

裁判字號：臺灣臺北地方法院 103 年重勞訴字第 2 號民事判決

裁判日期：民國 103 年 09 月 17 日

裁判案由：給付薪資等

臺灣臺北地方法院民事判決 103年度重勞訴字第2號

原告 潘志強

訴訟代理人 林盛煌律師

複代理人 陳筱屏律師

被告 樂清服務股份有限公司

法定代理人 賴南貝

訴訟代理人 蘇衍維律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於中華民國103年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、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。又按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意、或請求之基礎事實同一、或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第256條、第255條第1項第1款、第2款、第3款、第2項分別定有明文。查本件原告起訴時訴之聲明第1項原為：「被告應自民國102年8月27日起，按月給付原告新臺幣（下同）4萬1,890元，並應給付原告按當年度與原告同一薪等之員工實際受領之職務津貼、駐地津貼、自選式福利之數額，暨自各該應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（見本院102年度司北勞簡調字第68號卷第2頁）。嗣於103年6月6日具狀變更訴之聲明第1項為：「被告應自102年年8月27日起，按月於次月6日給付原告薪等D01-09與B02-07之月薪、津貼、獎金等差額2萬2,691元，暨自各該應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（見本院卷第138頁）。核原告上開所為，係更正事實上、法律上之陳述及減縮應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，且所減縮應受判決事項之聲明與原訴間具有共同性，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，被告亦無異議而為本案之言詞辯論，揆諸首揭規定，應予准許，亦予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)緣伊自92年6月9日起受雇於被告，於99年10月26日調任花蓮

營業所，擔任營業所所長乙職，服務期間均兢兢業業，善盡職守，並無任何不法違失。詎被告竟因內部派系鬥爭及經營績效考量，而欲以各種手段迫使伊離職，於102年5月27日以非被告之前加盟主何易臻曾於101年4月17日在個人臉書（Facebook）社群網站發表主旨為「D公司的P上司曾於夜間邀約見面並於當日以言語方式性騷擾」之 1則貼文為由，開始對伊進行調查與約談，無視伊之否認及抗辯，被告仍執意自102年5月27日起將伊停職2個月，雖於102年6月14日之公告內容內註明如於停職期間內提出澄清事實，偵查結果獲判無罪者，停職期間年資仍予以計算工作年資及薪資，然伊既未遭受任何刑事追訴、羈押，亦無任何違法失職等重大情事，且何易臻亦未針對前述已逾告訴期間之性騷擾案件向司法機關提出任何告訴或請求，伊自無法提出被告所謂之澄清事實。再者，何易臻既未提出任何告訴或請求，觀其發文內容亦欠具體明確，且伊與何易臻亦非同事關係，實無對伊立即停職之急迫、重大必要。

(二)嗣伊與親友於 102年6月3日與被告就前述停職事由進行會談，會議中被告之決策人員建議伊與何易臻達成和解以證明清白，伊與親友遂於翌（ 4）日前往花蓮與何易臻釐清誤會，何易臻亦表示無意提告，並未要求被告對伊做成任何處分。孰料被告竟於同年月 5日，指控伊私自冒用公司名義要求何易臻和解，導致被告名譽受損，伊至此方知已遭被告設局陷害，遂於 102年7月1日向臺北市政府勞工局申訴，經新北市政府勞資調解協會於同年月10日召開第 1次調解會後，被告心生不滿，未履行正當法律程序給予原告任何答辯機會，即於同年月12日正式公告，以伊利用職務機會違反法規及公司規範，復於停職期間未循法律途徑釐清事實而私自以被告名義要求當事人和解，致生誤解並損害公司名譽為由，公告記小過 2支，並調離花蓮營業所所長職務，新職務另行安排。又於同年月26日再次通知伊需延長停職調查 1個月，並再次要求伊取得客觀上無從達成之澄清事實。嗣於同年 8月23日通知伊於同年 8月27日調任至行銷部生產管理Team品質管理員。

(三)伊自始堅信本身並無任何不法違失，且被告於102年5月27日約談之後，即未進行任何訪談，伊因此相信原有勞動條件不會異動，惟伊於102年10月6日收到102年9月份薪資明細表後，方驚覺薪等已從D01-09大幅調降至B02-07，本俸由4萬1,890元降至3萬6,890元，如再加計駐地津貼差額 500元、所長津貼差額3,000元、勞績獎金差額6,032元、年終獎金差額2,709元、目標達成獎金差額6,950元，再扣除倉管津貼差額1,500元、伊每月實質薪水即短少2萬2,691元。又伊於遭受被告惡意停職2個月後再無故延長1個月期間內，以「無薪假」之方式單方擅自剋扣102年5月份薪資8,347元、6月份薪資 3萬1,717元、7月份薪資3萬8,394元、8月份薪資3萬 0,047元，總計10萬8,505元，顯有違公序良俗。另被告公司自98年5月 1日起至102年5月27日止，對於伊值班時之延長工時均未支付加班費。經伊依照值班表之紀錄，統計99年1月至102年

6月之加班日數，再以最低平均每次值班之延長工時時數3小時為計算，整理被告積欠之加班費詳如附表共計25萬 0,166元。為此爰依兩造間之僱傭關係提出上述請求等語。並聲明：(一)被告應自102年8月27日起，按月於次月 6日給付原告薪等D01-09與B02-07之月薪、津貼、獎金等差額2萬2,691元，暨自各該應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息。(二)被告應給付原告10萬 8,505元。(三)被告應給付原告25萬 0,166元。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

- (一)伊公司除塵事業部運營一室經理林勝宏，於102年5月17日接到伊公司花蓮營業所員工黃維軒電子郵件檢舉，指出伊公司前加盟主何易臻於社群網站發文，指訴擔任伊公司花蓮營業所所長之原告，於101年4月17日邀約其外出後予以性騷擾，該文章內容早經多次轉載及多數人所知。伊公司遂於102年5月27日就通知原告至總部說明原委，由林勝宏、林志峰經理進行訪談，原告表示並未於101年4月17日凌晨以簡訊邀約何女外出，黃維軒係因工作壓力過大才投訴，為此，林志峰遂於102年5月30日親至花蓮約訪何女，並經何女確認伊確有於上揭時地發文，文章中所稱之性騷擾行為人確係於原告。而依據伊公司工作場所性騷擾防治措施、懲戒措施、人事彙編及自律公約之規定，何女係伊公司前加盟主而有兩性互動規範之適用，且有關性騷擾申訴之調查與處理應於 2個月內完成，必要時得延長 1個月，經調查屬實者，其懲處方式依其情節之輕、重，得予以警告、申誡、調職及記過以上之處分。經伊公司調查並確認原告性騷擾何女屬實後，遂依上開規定將本案提交獎懲委員會評議，並將評議結果通知原告，是伊公司自102年5月27日起對原告停職、停薪處分 2個月，並要求原告於該期間內提出澄清事實，又於102年7月29日依上述規定通知原告，調查期間延長至102年8月26日止，但原告若能澄清事實，調查未屬實者，上述停職期間仍予計算年資及薪資，上開處置均於法有據。惟原告不僅未於期間內自清，復於 102年6月4日未經伊公司同意，擅自與其親友以奉伊公司總經理指示為由，至何女家中要求和解而遭拒，致使伊公司遭誤解欲以和解方式處理性騷擾事件，造成伊公司名譽受損，伊公司遂依上開規定予以記小過 2支予以處分，並於復職時調離花蓮營業所所長職務，新職務另行安排。嗣原告於上述調查期間結束前，並未為任何澄清事實之行為，伊公司遂確認原告有性騷擾之行為，遂依前述僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例之規定，於102年8月23日通知原告調職為行銷部生產管理Team品質管理員（非主管職），並於 8月27日復職到任。
- (二)而雇主在符合權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則及相當性原則下，得對員工採行懲戒調職等處分，且伊公司對於員工之獎懲，原本即設有獎懲委員會，委員人數亦多於依據「僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例」設置之性騷擾防治申訴調查委員會，況性騷擾防治申訴調查委員會調查結

果亦送交獎懲委員會懲處，因此本件原告涉及性騷擾之行為，於調查後將本案提交獎懲委員會評議，並未違法，此亦為簽署自律公約之原告所明知，自不得事後主張懲處不合法。伊公司既係合法行使雇主懲戒權對原告停職、停薪並調動原告之職務，即非無故變更勞動契約，原告請求回復其薪等為D01-09，並按月給付短少之月薪、津貼及獎金差額2萬2,691元，請求給付102年5月至8月之短少給付薪資10萬8,505元，並無理由。退步言之，伊公司所提供之勞績獎金、年終獎金及目標達成獎金非經常性給與，每年給付金額亦不固定，需考量當年度之公司營利狀況、目標達成率、員工日薪、職務加給、請假狀況與考績係數等因素後計算核發，其性質屬於恩惠性之給與，原告主張有減薪之事實，並未舉證雙方有約定固定之額度，其主張亦無理由。況且102年度職級 D01-09與B02-07之每月年終獎金差額應為 609元，每月勞績獎金差額為應為3,089元，每月目標獎金差額差額應係2,208元，原告主張之津貼獎金差額亦非正確。

(三)又伊公司並無打卡制度，係採點名表方式，上午 8時30分點名確認人員是否上班，下班時間則係下午 5時30分，且依伊公司人事彙編規定，員工如有加班需要時，必須獲得主管同意方得加班，原告所主張者為值班，並非加班之性質，此部分原告已依值班作業辦法暨管理規章規定領取每小時 100元之值班費，於99年2月至102年6月間共計領有3萬 7,500元之值班費，自無權請求延長工時工資。原告所提出之「花蓮所保全設定時間紀錄」並非伊公司所製作，亦無法證明原告有值班甚至加班之事實，其請求給付99年1月1日至102年5月27日之加班費25萬 0,166元，亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願預供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院協同兩造整理不爭執事實如下（見本院卷第211頁）：

(一)原告自92年6月9日起受僱於被告，於99年10月26日調任花蓮營業所，擔任營業所所長乙職。

(二)被告以原告有違兩性互動規範為由，依據人事管理彙編第84、85條、僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例第12條、自律公約第4條第4、9項規定，以（經聯）00000000-0 號函通知原告自102年5月27日停職 2個月。復於102年7月12日以樂清公字第000000000000號公告，因原告違反人事彙編第 8章第77條第3項第9款、自律公約第4條第8項規定，予以記小過 2支，並於停職復職時調離花蓮營業所所長職務，新職務另行安排。

(三)被告嗣於102年7月29日以（經聯）00000000號函通知原告，自102年7月26日起延長原告停職 1個月，至102年8月26日止。嗣於102年8月23日以（經聯）00000000-0號函通知原告，於102年8月27日調任行銷部生產管理Team品質管理員。

(四)原告經被告以無薪假扣除102年5月薪資 8,347元、102年6月薪資31,717元、102年7月薪資38,394元、102年8月薪資30,047元。於102年9月薪等由D01-09調整為B02-07，本俸由41,890元調整至36,890元。

四、原告主張被告其涉嫌性騷擾前加盟主何女，未於期間內自清，復私下以被告公司名義要求何女和解，致公司形象受損為由，依據兩性互重作業辦法暨管理規章、人事管理彙編、僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例及自律公約規定，先予以無薪停職2月並延長無薪停職1月，再予以小過 2支懲處，並於停職復職時調離花蓮營業所所長職務等懲處均屬非法，且未依勞基法規定給付99年1月1日至102年5月27日之加班費，爰依兩造間僱傭契約請求給付月薪、津貼、獎金差額2萬2,691元、積欠薪資10萬8,505元及加班費25萬0,166元等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，是兩造間爭點厥為：(一)被告以原告涉嫌性騷擾何女為由，予以無薪停職 2月並延長無薪停職 1月之處分是否有理由？(二)被告以原告未於期間內自清，復私下以被告公司名義向當事人提出和解，致使公司形象受損為由予以小過 2支懲處，並於停職復職時調離花蓮營業所所長職務，是否有理由？(三)原告請求被告回復其薪等為D01-09，並按月給付短少之月薪、津貼及獎金差額2萬2,691元，有無理由？(四)原告請求被告公司給付102年5月至 8月之短少薪資10萬 8,505元，有無理由？(五)原告請求被告給付98年5月1日至102年5月27日之加班費25萬 0,166元，有無理由？茲析述如下：

(一)被告公司以原告涉嫌性騷擾何女，予以無薪停職 2月並延長無薪停職1月之處分，為有理由：

- 1.按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導、組織權，而得對勞動者之行為加以考核、制裁，惟勞基法第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之。顯然雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如懲戒解僱（勞基法第12條規定參見），或依民法規定勞動者對雇主之生產設備等予以破壞，雇主得對之主張損害賠償者為是；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係事業主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。
- 2.次按性騷擾防治法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。性騷擾防治法第2條第2款定有明文。經查，被告抗辯原告確實於擔任伊公司花蓮營業所所長時，於101年4月17

日邀約何易臻外出後予以性騷擾等詞，核與何易臻所親自書寫之事件始末文稿內容相符（見本院卷第35頁），亦經被告提出性騷擾事件申訴調查紀錄、電子郵件、網頁列印資料、工作約談紀錄表等件影本為證（見本院卷第25至34頁），且為原告所不爭執（見本院卷第67頁正、反面），自堪信為真實。原告雖主張並無性騷擾何女，本件爆料始末僅係伊之下屬黃維軒不滿工作壓力過大，及被告公司內部派系鬥爭及經營績效考量，欲逼迫伊離職云云，惟原告既不否認何易臻於個人臉書（Facebook）社群網站所發表主旨為「D公司的P上司曾於夜間邀約見面並於當日以言語方式性騷擾」之文章內容之形式真正（見本院卷第31至32頁、第67頁反面），且證人林志峰亦證稱：伊先於102年5月27日針對何女於網路上留言之真實性對原告約談，伊嗣於102年5月30日前往花蓮，與何女進行訪談，何女對於事件始末都有詳細陳述，最後伊有請何女寫一份自白書，也試試她所說的真實性，請她簽名，並且提醒她，這是牽涉到法律，請她確認後寫下自白書並簽名等詞（見本院卷第173頁反面至第176頁反面），另原告之母及證人邱垂泫確實曾於102年6月4日陪同原告前往花蓮與何女洽談和解一節，亦有和解過程之對話錄音譯文（見本院卷第183頁至第189頁反面），原告對於上開對話錄音譯文內容，除對部分對話內容有遺漏或錯植發話人外，對於確有該次對話過程並無意見（見本院卷第190至193頁），而觀之上開對話內容，何女除再次強調、敘述102年4月17日凌晨遭原告以言詞性騷擾之過程外，而其所敘述內容亦均與其於前揭事件始末文稿中所描述過程一致，且證人邱垂泫亦證稱：何女確實是說原告有對她性騷擾，但伊的理解是言詞上的輕薄，而且事件已經過去一年多，文章也發表到網路上一年多等詞，足認原告主張伊並未對何女性騷擾，本件純係伊下屬不滿工作壓力過大所為云云，與事實不符，不足憑取。

- 3.承上，依被告公司所訂定之「兩性互動規範」之「參、定義」第二、三點、「僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例」第10、12、19條、「自律公約」第2、4條、「人事彙編」第84條分別規定：「…若確定為公司同仁對外部人士（加盟主或其員工）性騷擾者，將從嚴懲處，並另依法辦理。」、「1.情節輕微者，得予以警告或申誡。2.情節次嚴重者，得予以調職、記過以上之處分。」、「性騷擾申訴事件應自接獲申訴或移送申訴案件到達7日內開始調查，並於2個月內調查完成，必要時得延長1個月。」、「性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪…等，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生。」、「2.兩性互動：(1)不得以性要求、具有性意味或性歧視之言詞行為或利用聲音、文字、影像、器具，對於他人造成侵犯、干擾人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。(2)不得以具有性意味或性歧視之言詞

或行為作為勞務契約成立存續變更或分發配置報酬考績升遷降調獎懲之交換條件。」、「…(4)如外界有對本人及公司聲譽不利之傳言時，本人願意接受公司之調查，並願依主管指示協助澄清事實。」、「職員有違法失職之重大嫌疑者，得暫予停職或停薪。」、「停職作業標準：□從業人員有觸犯法律之嫌疑，其情節重大或被羈押者，本公司得令其停職，停職期間不計年資。…」(見本院卷第40頁、第43至44頁、第49頁、第52頁反面)，是原告既於101年4月17日對何女涉有性騷擾防治法第2條所定義之性騷擾行為，已如前述，被告自得依上述「兩性互動規範」、「僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例」、「自律公約」、「人事彙編」之規定，對原告予以無薪停職2月並延長無薪停職1月進行調查。

- 4.原告又主張被告公司之內部調查程序並未符合「僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例」規定，未由「性騷擾申訴調查委員會」進行調查，未給予原告答辯、再申訴機會，所為之停職、停薪之處分自屬無效云云，然查，而該「僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例」雖係被告依據性騷擾防治法所訂定，用以作為性騷擾事件之申訴與調查流程之依據，但本件被害人(即何女)並未依據該範例第九條規定提出申訴，且該範例並未排除雇主本於勞基法所賦予之懲戒權，而上開「兩性互動規範」、「自律公約」、「人事彙編」等工作規則，既經兩造同意、明示、公告而作為勞動契約之一部分，自有拘束兩造之效力，被告據此調查、訪談當事人，於確定有性騷擾行為後做成停職、停薪之處分，先於102年5月27日起予以停職、停薪2個月，復於102年7月29日再通知延長調查、停職期間至102年8月26日止，並要求原告於該期間內提出澄清事實，其程序自屬合理妥當，原告主張停職、停薪處分無效云云，尚難憑取。
- 5.原告又主張被告雖於102年6月14日、7月12日、7月29日之公告內容內註明於停職期間內提出澄清事實，偵查結果獲判無罪者，停職期間年資仍予以計算工作年資及薪資，然伊既未遭受任何刑事追訴、羈押，亦無任何違法失職等重大情事，且何易臻亦未針對前述已於告訴期間之性騷擾向司法機關提出任何告訴或請求，是伊根本無法提出被告所謂之澄清事實云云。然原告如認何女於於網路上所發表有關本件性騷擾過程之文章，或黃維軒向被告公司舉發本件性騷擾之電子郵件，內容涉有虛偽不實，顯足以妨害伊名譽或社會評價，自無需等待何女提出告訴或請求，而可逕行向何女或黃維軒提起妨害名譽之告訴以澄清事實，然原告捨此而不為，於停職之3個月期間內，經被告公司多次公告催促其澄清事實(參見本院卷第46、52、53頁)，仍未為任何澄清動作，其主張無法提出被告公司所稱之澄清事實云云，實與情理不符，不足採信，反適足以證明原告確有為本件性騷擾行為。

(二)被告公司以原告未於期間內自清，足認確有本件性騷擾行為為由予以小過 2支懲處，並於停職復職時調離花蓮營業所所長職務，為有理由：

- 1.被告主張原告於 102年6月4日未經伊公司同意，擅自與其母親及證人邱垂泫，以奉伊公司指示為由至何女家中進行和解，惟遭何女拒絕，致使伊公司遭何女誤解欲以和解之方式處理性騷擾事件，造成損害於伊公司之名譽云云，並提出對話錄音譯文為證（見本院卷第183頁至第189頁反面、第190至193頁）。然觀之上開對話內容，並無原告之發言，且證人邱垂泫於會談中所言涉及被告部分僅有：「…昨天有跟他們主管接觸，他們告訴我說看看比較第一手消息，你想怎麼幫我們，阿我的想法當然想說可以的話，看看能不能…想說你願意讓我們做到什麼程度…」、「統一公司他們…我們談的還蠻融洽的，公司希望我們能得到你願意怎麼的和解，你的諒解，可是我想說…」、「對啊，我想說公司的總經理…」（見本院卷第186頁反面、第189頁），並不足以認定原告曾以奉被告公司指示或授權為由，以被告公司名義與何女進行和解，雖何女於對話過程中曾質疑何以被告要原告來談和解等詞（見本院卷第 186頁），但被告於 102年6月3日由鄭大智總經理出面與原告、原告之母邱垂泫在被告公司進行會談時，代表被告出面商談之主管確實建議：「…甲○○既為本案被申訴人，建議向花蓮當地警察單位備案，以法律途徑控訴○○○損壞名譽或與其和解」，此有性騷擾事件申訴調查紀錄在卷可按（見本院卷第27頁），且證人林志峰亦證稱：有關建議原告可與何女和解係由鄭大智總經理與統一超商法務張之雯提出的等詞（見本院卷第 175頁反面），是被告公司確有建議原告與何女與進行和解，雖何女因原告先與被告商討過後再向伊要求和解，以致誤認原告係奉被告指示前來和解，但觀之 102年6月4日談話過程，原告並未以被告名義要求何女和解，被告抗辯原告擅以公司名義要求何女和解云云，尚難憑取。
- 2.惟按被告公司所訂定之「兩性互動規範」、「僱用人性騷擾防治申訴及調查處理範例」規定，性侵害、性騷擾行為如經調查屬實，被告公司將視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪等處分，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性侵害、性騷擾或報復情事發生，已如前述。則被告公司於調查、訪談當事人後，並定期通知原告澄清事實而未獲置理，遂認定原告確有性騷擾之行為，而於102年8月23日以人事命令通知原告調整職務，其新職務係被告公司行銷部生產管理Team品質管理員，並請原告於 8月27日復職到任，其調職處分亦屬合法。

(三)原告請求被告公司回復其薪等為D01-09，並按月給付短少之月薪、津貼及獎金差額2萬2,691元，並無理由：

承上，原告受調動職務，係因被告公司合法行使雇主之懲戒權之結果，而有正當之理由，並非無故變更勞動契約，故其

請求被告回復其薪等為D01-09，即無理由。再者，原告雖因受調職處分，以致所受領之本俸、駐地津貼、所長津貼、倉管津貼有短少，但此係因原告不再擔任花蓮營業所所長職務，其工作之內容、範圍、職務性質、所需具備之專長及授權資格等均有不同，薪資結構因而有所不同，自不得僅以此即認對原有薪資為不利益之變更。又原告請求之勞積獎金、年終獎金及目標達成獎金差額，亦係因被告公司合法行使雇主之懲戒權，給予原告停職、停薪及調職處分所致，有正當之理由，亦非無故變更勞動契約，原告請求被告公司給付此部份之薪資差額，亦無理由。

(四)原告請求被告公司給付102年5月至8月之短少給付薪資10萬8,505元，並無理由：

又原告受停職、停薪之處分，係因被告公司合法行使雇主之懲戒權之結果，而有正當之理由，已如前述，則原告請求被告給付停職期間（即102年5月27日至起102年8月26日止）之薪資10萬8,505元，為無理由，不應准許。

(五)原告請求被告公司給付98年5月1日至102年5月27日之加班費25萬0,166元，並無理由：

- 1.按勞工應雇主之要求，同意於工作時間以外為值日（夜），從事於非勞動契約約定之工作，如轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作，因該等工作並非正常工作之延伸，並無上開規定之適用，其值日（夜）時間之報酬或津貼，應由勞雇雙方議定。又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。且該勞工值班注意事項，於社會經濟發展外，並已兼顧勞資雙方之權益，尚無何違反憲法及勞基法規定可言。次按被告之人事彙編第三章「出勤」第18、25條之1規定，員工有加班需要時，必須獲得主管同意方得加班，此有人事彙編在卷可參（見本院卷第134至135頁），原告雖主張被告公司自98年5月1日起至102年5月27日止，對於伊值班時之延長工時均未支付加班費，經伊依照值班表之紀錄，統計99年1月至102年6月之加班日數，再以最低平均每次值班之延長工時時數3小時為計算，整理被告積欠之加班費詳如附表共計25萬0,166元云云，然查原告並未提出其獲得被告公司主管同意加班之資料，且原告所提出值班表、花蓮所保全設定時間紀錄等資料（見本院卷第76至108頁），僅得證明原告有值班之事實，但不足以據此推定原告有加班之事實，且依據被告公司之「全公司人員值班作業辦法暨管理規章」規定（參本院卷第152至154頁），對於員工之值班均有支付值班費，原告亦不爭執其領有每小時值班費100元之事實（見本院卷第228頁、第235頁反面），是值班與加班之性質不同，而依工作規則「全公司人員值班作業辦法暨管理規章」之規定，原告領有值班費，

自不適用勞基法第24條有關延長工作時間加給工資之規定，其請求被告公司給付加班費25萬 0,166元云云，亦屬無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約關係及勞基法規定，請求被告給付月薪、津貼、獎金差額2萬2,691元、積欠薪資10萬 8,505元及加班費25萬 0,166元及其法定遲延利息，並無理由，應予駁回。原告既受敗訴判決，其假執行之聲請即失所附麗，不應准許，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 103 年 9 月 17 日
勞工法庭 法官 張志全

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 103 年 9 月 17 日
書記官 洪王俞萍

附表：

任職期間	本俸 新臺幣(元)	時薪 新臺幣(元)	加班日數 (天)	加班費金額 新臺幣(元)
99年1月至3月	31,089	130	12	6,740
99年4月至12 月	32,493	135	89	51,905
100年1月至3 月	35,993	150	41	26,568
100年4月至 101年6月	38,608	161	160	111,284
101年7月至 11月	40,072	167	44	31,744
102年1月至5 月	41,890	175	29	21,925
總 計：				250,166元

註：

(一)時薪：每月約定薪資÷30日÷8小時。

(二)加班日數：依照被告公司值班表之記載。

(三)加班費：〔時薪×1.33×2(小時)×加班日數〕+

〔時薪×1.66×1(小時)×加班日數〕

資料來源：司法院法學資料檢索系統