

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第6號

上訴人 名軒開發股份有限公司

法定代理人 吳泓瑩

訴訟代理人 盧明軒律師

複代理人 張祺羚律師

訴訟代理人 許莉蓁

吳泓志

被上訴人 蕭佳琪

訴訟代理人 陳豪杉律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於民國112年3月30日本院111年度勞簡字第92號第一審判決，提起上訴，本院於民國113年7月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人自民國(下同)100年8月1日起受僱於上訴人，於000年0月間擔任業務部課長，月薪新臺幣(下同)5萬元，負責管理上訴人所銷售建案之業務行銷事務，嗣於111年1月12日被上訴人之業務部經理許莉蓁及人事部副理黃桂芬以被上訴人不能勝任工作為由，要求被上訴人自請離職，或須同意上訴人對其為降職及降薪1萬8,000元之處分，並要求被上訴人須簽署「自願離職申請書」或「懲處同意書」，被上訴人未同意其等之上開要求，上訴人竟於111年1月19日對被上訴人為降級之處分，並於111年2月發薪時再按原職與降職後之在職天數比例降薪5,000元，已屬對被

上訴人工資及其他勞動條件作出不利之變更，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2款規定，且有未依勞動契約給付工資報酬之違法，被上訴人遂於111年2月7日發函以上訴人違反勞基法第14條第1項第5、6款規定（起訴狀誤為第4款）為由終止勞動契約，並依同條第4項準用第17條規定請求上訴人給付資遣費26萬2,500元，爰依勞基法第14條第4項、第17條規定提起本件訴訟等語，並聲明：(一)上訴人應給付被上訴人26萬2,500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。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以：

(一)兩造係於100年8月1日簽署聘僱契約書（下稱系爭契約），依照系爭契約第6條被上訴人在職期間應遵守上訴人訂立之人事管理規章，詎被上訴人於擔任業務部課長期間，因服務態度惡劣屢遭客戶投訴、怠惰處理廠商請款事宜、利用職務之便遲到早退、未確實刷卡，且假借職務之便向廠商要求飲食招待後、又重複向公司請領伙食費，已然違反上訴人工作規則第42條第4項規定，上訴人係依該規定將被上訴人為降級之處分並依比例降薪，就被上訴人上開違反工作規則行為說明如下：

1. 服務態度惡劣屢遭客戶投訴部分，係指被上訴人於110年4月起銷售夏卡爾建案時，多次遭客戶投訴接洽之態度不佳、未能順利處理購屋貸款等事宜，且於110年8月另遭其他建案之客戶投訴遭被上訴人言語羞辱、雙方更於銷售中心互相對罵，且經上訴人於110年7月1日年中、110年底給予C等普通之考評，核屬評價為較差之工作狀況，顯已違反系爭契約第5條、工作規則第42條第4項第4款規定。
2. 怠惰處理廠商請款事宜部分，係指被上訴人曾於000年00月間處理名軒富麗建案、名軒海樂地建案時，遲未將訴外人新力天廣告股份有限公司（下稱新力天公司）、寶穎廣告股份有限公司之相關請款資料送至上訴人審核，以致該等廣告公

01 司無法及時獲得款項，且於新力天公司請款時更向其暗示應
02 提供飲食招待始願意配合辦理，顯已違反工作規則第3條、
03 第42條第4項第4款規定。

04 3. 利用職務之便遲到早退、未確實刷卡部分，係因被上訴人於
05 111年1月6日假借水電費繳費單遺失為由外出，於公司差勤
06 系統填寫「16：30～17：30期間公出」，然調閱電梯監視器
07 影像後發現，被上訴人早於當日15時47分許即已離開公司，
08 足見被上訴人有早退之情況，且經閱覽被上訴人110年1月至
09 111年2月7日之考勤明細表，被上訴人未刷卡狀況累積1次、
10 未帶卡狀況累積2次、遲到9次，顯已違反工作規則第40條、
11 第42條第4項第10款規定。

12 4. 假借職務之便向廠商要求飲食招待後，又重複向公司請領伙
13 食費部分，係因依上訴人所定之國內出差辦法第3條規定，
14 課長膳食費為早餐60元、午餐100元、晚餐100元，且按餐數
15 支給，受招待者不可支領，被上訴人於處理夏卡爾建案時，
16 曾於110年5月28日、6月4日、6月10日、6月17日、6月26
17 日、7月7日向合作廠商即訴外人甲桂林廣告股份有限公司
18 （下稱甲桂林公司）請求支付正餐、下午茶等伙食費，被上
19 訴人竟仍向上訴人重複請求支領上開日期之膳食費，顯已違
20 反工作規則第42條第4項第9款規定，並已構成工作規則第12
21 條第1項第12、13款之解雇事由。

22 (二)上訴人係因被上訴人於受雇期間存有上開違反系爭契約、工
23 作規則之情況，因而於111年1月19日對被上訴人為降職為課
24 員即降級2等之處分，依規定應調降6,000元薪資，然顧及被
25 上訴人過去之付出，遂於111年2月5日發薪日僅將被上訴人
26 薪資按比例調降5,000元，且降級後被上訴人身為課員，無
27 須管理下屬、直接應對廠商及客戶，被上訴人對課員之工作
28 內容亦屬熟悉而無不能勝任之情況，是以上開降級調薪處
29 分，並未對勞工之工資及其他勞動條件作出不利之變更，並
30 無違反勞基法第10條之1第2款規定，亦無勞基法第14條第1
31 項第5、6款所定之情況，系爭契約係因上訴人尊重被上訴人

於111年2月7日發函為離職之意思表示，而於翌日（即111年2月8日）經上訴人同意後合意終止。被上訴人主張係依勞基法第14條第1項規定未經預告終止契約、並依同條第4項準用第17條規定請求資遣費，難認有理等語，資為抗辯。

三、原審判令上訴人應給付被上訴人26萬2500元及自111年4月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。上訴人提起上訴，並聲明：原判決廢棄。被上訴人第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項（見112年9月26日筆錄，本院卷第91至100頁）：

（一）被上訴人自100年8月1日起受雇於上訴人，自108年7月1日起擔任業務課長，自110年7月1日起月薪5萬元，有被證2之聘僱契約書、上訴人答辯狀為憑（見原審卷1第206、245頁）

（二）上訴人於111年1月19日以被上訴人擅離職守、虛偽造假考勤資料、作業不合規定、違反公司人事規章等事由，將被上訴人降級處分調降為課員，調降月薪為4萬5千元，有原證2公告及薪資單、被證23之公告可按（見原審卷1第27-31、195頁）。

（三）被上訴人於111年2月7日因上訴人懲處降職降薪等違反勞基法第10條之1、未給付工資報酬為由，依據勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，請求上訴人給付資遣費，上訴人於111年2月8日收受該函文，被上訴人於111年2月8日離職，有原證4及被證25存證信函可按（見原審卷1第35-37、199-200頁）。

（四）被證1之工作規則、被證13之考勤刷卡施行細則、被證19之國內出差辦法為真正（見原審卷1第105-124、159-160、181-182頁）。

（五）被上訴人於110年月中、年終考績評等為C，有被證8之績效評核表可按（見原審卷1第147頁）。

（六）被證10之對話為真正，顯示被上訴人於公共群組要求廠商請吃點心或飲料（見原審卷1第151-155頁）。

01 (七)上訴人於111年1月6日於下午3時47分外出洽公，卻請假時間
02 為下午4時30分起至5時30分止，有被證14之請假紀錄及被證
03 15之照片可按（見原審卷1第161-163頁）。

04 (八)被證18之考勤明細表、被證20之支出證明單、被證21之報銷
05 清單為真正（見原審卷第169-180、183-192頁）。

06 (九)被上訴人申請勞資爭議調解，於111年1月24日調解不成立，
07 有被證24之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見原審卷1
08 第197頁）。

09 (十)如被上訴人終止勞動契約有理由，被上訴人得請求之資遣費
10 為26萬2500元（見原審卷3第53頁）。

11 五、本件爭點為：被上訴人以上訴人降職減薪違反勞基法第10條
12 之1、未給付工作報酬為由，依據勞基法第14條第1項第5、6
13 款之規定終止勞動契約，並請求資遣費，是否有理由？茲分
14 述如下：

15 (一)上訴人主張被上訴人有如附表所示之事實，為被上訴人所不
16 爭執，並經以下證人證述如下：

17 1. 就附表編號1之事由：經證人許莉蓁即被上訴人主管於本院審
18 理時證述：「（法官問：被上訴人於110年4月擔任台中美好莊
19 園-夏卡爾建案之銷售人員，多次遭客戶投訴態度不佳，被
20 上訴人蕭佳琪表示對於被客戶投訴乙事並不知情，你是否當
21 時有約談被上訴人？於何時、何地進行約談？有無其他人在
22 場？）有，被上訴人蕭佳琪當下是跟客戶當場吵架，所以不
23 可能不知情，當時我的人有五股辦公室，我請人事主管約談
24 被上訴人蕭佳琪，地點在五股的辦公室會議室，我記得是事
25 發當天後五天之內。吵架內容是客戶質疑被上訴人蕭佳琪把
26 客戶約看交屋前驗屋的時間擅自取消，一般處理是跟客戶道
27 歉，因為客戶已經到現場，並與客戶約同一天的其他時間到
28 現場驗屋，但被上訴人蕭佳琪是直接跟客戶起爭執，稱客戶
29 沒有約就是沒有約，取消的不是他，是別人；客戶會堅稱自
30 己有約，因為這案主辦是被上訴人蕭佳琪，故判斷大部分是
31 被上訴人蕭佳琪的問題。這件事我有要求被上訴人蕭佳琪寫

書面報告，但被上訴人蕭佳琪堅持自己處理方式沒有錯，我詢問如果時間倒轉再來一次，被上訴人蕭佳琪會如何處理，被上訴人蕭佳琪稱還是會客戶堅持到底，被上訴人蕭佳琪希望教育客戶如果沒有約，就是不能來。」「(法官問:如果客戶確實沒有約來驗屋的時間，或突然要來驗屋，那被上訴人處理的流程有沒有書面的工作規則或書面的流程，還是任憑主辦人員主觀的講法處理?)依公司慣例，一定有約時間而遺漏的部分，當下需說明公司的原則，這是還是要先客戶瞭解需要事先預約的，如果沒有辦法依客戶的時間讓客戶驗屋，但是客戶已經來了，當天還是會讓客戶完成驗屋的程序，這個我們在驗屋前會跟員工做口頭的問答訓練，但我們沒有書面的工作流程資料。一般約驗屋，我們會發通知給客戶給予一個特定時間，客戶如果在該特定時間沒有辦法到場，會打電話進來跟承辦人員改約其他時間，都是口頭約定，沒有紀錄。」。(見本院卷第156頁、113年1月23日筆錄)

2. 就附表編號3之事實:經證人許莉蓁於本院審理時證述:「(法官問:被上訴人蕭佳琪另又於110年8月29日擔任桃園夢想家之交屋事宜，再次遭客戶投訴態度不佳、勢利眼等，你是否記得當時如何處理此等投訴?是否有約談被上訴人蕭佳琪?於何時、何地進行約談?有無其他人在場?) 1. 我記得是住戶寫電子郵件到公司的客服信箱，我轉發給被上訴人蕭佳琪，內容就是指被上訴人態度不好、勢利眼，好像在打量客戶，看不起他。(提示被證7第2頁-原審卷一第145頁)客戶的電子郵件有稱被上訴人「你一個人喔?」，並過份詢問跨越私領域的內容，驗屋簽收後，被上訴人還向客戶稱「借你裝潢，不是借你住」，而且，在當場大聲曝露客戶財力。2. 有，客戶反應後五到七天內有約談被上訴人蕭佳琪到五股辦公室，這次人事主管沒有參加，只有我與被上訴人。被上訴人蕭佳琪覺得還好，沒事。我說這已經嚴重公司形象，被上訴人沒有要修正態度的意思，覺得這樣的處理方式沒錯。對

01 於客戶方面沒有說太多。」等語（見本院卷第157頁、113年
02 1月23日筆錄）

03 3. 就附表編號6之事實：證人許莉蓁於本院審理時證述：「（法官
04 問：被上訴人蕭佳琪於111年1月6日以補印水電費請假（請假
05 時間為下午4時30分至5時30分）卻提早至同日下午3時47分
06 即外出，被上訴人蕭佳琪表示時間係誤打，隔日有要求改
07 打，是否有此一情事？被上訴人蕭佳琪此一行為是否為「擅
08 離職守」及「矇騙上司、偽造考勤資料」？）1. 沒有。2.
09 是。而且這不是請假，系統上是公出，需要如實填寫。」等
10 語（見本院卷第160頁、113年1月23日筆錄）。

11 4. 就附表編號4、5之事實：經證人謝震輝即新力天廣告公司業
12 務經理於本院審理時證述：「（法官問：你是否認識L I N E
13 名稱「蕭佳琪」稱：「@謝震輝」@杰這張訂單真的很扯是那
14 招」、「@杰是不是要送點心」、「還要送飲料」以及「收
15 小訂可以錯二次」你覺得是什麼意思？（提示原審卷1第271
16 -272頁）我們送客戶的訂單給上訴人的時候會發生錯誤，我
17 們需要蓋章，有漏蓋印章，現場沒有發現，就以上的這個意
18 思是要跟我的下屬副專要飲料跟點心，如果代銷合約有錯的
19 話，會被扣錢，就是行政疏失費，L I N E的對話意思很明
20 顯，就是被上訴人不扣行政疏失費，但要送飲料跟點心。」

21 「（法官問：這是業界很正常的習慣？行政疏失扣錢，要看業
22 主的行政態度，大部分比較寬鬆，合約是制式的，但不會因
23 為小錯就扣錢，我們與行政業主相處的時候，如果好相處，
24 大部分不會扣，送飲料點心，在業規裡，大部分都有，如果
25 不好相處，就每次去的話就一定要送飲料跟點心，行政程序
26 才會比較流暢。」「有次送請款文件上去，業主是我們於每
27 月5 日備齊文件請款，超過5 日會影響到25日收款，有次到
28 了10日後我一直問請款為何沒有過，被上訴人回答還在處
29 理，已經超過10日請款時間了，我去找上訴人公司的證人許
30 莉蓁協理，我說文件卡在被上訴人那邊，請協理幫忙，協理
31 才幫我處理，協理說不要再送飲料了，上訴人公司沒有這個

01 文化，所以我們公司後來才沒有送，我有去詢問是被上訴人
02 不太好相處，雖然許協理說不要送，我還是放在一樓櫃檯，
03 由被上訴人蕭佳琪自己去拿，但從那次許協理說公司沒有送
04 飲料的文化之後，我才沒有再送飲料。」「（法官問：108年
05 到110年，送多少次給被上訴人蕭佳琪？）其實不多，不是
06 只有送被上訴人，是全公司，我們以前習慣是全公司份量送
07 上去。送被上訴人蕭佳琪的次數不到10次，有主動，也有被
08 動。一開始我們沒有主動送飲料，是被上訴人要了之後，之
09 後每次我們去都主動送，送了5 到10次，就是因為請款時被
10 許協理發現了，才沒有送。」「（法官問：你是否認為被上
11 訴人蕭佳琪有意在刁難LINE名稱「杰」的同仁申請請
12 款，並暗示、要求你們請點心及飲料？）要飲料的都是
13 「杰」的對話，是「杰」把對話給我看，我下達指令要求
14 「杰」每次去都要送飲料，我認為被上訴人確實是暗示我要
15 用刁難的方式要求我送飲料。這是一種文化，我沒有覺得好
16 或不好，這是公司的零用金支出。」「（法官問：你是否知
17 悉後續這次的請款資料，最終是由誰處理完成的？）後來是
18 許莉蓁協理幫我催之後才完成。」「（被上訴人訴訟代理人
19 問：這種對話，你認為有沒有可能只是開玩笑？）我們不會
20 認為業主跟我要東西是開玩笑，我們都會當成正式，因為對
21 方是我們的業主。」「（法官問：後來有送飲料嗎？）只要對
22 方有開口，我們幾乎都會送。」「（被上訴人訴訟代理人：
23 被上訴人有講過多少次暗示你們公司送飲料？）我記得是一
24 次到現場點飲料，我給了飲料清單是清心福全或50嵐，我印
25 象深刻的原因，是因為被上訴人蕭佳琪點了很貴的飲料，是
26 一家剛熱門的紅茶店，是一杯一百多元的飲料。我印象中是
27 LINE一次，現場一次。」「（被上訴人訴訟代理人問：現
28 場那次，是你主動拿飲料清單給被上訴人選擇嗎？被上訴人
29 要求點飲料，我提供他清單。」等語（見本院卷第165-170
30 頁）。並經證人許莉蓁於本院審理時證述：「（法官問：新力
31 天公司於111年1月3日將請款資料交給上訴人蕭佳琪後，遲

01 至111年1月10日仍未處理，後續的處理是否由你代被上訴人
02 蕭佳琪處理？如何處理？）1. 是。2. 我接到廠商通知後，當
03 天處理完，我處理完才跟被上訴人蕭佳琪講，當天他請假，
04 我用LINE跟他講，被上訴人蕭佳琪說對方廣告預算沒有
05 補齊，但該案沒有要求廣告預算案補齊後才能放款。我問被
06 上訴人怎麼沒有處理，他說缺件。我問他可能也不會答案，
07 因為被上訴人就會說是對方缺件。」等語（見本院卷第159
08 頁），二人證詞互核相符。

- 09 5. 就附表編號2之事實，被上訴人抗辯為上訴人事後追加之事
10 實，並非上訴人當初降職減薪之事由，自無從作為本件認定
11 上訴人降職減薪是否有理由之依據，附此敘明。

12 (二)被上訴人對上訴人調職減薪係合法有據：

- 13 1. 違反勞動契約或本公司各項規定，經查明屬實，情節重大
14 者，有舞弊詐欺或侵害公司權益或損害公司信譽者，擅離職
15 守、或作業不合規定者，影響公司安全者，故意塗改公司文
16 件、或考勤資料、虛偽造假者，蒙騙上司者，上訴人得以降
17 級，有上訴人原審提出之工作規則第42條第4項第4款、第9
18 款、第10款、第12款定有明文。依據上開證人之證述可知，
19 被上訴人多次遭客戶投訴態度不佳，經主管多次約談被上訴
20 人，被上訴人毫無認錯意願，顯已嚴重影響公司信譽，可能
21 影響後續預售屋銷售情形，被上訴人復無故阻擋廠商請款，
22 並要求廠商提供不當之飲宴，顯屬舞弊詐欺等損害公司信
23 譽，被上訴人故意遲延交付廠商款項，當然影響廠商繼續與
24 上訴人合作意願，被上訴人復未如實填寫出勤資料，自屬作
25 業不合於被告公司作業規定，其行為係已符合上開工作規
26 則，至為明確，上訴人對於被上訴人為降級處分，自屬適法
27 。
- 28 2. 被上訴人抗辯許莉蓁、黃桂芬於111年1月13日逼迫被上訴人
29 需降職減薪云云，並提出上證五之錄音譯文為證，然為上訴
30 人雖不否認許莉蓁、黃桂芬聲音之真正，但否認上證5之錄
31 音連續性，不具備形式之證據力等語置辯，經查，觀之上證

5錄音譯文之內容，許莉蓁、黃桂芬因被上訴人阻擋廠商之請款有所不當一節，與被上訴人討論需要懲處被上訴人，或要被上訴人自請離職、或解僱被上訴人等三種方式，要求被上訴人選擇，顯非強迫被上訴人離職，況許莉蓁於勞資爭議調解時陳述，於111年1月12日與被上訴人協商自請離職，或接受懲處降級，並未資遣被上訴人等情，有上訴人提出之被證24勞資爭議調解紀錄可按（見原審卷1第317頁），準此，上證5之錄音譯文僅為兩造協商終止勞動契約之方式，被上訴人並未舉證被上訴人有終止勞動契約之事實，則被上訴人前開抗辯，自無可取。

3. 被上訴人復以附表所示之事由提出抗辯，然查，被上訴人既已符合上開工作規則，上訴人予以降級減薪，已屬適法。按所謂勞動契約，依勞基法第2條第6款規定，係謂約定勞僱關係之契約。又依勞基法施行細則第7條第1款、第3款之規定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調整，應於勞動契約中約定，準此，其變更亦應由勞僱雙方商議決定。惟勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。再者，

01 基於勞工與雇主間人格上之從屬性關係，倘受僱人有違反勞
02 動契約或工作規則之情形，自有接受雇主依其違反勞動契約
03 或工作規則情節之輕重而施予懲戒或制裁之義務(台灣高等
04 法院109年度勞上字字第45號判決意旨參照)。人事考評為雇
05 主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企
06 業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由
07 法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及被上訴人
08 人事管理權之具體行使，究非法院得為之。(最高法院108年
09 度台上字第890號判決意旨參照)。被上訴人既已調任為非主
10 管職務，未提供勞務，不再核發每月主管加給5000元，核無
11 不合。

12 4. 上訴人將被上訴人降級為課員一節：

- 13 (1)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
14 下列原則：（一）基於企業經營上所必須，且不得有不當動
15 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。（二）對勞工之
16 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。（三）調動後工作
17 為勞工體能及技術可勝任。（四）調動工作地點過遠，雇主
18 應予以必要之協助。（五）考量勞工及其家庭之生活利益。
19 勞基法第10條之1定有明文。惟按雇主調動勞工工作，不得
20 違反勞動契約之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，勞
21 基法第10條之1第5款定有明文。又按雇主調動勞工工作，不
22 得違反勞動契約之約定，並應基於企業經營上所必須，且不
23 得不當動機及目的；對勞工之工資及其他勞動條件，未作
24 不利之變更，勞基法第10條之1第1款、第2款定有明文。揆
25 其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，
26 其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與
27 勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量（最高法
28 院112年度台上字第1278號民事判決參照）。惟勞工擔任不
29 同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合理或無正當
30 理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工
31 資條件為不利益之變更（最高法院111年度台上字第2682號

民事判決參照)。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。從而，雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，為綜合考量。

(2)查，依證人許莉蓁於本院審理時證述：「(法官問：提示被證2：111/1/15職級調整的簽呈(即原審卷一第313頁)你於上此簽呈時，是否有想資遣被上訴人蕭佳琪？上此簽呈前，是否有先約談被上訴人蕭佳琪？)1.沒有。2.有。」「(法官問：經過被上訴人蕭佳琪前揭違反工作規則之情事後，你認為將被上訴人蕭佳琪調降為課員，對被上訴人蕭佳琪來說是否較能勝任課員之職務？你認為此調動對被上訴人蕭佳琪是否有勞動條件的變更？)1.對。2.薪資、工作內容、地點都沒有變，只有變更職稱。」，因被上訴人違反系爭工作規則中降級一節，已如前述，上訴人雖以被上訴人不適任主管職予以降職，惟被上訴人之薪資、工作內容、工作地點均未改變，僅有職稱變更，上訴人依據企業經營之必要而制定獎懲規定，依據公司之獎懲規定於合理範圍內懲戒員工所為之降職懲戒並無不當，尚難認定對被上訴人有何不利益之程度，故認上訴人對上訴人職務之調動符合勞基法第10條之1，核屬合法有效之調動。

(三)綜上各節，被上訴人以上訴人違反勞基法第10條之1、未給付工作報酬為由，依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契約，並請求資遣費，洵屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，被上訴人依據勞動法令之規定，請求上訴人給付資遣費26萬2500元及自111年4月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，不應准許。其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審判命上訴人給付，並為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。自應由本院予以廢棄改判，如主文第2項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 8 月 9 日

勞動法庭 審判長法官 賴彥魁

法官 吳幸娥

法官 徐玉玲

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 113 年 8 月 9 日

書記官 王思穎

附表：

編號	時間	上訴人抗辯	違反規定	證據	被上訴人主張
1	110年4月	遭客戶投訴態度不佳	工作規則第42條第4項第4款、勞動契約第5條	被證4、5(見原審卷1第129-139頁)	服務態度惡劣遭客戶投訴依據工作規則第42條第2項第1款第2、3目僅能予以申誠
2	110年5月28日 110年6月4日 110年6月10日 110年6月17日 110年6月26日 110年7月7日 110年7月26日	經投訴向甲桂林廠商支 付早午餐費及下午茶費 用後，復向公司餐費補助 侵占6次各480元，並未 將餐費交付其他員工。 (詐領餐費共2880元侵 占入己)，已構成解雇 之事由	工作規則第12條第1項第1 2、13款	被證20、21 (見原審卷1第183-186頁)	此部分為事後追加之事由， 且依據被證19之辦法規定得 申請早午晚三餐60元、100 元、100元，被上訴人僅申 請160元，因廠商僅招待一 餐，故未申請午餐費100 元，並無虛報帳目而侵占入 己
3	110年8月29日	其他建案客戶投訴遭被 上訴人言語羞辱	工作規則第42條第4項第4 款、勞動契約第5條	被證7 (見原審卷1第145頁)	服務態度惡劣遭客戶投訴依 據工作規則第42條第2項第1 款第2、3目僅能予以申誠， 且當時以轉回行政業務，評 等為C等，卻重複降職減薪 違反比例原則及不溯及既往 原則
4	000年00月間	利用權勢向廠商要求飲 食招待	工作規則第42條第4項第9 款、第12款、第12條第1	被證10、11 (見原審卷1第151-155頁)	依據對話紀錄無法看出有假 借職務暗示或強迫應提供飲

(續上頁)

01

			2、13款		食招待始配合辦理請款事宜之不法意圖，且所圖利益並非不法利益，不違背職務之前提下合理範圍內要求廠商宴請餐飲為商場上之常態，此從被證19之記載「受招待不可支領」之規定可知，被上訴人得接受廠商招待，否則豈可能在公共群組上要求，上訴人自可當場制止或告誡，卻未為之，事後予以降職減薪違反權利濫用禁止原則、勞工平等對待原則
5	111年1月	同上	同上	被證12 (見原審卷1第157頁)	同上
6	111年1月6日	假借職務之便早退	工作規則第42條第4項第10款、第12款	被證15-18 (見原審卷1第163-167頁)	依據工作規則第40條第3款之規定，無故早退僅能以曠職半天論處或補辦請假或特休扣抵，不得降職減薪。