臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第80號

原　　告　張沁華
訴訟代理人　劉硯田律師
被　　告　山富國際旅行社股份有限公司
法定代理人　陳國森
訴訟代理人　葉立宸

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國（下同）110 年7月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）25萬1,900 元及自110 年5月18日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。
二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
三、原告其餘之訴駁回。
四、訴訟費用5,870 元，由被告負擔。
五、本判決第1 項所命給付得假執行；但被告如以25萬1,900 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊受僱於被告公司，因新冠肺炎疫情關係，被告公司片面減薪，依勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款規定，終止兩造間之勞動契約關係，請求給付資遣費23萬4,000 元、特別休假應休未休工資及誤認曠職扣薪半日工資2 萬2,100 元、110 年1 、2 月份積欠工資1 萬元，另應發給非自願離職證明書。並聲明：1.被告應給付原告26萬6,100 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；2.被告應開立非自願離職證明書予原告。
二、被告抗辯：依伊公司薪資管理辦法第5 條「薪資調整原則」第1 點規定，公司得視營運獲利情形，財務狀況、同業行情及員工個人考核表現，對全部或部分員工作薪資之調整，伊公司於110 年1 月1 日本應將原告工資調降5,000 元，變成3 萬4,000 元，因作業疏忽誤調為3 萬2,000 元，但事後已補發，原告不得依勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款規定

，終止兩造間之勞動契約關係，其請求給付資遣費、發給非自願離職證明書，當無理由，況已逾30日除斥期間；原告上班至110 年3 月12日，特別休假應休未休工資已發給。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告自82年3月11日起受僱於被告公司，任職在位於高雄市○○區○○○路○○號10樓之高雄分公司，擔任會計，109年7月前之工資原為每月4萬7,600元，因疫情影響，7月起之工資調降為每月3萬9,000元。

2.被告公司於110 年1 月，希望將原告工資調降為每月3 萬2,000 元，但為原告所不同意。

3.被告公司於110 年1 月原給付工資3 萬2,000 元，經原告詢問後，被告公司再補發每月2,000 元予原告。

4.原告在被告公司提供勞務至110 年2 月底或同年3 月12日，最後之工資被告公司仍發給每月3 萬4,000 元。

5.原告於110 年2 月9 日寄發存證信函，以110 年1 月份薪資短少為由，依勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款規定，通知被告公司終止勞動契約關係，被告公司於110 年2 月17日接獲此存證信函。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.被告公司可否依其公司薪資管理辦法第5 條規定片面決定對原告為減薪之工作條件變動，及原告得否請求被告公司給付資遣費：

A.在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則；勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制

規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部；雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工，此有最高法院88年度台上字第1696號民事裁判要旨可資參照。

B.被告就其辯稱公司薪資管理辦法第5條「薪資調整原則」第1點規定：「公司得視營運獲利情形，財務狀況、同業行情及員工個人考核表現，對全部或部分員工作薪資之調整」之事實，已提出該管理辦法為證（見本院卷第123至129頁），且為原告所不爭執，雖堪信為真實。然上開規定之所謂「薪資調整」，並未具體說明調整內容，是在工作規則制訂時，尚難要求勞工可對該工作規則之規定為反對之表示，而應在雇主就薪資為具體調整時，准許勞工為反對之表示，以符合勞動基準法第1條所揭示「保障勞工權益」之立法目的。

C.兩造不爭執原告109年7月前之工資原為每月4萬7,600元，因疫情影響，7月起之工資調降為每月3萬9,000元，被告公司於110年1月，希望將原告工資再調降為每月3萬4,000元，但為原告所不同意（見兩造不爭執事項1.、2.、3.，被告公司辯稱原先欲調降為3元2,000部分屬作業疏忽，事後已補發2,000元，此為原告所不爭執，堪信為真實）。而工資為勞工提供勞務之對價，如果可由雇主自行決定勞工工資之金額，顯不合「保障勞工權益」之勞動基準法立法目的，更何況，因新冠肺炎所造成之大環境蕭條，此本為雇主經營上所需承擔之風險，且政府在疫情期間，對遭遇經營困境之企業，亦已有諸多之補助措施，故認除非在獲得勞工同意之情況下，雇主並不得以疫情影響片面調降勞工之工資。從而，本件原告既已反對第2次工資調降，且雇主片面之工資調降，亦難視為合理之經營模式，當應認該工資調降不生效力，原告之每月工資仍維持在3萬9,000元。被告公司在110年1月以後，既然每月僅給付3萬4,000元工資予原告（見兩造不爭執事項3.），則原告依勞動基準法第14條第1

項第5、6款規定（「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」），終止兩造間之勞動契約關係，即應認於法有據。

D.勞動基準法第17條雇主終止勞動契約應發給勞工資遣費之規定，於勞工依同法第14條規定終止勞動契約時準用之，此觀同法第14條第4項即明。而兩造不爭執原告自82年3月11日起受僱於被告公司，自109年7月起工資調降為每月3萬9,000元，直至兩造勞動契約關係終止時為止（再次調降不生效力），是原告之平均工資當為3萬9,000元，則原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，主張被告公司應發給6個月資遣費23萬4,000元（39,000×6＝234,000），經核即無不合，且該計算亦為被告公司所不爭執（僅爭執應否發給），自堪信為真實。則原告得請求被告公司給付資遣費23萬4,000元，甚為明確。至被告公司雖辯稱原告終止勞動契約時已逾30日除斥期間，然勞動基準法第14條第2項固規定：「勞工依前項第1款、第6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，30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，此有最高法院92年度台上字第1779號裁判要旨可資參照；本件被告公司既至兩造勞動契約關係終止時，仍未經同意即將原告工資予以調降，原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約之權利，當未因超過除斥期間而不得行使，併此敘明。

2.原告得否請求被告公司給付特別休假應休未休工資及誤認曠職扣薪半日工資：

A.兩造不爭執原告於110年2月9日寄發存證信函，以110年1月份薪資短少為由，依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，通知被告公司終止勞動契約關係，被告公司於110年2月17日接獲此存證信函（見兩造不爭執事項5.），但兩造亦不爭執原告仍工作至110年3月12日（見本院卷第142頁言詞辯論筆錄），而被告辯稱已以每月3萬4,000元工資計算，於110年4月7日給付同年3月份工資時，一併給付原告同年3月11日前之13.5日特別休假應休未休工資，及同年3月12日起新一年之30日特別休假應休未休工資予原告之事實，已提出薪資條1份為證（見本院卷第133頁），且為原告所不爭執（見本院卷第142頁言詞辯論筆錄），堪信為真實，則原告可請求之特別休假應休未休工資，當以調降工資之5,000元除以30日，再乘以43.5日計算，為7,250元。

B.原告主張109年11月1日例假日前往公司值班半日，同年11月5日除以上開值班補休半日外，另申請半日特別休假，而被告公司以其全日上下班均未打卡，記曠職半日扣薪650元之事實，已提出薪資條、溝通之電子郵件、假日值班規定及相關注意事項、出勤紀錄表各1份為證（見本院卷第47頁、第61至67頁、第77頁），經核大致相符，且為被告公司所不爭執，堪信為真實，則原告主張得請求給付該被扣薪之工資650元，應認於法有據。

3.原告得否請求被告公司給付110年1、2月份積欠工資及其金額：

如上所述，被告公司不得擅自調降原告工資，則被告公司以其擅自調降之工資金額為準，給付原告110年1、2月工資部分，當認不足其調降每月工資金額之2倍，即1萬元（【39,000－34,000】x 2 ＝10,000），原告自得請求被告公司給付上開不足之1萬元。

4.原告得否請求被告公司發給非自願離職證明書：

就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第

13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。而本件原告既符合勞動基準法第14條第1項第5、6款之離職規定，則原告主張其得請求被告公司發給非自願離職證明書，當屬於法有據。

五、綜上所述，原告得請求被告公司給付資遣費23萬4,000元、特別休假應休未休工資7,250元、誤認曠職扣薪650元、110年1、2月工資差額1萬元，合計25萬1,900元，及上開金額自起訴狀繕本送達翌日即110年5月18日（見本院卷第91頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5％計算之法定遲延利息，並得請求被告公司發給非自願離職證明書，上開請求於法有據，應予准許，超過上開範圍之請求，於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部分除開立非自願離職證明書以外，屬勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，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，宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　11　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

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　　110　　年　　8　　月　　11　　日

書記官　洪光耀