臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第20號

原　　告　李俊頤
訴訟代理人　康英彬律師（法扶律師）
被　　告　喜泰旅行社股份有限公司
法定代理人　江碩平
訴訟代理人　江雅齡
　　楊志偉
　　董國樑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110 年4 月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣262,858 元，及自民國110 年1 月1 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣262,858 元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國90年4 月16日起受僱於被告，擔任被告中壢分公司之業務經理，工作地點在桃園市○○區○○路○○○ 號，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）41,500元（項目為工資31,000元、加給5,000 元、其他加項2,500 元、交通津貼3,000 元），並約定次月5 日給薪。詎被告未經原告同意，於109 年2 月起，即未發放「加給5,000 元」，計至原告109 年10月31日終止兩造間勞動契約止（下稱系爭終止日），共9 個月，合計45,000元；另109 年8 月起未發放「其他加項2,500 元」、「交通津貼3,000 元」，計至系爭終止日止，共3 個月，合計16,500元。被告又自109 年8 月起調降每月薪資為23,800元，計至系爭終止日止共3 個月，合計短付21,600元。被告復於109 年11月1 日令原告調動至距離原工作地點至少1 小時車程之被告臺北市民權分公司

上班（下稱系爭調動），未考量原告通勤因素，僅每日補貼單趟100 元之交通津貼，違反勞動基準法（下逕稱勞基法）第10條之1 第2 、4 、5 款規定。原告於109 年10月15日向桃園市政府勞動局申請調解，惟因兩造無共識而不成立，原告遂以中壢忠義郵局存證號碼000179號存證信函（下稱系爭存證信函），主張被告未依法而片面對原告減薪及系爭調動，違反勞基法第10條之1 、第14條第1 項第5 、6 款規定之事由而終止兩造間勞動契約，並請求被告應給付資遣費、前述短付薪資等。爰依勞動契約、勞基法第14條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項規定，請求被告給付資遣費179,758 元；另依民法第482 、486 條規定，請求被告給付短少工資83,100元；依就業保險法第11條第3 項、勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書。並聲明：㈠被告應給付原告262,858 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。㈡被告應開立非自願離職證明予原告。㈢請依職權宣告假執行。

二、被告則以：原告於90年4 月16日任職於被告公司，104 年5 月1 日因個人因素搬家調職至被告中壢分公司。108 年12月5 日，全省主管月會時布達自109 年1 月1 日起，領有加給之主管、線控，若業績未做到將不給與主管加給5,000 元，當時原告有簽名；109 年1 月8 日全省主管月會布達今年起，業績未做到將不給與主管加給，然原告業績均未達標；109 年3 月8 日全省主管月會布達因疫情關係，109 年3 月起主管加給及全勤獎金取消。107 年迄今，被告皆處於虧損，且因疫情關係，決定結束中壢分公司，然被告不想資遣任何員工，故將原告調至被告民權分公司。又原告於101 年3 月之勞保投保單位係喜美旅行社股份有限公司等語置辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第139頁）：

㈠原告自90年4 月16日起受僱於被告公司，擔任被告中壢分公

司之業務經理，約定每月工資最終約定為41,500元（工資31,000元、主管加給5,000 元、其他加項2,500 元、交通津貼3,000 元）。

㈡被告於108 年12月間，全省主管月會布達自109 年1 月1 日開始主管、線控業績未達不給主管加給5,000 元，原告有參與該會議並於會議紀錄簽名，被告則自109 年2 月起未發放「加給5,000 元」予原告。

㈢被告因疫情關係，於109 年7 月28日月會宣布自109 年8 月起不發放「其他加項2,500 元」、「交通津貼3,000 元」予原告，並將原告每月薪資調降為23,800元，原告有出席該會議，但未於相關文件簽名。

㈣被告於107 至109 年間，因虧損及疫情考量，結束中壢分公司營業，有告知但未經原告同意將原告調任至民權分公司上班，被告則補貼車資單趟100 元。

㈤原告於109 年9 月28日向桃園市政府勞動局申請調解，兩造於同年10月15、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（見本院卷第27-29 頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠原告請求被告給付短付薪資共83,100元，是否有理？

1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第21條第1 項定有明文；工資乃係勞工之勞力所得，為其勞動之對價而給付之經常性給與，所謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。故祇要給與屬工作上之報酬，有經常性者，即得列入工資；次依行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部）於100 年12月1 日勞動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」，其中第2 、3 、9 點之注意事項分別為：「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」、「事業單位如未經與勞工協

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，可依勞動基準法第十四條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費」、「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。」可知若勞雇雙方同意減少工時及工資應以書面為之，縱未依書面為之，亦應得勞工之明示同意，以杜爭議。末按因景氣因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，以共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基本工資，以及逕自排定所謂「無薪休假」。為求勞資關係和諧，勞雇雙方可透過勞資會議，就應否採行所謂「無薪休假」進行討論，惟前開協議，因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，勞動部98年4月24日勞動2字第0980070071號函可資參照。

2.查，被告不爭執原告每月薪資原為41,500元　見兩造不爭執事項㈠Ⅴ，惟抗辯因前述全省主管月會之相關布達，而未發放予原告主管加給5,000元、其他加項2,500元、交通津貼3,000元，並將原告薪資調降為23,800元。惟查，前揭給付項目原係原告之薪資結構，每月均有發放，此亦為被告所不爭執（見本院卷第90頁），則被告給付原告之前揭各項金額既係原告每月工作提供勞務之對價，且為經常性給與，依前揭說明，自均屬工資。然被告僅辯稱當時有召開全省主管月會並布達前揭薪資之調整與減發，而逕自未發放、調降原告薪資，顯係由被告單方自行作成之決議，並未得原告之同意，且自前述各該月薪資即有適用，核屬片面減薪，有違兩造間勞動契約關於工資之約定。從而，原告據以主張被告應給付前揭薪資合計83,100元，應屬有據。

3.被告另辯稱：原告當時有出席前揭各該會議，並曾有於會議

紀錄簽名等情，固為原告所不爭執（見本院卷第91頁），惟原告主張此為被告直接裁示、執行等語（見本院卷第92頁），被告復抗辯：原告當時有參與會議，若他有不同意見應該要表示等語（見本院卷第91頁）。惟按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年渝上字第762 號著有判決先例意旨參照）。本件原告於前揭各會議當時固未當場表示不同意，然被告既係以會議「布達」，已難認當時有與原告協商之意，況原告於前揭減、調薪措施執行後未久之勞資爭議調解時，即表示被告未經其同意而未發放前揭各該薪資，有桃園市勞資關係發展協進會勞資爭議調解紀錄1 份在卷可憑（見本院卷第27-29 頁），顯見原告就前述調、減薪已明確表示不同意，不待依其舉動及其他情事為推敲，即知其效果意思，顯無默示同意調、減薪之意思，不得以其於會議當時未表示意見，或曾受領其應得之一部工資，即謂原告已默示同意前揭調、減薪。被告此部分所辯，亦非足採。

4.據上，被告前揭有未依約給付原告各項薪資，原告曾於109年10月28日寄發系爭存證信函予被告，表示被告違反勞基法第14條第1 項第5 、6 款等，並自109 年11月1 日起終止兩造間勞動契約，被告應支付原告被扣薪資等情，有系爭存證信函可按（見本院卷第31-37 頁），是原告依勞基法第14條第1 項第5 款規定終止勞動契約，應屬合法。

5.另本院既認兩造間勞動契約業經原告以被告未經協商而不依勞動契約給付工作報酬為由合法終止，其另主張被告尚有違反勞基法第10條之1 規定違法調動原告任職地點，而原告依同條項第6 款之終止是否合法，即無再予以審究之必要，附此敘明。

㈡原告依勞基法第14條第1 項第5 款終止勞動契約，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，得請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書：

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；雇主並應依勞基法第17條規定給付資遣費，為勞基法第14條第1 項第6 款、第4 項分別明定。且依勞基法第19條、就業保險法第11條第3 項規定，於勞工依勞基法第14條規定離職時，雇主應開立非自願離職證明書。查被告違反勞動契約及勞工法令，致有損害原告權益之虞，原告以系爭存證信函於109 年11月1 日合法終止兩造間勞動契約，有中壢忠義郵局存證號碼000179號存證信函1份在卷可查（見本院卷第31-37 頁），原告請求被告給付資遣費179,758 元，其數額為被告所不爭執（見本院卷第139頁），並開立非自願離職證明書，依上開法條規定，自應准許。

五、給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5 %，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項、第203 條分別定有明文。本件原告請求被告給付資遣費及短付工資，均以支付金錢為標的，其中資遣費依勞基法第17條第2 項規定應於終止勞動契約後30日內發給，為定有期限之債權，原告於109 年11月1 日終止勞動契約，資遣費部分可請求自109 年12月1 日起算之法定遲延利息，短付工資則屬未定期限之債權，原告就二者均請求自起訴狀繕本送達翌日（即110 年1 月1 日，見本院卷第45頁）起算法定遲延利息，依上開規定，均屬有據。

六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1 項、民法第482 、486 條、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262,858 元，及自110 年1 月1 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3 項規定請求被告開立非自願離職證明書，均為

有理由，應予准許。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

以上正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　蘇玉玫