

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第142號

原告 高碧欽

訴訟代理人 梁徽志律師

被告 精光堂國際股份有限公司

法定代理人 李樹忠

訴訟代理人 張世明律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣四十一萬八千五百九十四元及自民國一百零七年八月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給原告離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

甲、程序方面：按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。原告原起訴主張為：1.被告應給付原告新臺幣（下同）418,594元；2.被告應發給原告離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款或第6款之非自願離職證明書；3.請准依職權宣告假執行；後於民國107年9月5日第一次言詞辯論時更正為請准就聲明第一項依職權宣告假執行（本院卷一第158頁），復於108年2月25日最後言詞辯論時更正為被告應發給原告離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書（本院卷二第84頁反面），本院審酌原告並未變更訴訟標的，僅就訴訟進行中補充及更正其法律上或事實上之陳述，合於前開民事訴訟法之規定，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告主張略以：

一、被告公司調職命令違反勞動基準法第10條之1第1項第1款之規定：

(一)緣原告自92年11月11日起任職於被告公司（精光堂國際股份有限公司、典藏時計精品股份有限公司均屬同一公司，依勞動基準法第57條規定併計年資；103年8月1日至104年5月10日則係留職停薪，暫停累計年資），嗣擔任店長之重要職務，近6個月平均薪資46,470元，每月並由雇主按投保薪資6%提繳元至原告之勞工個人專戶，工作期間原告兢兢業業，工作績效考核甚佳，更曾獲選為中友百貨公司服務達人。

(二)詎料原告於106年10月23日經全國同仁票選擔任勞方代表後，曾於107年2月13日勞資會議上爭取同仁權益，因而成為被告公司眼中麻煩製造者，被告公司更因此透過督導以LINE於107年4月21日通知原告將由店長主管職降調至勤美誠品擔任一般銷售員，導致原告薪資每月減少店長補貼5千元、店長抽成等薪津，事後督導向珉君亦坦承確係因勞資會議爭取之舉導致降調之處罰，此有「原告與向珉君對話錄音」及譯文（本院卷二第28至30、55頁）為證。

(三)至於被告公司稱原告於107年4月11日店長會議不願意執行公司方案云云。惟依證人楊正益證稱：「原告問：當下我說出這些時，你有無感受到我不願意執行的情緒？證人楊正益答：沒有，當下有其他店長附議原告所提狀況，我們私下都會知道有這樣的狀況，後來有其他廠商、店長也提出確實也會有這樣的狀況，認為這樣的狀況可以提出來討論。原告問：當我講這些話時，你有無覺得我是針對總經理或任何一個人？證人楊正益答：當下沒有這個感覺，認為是就提出的方案去做答覆。」（本院卷二107年12月3日筆錄第15頁），可知，被告不能證明原告於107年4月11日店長會議不願意執行公司方案，亦不能執此為正當理由降調原告。綜上，系爭調職命令既隱含不當動機及目的，則揆諸首揭法律說明，被告自係違反勞動基準法第10條之1第1項第1款規定。

(四)本件原告因被告公司前揭調職處分違反勞動基準法第10條之

01 1，故依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款，於107年4月
02 25日發函通知被告公司而於107年4月26日合法終止勞動契約
03 ，有送達回執可憑（本院卷一第36頁，原證8）。

04 二、因被告公司不當調職，原告終止勞動契約後，請求舊制資遣
05 費73,997元、新制資遣費281,498元以及提繳勞工退休金63,
06 099元，共418,594元。

07 (一)請求舊制資遣費73,997元

08 1.原告於107年4月26日終止勞動契約，依勞動基準法第14條第
09 4項規定準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費。

10 2.本件原告舊制受僱期間為92年11月11日至94年6月30日，計1
11 年又7個月（未滿1個月以1個月計），原告離職前六個月平
12 均工資為46,735元（見原證3，計算式：106年11月份薪資入
13 帳46,075元＋同年12月份薪資入帳38,400元＋107年1月份薪
14 資入帳50,071元＋同年2月份薪資40,228元＋同年3月份薪資
15 49,098元＋同年4月份25日薪資46,040元＋前期獎金2,712元
16 = 272,624元；272,624元÷175日（4月僅工作至25日）×30
17 日=46,735元，元以下四捨五入，下同）。

18 3.承上，原告得請求1又7/12年之舊制資遣費，共73,997元（
19 計算式：1又7/12年×平均工資46,735=73,997元）

20 (二)請求新制資遣費281,498元：

21 1.按勞動基準法第2條第4款，本件原告自94年7月1日適用新制
22 起，中間於103年08月1日留職停薪9個多月，嗣於104年5月
23 11日繼續任職至107年4月25日，共12年又17/365年（計算式
24 ：94年7月1日至103年07月31日止共3,317日；103年08月01
25 日至107年04月25日止共1,080日，3,317日+1,080日=4,397
26 日，扣除潤年4日，滿12年又17/365年，故被告應給付12又
27 17/365月平均工資之資遣費。

28 2.原告離職前六個月平均工資為46,735元，已如前述，則被告
29 公司依勞工退休金條例第12條規定，應給付原告資遣費為33
30 5,793元（計算式：12年又17/365年×46,735元×1/2月=28
31 1,498元）。

01 (三)提繳勞工退休金63,099元：兩造合意被告應自適用勞退新制
02 之94年7月1日起，按月為原告提繳薪資6%之勞工退休金至
03 原告在勞工保險局之退休金專戶，但因被告就原告之薪水高
04 薪低報，依勞工退休金條例第6條規定，應再提繳63,099元
05 (計算如起訴狀附表一原告勞工專戶短少提撥計算表所示，
06 本院卷一第149-152頁，並見原證10歷年勞工退休金月提繳
07 工資分級表，如本院卷一第40-48頁所示)。

08 (四)以上總計舊制資遣費73,997元+新制資遣費281,498元+提繳
09 勞工退休金63,099元=418,594元。

10 三、被告應開立非自願離職證書與原告：

11 (一)被告違反勞動基準法第14條第1項第6款：

12 1.被告因原告於勞資會議為同仁爭取權益遭降調為勤美誠品專
13 櫃店員，系爭調職命令既隱含不當動機及目的，違反勞動基
14 準法第10條之1第1項第1款規定，已如前述。受損權益部分
15 ，證人向珉君於107年10月29日庭期證稱：「原告訴訟代理
16 人問：原告調職之後，薪水差多少？證人向珉君答：薪水、
17 銷售獎金抽成都沒有變，差在職務津貼而已。原告訴訟代理
18 人問：店長的抽成會影響嗎？證人向珉君：有差。原告訴訟
19 代理人問：店長抽成指什麼？證人向珉君答：店長與銷售人
20 員抽成，就是店長抽成會多一些。」是以，被告隱含不當動
21 機之調職命令，使原告無法領取店長職務津貼以及店長抽成
22 ，造成原告權益受損。

23 2.關於被告就原告之薪水高薪低報，致有勞退儲金提撥不足問
24 題，同係違反勞動基準法第14條第1項第6款，併此敘明。

25 (二)被告公司因前揭調職處分違反勞動基準法第10條之1、第14
26 條第1項第6款，原告乃於107年4月25日發函通知被告公司自
27 4月26日起終止雙方勞動契約，則揆諸勞動基準法第19條、
28 就業保險法第25條第3項前段及同法第11條第3項規定，原告
29 自得請求開立非自願離職證明。

30 四、聲明：如主文所示。

31 貳、被告答辯略以：

01 一、原告於107年4月11日中區店長會議中，無正當理由拒絕被告
02 公司方案之執行，被告公司為求企業團隊合作，增進經營效
03 率，始將不適任店長職務之原告調職為銷售員：

04 (一)原告主張其於107年2月13日勞資會議上為爭取同仁權益而成
05 為麻煩製造者，始遭被告公司降職調薪云云。

06 (二)該次勞資會議上，檢討之重點在於被告公司2017年業績與
07 2016年相比減少近一億，衰退甚鉅，而勞方代表中針對業績
08 與年終獎金問題提出意見，資方亦逐一就各項問題回應勞方
09 。詎原告高碧鍬於上開會議中脫口而出：「公司由你們這些
10 的無能的人領導，遲早會走向毀滅的道路」，此番發言已非
11 爭取權益之言，而係涉勞動基準法第1項第2款重大侮辱行為
12 ，被告公司與會主管雖覺受辱，惟猶能體諒此係未能領取年
13 終獎金之情緒性發言，被告公司主持與會之總經理李順龍當
14 下未回應此番發言，嗣後更未予追究。再被告公司雖於2017
15 年稅後盈餘約35萬元（部分費用是靠遞延到2018年度延後攤
16 提支出才不致出現虧損），惟為回應勞方請求，資方亦願意
17 提撥21.9萬元作為全體員工年終獎金之發放，均有勞資紀錄
18 可參。

19 (三)再者，被告公司為激勵員工，更於107年4月13日進行資深及
20 績優同仁之調薪案，原告更名列調薪名單之中，顯見前開勞
21 資會議並未影響勞資雙方之和諧，更並非如原告所言為爭取
22 同仁權益而被告公司視為麻煩製造者。

23 (四)原告自2018年度第1季開始，即有無法貫徹公司政策指令之
24 徵兆，在107年4月11日由被告公司總經理李順龍主持之中區
25 店長會議上，原告又因方案執行的問題，向總經理提出負面
26 反應的回饋，更於該次會議上直接拒絕被告公司方案之執行
27 （方案略為，因被告公司中區有13家分店，而有些分店為特
28 定品牌的專賣店，例如天梭錶專賣店，而經被告公司統計出
29 年度TOP.10最佳銷售錶款，若其中有天梭錶，則由天梭錶專
30 賣店多進一點貨，讓其他分店去賣，惟若天梭專賣店若供不
31 應求，其他分店則需先將該錶款調回主店。然原告於該次會

01 議中直接斷然拒絕『若主店需要，則需將該錶款調回主店』
02 之要求，惟原告又不於會議中說出拒絕執行之理由。）是以
03 ，該次會議後，站在公司領導者之立場，若原告身為中友百
04 貨分店店長，已全然無法配合公司方案政策，且又無法說出
05 上開方案難以執行之理由，是於前開2018年第1季工作績效
06 考核表項次4—日常工作執行力之評比為0分，被告公司為求
07 企業團隊合作、增進經營效率，於107年4月25日寄發電子郵件
08 將原告調動至臺中勤美誠品分店擔任銷售員。

09 二、查本件，原告於107年4月11日中區店長會議中之情形已如前
10 述，而被告公司總經理李順龍並非不聽建言之人，係原告當
11 時斷然拒絕執行該方案時，未說明正當理由，亦似僅考量個
12 人之利益，惟站公司領導者的角度，專賣店若對於特定錶款
13 有旺盛需求，當以專賣店為優先，此乃被告公司企業團隊合
14 作，增進經營效率之重點所在。準此，原告既係擔任店長職
15 位，卻又於前開店長會議中，無正當理由拒絕公司政策指令
16 之執行，被告公司將原告調職，並無違企業經營必要性及及
17 調職之合理性與內政部調動五原則之精神，此有最高法院98
18 年度台上字第600號判決意旨參照。

19 三、原告請求應開立非自願離職書部分：

20 原告於107年4月25日後接到調職電子郵件後，原告即未再上
21 工，是被告公司於107年5月18日以勞工基準法第12條第1項
22 第6款無正當理由繼續曠工達3日之規定，終止雙方之勞動契
23 約。是以，本件係被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定
24 終止契約，非屬就業保險法第11條第1項第1款、第3項規定
25 非自願離職之情事，被告自無庸開立非自願離職證明書。對
26 原告主張金額為41萬8594元不爭執（本院卷二第85頁反面）
27 。

28 四、並聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔。

29 叁、得心證之理由：

30 一、本件經本院108年2月25日第四次言詞辯論程序，整理爭點為
31 ：原告主張，被告於107年4月24日以電子郵件通知中區陳啟

明經理要從0月0日生效的人事異動案，將原告從中友4樓流行櫃的店長，調為勤美誠品專櫃銷售員的人事措施，違反勞動基準法第10條之1第1項第1款（雇主調動工作應基於企業經營所必須，不得有不當動機及目的），故原告依照勞基法第14條第1項第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，勞工得不經預告終止契約），於107年4月26日終止勞動契約；被告辯稱該人事調動並無不當動機，被告是因107年4月11日在中區店長會議上，原告有給予總經理負面回饋，拒絕執行方案之情況，嗣後由業務經理陳啟明決定將原告調職，後來因為原告曠職3日，而在107年5月18日，由被告終止勞動契約，何者為可採？（本院卷二第85頁反面），兩造並表示就上開爭點以外部分均不爭執，同意以上開事項作為本件辯論及判決基礎，合先敘明。

二、經查：

（一）按應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報，勞工退休金條例施行細則第15條第1項亦有明文。就原告主張被告就原告之薪水高薪低報，致有勞退儲金提撥不足問題，為被告所不爭執（本院卷二第84頁反面），並有原告提出之勞工退休金月提繳工資分級表（本院卷一第40-48頁，原證10）、原告92年12月起薪資單（本院卷一第49-97頁，原證11）、原告中國信託帳戶交易明細所列薪資入帳金額（本院卷一第98-148頁，原證12）及起訴書附表一原告勞工專戶短少提撥計算表（本院卷一第149-152頁），堪以認定，該短少提撥勞退儲金之事實，業已違反勞工退休金條例之規定，且損害原告權益，屬違反勞動基準法第14條第1項第6款「雇主違反勞工法令，致有損害勞工權益」之情形，是無

01 論被告將原告調職有無正當理由，原告主張其得依照勞動基
02 準法第14條第1項第6款之規定，不經預告終止契約已屬有理
03 。

04 (二)又按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契
05 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所
06 謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
07 訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，
08 須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
09 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒
10 性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞
11 基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、
12 初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危
13 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等
14 ，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台
15 上字第2465號判決意旨參照）。兩造均表示，希望本院實質
16 就被告上開調職處分有無理由作出判斷（實則不影響判決結
17 果之認定），本院認定如下：

18 1.原告主張被告將其自中友百貨四樓流行櫃店長，調動為勤美
19 誠品專櫃銷售員（該處分擬於000年0月0日生效，然原告先
20 於107年4月25日以存證信函通知被告自同年月26日起終止僱
21 傭契約），按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約
22 定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不
23 得不當動機及目的」，勞動基準法第10條之1第1款前段定
24 有明文。系爭調職處分為被告所決定，自應由被告舉證證明
25 有必要性，然就該調職乃基於不當動機及目的，屬於對原告
26 有利之非常態事實，應由原告舉證，合先敘明。

27 2.被告答辯稱系爭調職並非因為原告在起訴狀所主張，因原告
28 107年2月13日以勞方代表身分，在勞資會議上爭取同仁權益
29 ，被告秋後算帳所致，而係因原告於107年4月11日中區店長
30 會議上，當場表示拒絕執行總經理李順龍指示之方案（方案
31 略為，因被告公司中區有13家分店，而有些分店為特定品牌

01 的專賣店，例如天梭錶專賣店，而經被告公司統計出年度
02 TOP.10最佳銷售錶款，若其中有天梭錶，則由天梭錶專賣店
03 多進一點貨，讓其他分店去賣，惟若天梭專賣店若供不應求
04 ，其他分店則需先將該錶款調回主店。然原告於該次會議中
05 直接斷然拒絕『若主店需要，則需將該錶款調回主店』之要
06 求，惟原告又不於會議中說出拒絕執行之理由），且從107
07 年第一季開始配合度不佳，為推動執行新方案之必要，而將
08 原任中友百貨4樓流行櫃店長之原告，調至勤美誠品專櫃當
09 銷售員，然查：

10 (1) 本院於107年10月29日第二次言詞辯論傳喚證人向珉君、陳
11 啟明，然該兩名證人均稱於107年4月11日並未在場見聞系爭
12 衝突，於107年12月3日第三次言詞辯論程序傳喚證人（勤美
13 誠品專櫃店長）楊正益，其證述經整理略以：

14 ①（被告訴代問：）我在勤美誠品當店長，我有參加107年4月
15 11日中區店長會議，我知道當時總經理提出一方案，由專賣
16 店進貨給其他分店來賣，公司當時目標規劃的政策，有在會
17 議上做佈達，原告當下只有稍微提出可能有部分執行上困難
18 ，之後經理有詢問有無其他參考方向。執行上困難在於，由
19 專賣店進貨給其他分店來賣，有些商品是熱賣商品，但專賣
20 店有這些庫存，可能不願意拿出來給其他分店賣，希望由公
21 司可以提出有效的方式，讓熱賣的商品可以提供給其他分店
22 賣，由公司協助處理。原告主要因為當初一直有在執行前十
23 名商品在店面流動，她主要針對庫存流動率產生實際上執行
24 困難，主要針對這個點，原告提出當下，也有其他店長附議
25 這個狀況，因為確實有可能發生，原告應不是指專賣店或分
26 店狀況，當下佈達意思應該是沒有刻意劃分專賣店或分店，
27 所有品牌都有自己想保留下來的熱賣商品，不管專賣店或分
28 店都想自己留著，如果想將熱賣商品調過來賣，會有其他店
29 不願意給貨的狀況，當下總經理就如果專賣店要將特定錶款
30 調回來，其他分店是否要配合，沒有說一個明確的方向，所
31 以原告才會提出要如何徹底執行的問題，這個是有可能發生

01 的狀況，當下總經理沒有立刻說可以或不可以，有說可能會
02 盡量協助店櫃處理，但理想的是專賣店或分店如錶款足夠的
03 狀況下，一定是會願意將錶款給出去給其他分店賣的，原告
04 當下並沒有反對，她說出這些情況，都是用案例的方式提出
05 ，如果要做調貨的動作，如果已經確定該東西是前十名的
06 商品，如果其他店不願意配合出調，公司應該如何處理，原
07 告只是提出這個疑問。會議最後，總經理有出去接電話，之
08 後是由另一位經理接續另一項說明，前面這些部分就沒有再
09 繼續接下去講。...原告沒有於107年4月11日提到專賣店只
10 能賣自己的手錶，公司政策原告覺得是可以的，但癥結點是
11 在執行上的難易度，公司執行新方案到現在，或多或少有遇
12 到原告所說的困難，店櫃確實一定有私心，會希望自己店櫃
13 會有比較好賣的錶款，以增加自己的業績。

14 ②（原告問：）當下原告說出這些時，我沒有感受到原告不願
15 意執行的情緒，當下有其他店長附議原告所提狀況，我們私
16 下都會知道有這樣的狀況，後來有其他廠商、店長也提出確
17 實也會有這樣的狀況，認為這樣的狀況可以提出來討論。當
18 原告講這些話時，我當下並沒有覺得原告是針對總經理或任
19 何一個人，我認為原告是就提出的方案去做答覆...當時在
20 （總經理）提出新方案的時候，原告有詢問公司能否從中去
21 介入我們無法調出來的手錶，請公司出面調出來給我們...
22 公司所說的前幾名的部分，專賣店商品確實有簽約的，商品
23 性會有區分，調貨部分確實會影響到售後服務，專賣店、代
24 理店主要差在專賣店賣單一品牌，代理店會有比較多品牌做
25 不同的簽約。專賣店如果是代理店沒有的品牌的話，保固、
26 售後服務部分，會變成需要再轉回去給專賣店同事處理，廠
27 商如果知道公司把商品放在沒有代理該品牌的櫃點，廠商會
28 不開心，廠商業務來時，如果發現這個狀況，會跟公司反映
29 是不適合的，因為會有合約的問題，專賣店、代理店都會簽
30 約，如果該放在那個店的品牌，是沒有簽約的品牌，會有一
31 些爭議，消費者可能會不知道這裡有賣該品牌，觀感上會有

問題。從107年4月11日店長會議到107年4月25日期間，公司要執行該品牌調轉的新方案，陸陸續續有在執行，在店長會議前就有提出前十名商品需要有一定庫存量，在會議前就有稍微佈達各品牌都可以做銷售，不只有單一品牌可以在店上做販售，只是在會議當下特別將事情說明更清楚，開完會之後，我回去會跟櫃上同仁佈達開會內容，因為跟銷售有相關，其餘同事也需要知道相關內容，跟櫃上同仁佈達開會內容，就我認知算執行的一部分，佈達完之後，櫃上同仁才會知道我們之前是單一櫃點，現在櫃上沒有販賣的品牌，也可去其他店調來賣。...公司在幫各櫃點同仁調點或降職，我只知道有些會先告知，有些不一定，通常情形督導會先通知當事者的店長，就他屬下調動的事跟店長先說明，之後再找時間去跟當事者做溝通，但執行上，有時執行時間比較倉促，就不一定會直接跟當事者做溝通公司就直接做決定，調動原因部分，基本上督導不會特別說明，除非是要調動的當事人的店長，會比較清楚實際調動的原因。店長的薪水跟獎金、抽成跟一般同仁不會一樣，店長跟一般銷售人員的薪水，店長會有額外的店長加給，所以基本上就不一樣了，抽成部分據我所知也不一樣。

③（原告訴訟代理人問：）請求提示前次筆錄的第18頁即本院卷第202頁背面關於證人陳啟明所說調度政策證詞內容部分，陳啟明說該方案還沒有開始執行，是何意思？是否中央還沒開始執行的意思？證人楊正益：當下佈達完，公司就有開始要我們執行店櫃不分品牌可以做互相轉調的動作，以增加銷售，請我們各個店長去跟下面同仁說，不一定只能限制在自己所賣的品牌裡面，且有其他店按照指示調貨來賣。

④依照證人楊正益上開證詞，原告僅係於107年4月11日中區店長會議，針對總經理佈達之新方案（就是縱使非特定品牌專賣店，也可以去向專賣店調特定品牌之熱門錶來賣，但專賣店要調回去的話，非專賣店不可拒絕），表達其在現場第一線從事銷售工作，可預見各專櫃都希望自己擁有熱門款之庫

01 存以增加銷售量，若要向專賣店調出特定品牌之熱門錶款，
02 除了有簽專屬銷售契約之問題、售後服務須由專賣店提供、
03 以及調出之後，是否能保留在自己櫃上販售，不用再調回專
04 賣店等執行細節問題，提出討論，並希望公司就該新方案執
05 行之同時，明確指示工作運作規則，以排除未來現場執行新
06 方案之障礙，避免分店之間產生衝突磨擦，並無被告所指，
07 原告當場在上開店長會議中，向總經理表達拒絕執行被告公
08 司方案之情形。

09 (2)就原告於107年第一季執行表現而言，證人向珉君於本院107
10 年10月29日第二次言詞辯論證稱（經整理）略以：

11 ①（原告訴訟代理人問：）我是擔任公司的督導，與原告是同
12 事。我負責人員監督及公司的業績，原告是我監督的，我的
13 職位是督導，以前是店長，我對原告的督導監督大概7、8年
14 左右，差不多100年時，我擔任督導，原告在業績部分都還
15 OK，管理部分對下屬比較嚴格，業績大部分都是中上，原告
16 說一，下屬不能說二，我從與部屬談話中得知。107年2月13
17 日勞資會議，我記得原告有幫員工爭取年終獎金，當下也比
18 較嚴格對我們主管說，你們這些無能的主管，再繼續帶領我
19 們，會走向毀滅的道路，可能是我們公司沒有發年終獎金的
20 問題，沒有發年終獎金是因為公司大大的虧損，沒有賺錢。
21 全省銷售額都跌，把銷售狀況表現中上的原告撤換為非店長
22 ，我是依直屬長官陳啟明經理指示的。（提示被證三精光堂
23 時計專櫃門市人員工作績效考核表，2018年第1季，中友四
24 樓精光堂流行櫃，本院卷一第179頁）在項目四部分日常工
25 作執行力，原告評分是被打0，我記得我評分是4分，這個是
26 由店長先簽，再經過我，我是4月10日簽的，如果有修改，
27 應該問在我後面的人修改的，我記得當時我是評4分，原告
28 應該是中上左右，就是我交代工作原告都有做，在這季裡面
29 ，日常工作執行力的項目，原告沒有疏失...，107年4月11
30 日中區店長會議我有出席，但是中途客人電話來，我就去接
31 電話，我有再進來，當時發生什麼事我真的不知道，開始的

五分鐘，我就離場了，離場前及進來後沒有發生事情。這一天的中區店長會議後，有一個新的銷售方案，就是說專賣店要多進貨，給其他分店賣，這個我知道，應該是TOP10的商品，專賣店可以多訂一些給其他沒有銷售的店賣，品牌有指定的銷售店，不在指定的店，就不能夠賣特定品牌的商品，以前規定很嚴格，但是景氣比較差之後，品牌放寬了，沒有那麼嚴格了，我有聽過原告拒絕執行這個方案，店長會議我人在外面，我事後聽說高店長即原告拒絕執行這方案。我是在會議後聽經理講的，原告調職之後，薪水、銷售獎金抽成都沒有變，差在職務津貼，店長的抽成也有差，店長與銷售人員抽成，就是店長抽成會多一些。

②（被告訴訟代理人問：）原告在107年2月13日勞資會議，有跟主管說你們這些無能主管的這些話，總經理李順龍對這些話當下都沒有反應，只有陳啟明經理說要不要寫在會議紀錄裡面，陳啟明當場問了二至三次說要寫在會議紀錄，但總經理一直沒有說什麼。我在跟原告談調職的事，我事前沒有被告知原告的調職是因為她在勞資會議裡面的表現，陳啟明經理指示我去調職的，沒有說原因，在我擔任督導期間，原告疏失還好，爭議部分是她對下屬的考核標準，下屬認比較不公平，認為原告評分比較低，這些是她的下屬跟我講的。

③（法官問：提示考核表）第一到六項分數都是我圈選的，其他不是，我的圈選打分數程序是在經理陳啟明之前，這張考核表，我是最初打考核的人，在我後面考核的人，一般是經理，店內的考核程序先由店長簽名，交由督導簽名，接著由經理簽名，最後交給總經理簽名蓋章。項目七與八是經理考核，督導所為的考核，經理有權限更改，第四項日常執行力，我打的是四分，第六項也有更改，我原來打五分，經理更改打為四分。依照原告直屬督導向珉君之考核，原告日常工作執行力（包含表單整理回傳、交付工作事項、積極主動性、效率、採購管理、工作分配與管理...）為四分，自難認為原告有何拒絕執行公司方案之情形。

01 (3) 證人陳啟明於第二次言詞辯論程序證述略以（經整理）：

02 ①（被告訴訟代理人問：）我是業務部的經理，擔任經理16年
03 ，前面是副理，我跟原告大概同事5年以上。在107年2月13
04 日勞資會議上，因為公司沒有賺錢，公布不發年終獎金，但
05 是勞方代表提出協商，希望爭取年終獎金，在會議中是原告
06 發言要爭取年終獎金，後來公司有發，總共提出30萬元獎金
07 分配給公司員工，勞方代表有4位，除了原告外，其餘勞方
08 代表沒有被調離職務，這4位包含原告都是店長，會議上主
09 要是原告有提說公司所要給的貨，都不是他們店想要賣的，
10 原告情緒激動，就對公司主管說，公司就是有你們這些無能
11 的領導團隊，將帶領公司走向滅亡，事後總經理沒有追究這
12 事情，總經理協調後，還是決議發30萬元的獎金，也指示將
13 對所有的員工做一個薪資的調整，就是對員工做調薪，原告
14 講的滅亡這句話，當時是紀錄在會議裡面的，只是因為這會
15 議紀錄將會給所有員工看，所以我數次詢問是否要把這句話
16 記錄進去會議紀錄，但都沒有表達意見，到最後會議結束時
17 候，我再問一次，真的要把這句話紀錄到會議紀錄，最後同
18 意不記錄進去。107年4月11日中區店長會議我沒有參加，原
19 告調職決定是我決定，總經理在4月11日的隔日，總經理有
20 抱怨他提出的一些商品的調度政策，但原告這邊有不同的看
21 法，原告覺得是不可行的方案，總經理叫我去處理這件事，
22 我去詢問其他店長，瞭解一下原因，才知道大概的內容，總
23 經理當下沒有說原告拒絕執行方案的理由，總經理說他要求
24 做一些商品的非經銷店商品的提供，調這些店去協助幫忙銷
25 售提昇業績，原告說不可行，總經理要求我去處理這件事情
26 ，總經理沒有指示要調原告的職，是這邊做出最後的決定。
27 （提示被證三考核表）總共有8項，第7、8項是我考核，有
28 修改的我有簽名，第4項是我修改過的，第1-4項是由店長及
29 督導來做考核，第5至第8是我直接做考核，但是1至4項我也
30 是有權考核，第4項原始是打四分，我修改打成0分，我修改
31 的第6、第8項，修改後，都在原本圈圈上劃線簽名，但第4

01 項沒有，因為第4項是在店長會議之後，原告提出一些意見
02 之後，我認為考核方面有需要再做調整，我重新抽出來改第
03 4項的分數重新擬定。原本考核已經打好了，但是因為中區
04 店長會議後，我才重新打分數。

05 ②（原告訴訟代理人問：）在中區店長會議裡的調度方案，原
06 告這邊是有賣精工表，沒有賣浪琴錶，公司這邊希望把一些
07 浪琴錶放到原告這邊銷售，提昇商品的銷售率，原告這邊提
08 出的是說，如果這東西調給我之後，如果之後又再把我調回
09 去，可不可以拒絕不要調回去，公司總經理這邊說不行，必
10 須可以調回去，這是我從其他店長那邊得到的訊息。因為公
11 司有非常多的品牌，會依每個店櫃去放各個品牌，有的店櫃
12 不是說全部品牌都會進去，因為品牌太多了，當時在百貨公
13 司有設置的品牌，公司希望每個商品在年度裡有個銷售額度
14 ，達到那個額度的話，才可以達到年度的這些獎金，當時是
15 為了增加銷售額度，總經理希望把這些原有的商品，原有銷
16 售的這些好賣的前幾支手錶放到櫃裡面去，讓他們增加銷售
17 ，提昇公司品牌銷售金額，也增加一些銷售的獎金，原廠有
18 的會管制，有的不會管制，這不一定，合約有的有限制，在
19 合約上會限制，如果原廠有管制的話，如果真的有銷售問題
20 的話，原廠會提醒我們，這不是同意的銷售點。當時這方案
21 還沒有開始執行，後來高小姐離開後，公司有執行，原告在
22 職當時沒有執行，因為當時還沒有給她執行。

23 ③（法官問：提示被證三考核表）得分是28分，這是管理部最
24 後統計的。原來已經打好考核，後來我再抽回來，修改第4
25 項打0分，至於總分是管理部人員最後登記統計。

26 3.整理上開三名證人所述，以及本院卷一第179頁原告107年第
27 一季考核表，於107年4月1日中區店長會議開會之前，即已
28 完成考核，且原告直屬督導向珉君就第四項日常工作執行力
29 評為四分（零分到五分），代表原告表現尚佳，且依照證人
30 楊正益之證詞，該新方案在107年4月11日中區店長會議之後
31 ，就已經向同仁佈達並開始執行（可以向專屬店調熱門錶款

來賣)，原告在會議上只有提出執行困難處並未當面表示拒絕執行，而中區經理陳啟明卻證稱其並未出席4月11日會議，也不知道會議內容，也不知道新方案在4月11日之後就開始執行，其單憑總經理107年4月12日抱怨原告有拒絕執行之情形，在沒有任何實際證據之狀況下，把已經考核完成的表單抽出，逕行將第四項改為0分，顯然欠缺依據，其憑該出於一己觀感之任意考核，作出將原告調職之處分，欠缺必要性。

4. 被告既然並未能舉證證明該調職有何必要性，從證詞可知，總經理要中區經理陳啟明去協調推動新方案，陳啟明經理之處置就是將原告考核表抽出，將第四項考核改成0分，據以作出將原告從店長調為銷售員之處分，足認原告業已舉證證明該調職有不當動機及目的，被告之處分不符合勞動基準法第10條之1第1款前段之規定，原告依照勞動基準法第14條第1項第6款之規定，不經預告，對雇主終止僱傭契約，當屬合法。

(三) 原告終止僱傭契約既屬合法，被告復不爭執請求金額之計算方式跟數額，亦有原告提出之相關證據可佐，原告主張勞動基準法第14條第4項、第17條規定請求舊制之資遣費、依照勞工退休金條例第12條第1項請求新制資遣費、勞工退休金條例第6條請求勞退金差額，共計41萬8594元，為有理由，原告依照同法第11條第3項規定請求發給非自願離職證明書亦有理由，均應准許。

肆、假執行之宣告：本判決主文第一項金額未逾50萬元，應依職權宣告假執行。

伍、結論：本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第389第1項第5款，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 4 月 15 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 蕭 一 弘

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 108 年 4 月 16 日

03 書記官 陳怡臻