」薪資由4千元調整為2,500元，被告於108年5月28日公告調整原告工作為中班(工作時間為下午4時至晚間12時)副主任，原告於108年6月3日終止兩造勞動契約(兩造就終止事由尚有爭執，詳如後述)等語，為兩造不爭執，並有被告公告、正職薪資架構、原告薪資表、離職申請書為證(見本院卷第25至29、

65至71、83頁），是此部分事實堪以認定。原告主張：被告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、5款規定，伊已依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，被告應依兩造勞動契約、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項規定，給付積欠之薪資9千元（即：1,500元×6月〈107年12月至108年5月〉=9千元）、資遣費5萬7,783元，並開立非自願離職證明書等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審酌者在於：(一)被告107年12月調整原告職務為夜班副主任，是否合法？(二)原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，並請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書，有無理由？爰析述如下。

四、就被告107年12月調整原告職務為夜班副主任，是否合法部分：

(一)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款之規定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調整，應於勞動契約中約定，準此，其變更亦應由勞僱雙方商議決定。惟勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，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作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，

01 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
02 變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。

03 (二)經查，被告於107年7月18日以原告於上班時間內至員工吸菸
04 區睡覺違反公司規定為由，扣薪資5千元，復於107年11月25
05 日公告，因原告工作態度不佳，屢勸不聽，改任夜班副主任
06 乙職，有被告提出懲處公告、公告為證（見本院卷第67、65
07 頁），原告主張：伊自107年7月18日至11月30日間，並無再
08 犯上開行為等語（見本院卷第95頁），可知原告不爭執其於
09 107年7月18日有上開至員工吸菸區睡覺之違反公司規定行為
10 。其次，被告於107年11月25日以原告工作態度不佳，屢勸
11 不聽，改任夜班副主任乙職，迄至原告108年6月3日終止兩
12 造勞動契約之日止，均未據原告爭執，此觀原告108年6月3
13 日離職申請書未將此茲為其離職事由即明（見本院卷第83頁
14 ），則原告事後才主張被告上開降職調薪為不合法云云，已
15 嫌無據，被告辯稱其將原告降職調薪為適當之處分程序，堪
16 為可採。再者，觀諸原告107年11、12月之薪資表內容，原
17 告所領薪資除幹部績效薪資由4千元變更為2,500元外，其底
18 薪並未調整（見本院卷第69頁），由兩造各自提出之薪資架
19 構單，可知被告主任幹部績效薪資係0至4千元、副主任幹部
20 績效薪資係0至2,500元（見本院卷第137頁），則被告辯稱
21 主任或副主任之幹部績效薪資金額浮動（見本院卷第123頁
22 ），即非無憑。準此，雖原告之職務由主任調整為副主任，
23 每月所領之幹部績效薪資變更為2,500元，該等數額仍在主
24 任得領之幹部績效薪資範圍內，縱（僅屬假設，並非矛盾）
25 原告之工作內容仍為主任應為之工作內容，被告基於原告前
26 述工作態度不佳，屢勸不聽之違規情節，調整原告職稱及其
27 每月可領得之幹部績效薪資，應認尚屬在合理範圍，難認係
28 屬雇主對勞工薪資及勞動條件作不利之改變。否則若勞工違
29 紀或遭降職，公司給付該員工之薪資絲毫不能改變或減少，
30 此無異曉示勞工不須遵守公司之工作規則，公司亦莫可奈何
31 ，對公司之經營管理效率必造成重大柑制影響。

01 (三)綜上，被告107年12月間對原告所為職務調動，及減少每月
02 幹部績效薪資1,500元，應屬合法，原告主張被告所為降職
03 減薪，違反勞基法第10條之1第2款規定而不合法云云，並無
04 足取。準此，原告請求被告給付107年12月至108年5月遭減
05 薪之薪資共9千元及法定遲延利息，要屬無據，應予駁回。

06 五、就原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契
07 約，並請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書，有無
08 理由部分：

09 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
10 即為成立，民法第153條第1項定有明文。次按契約合意終止
11 ，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力
12 向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之契約（第一
13 次之契約），依契約自由原則，契約之雙方當事人得再訂契
14 約，使原屬有效之契約向將來歸於無效，其成立要件應依民
15 法第153條規定定之，依該條規定，當事人對於契約必要之
16 點必須意思一致，契約始能立（參照最高法院99年度台上字
17 第60號裁判意旨）。又按解釋意思表示，應探求當事人之真
18 意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條固有明文，惟契約
19 文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契
20 約文字而更為曲解（參照最高法院17年上字第1118號裁判意
21 旨）。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
22 之責任，民事訴訟法第277條前段著有規定。勞工終止勞動
23 契約原因多端，況勞工依勞基法第14條第1項所列各款規定
24 終止勞動契約者，尚得依勞基法相關規定請求雇主給付資遣
25 費、發給非自願離職證明書，此觀勞基法第14條第4項、第1
26 9條、就業保險法第11條第3項規定即明，徵諸上開規定及說
27 明，自應由勞工舉證其已依勞基法第14條第1項所列各款規
28 定終止勞動契約，其理自明。

29 (二)原告主張：因被告107年12月降職減薪、108年6月1日片
30 面變更工作時間，違反勞基法第10條之1第2、5款規定，
31 伊已依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契

約云云，此據被告否認，辯稱：原告於108年6月3日自行離職等語，並提出離職申請書為證（見本院卷第83頁）。原告不爭執上開離職申請書之形式上真正，並自陳：伊最後工作日確係108年6月3日，並以該日為終止勞動契約之日等語（見本院卷第122頁），足證原告確係於108年6月3日提出離職申請書，並以該日為終止勞動契約日，至於被告所舉離職申請書說明欄記載「ps：本人同意做到今日」等語，兩造不爭執並非原告所書立，仍無礙於原告108年6月3日終止勞動契約之事實認定。其次，觀諸原告書立之離職申請書所示，原告係申請於108年6月3日離職，並在離職原因說明欄註明：「另謀發展」等語（見本院卷第83頁），則被告辯稱原告係自行離職，並非以被告違反勞基法之原因終止勞動契約乙節，即非無憑。原告雖主張：伊於108年6月3日離職當日，已向被告表示因其違反勞基法規定始終止勞動契約，並在108年6月25日勞資爭議調解時重申上開意旨云云（見本院卷第122頁），惟原告上開所述非自願離職之情形，已與離職申請書所載文義不符，且原告復未舉證此部分事實，況觀諸兩造108年6月25日勞資爭議調解紀錄（見本院卷第21至23頁），僅有原告指摘被告不法之處，並未敘及其於108年6月3日非自願離職乙事，自難僅憑原告指摘被告不法並申請勞資爭議調解、請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書乙事，逕認原告108年6月3日係非自願離職，是原告上開主張，並不可採。此外，原告復未舉證其於108年6月3日非自願離職，則原告據此並依勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費5萬7,783元，並開立非自願離職證明書，即屬無據，不應准許。末原告既係自請離職，則原告以前揭情詞，主張被告有勞基法第14條第1項第5、6款事由有無理由，本院不另論述，併此敘明。

六、從而，原告依兩造勞動契約、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項規定，請求被告給付原

01 告 6 萬 6,783 元（即：積欠薪資 9 千元 + 資遣費 5 萬 7,783 元 = 6
02 萬 6,783 元），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，
03 按年息百分之 5 計算之利息，並開立非自願離職證明書予原
04 告，為無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之
05 聲請已失所附麗，應併予駁回。末本件事證已臻明確，兩造
06 其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均
07 不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

08 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第 78 條，
09 判決如主文。

10 中 華 民 國 108 年 12 月 13 日

11 民事勞工法庭 法官 陳心婷

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 108 年 12 月 13 日

16 書記官 黃炎煌