臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第9號

原　　告　劉盈瑄（原名劉果樺）
訴訟代理人　洪主雯律師(法扶律師)
被　　告　友達光電股份有限公司
法定代理人　馮彥博
訴訟代理人　許凱婷

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年10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壹拾貳萬貳仟肆佰叁拾元，及自民國一百零七年十二月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應交付非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬貳仟肆佰叁拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國101 年11月20日起任職於被告友達光電股份有限公司（下稱被告公司），原告乃輕度肢體障礙之人士（因罹患脊椎側彎疾患），領有身心障礙證明，故應徵時係以身障人士之身分應徵，被告公司並因而安排毋庸負重之「雷射區」擔任電腦中控技術員，然102 年3 月間被告公司以「原告未取得雷射區認證」為由，將被告調動至「重工（rework）區」（公司內定名稱為R 區，即就有瑕疵的液晶面板重新檢測及修補），該區共有7 個站點:Clean、Bonding 、OM、乾冰機、Tuffy 、Sorter、外觀檢。調站時被告公司告知：每個人都必須學習7 個站點的工作內容，並取得7 個站點的認證，無法負重的身障人士只需要從事其中無負重站點的工作輪站，即可核發R 區的技術津貼；稽此，原告在102 年4 月取得R 區7個 站點的認證及技術津貼，當時係安排在Clean

、Bonding 、OM、乾冰機等4 個站點輪站。在102 年10月因工作負重導致鋼釘斷掉，向公司說明醫師囑咐不宜負重久站，才主要輪站「完全不用負重」的OM和乾冰機站點；然嗣後身體復原之後，被告公司再度安排Clean 和Bonding 等需久站和負重站點短時間接機。嗣於106 年間，增加跨區站點AKKON 導電粒子量測站點（也需輕度的搬箱搬片作業），總共三個主要輪站站點。

㈡詎料，自107 年4 月起，被告公司即以「根據中國醫藥大學醫師職醫評估，原告應能負重10公斤」為由，認定原告應就全部站點（包含必須負重之站點）均須輪班，才能取得認證；而原告於3 個月內僅就R 區2 個站點及AKKON 區1 個站點輪班工作，其他站點均未輪班，被告公司遂取消認證，並將原有新臺幣（下同）1,500 元工作技術津貼減少為500 元。雖經原告屢屢異議，然被告公司仍以公司政策、工作規則變更為由，拒絕發給積欠之技術津貼。原告遂於107 年8 月向被告公司提預告離職，並於107 年9 月底正式離職。嗣並向中部科學工業園區管理局提出勞資爭議調解，請求被告公司給付資遣費等，然被告公司僅同意補足其中107 年4 月至9 月之部分技術津貼6,000 元，其餘均拒絕，雙方因而調解不成立。

㈢原告請求被告給付下列款項及非自願離職證明書：

1.技術津貼部分：6,000 元。自107 年4 月至9 月，被告公司本應按月給付技術津貼1500元，卻均給付500 元，故所積欠技術津貼共6,000 元。

2.資遣費部分：116,430 元。原告自101 年11月20日起受僱，於107 年9 月30日終止僱傭關係，任職期間5 年又10月，則依勞工退休金條例第12條規定每滿1 年發給1/2 個月平均工資之資遣費之規定，本件被告公司應給付2 又11/12 個月之工資；原告每月工資為39919 元（即3 月49953 元、4 月41448 元、5 月33750 元、6 月35927 元、7 月39113 元、8 月39324 元，共計239515元，故平均工資為39919 元），

則被告依勞動基準法第14條第1 項第6 款、第4 項、同法第17條第1 項及勞工退休金條例第12條規定，應給付原告之資遣費為116,430 元。

㈣被告公司應交付非自願離職證明書予原告。勞動基準法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參就業保險法第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。則勞工因有就業保險法第11條第3 項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查本件原告係因被告公司有勞基法第14條情事而離職業如前述，其即屬就業保險法第11條第3 項規定之非自願離職，則原告依上開規定，請求被告公司開立非自願離職書應有理由。

㈤勞動基準法第14條第1 項第6 款乃規定「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。」是以，本件原告乃主張被告公司有「違反勞動契約」之情事，「勞動契約」與「工作規則」顯非相同，故被告公司徒以「工作規則」作為辯詞，實屬無理。且無論被告公司之工作規則，是否於原告受雇之時即有區分AB區之工作技術津貼，且原告否認有此規範，本件原告係主張被告公司違反勞動契約，而非工作規則。而兩造自102 年以來，均依上述相互負給付勞務、支付薪資之義務，顯見兩造間就此契約重要要素已達成共識而成立勞動契約，被告公司嗣後片面調降，即係違反勞動契約。退萬步言，被告公司之工作規則，所規範之對象乃一般身心健康之員工，然就身障特殊生之之員工並無規定，故自不應以規範身心健康員工之工作規則，來規範身障特殊生。

㈥原告提起本件訴訟並無逾越勞基法第14條第2 項所定30日除

斥期間之情事。本件被告公司直至107 年9 月原告終止契約之時，所給付之薪資中仍係調降工作技術津貼，故原告終止本件勞動契約並未逾越除斥期間。

㈦被告公司雖抗辯稱原告並未依公司「L8BCM-18-001製造部直接人員訓練及認證作業規範」（下稱系爭作業規範）規定，執行B 群組之職務內容，故調降承A 群組認證津貼500 元，並無違反公司規則云云，惟被告公司所提出之系爭規範，未曾公告、更未佈達予員工，應係臨訟製作。原告否認系爭作業規範之真正，被告公司應就此私文書證明其真正。況依據勞動基準法第70條及其施行細則第38條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後，並於事業場所內公告並印發各勞工。被告公司乃一知名之股票上市公司，倘若被告公司果有系爭作業規範，應提出公司向主管機關核備之相關文件、於事業場所內公告、印發各員工等證明，以證其確為公司於各該時期制定之相關工作規則。退步言之，縱認定有此工作規則，然自證人陳潔慧下列證詞，足徵被告公司所提系爭作業規範，不僅員工毫不知情，且公司長期以來發給工作津貼之標準及認定，亦與被告公司所提出之作業規範不符，則被告公司與包括原告在內之受雇員工，就工作津貼所達成之勞動契約，應以被告公司實際上執行、實施之技術津貼發放標準，為兩造間勞動契約內容，兩造自均應受其拘束。被告公司嗣後率以「被告公司長期內部作業疏失，才會給錯工作技術津貼」為由，逕行調降工作技術津貼，顯係規避其「違反勞動契約」責任之推諉卸責說詞，毫無足取。

㈧被告公司所提出系爭作業規範雖規定「人員連續60天未操作該認證群組機台者，取消該群組認證資格。」，然實際上主管人員所告知員工者，以及實際上執行技術津貼發放之標準

，乃只要到職後三個月內完成認證，即可取得認證津貼，亦即未曾有「人員連續60天未操作機台，即取消認證資格」之執行情形。至於被告公司提出回訓測驗，主張證人證述不實在云云，然無論係依據職業安全衛生法第32條「雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。」規定，抑或被告公司所提出之系爭作業規範第4 點規定，均可知悉，於機台操作之前，被告公司本應依法給予員工教育訓練，亦即先行以上課方式讓員工了解其所操作機台之方式、特性、以及危險性，始可令員工開始上線操作機台。是以，證人陳潔慧「知悉」如何作業，乃屬正常，然「知悉」與「有無實際操作」顯屬二件事，被告公司以「知悉」來主張「有實際操作」，自屬倒果為因之。況測驗是否通過，顯非被告公司實際上決定是否核發工作津貼之標準，否則原告相同地通過測驗，被告公司無由以「未執行操作機台」為由而調降工作津貼。又倘依被告公司抗變所稱「測驗均通過，表示有輪站過所有機台」，則原告之測驗均通過，即證原告有輪站過所有機台，然實際上兩造均不爭執原告未輪站須負重之站點機台，益證被告公司之邏輯顯與其主張自相矛盾，其抗辯自不可採。

㈨訴之聲明：⑴被告友達光電股份有限公司應給付原告12萬2430元，及自起訴狀送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。⑵被告公司應交付非自願離職證明書予原告。⑶願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告原先負責之主要站點即為完全不須負重之OM、乾冰機及OPI 站點，另於被告所屬部門異常狀況多或Clean 及Bonding 站點人員休息時提供協助（約1 小時，並非每天都由原告支援），前揭Clean 及Bonding 站點為單人作業，一片負重3.75公斤，一次搬一片，每次協助搬4 至5 片。原告於102年10月發生鋼釘斷掉事件之當下，並未告知被告所屬部門主管陳羿仲，反而是被告所屬部門副領班蔡宗哲於原告之Face

book個人網址看到原告貼文提及鋼釘固定器斷掉，主動向原告關切並調整職務內容，暫停原告協助Clean 及Bonding 站點之工作，於原告身體復原後才恢復前揭協助性質之職務。實則，被告考量原告身體狀況，自原告入職以來均提供「紅臂章」予原告於上班時配戴作為識別，其制度係針對被告員工如果屬於身心障礙等特殊生，於進入無塵室作業時須配戴紅臂章以供被告其他員工辨識，係工作中須特別關懷關心之對象，因特殊原因無法於工作時長期荷重，而應由被告所屬部門主管適時調整工作內容，及定期關心其作業及身心狀況，並須經被告維力中心立案追蹤。此外，106 年因被告所屬部門中負責AKKON 導電粒子量測站點（以下簡稱AKKON 站點）之員工生病，被告所屬部門主管便指派包含原告在內之三名員工輪替分攤AKKON 站點之工作。是原告於106 年至107 年所負責之職務內容分別為OM、乾冰機、OPI 及AKKON 站點，前揭站點均為低荷重及低久站之職務內容。

㈡被告於107 年1 月針對特殊生之工作內容進行盤點及安排職醫進行負重之評估，原告提供衛生福利部豐原醫院開立之診斷證明書（原證3 號），由被告委任之職醫（任職於中國醫藥大學附設醫院）依據該診斷證明、原告所從事之工作內容及工作環境進行綜合評估，被告於107 年1 月17日作成之「勞工健康服務執行紀錄表」之「四、改善及建議採行措施」即係依據職醫所為之記載：「目前工作為坐著的工作_ 輕度工作」、「目前不宜搬抬＞10kg物品」，及107 年2 月12日作成之「L8B 關懷訪談紀錄表」訪談內容之「工作內容及學習狀況」欄位提及：「1/17職醫評估後，規範可從事站點COF OM，SPC PCB Clean ，且不宜搬抬＞10kg之物品，期間之工作狀態是否符合規範？身體有無不適？」，原告回覆：「皆符合規範，身體無不適」。是原告主張自107 年4 月起，被告即以「根據中國醫藥大學醫師職醫評估，原告應能負重10公斤」為由，認定原告應就全部站點均須輪班，才能取得認證等節，並非事實。

㈢被告於員工入職第一天進行新人訓練時，即會以簡報方式告知員工關於公司制度及環境介紹等內容，前揭新人訓練簡報第33頁「公司制度」亦提及「工作技術津貼」，按其定義係指一般技術員須通過工作技術津貼Level 認證才會核發；另依被告系爭作業規範，第4.1.2.3.條針對「機台教育訓練認證」規定：「新進直接人員機台認證需於報到後三個月內完成（如遇產能需求而配合工作或工作調動除外）或機台release 完成後三個月內完成訓練認證程序，未通過認證同仁調降工作技術津貼，…。」，及系爭規範第4.1.3.3.條針對「重新認證」規定：「人員連續60天未操作該認證群組機台者以及孕婦產假56天，取消該群組認證資格，如需操作必須重新認證，…。」，為確保產品品質及人員作業安全，被告以明文規定員工須先取得認證始得操作機台（包含原告負責之OM、乾冰機、OPI 及AKKON 站點），原告空言泛稱被告認定原告應就全部站點輪班，才能取得認證，顯與事實不符，亦不可採。

㈣被告公司取消工作技能津貼並非因原告所稱被告要求原告應就全部站點均須輪班，才能取得認證云云，而係原告已不符合系爭規範機台教育訓練認證之規定。被告基於彈性調配員工職務內容，以因應工作不時之需的考量，向來鼓勵員工進行機台教育訓練認證。原告於102 年亦取得A 群組及B 群組之認證，依據被告所屬部門之工作技術津貼規範，取得A 群組之認證並實際上操作A 群組之所有站點即給予工作技術津貼每月500 元，取得A 群組之認證後，可進一步取得B 群組之認證，完成A 群組及B 群組之認證並實際上操作A 群組及B 群組之所有站點即給予工作技術津貼每月1,500 元。因被告考量原告未來可能會操作B 群組，因此先核發A 群組及B 群組之工作技術津貼1,500 元，嗣後經被告長期觀察後確認原告確係未實際從事B 群組之職務內容後，始於107 年4 月取消B 群組之工作技術津貼，惟被告公司考量原告之工作技術津貼已自1,500 元調降為500 元，且原告為身障人員，實

際上本無法荷重而執行A 群組之所有站點，故決定優待保留500 元之A 群組工作技術津貼。是依被告系爭作業規範第4.1.3.3.條及第4.1.2.3.條之規定，人員連續60天未操作該認證群組機台者，即取消該群組認證資格，且未通過認證之同仁將調降工作技術津貼。今原告長期未實際從事B 群組之職務內容，被告乃於107 年2 月12日約談原告告知其依據系爭規範之規定，無法從事之站點，將予以拔除B 群組認證，僅保留可從事站點之A 群組認證，亦明確告知原告工作技術津貼會依此調整，業經原告簽名表示同意，惟被告直至107 年4 月始取消原告B 群組之工作技術津貼。準此，原告陳稱其屢屢異議，然被告仍以公司政策、工作變更為由拒絕發給積欠之技術津貼云云，顯非實在。是被告評估原告實際上長期未從事B 群組之職務內容，遂於107 年4 月取消B 群組之工作技術津貼，自斯時起將原告之工作技術津貼自1,500 元整調整為500 元整，並無違反勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定。被告於107 年4 月取消原告之B 群組工作技術津貼，並無違反勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定。

㈤僱主發給勞工之各項津貼均有其特定目的或功能，而且通常必須具備特定之要件，才能夠領取該津貼（例如擔任主管職務之勞工得領取主管加給、駐外勞工得領取駐外加給等），勞工倘不具備該津貼之特定要件，企業即得取消該項津貼。另參勞動基準法第25條規定，當勞工經雇主指派至不同職務，而受領不同之工資數額，並無違反法律之規定。被告之工作技術津貼係依據工作站點之難易度、荷重程度劃分為A 、B 群組，A 群組屬於難度較低、荷重程度較低之站點，B 群組則屬於難度較高、荷重程度較高之站點，員工於取得A 、B 群組之認證後，倘僅執行A 群組之職務內容，自僅得領取500 元整之工作技術津貼，倘同時執行A 、B 群組之職務內容，即得領取1,500 元整之工作技術津貼。今原告長期未從事B 群組之職務內容，自不得領取B 群組之工作技術津貼，則原告主張「被告未經原告同意，擅自調降工作技術津貼，

係違反勞動契約」云云，自無可採。

㈥原告主張107年8月間係向被告提出非自願離職云云，顯非事實，原告稱其係「非自願離職」云云，惟原告於107年8月23日 以口頭表示終止勞動契約後，被告公司所屬部門副領班王巧嵐（下稱被告所屬部門副領班）即於107年8月30日安排離職前訪談，原告當時係詢問如何申請非自願離職，經被告公司所屬部門副領班口頭回覆原告係自願離職，並不構成非自願離職之申請條件，復經被告公司所屬HR單位再次回覆原告不符合法定資遣事由。而被告於107年8月31日再次進行離職前關懷訪談時，該員亦無提出非自願離職之訴求。甚且，被告對於非自願離職之員工於終止勞動契約時，均會要求其簽署「終止聘僱契約協議書」，然原告因屬於自願離職之員工，故於終止勞動契約時係簽署「DL人員離職申請表」，並於該離職申請表記載，依據勞動基準法第15條第2項準用同法第16條第1項於勞工自請離職時應提前預告雇主等相關規定之約定，足見原告於離職時所簽署之文件係自願離職之離職申請表；準此，原告空言泛稱係向被告提出非自願離職云云，顯不可採。

㈦縱認原告請求資遣費有理由惟原告所主張之資遣費116,430元，經被告內部試算後之數額亦不相符：原告之聘雇期間為自101年11月20日起至107年9月27日止，年資總計為5年11個月，平均薪資為35,499元（計算區間為自107年3月27日起至107年9月26日止），基於前揭條件下之資遣費用應為105,07 7元。須特別說明者，對於原告請求給付資遣費之主張，被告自始否認之。

㈧原告主張被告應給付積欠之工作技術津貼、資遣費及非自願離職證明書，並無理由。原告既已於107年8月23日以口頭終止勞動契約，兩造並於107年9月27日合意終止勞動契約，原告自不得請求給付積欠之工作技術津貼、資遣費及非自願離職證明書予原告。退步言之，縱認有「被告未經原告同意，擅自調降工作技術津貼，係違反勞動契約」之情事存在

，原告於被告取消原告B 群組之工作技術津貼斯時起，並未依照勞動基準法第14條第2 項所定30日之除斥期間內向被告為終止勞動契約之意思表示，自不發生原告得依勞動基準法第14 條 第4 項準用同法第17條請求給付資遣費之餘地。綜上，被告並未積欠工作技術津貼已如前述，且原告主張依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止與被告之勞動契約，於法不合，原告既於107 年9 月27日自請離職，並自願簽署「DL人員離職申請表」，兩造已於當日合意終止勞動契約，自不得事後向被告請求給付資遣費及非自願離職證明書。

㈨答辯聲明：⑴原告之訴駁回。⑶如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造經法院整理並協議簡化爭點，其結果如下（配合判決書之製作，於不影響爭點要旨下，依爭點論述順序整理內容或調整部分文字用語，本院卷第255-256 頁）：

㈠不爭執事項

1.就被證一至被證六、被證九之證物不爭執。

2.原告自民國101 年11月20日起受雇於被告公司。

3.原告為身心障礙特殊生，被告公司知悉原告無法從事負重工作，並提供配戴紅臂章以資辨識。

4.原告係於102 年3 月經被告公司調至R 區，R 區共有七個站點:Clean、Bonding 、OM、乾冰機、Tuffy 、Sorter、外觀檢。其中Clean 、Bonding 、Tuffy 、Sorter、外觀檢等五站點均需從事負重工作，只有OM、乾冰機二站點不需負重。一般員工須完成全部站點之機台認證，並於各站點輪站，始能取得工作技術津貼。

5.原告自102 年4 月起均按月領取工作技術津貼1500元，迄至107 年4 月遭調降技術津貼為500 元。於上開期間，原告陸續於R 區之Clean 、Bonding 、OM、乾冰機等站點及OPI 過帳區、物料區之AKKON 站點輪站，亦即未曾輪站過Tuffy 、Sorter、外觀檢等站點。

6.被告公司之107 年2 月12日L8B 關懷訪談紀錄表（被證六）

記載「因身體因素，站內可輪替站點有所限制，依公司規定，無法從事之站點，將予以拔除認證，僅保留可從事站點相關認證，津貼亦有所調降。」

7.原告於107年8月23日口頭提出離職。後兩造曾於107年10月4日於中部科學工業園區管理局進行勞資爭議調解，然調解不成立。

㈡爭執事項

1.被告公司自107年4月起至原告離職之107年9月期間將原告之工作技術津貼自1500元調降為500元，原告於107年8月23日口頭提出離職，是否逾越勞基法第14條第2項規定之除斥期間？

2.被告公司於107年4月間，以「原告因身體因素，站內可輪替站點有所限制，依公司規定，無法從事之站點，將予以拔除認證，僅保留可從事站點相關認證」為由，將原告之工作技術津貼自1500元調降為500元，嗣於本件則答辯主張「原告未實際從事B群組站點(R-SORTER、外觀檢、OPI等站點)輪站，故而調降工作技術津貼」，其調降工作津貼有無違反勞動契約？

3.承上，原告以被告公司違反勞動契約為由，終止僱傭關係並請求給付積欠之技術津貼、資遣費及非自願離職證明書，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠被告公司自107年4月起至原告離職之107年9月期間將原告之工作技術津貼自1500元調降為500元，原告於107年8月23日口頭提出離職，是否逾越勞基法第14條第2項規定之除斥期間？

按勞動基準法第14條第2項固規定：「勞工依前項第一款、第六款（即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之」。以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，

換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，三十日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年台上字第1779號民事判決參照）。查本件被告自107 年4 月起至原告離職之107 年9 月期間均僅發給原告技術津貼500 元，而依兩造勞動契約工作技術津貼應為1500元（詳如後述），被告每月均未足額發給，其違反勞動契約之行為每月反覆發生，則依前揭最高法院判決意旨，原告終止契約權仍繼續發生，其終止契約即無餘月除斥期間，合先敘明。

㈡被告公司於107 年4 月間，以「原告因身體因素，站內可輪替站點有所限制，依公司規定，無法從事之站點，將予以拔除認證，僅保留可從事站點相關認證」為由，將原告之工作技術津貼自1500元調降為500 元，嗣於本件則答辯主張「原告未實際從事B 群組站點（R-SORTER、外觀檢、OPI 等站點）輪站，故而調降工作技術津貼」，其調降工作津貼有無違反勞動契約？

1.按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之。民事訴訟法第280 條第1 項、第279 條第1 項、第3 項定有明文。查原告主張「原告係於102 年3 月經被告公司調至R 區，R 區共有七個站點:Clean、Bonding 、OM、乾冰機、Tuffy 、Sorter、外觀檢。其中Clean 、Bonding 、Tuffy 、Sorter、外觀檢等五站點均需從事負重工作，只有OM、乾冰機二站點不需負重。一般員工須完成全部站點之機台認證，並於各站點輪站，始能取得工作技術津貼。原告調至R 區時，被告公司表示因原告等身心障礙特殊

生無法負重，故於「認證」所有站點機台訓練後，只需輪站無負重站點，即可取得技術津貼1500元，原告因而於102 年4 月取得R 區機台認證，並開始按月領取工作技術津貼1500元。」之事實，業經原告於起訴狀敘明，並記載於108 年5 月24日爭點整理狀第四點。被告以108 年6 月18日答辯㈡狀第1 頁明確表示「壹、原告民事爭點整理狀第壹點所載不爭執事項，被告就此亦不爭執」【見本院訴字卷（下稱本院卷）第99頁】，且於本院言詞辯論中亦表示對於原告提出爭點整理狀之不爭執事項均不爭執（見本院卷第123 頁），應已自認此部分之事實。嗣後被告公司雖又以108 年7 月30日陳報狀翻易主張「更正為原告民事爭點整理狀第壹點所載不爭執事項第一二三五六七點，被告就此亦不爭執。」亦即對於不爭執事項第四點翻易再為爭執，然原告表示不同意（見本院卷第161 頁），依前揭法條規定，被告能證明與事實不符方能撤銷自認，否則原告無庸舉證。

2.被告雖主張系爭作業規範為工作規則，原告工作之R 區站點分為A 區B 區，需取得「認證」方能取得全部工作津貼1500元，然站點機台訓練取得認證後，尚須實際輪站所有站點方能取得津貼，若60日未曾輪站站點，應拔除認證不能核發津貼云云。惟查：

⑴按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀錄，單方制訂之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院81年度台上字第2492號、91台上字第1625號判決意旨參照）。次按勞基法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，始足當之（最高法院105 年台上字第193 號民事判決參照）。經查：

①被告雖提出系爭作業規範及被告公司網頁訓練認證查詢項目之網頁截圖（被證8 、12、13，均外放於本院卷證物袋中）

，及新人訓練簡報（被證7 見本院卷第77頁）欲證明被告內部有此工作規則並經公告。然此業經原告爭執其真正，被告並未舉證證明其真實性。

②又證人陳潔慧於本院審理中證稱：我在被告公司製造部R區擔任技術員。106 年5 月9 日到107 年11月15日起一直在R區。被告公司有做培訓，說我們有三個月認證期間，通過認證就有1500的技術津貼，沒通過就要等通過才有。據我所知是全部站點通過認可，可以上線了就可以領到這筆津貼，根本不知道認證有分A群組、B群組。原告是身心障礙員工，公司有說盡量不要讓他們負重，如果需要，我們就要盡量幫忙，他們有戴紅臂章。工作是每個人都會有主要負責的幾個項目，其他再支援，我本身沒有七個站點全部輪，我曾有一兩年是其中一些站點從來沒有去，如外觀檢、sorter比較少去；乾冰機從來沒有去，但我還是有1500元的認證。任職期間沒有看過被告公司就認證及工作津貼的工作規則，到職時帶我們的人員及同事與副領班說三個月內取得認證就可以取得工作津貼。認證是一個站點一個站點學習，有人看學習狀況如何，如果可以就會幫我們送出認證。乾冰機我從來沒有去學習，但我還是有取得認證，因全部的站點都要取得認證才能有津貼。我會登入公司網站，但不是被證12這個畫面，是去看ＥＣＳ單，ＥＣＳ單會有一些新的工作規範，如產品或用料的新資訊，網頁裡面有部門公告，我們也會每天看，部門公告的內容如中秋節活動，分紅發放等，工作事項佈達不會在那裡，是由直屬上司跟我們講等語（見本院卷第176-180頁）。

③而依證人陳潔慧上開證詞，其從未看過被告提出系爭作業規範，也根本不知道認證有分A群組、B群組，其本身沒有七個站點全部輪，但仍保有認證並領取1500元技術津貼，則被告所提系爭作業規範是否實在？縱然實在，是否確實已經使員工知悉並成為勞動契約之一部分？均仍有疑問，被告主張此為兩造勞動契約之一部分，其證明容有不足。又被告雖提

出證人陳潔慧之回訓測驗（見本院卷第269-279 頁），主張證人陳潔慧可回答乾冰機部分之問題，足見所稱未曾於乾冰機學習仍取得認證云云不可採信。然即便證人陳潔慧此部分所述不實，但關於未曾輪值各站點仍未遭拔除認證部分仍可顯示並無被告所稱60天未曾輪值站點即需拔除認證之情事。且被告亦自承因證人陳潔慧可配合A群組、B群組作業，顧及時沒有在規範期間內輪替完所有站點，仍從優保留技術津貼等語（見本院卷第265 頁），則此一作業規範竟可由被告自行決定執行或不執行，是否屬於拘束勞資雙方之工作規則，更有可議。

④由上所述，被告公司內部是否有其所稱之工作規則且已經原告默示同意成為兩造勞動契約之一部分，已難認定。

⑤退一步言，縱然有此工作規則，然工作規則係於兩造同意後為勞動契約條款之一部分，而勞動契約既為雇主及勞工雙方合意所定，則就雇主預先擬定之工作規則仍可合意排除一部或全部。查原告既為身障人士，依其身體狀況可能不適合從事需負重之工作，則被告基於體恤弱勢照顧員工之意，與原告特別約定無須從事全部站點也可保留認證，亦屬情理之常（依前所述被告也承認有的員工即使沒有輪站所有站點也可保留認證）。參以原告自102 年4 月起均按月領取工作技術津貼1500元，迄至107 年4 月調降為500 元，於上開期間，原告陸續於R 區之Clean 、Bond ing、OM、乾冰機等站點及OPI 過帳區、物料區之AKKON 站點輪站，亦即未曾輪站過Tuffy 、Sorter、外觀檢等站點，為兩造不爭執之事項，則被告自原告調至R 區後長達5 年期間沒有輪站部分站點被告仍給付全額津貼，更可見此為兩造勞動契約之一部分。是即便有此工作規則，亦不能證明前揭被告自認之事實即「原告調至R 區時，被告公司表示因原告等身心障礙特殊生無法負重，故於「認證」所有站點機台訓練後，只需輪站無負重站點，即可取得技術津貼1500元」為不實，被告撤銷自認，於法不合。

3.由上所述，被告自認「原告調至R區時，被告公司表示因原告等身心障礙特殊生無法負重，故於「認證」所有站點機台訓練後，只需輪站無負重站點，即可取得技術津貼1500元」，故此約定應為兩造勞動契約之一部分，被告片面調降工作津貼，自屬違反勞動契約。

4.被告另辯稱調降前曾告知原告並得原告同意云云。然依被告提出之L8B關懷訪談紀錄表中（見本院卷第75頁），被告人員表示「依公司規定，無法從事之站點，將予以拔除認證．．．津貼亦有所調降」，原告表示「沒問題」。是被告並未詳述要拔除之站點為何及將調降津貼若干。而依前所述，被告有關AB群組及工作津貼相關之規範並未證明為工作規則且已使員工知悉，則原告實難預料竟然會將1500元降至500元（幅度達2/3），參以調降後原告不到4個月即因此終止勞動契約，並提出勞資調解（詳如後述），更進而提起本訴，應認兩造並未達成調降津貼之合意，被告此部分辯解，亦不足採，附此敘明。

㈢承上，原告以被告公司違反勞動契約為由，終止僱傭關係並請求給付積欠之技術津貼、資遣費及非自願離職證明書，有無理由？

1.承上，被告公司確已違反勞動契約，且大幅減少原告之工作津貼，顯然影響原告權益，原告依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，自屬有據。

2.被告雖辯稱：原告於107年8月23日口頭表示終止勞動契約，離職訪談時原告表示請非自願離職，經被告所屬部門副領班表示不構成非自願離職申請條件，復經被告HR部門再次回覆不符合法定資遣事由，之後再次進行離職訪談，原告也沒有表示非自願離職。且原告簽署DL人員離職申請表（見本院卷第81頁），有預告期間之規定，顯然是依照勞動基準法勞工自請離職時應提前預告雇主之相關規定記載，故原告並非非自願離職云云。惟查：按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。查原

告於107 年8 月23日口頭表示終止勞動契約時就表示是非自願離職，為被告所不爭執（見本院卷第101 頁）。且依原告離職前107 年8 月30日之L8B 關懷訪談紀錄表（見本院卷第59頁），原告也明確表示向公司申請非自願離職。107 年8 月31日之L8B 關懷訪談紀錄表中（見本院卷第63頁），原告更明確表示「因作業站點限制，津貼調整，無法接受」等語。且原告在離職日期107 年9 月27日之前之107 年9 月13日即申請勞資爭議調解，訴求內容即為調整津貼下離職，請公司給付資遣費、非自願離職證明書等有勞資爭議調解記錄存卷可查（見本院沙司補字第1660號卷第27頁）。足見原告確實因被告調整其工作津貼被迫向被告提出離職，探究其真意，顯然係因調整津貼影響其權益故主動終止勞動契約，故原告應已依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止勞動契約。縱然原告沒有表明勞動基準法之特定條文號碼並簽署所謂DL人員離職申請表，但原告又非法律專業人士，自不能期待其提出特定之法文或辨識所簽署之離職申請表是依照自願離職之規定製作，故被告辯稱原告為自願離職，不足採信，僅能認定因兩造之協商原告願任職至107 年9 月27日始終止勞動契約。

3.原告主張其依勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定，終止兩造間之勞動契約，兩造間之勞動契約於107 年9 月27日終止等情，業如前述。本院就原告請求之各項目分述如下：

⑴短付津貼部分：被告應付原告之技術津貼為每月1500元，業經本院認定如前，但被告自107 年4 月起至107 年9 月離職時均僅付500 元，為兩造不爭執事項，則被告每月短付1000元共計6 個月，應再給付原告6000元，原告此部分請求，應予准許。

⑵資遣費部分：

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。勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。本件原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定合法終止勞動契約，自得依上開規定請求被告給付資遣費。再依勞動基準法第2 條第4 款前段之規定，平均工資乃計算事由發生當日前6 個月內所得之工資總額，除以該期間之總日數所得之金額，又上開期間如有特殊事由自應不予計入。查原告自107 年3 至9 月薪資單應領薪資為3 月49,953元、4 月41,448元、5 月33,750元、6 月35,927元、7 月39,113元、8 月39,324元，共計239,515元（4 至8 月薪資應加計應發之工作技術津貼差額1000元），故離職前6 個月平均工資為39,919元。而原告自101 年11月20日起受僱，於107 年9 月27日終止僱傭關係，任職期間5 年又10月，則依勞工退休金條例第12條規定每滿1 年發給1/2 個月平均工資之資遣費之規定，本件被告公司應給付2 又11/ 12個月之工資(1/2*5+10/12*1/2=2 又11/12)，準此依勞工退休金條例第12條規定計算，被告應給付原告之資遣費應為116,430 元（計算式：39,919X2又11/12=116,430 ），原告請求被告給付此部分資遣費，應屬有據。被告雖辯稱原告平均薪資僅35,499元，資遣費應為105,077 元，但並未提出任何證據以資佐證，不足採信。

⑶離職證明書：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，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第25條第3 項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」又同法第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」。查系爭勞動契約係由原告於依勞基法第14條第1 項第6 款之規定合法於107 年9 月27日終止

，已如前述，原告離職即符合就業保險法第11條第3 項所稱之「非自願離職」，是其請求被告發給非自願離職之證明，洵屬有據。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229 條第1 、2 項定有明文。再按遲延之債務，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。而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5 。經查：就短付工資部分，因原告為月薪制勞工，津貼應於每月發薪日發給，此為有確定期限之給付，自發薪日次日起即負遲延責任。就資遣費部分，核屬無確定期限之給付，應自受催告時起遲延責任，原告退而統一請求自起訴狀繕本送達翌日即107 年12月8 日（送達證書見本院沙司補字第1660號卷第41頁）起算遲延利息，亦有理由。

六、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，勞動基準法、勞工退休金條例、就業保險法之法律規定，請求：㈠被告應給付原告122,430 元（6,000+ 116,430=12 2,430 ），及自107 年12月8 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應發給非自願離職證明書予原告。為有理由，應予准許。

七、本判決主文第一項所命給付金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389 條第1 項第5 款規定依職權宣告假執行；並依被告聲請准供相當擔保金後，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　22　　日

勞工法庭　　法　官　王奕勛

上正本照原本作成。

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　　11　　月　　22　　日

書記官　顏督訓