臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第116號

原　　告　許金源
訴訟代理人　林育杉律師
被　　告　廣三崇光國際開發股份有限公司
法定代理人　原島榮一
訴訟代理人　游明勳

上當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109 年4 月7 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣716,022 元，及自民國108 年3 月15日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之94，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣716,022 元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國85年3 月8 日任職被告公司，擔任被告財務部收銀課副課長乙職，然擔任上開職務間，因負責帳務、人員管理職務，而知悉上級長官即訴外人謝佩娟副總經理違法濫權盜用公款等不法情事，致於102 年6 月間遭無故調職為行政部物流課副課長，改從事與原告所具電子及資訊工程專長不符之勞力繁動之工作內容，原告為保工作而隱忍，詎於108 年1 月28日，被告公司突頒布人事命令，再度將原告職務降調為行政部停車場股長，不僅完全與原告專業智識及工作經歷相悖，且非屬公司營業上之必要，又未附有任何理由及說明，核係出於被告公司高層為逼退原告以剷除舞弊遭蒐證甚或揭發之後患之不當動機及目的，為迫使原告因不堪受辱而自請離職，以達規避給付資遣費之不法目的。又該原告職務

之調降，並生調降原告工資及職級之不利結果，故被告公司該調職行為明顯違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2、3款規定，原告於108年1月29日向直屬上級長官謝佩娟提出異議未果。惟依勞基法第10-1條、第14條第1項規定，及參照最高法院105年度台上字第2212號裁判見解，被告公司在欠缺法律上正當理由下，擅將原告調職，係出於不當動機及目的，且對原告工資及相關勞動條件均有不利之變更，不符法定調動五原則，顯違反勞基法及勞動契約相關規定，原告自得不經預告終止勞動契約。

㈡原告乃於108年1月31日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並請求被告公司給付資遣費，經被告公司於108年1月31日收受該存證信函，故兩造間之勞動契約業已於108年1月31日終止。而原告離職前6個月平均每月薪資為新臺幣（下同）44,200元，依94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）實施前新、舊制資遣年資計算（舊制年資9年4個月、新制年資13年6個月又30天），原告自得請求被告公司給付資遣費677,733元；另依勞基法第16條第1、3項規定及參照臺灣士林地方法院92年度勞簡上字第14號裁判意旨，原告年資23年，被告亦應給付原告30日預告期間工資44,200元；再原告於108年應休未休特別休假計26天，依勞基法施行細則第24-1條第3款規定，被告應按日發予原告特別休假未休工資38,306元；又原告係依勞基法第14條第1項6款終止兩造間勞動契約，核屬就業保險法第11條3項規定所稱非自願離職情形，原告併得請求被告公開立非自願離職證明書。為此爰依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條例第12條第1項、勞基法第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，並類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付上開資遣費、預告工資、特別休假未休工資，共計760,239元，暨開立非自願離職證明書。

㈢並聲明：1.被告應給付原告760,239元，及自起訴狀繕本送

達翌日即108 年3 月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予原告。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則抗辯：

㈠原告離職前原擔任被告公司物流課副課長，執掌被告公司專櫃商品每天之進出貨、主導一年二次被告公司自營品大盤點，並協助資源回收及將各單位超過保存期限之各式報表運送至紙廠銷毀，暨支援假日或大檔期之館外停車場至被告公司間接送顧客之接駁車駕駛等。原告106 年度之人事考核即呈現不佳，總合分數為70分，其考評標準依被告公司人事考核實施辦法觀之，係屬「乙等2 級」，已逼近最低之丙等。惟原告不思改進，竟於107 年度被告公司1 樓「NARS」化妝品專櫃發生虧空商品事件後，因相關部門3 位主管與原告探討改進進出商品流程，且決議要求原告調整為更嚴謹之作業流程；但原告竟稱其交接前一任物流課長作業流程即如此辦理而拒絕調整，並於會議中當場突向主管咆哮，盛怒開門甩門離去。嗣原告直屬主管即訴外人游秋芹副理親自至原告部門視導，原告仍未依上開決議調整進出商品作業流程，不顧被告經營秩序，挑釁主管領導權。另原告直屬主管游秋芹副理於跨部門會議中要求原告教導其部屬盤點作業並帶領培養部屬，以利盤點作業快速正確行之，原告仍一意孤行，並於會議中稱寧可被調職降薪等語，且原告亦曾於會議中當場毀謗謝佩娟副總理盜用公款貪汙云云，故原告於107 年度人事考核總合分數僅60分，已達被告考績等級最低等之丙等，被告依經主管機關核備之工作規則第46條「從業員考核以每年人事考核表，來作為年終獎金、職務、調薪、獎勵金之考量依據」規定，暨工作規則第47條第2 、3 項「從業員有下列懲戒基準者，並有具體事證致公司受有損害應予懲戒：．．⑵妨害公司之營業者，影響公司經營秩序及安全。⑶擾亂公司風紀者，影響公司經營秩序及安全」規定，適性適所的懲戒調整原告職務為停車場股長職務。而原告職務經調整後，其

新就任之股長職階仍為停車場現場最高階職務，屬管理階層；又被告斟酌原告已任職22年，為資深幹部，每月薪資原為44,200元，決議因職等不同調整後原告每月薪資為41,500，僅調降2,700 元，依一般社會通念，未達致影響原告家計程度，純粹以利於被告企業團隊運作及增進經營效率為考量，對原告懲處乃具備合理性及必要性，未濫用處罰權利。

㈡依被告工作規則第47條第2 、3 項、第51條及107 年度人事考核實施辦法規定，足徵被告公司之考績評比與懲戒，確實有具體之規範內容及標準。另依被告107 年度人事考核實施辦法第4 點評定核決權限規定，副課長職務核決權限者為副理及經理階程，最後由被告經發會評比即可，原告107 年人事考核表「自評欄位」係被告經發會委員成員謝佩娟副總經理所繕，僅疏漏未簽章。被告年度人事考核均有確確實施依據，106 年人事考核表「評分空白」，係因原告上司游秋芹之習慣及作法，意即「同自己（指受評者）評分欄位分數」，並無草率或刻意隱匿意圖，並已慣行多年。況被告108 年1 月28日人事令公告不僅針對原告調降職務，亦有他人降調，更多屬晉升，該調職命令純以符合業務上有無必要性或合理性，並依營業必要性及考量停車場管控，參以原告專業，及原告因受懲戒調職可能蒙受生活上不利益程度，加以綜合評估結果。

㈢參照臺灣高等法院96年度勞上字第15號、94年度勞上易字第92號裁判意旨，可知並非雇主凡有違反勞基法第14條第1 項第6 款規定違反勞動契約或勞工法令時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，解釋上仍必須達違反程度重大始可。本件原告於107 年度被告公司發生1 樓「NARS」化妝品專櫃發生虧空商品事件後，拒絕配合檢討會議決議調整物流課作業流程，置被告公司營業風險於不顧，實屬違反工作規則而情節重大者；原告復於會議中突咆哮並甩門逕自離席，已嚴重擾亂被告風紀；又於直屬主管要求原告教導培養部屬，恣意稱寧可調職降薪；另無具體事證而於會議中當場

毀謗被告副總經理謝佩「盜用公司公款貪污」，對被告重要主管有重大侮辱行為…等等，種種行為嚴重違反被告工作規則情事，已達勞基法第12條第1項第2款或第4款，被告公司即得不經預告終止與原告勞動契約。且依證人游秋芹證述，可知原告已不適任原物流課主管職位，惟被告公司考量原告為資深幹部，僅於減薪調職懲戒而轉任單純停車場仍為最高階職務之股長工作，依一般社會通念，自屬合理及必要，非濫用處罰權利。若認被告調職行為有違反勞動契約或勞工法令，核其情節違反程度仍非屬重大，原告依被告違反勞基法第10條之1，並依同法第14條第1項第6款終止勞動契約，即無理由。

㈣被告雖於108年1月31日接獲原告片面終止勞動契約之存證信函，惟被告一方面認原告片面終止不合法，另一方面仍念及原告為資深幹部，遂於108年2月2日派法務游專員及停車場另一主管簡股長偕同慰留原告，惟原告於翌日仍表示不接受慰留。被告因原告早已排定108年2月份班表，況2月2日至10日為春節連續假期，仍期盼原告於休完春節連續假期後繼續上班，故未以原告違反工作規則情節嚴重，逕依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，而係於原告在2月11、12、13日連續無故曠職3日後，始於108年2月14日公告依勞基法第12條第1項第4款暨工作規則第36條第6款規定，不經預告終止與原告間之勞動契約之人事令，並以存證信函通知原告，經原告於108年2月18日收受，則依勞基法第18條第1款規定，原告自不得向被告請求加發預告期間工資及資遣費。

㈤縱認原告得不經預告終止兩造間之勞動契約係有理由，惟參照台灣高等法院91年度勞上字第26號、96年度勞上字第47號民事判決意旨，所謂預告工資係指雇主未依勞基法第16條第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告工資而言，而勞工主動對雇主表示終止勞動契約，則其如何另謀他職及其另謀他職所需之時日，應早有預估，法律既無應給予謀職假

之規定，自亦無許其比照該條項規定主張預告工資之權利。是以原告主張依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約，並類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付30日之預告工資，應無理由。

㈥並答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造經本院整理及簡化爭點，同意成立爭點整理協議如下（見本院卷第210頁、第123至125頁）：

㈠兩造不爭執事項：

1.原告自85年3月8日起任職於被告公司，並自102年6月間開始擔任行政部物流課副課長乙職。

2.被告公司108年1月28日人事令公告，自108年2月1日起將原告由物流課副課長，降調為停車場股長乙職，原告自108年2月1日起即未再前往被告公司上班。

3.原告離職前6個月平均月薪資為44,200元。

4.被告公司於106年4月間經主管機關核備之工作規則已予公告，並由原告簽收。

5.被告公司所提原告之106年、107年度人事考核表，其形式上之真正不爭執。

6.原告於108年1月31日寄發台北信義郵局第41號存證信函，以被告違法調動，違反勞基法第10-1條規定為由，依勞基法第14條規定，對被告為終止勞動契約之意思表示，經被告於同日收受該存證信函。

7.被告於108年2月15日寄發台中公益路郵局第73號存證信函，以原告無正當理由曠職3日為由，依勞基法第12條第6項規定對原告為終止勞動契約之意思表示，經原告於同年月18日收受該存證信函。

㈡兩造爭執之事項：

1.被告公司於108年1月28日公告將原告由行政部物流課副課長乙職，自108年2月1日起降調為行政部停車場股長，是否合法？

2.原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？

3.原告依勞基法第14條第4 項準用勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1 項、類推適用勞基法第16條規定，及勞基法第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1 規定，請求被告公司給付資遣費677,733 元、預告工資44,200元及特別休假未休工資38,306元，有無理由？

4.原告請求被告公司開立非自願離職證明，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠被告公司於108 年1 月28日公告將原告由行政部物流課副課長乙職，自108 年2 月1 日起降調為行政部停車場股長，是否合法？

1.按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7 條第1 款規定，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，嗣後資方如因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定者外，資方應依誠信原則為之，且為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段懲戒甚或報復勞工，有必要就雇主調職命令權加以限制，是雇主如有調動勞工之必要，應依下列原則辦理：⑴基於企業經營上所必需；⑵不得違反勞動契約；⑶對勞工薪資及其他勞動條件，未做不利之變更；⑷調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；⑸調動地點過遠，雇主應予必要協助（最高法院99年度台上字第838 號判決意旨參照）。換言之，判斷調職是否合法、正當時，應比較衡量調職所牽動之雇方利益及勞方利益，一方面須調職具有業務上之必要性，他方面須調職並無其他不當之動機或目的，且勞工所受之不利益，不得超出一般社會通念認為應忍受之不利益程度。故調職命令是否符合誠信原則或權利濫用禁止原則，亦應就雇主調職有無不當動機目的、調職命令在業務上有無必要性或合理性，以及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益程度，加以綜合考量。

2.被告於108 年1 月28日公告將原告由行政部物流課副課長乙職，自108 年2 月1 日起降調為行政部停車場股長乙節（下稱系爭調職），為兩造所不爭執。原告主張系爭調職欠缺法律上之正當理由，且對原告工資及相關勞動條件均有不利之變更，不符法定調動五原則，顯違反勞基法第10條之1 第1至3 項規定等語，為被告所否認，並抗辯原告於107 年度被告公司發生1 樓「NARS」化妝品專櫃發生虧空商品事件後，拒絕配合檢討會議決議調整物流課作業流程，置被告公司營業風險於不顧，違反工作規則而情節重大者；復於會議中突咆哮並甩門逕自離席，已嚴重擾亂被告風紀；又於直屬主管要求原告教導培養部屬，恣意稱寧可調職降薪；另無具體事證而於會議中當場毀謗被告副總經理謝佩「盜用公司公款貪污」，對被告重要主管有重大侮辱行為…等等，嚴重違反被告工作規則情節重大，且原告106 、107 年度經考核之考績等級分別為乙等2 級、丙等，故被告依工作規則第46條、第47條第2 、3 項、第51條及107 年度人事考核實施辦法規定，對原告為減薪調職懲戒乃具備合理性及必要性，未濫用處罰權利云云，並提出原告之106 、107 年度人事考核表及106 、107 年度人事考核實施辦法、工作規則為證（見本院卷第47至72頁）。

3.查依被告提出之原告106 年度人事考核表所載，就原告之「基本態度」、「團隊精神」、「領導力」、「創造力」、「工作力」、「談判力」、「同理心」、「積極度」、「協調性」、「抗壓性」等項目，個別評定之上司評定分數為「72」分、總核分數為「70」分，而在「主管指導改進之點，以作為新年度努力目標」欄位則記載：「1.在工作上有時實在很堅持己見，明明花很多時間和其溝通，最後還是依照自己的做法處理而且也不回報。2.抗壓性差，常常一點小事就覺得壓力很大，很痛苦。3.講話常常前面和後面兜不起來，感覺有記憶中斷」等語；另依原告107 年度人事考核表所載，就原告上開各項目之個別評定之上司評定分數為「63」分、

總核分數為「60」分，而在「主管指導改進之點，以作為新年度努力目標」欄位則記載：「1.每次想要多瞭解其業務，或請其教導下面的人，防衛性總是很強。2.很固執，在溝通上總需要花許多時間，易產生負面情緒，也會將這樣的情緒傳達到部門內。3.抗壓性差，總是要在發洩後才會變正常。4.僅只為了盤點課程教導下面的人這種小事，竟然可以志願被調職降階，實非一個課階所為」等語，並於「若公司工作調整時，所希望調整的部門（課）為？原因是？」欄位填載「個人負面情緒太大，相對影響部門同事成長」等語，有該106年度人事考核表及107年度人事考核表附卷可稽（見本院卷第47頁、第51頁）。

4.原告雖否認該等人事考核表之實質證明力。惟查：

①證人即原告上司游秋芹於本院證述：「（被告訴訟代理人問：原告在106年及107年度的人事考核表當中，上司的評分欄為何有一些是空白的？〈提示並告以要旨〉）被證一（即106年度人事考核表）第一評的評定者『游』字是我簽的，被證三（即107年度人事考核表）第一評的評定者『游秋芹』的印文是我蓋的，被證一及被證三個別評定欄位的『上司』欄位的分數是我評的，『自己』欄位內的分數是受考評人自己打的，我在上司欄位內如果有填寫分數的話，就是我跟受考評人自己打的分數不同的時候，我才會把分數寫上去，如果我認同受考評人自己的打的分數，我就不會在上司欄位那邊打分數，我覺得用這種方式會比較清楚，也避免我寫錯分數，所以我才會用這樣的評分方式」、「（被告訴訟代理人問：你在被證一的106年度評定分數，給原告的第一評的分數是72分，在被證三給原告第一評的分數是63分，所依據的事實及理由為何？〈提示並告以要旨〉）被證一是依據106年一整年我對原告的印象所評定出來的分數，該表格右側主管指導改進之點的欄位內所寫的三點意見都是我寫的，都是我針對原告106年表現的印象所寫的，下方未來展望部分是受考評人自己寫的。被證三我只有打63分，是因為107年

發生一件蠻重要的事情，一樓的化妝品專櫃，公司發現該化妝品專櫃小姐有侵占錢，公司在物流的地方查進出貨部分可能有問題，所以被告有找我和原告開會討論這個事情，一開始公司認為物流在進出貨沒有確實掌控，當時原告是物流的副課長，而且當時物流課也沒有課長，所以物流課的主管就是原告，原告認為不能全部歸罪在物流的身上，原告認為這個是之前就已經造成的現象，所以當天開會時，原告就跟被告公司副總謝佩娟有起衝突，是口頭的爭執，原告當時就很生氣跟謝佩娟說如果這樣的話，你就處理我好了，並且很生氣甩門出去，謝佩娟後來有追出去，因為謝佩娟認為原告態度很差，我也有追出去，我後來有追到原告，我看原告的情緒很激動，所以我就打電話叫被告公司的護理人員上來，幫助原告測量身體的狀況，那天就是如此。這件事情當天並沒有做很好的處理，謝佩娟是被告公司的副總，我是被告公司的副理，我負責物流課、顧客服務課、販賣禮券的外商課、停車場的主管，我算是原告的直屬主管，所以謝佩娟就叫我找物流課的全部人員來開會，開會時我本來是要從最基本物流課的每個人工作分配部分開始談起，但原告就直接跟我說，直接開始談論櫃位侵占的事情，所以氣氛就很差了，原告就說看公司要怎麼處理他，不要在講其他沒有用的事情，但是我是他的主管，我並不希望這樣的情形，所以再跟原告確認，我問原告你真的要我這樣跟公司作報告嗎，你是否可以給我另外一種講法，讓我可以去向公司報告，原告就很乾脆的跟我說不用，對我來講，這次的開會沒有結果，但我一定要把開會的結果呈報給公司，我跟公司呈報的就是開會的結果，就是這次的開會是失敗的沒有結果，所以後來我也被謝佩娟罵的很慘，我被證三打上司考核的時間是在107 年12月27日，我剛才說我找物流課的人來開會，是在107 年12月27日之前約一個月左右，就是因為這一次開會沒有成功沒有結果，所以考核表就是因為這次開會沒結果佔了很大的關係，我才打了被證三上司欄的分數」等語（見本院卷第202 至20

3頁）。

②證人即被告財務部、行政部副總謝佩娟亦於本院證稱：「（被告訴訟代理人問：請提示被證一〈原告106年度之人事考核表〉及被證三〈原告107年度之人事考核表〉，是何人交付予證人謝佩娟？〈法官提示被證一、被證三〉）兩個都是第一評的游秋芹交給我的」、「（被告訴訟代理人問：其評核流程為何？）第一評是原告的主管游秋芹先評完之後，會轉交人事考核表給我，我就會就我的部分去做考核，因為我是財務部、行政部的經營開發委員，所以我去做我的第二評，第二評是由員工所屬部門的經營開發委員去評的。第二評要寫總核的十項的每一項分數及加總，107年的考核表因為第一評的部分已經將考核表最右邊的欄位寫滿了，所以我就往下寫，107年考核表的『個人負面情緒．．．』這兩行字是我寫的。106年考核表的總核十項分數也是我寫的，但是沒有我特別用文字評寫的部分」等語（見本院卷第366至367頁）。

③綜合上開證人游秋芹及謝佩娟之證詞，參諸被告人事考核實施辦法第4點明訂關於副課長/課長之評定核決權限為副理/經理及經發會（見本院卷第49頁、第53頁），足認上開原告106年度人事考核表及107年度人事考核表形式上應屬真正，且為證人游秋芹及謝佩娟分別基於其等之權責範圍，就原告工作上表現所為之評定考核，所載內容自具有相當之證明力。原告主張該等人事考核表不具證明力云云，尚非可採。

5.第按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之．．．六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，勞基法第70條第6款、第7款定有明文。顯然勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經

營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處是否違法或不當，自當以上述標準作為認定之基準。而上開原告106 年度人事考核及107 年度人事考核結果，經對照被告106 、107 年度人事考核實施辦法，雖足認原告於106 年、107 年度之總核分數70分、60分，分別相當於考績評比表之乙等2 級及丙等，但觀諸該人事考核辦法第1 點明訂自我評定結果列為人事年度升遷、調薪、年終獎金、紅利分配之依據；第3 點考績評比表備考欄記載「甲等以上佔各部門（課）人員比例不得超過1/3 ，甲、乙等之項目各分為2 個級數，考績達丙等者，予以轉任亦不發放。降職或免職其年度之激勵獎金減半或酌情發給」（見本院卷第49頁、第53頁），可見該人事考核實施辦法應僅係作為被告人事年度升遷、調薪、年終獎金、紅利分配之依據。至被告頒訂之工作規則第46條雖規定：「從事員考核以每年人事考核表，來作為年終獎金、職務、調薪、獎勵金之考量依據」，然被告107 年度人事考核實施辦法及工作規則第46條規定，對於考績丙等者，是否得予調降職務？調降之職務、職等、職級？既均未具體規範，自難遽以原告107 年度考績達丙等，即認被告當然得依上開規定合法調降原告職務。

6.再被告頒訂之工作規則第47條第2、3項規定：「從業員有下列懲戒基準者，並有具體事證致公司受有損害應予懲戒：．．．⑵妨害公司之營業者，影響公司經營秩序及安全。⑶擾亂公司風紀者，影響公司經營秩序及安全。」；第51條規定：「有關獎懲之事務處理由人事部門辦理」，固堪認兩造勞動契約已約定被告於原告有符合前揭工作規則所訂應予懲戒情事時，非不得對勞動行使懲戒權。然觀諸上開工作規則第46條、第47條及第51條規定，僅記載被告得依原告人事考核表作為來年職務之考量依據，且於原告具有工作規則所訂應予懲戒事由時應予懲戒，惟就原告之考核達何項標準時，被告得予調降其職務，以及被告為職務懲戒之具體內容為何，則未具體規範，且調降職務之幅度亦未明確記載，若將該條款解釋為被告因此即享有片面調整原告職務、職等、職級之權利，豈非謂原告在此一不能預見被告何時將調整職務、職等、職級之幅度為何之情況下，均同意被告有此片面調整之權利？如此解釋，則該條款等同賦予於兩造契約締結後，被告仍有片面決定勞工職務及薪資異動之權利，此實非原告或任一理性客觀第三人於締結該勞動契約時之本意及可合理預見之範圍，亦不符勞工薪資、工作內容作為勞動契約必要之點，應得雙方同意方能調整、變更之原則。況被告系爭調職已調降原告之薪資，此為被告所自認（見本院卷第43頁），亦與被告工作規則第33條規範之從業員薪資及他勞動條件不作不利之變更不合。從而，探求當事人真意及勞動契約之本質，上開條款應解釋為被告如因原告有具體符合前揭應予懲戒事由時，具有與原告協商調整原告職務、薪資之權利，尚非即謂被告得藉詞行使懲戒權等情事，即動輒依該等工作規則片面調動原告工作或調降原告薪資，以避免雇主利用調職手段懲戒甚或報復勞工，以維勞工權益。

7.本件被告雖另抗辯原告於107年度被告公司發生1樓「NARS」化妝品專櫃發生虧空商品事件後，拒絕配合檢討會議決議調整物流課作業流程，且於會議中會議中突咆哮並甩門逕自

離席，而屬違反工作規則情節重大，其自得依上開工作規則規定，對原告行使懲戒權而為系爭調職云云。然查，被告公司107 年度發生之NARS化妝品專櫃虧空事件，乃係因該專櫃為被告公司自營櫃，自營櫃的銷售方式係被告公司買斷商品，銷售是由品牌公司聘僱的專櫃人員來銷售，所以被告公司針對商品部分都會定時、不定時的盤點，是由樓管助理、專櫃人員偕同盤點，物流課的盤點則係在每年兩次的大盤，分別在6 月底、12月底，都由物流課主持大盤，基本上物流課也會接觸到商品的盤點，NARS專櫃的虧空是利用被告公司樓管的盤點漏洞，外盒還保留，盒內商品被抽走，樓管助理盤點都是只會盤點大箱上面的紙盒內的商品，就大箱底、小盒裝內部的商品都是只有點數量，所以NARS的專櫃人員就是利用大箱底、小盒裝內部商品被抽走的漏洞來虧空，被告公司基於這樣的理由才召集所有可能接觸盤點的單位來開會等情，業據被告陳明在卷（見本院卷第308 致309 頁），且為原告所不爭執，則依被告上開陳述，堪認被告公司107 年發生之NARS化妝品專櫃虧空事件，乃係肇因於該專櫃人員利用被告公司樓管人員盤點之漏洞，並非原告職掌之物流課在進出貨作業上有所疏失所造成。雖原告於被告公司因NARS虧空事件召開之檢討會議上，有因認該虧空事件不能全數歸責於物流課，而與謝佩娟發生衝突，並甩門離去之不當行為，業據證人游秋芹證述明確（見本院卷第202 至203 頁），然針對被告公司嗣後希望原告職掌之物流課改變進出貨流程，即不能只由基層人員1 人蓋章，尚應經該基層人員上司再蓋章確認部分，原告確已做到要求物流課2 人蓋章等情，亦據證人游秋芹結證在卷（見本院卷第207 至208 頁），則被告公司NARS化妝品專櫃虧空事件既非物流課在進出貨作業上有所疏失所造成，且原告嗣後又已依被告公司針對該虧空事件所要求之物流課進出貨流程予以改變，縱原告於上開於檢討會議中與上司發生衝突，並甩門離去之行為，確屬不當，然亦難因此即認原告此部分所為，業已該當於被告工作規則第47條

第2、3款所訂「妨害公司之營業者，影響公司經營秩序及安全」、「擾亂公司風紀者，影響公司經營秩序及安全」之規定。至被告另抗辯原告於直屬主管要求其教導培養部屬，恣意稱寧可調職降薪，且無具體事證而於會議中當場毀謗被告副總經理謝佩「盜用公司公款貪污」，對被告重要主管有重大侮辱行為，違反工作規則情節重大云云，既為原告所否認，而被告就此有利於己之主張亦未能舉證已實其說，自難認被告此部分抗辯為可採。尤有甚者，被告亦自認並未有具體事證證明原告有造成被告公司之損害乙節（見本院卷第370頁），益徵原告之行為即使有所不當，但亦不符合被告工作規則第47條所訂「有具體事證致公司受有損害」之被告公司得行使懲戒權之要件，被告公司自不得據以對原告行使懲戒權而為系爭調職處分。

8.綜上所述，原告於被告公司NARS化妝品專櫃虧空事件檢討會議中，雖有與上司發生衝突，並甩門離去之不當行為，但原告此等作為，既不符被告工作規則第47條關於被告得行使懲戒權之要件，被告公司遽依工作規則第47條規定，對原告為系爭降薪調職之懲戒處分，即難認屬合法。至原告107年度人事考核結果固達考績丙等，但被告公司107年度人事考核實施辦法及工作規則第46條，就人事考核結果達丙等者，得否得予調降職務？調降之職務、職等、職級等既均未具體規範，而欠缺明確性，亦難憑以為被告對合法調降原告職務之依據；況被告將原告由物流課副課長，降調為停車場股長乙職，且減少原告每月薪資2,700元，已變更其原有工資及其他勞動條件，非屬較輕微之懲戒權行使，並與勞基法第10條之1規定，及被告公司工作規則第33條賦予被告公司對其員工調職之權限，須合於「對從業員薪資及其他勞動條件不作不利之變更」之要件不合，自非雇主固有人事調整之權限。從而，被告對原告所為系爭調職，自不符勞基法第10條之1規定及兩造之勞動契約（工作規則），而非適法。

㈡原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之

勞動契約，是否合法？

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勞動契約，勞基法第14條第1項第6款亦有明文。被告對原告所為系爭調職，已違反勞基法第10條之1規定及兩造之勞動契約（工作規則），而非適法，已如前述，則原告於108年1月31日以被告之系爭調職，違反勞基法第10條之1規定，致有損害原告權益，依勞基法第14條第1項第6款之規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，自屬合法。又兩造間之勞動契約既已經原告於108年1月31日合法終止，則被告再於108年2月15日以原告無正當理由曠職3日為由，依勞基法第12條第6項規定終止兩造間之勞動契約，自不生任何效力，併此敘明。

㈡原告依勞基法第14條第4項準用勞基法第17條、勞退條例第12條第1項、類推適用勞基法第16條規定，及勞基法第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1規定，請求被告公司給付資遣費677,733元、預告工資44,200元及特別休假未休工資38,306元，有無理由？

1.資遣費部分：

①按雇主依勞基法第16條規定終止勞動契約者，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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。又上開規定，於依勞基法第14條規定終止契約時準用之，同法第14條第4項亦有明定。次按勞工適用勞工退休金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14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件原告於108年1月31日依勞基法第14條第1項第6款之規定，不經

預告終止兩造間之勞動契約，既屬於法有據，且原告該終止勞動契約之意思表示，復已於同日到達被告，兩造間之勞動契約自已於108 年1 月31日合法發生終止之效力，則原告依上開規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。

㈡又原告之月平均薪資為44,200元，其自85年3 月8 日開始任職於被告公司至108 年1 月31日離職日止，於94年7 月1 日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為9 年4 個月（未滿1 個月者以1 個月計），舊制資遣基數為9 又1/3 ；自94年7 月1 日勞退新制施行日起之資遣年資為13年6 個月又30天，新制資遣基數為6 。新舊制資遣基數合計為15又1/3 ，原告得請求被告公司給付之資遣費為677,733 元（計算式：44,200×(15+1/3）=677,733，元以下四捨五入，下同）。是原告請求被告給付資遣費677,733 元，即屬有據，應予准許。

2.預告工資部分：

按依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或13條但書終止勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於同法第14條第1 項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟同條第4 項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有意排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推解釋之方法使之亦可請求預告工資，是自不得類推適用第17條之規定，其理甚明（臺灣高等法院99年勞上易第157 號、臺灣高等法院臺中分院103 年勞上字第26號、最高法院104 年台上字第2254號裁判要旨參照）。本件既係原告依勞基法第14條第1 項第6 款之規定不預告而終止兩造間之勞動契約，依前揭法律規定，自無從請求被告給予一個月之預告期間工資44,200元，是原告主張類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付上開預告工資及法定遲延利息，即屬無據，不應准許。

3.特別休假未休工資部分：

①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依勞基法第38條規定給予特別休假，且依勞基法第39條前段規定，特別休假工資應由雇主照給。又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。㈢勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：㈠年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。㈡契約終止：依第九條規定發給，勞基法施行細則第24條之1定有明文。

②本件原告主張其於兩造勞動契約終止時，應休未休之特別休假日數為26日等語，雖為被告所爭執，並抗辯：依被告108年2月之職員休假計畫表所載，原告在108年2月6日至9日春節期間有排定休假4日，故原告應僅餘22日特別休假云云（見本院卷第209頁）。然兩造間之勞動契約既已經原告於108年1月31日合法終止，則即使被告108年2月之職員休假計畫表原排定原告於108年2月6日至9日休假4日，亦堪認原告並未休該4日之特別休假。故原告主張其於勞動契約終止時，應休未休之特別休假為26日等語，自堪採信。則以原告離職前6個月平均月薪資為44,200元，除以30日，其日薪為1,473元（計算式：44,200÷30＝1,473），而原告於勞動契約終止時應休假未休之特別休假天數為26日，是被告應給付原告之26日特休假未休之工資為38,298元（計算式：1,473×26＝38,298）。故原告請求被告給付特別休假未休工資38,298元，自屬有據，應予准許；其餘逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

4.從而，原告依勞基法第14條第4項準用勞基法第17條、勞退

條例第12條第1項，及勞基法第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1規定，請求被告公司給付資遣費677,733元及特別休假未休工資38,289元，共計716,022元，為有理由，應予准許。其餘逾此部分之請求，即無理由，不應准許。

㈣原告請求被告公司開立非自願離職證明，有無理由？

按就業服務法第11條第3項規定，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；另勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條亦定有明文。本件兩造間之勞動契約既係經原告依勞基法第14條第1項第6款規定而為終止，符合「非自願離職」要件，依上開說明，原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書，亦屬有據。

五、從而，原告依勞基法第14條第4項準用勞基法第17條、勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1規定，請求被告給付716,022元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年3月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准許。逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、末按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之

規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。兩造雖均陳明願供擔保，分別聲請宣告假執行及免為假執行，然此部分所為宣告假執行及免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知，附此敘明。又主文第2項命被告發給非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行，原告此部分假執行之聲請於法不合，應予駁回。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，失所附麗，亦應併予駁回之。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　劉惠娟

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　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　趙振燕