

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第99號

原告 王意翔

訴訟代理人 張哲軒律師(法扶律師)

被告 磐石保全股份有限公司

法定代理人 黃宗儒

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）54,108元，及自民國114年2月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔21%，並應加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以54,108元為原告預供擔保，得免為假執行。

壹、程序事項：

一、本件被告之法定代理人原為郭宴年，嗣由丙○○接任之，而丙○○已具狀聲明承受訴訟（勞訴卷第77頁、第85頁至第87頁），核無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告起訴聲明原為：「(一)被告應給付原告179,453，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。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。」（勞訴卷第7頁），嗣變更請求為：「被告應給付原告258,053元，及自民國114年2月14日民事變更訴之聲明狀（下稱系爭書狀）繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（勞簡卷第151頁）。因上開訴之變更與原訴有社會事實上之共通性及關聯性，得利用原訴所主張之

事實及證據資料，且無害於被告程序權保障，依上揭說明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

- (一)伊自民國111年11月1日起，受僱於被告擔任大樓保全人員，約定每月正常工時240小時、延長工時48小時共288小時，112年之每月正常工時工資為33,660元、加班費為7,040元，共計40,700元，另約定次月10日領薪，雙方並於111年10月25日簽有雇用契約書（下稱系爭契約）、約定書，伊嗣受被告派駐於大東聚匯大樓（下稱甲案場）服務。
- (二)詎被告以伊於112年7月25日值晚班保全時，拒收當時擔任督導即被告現任法定代理人丙○○送達之文書，且經被告於112年8月10日通知伊調派至達麗漾CITY2（下稱乙案場）後，先於112年8月11日擅自取走甲案場管理室辦公椅1張（下稱系爭辦公椅），並拒絕移交管理室公務電腦登入之帳號密碼（下稱系爭帳密），另於112年8月13日向乙案場主管即訴外人歐韋堃表示不接受調令，請求返回甲案場值勤等為由，於112年8月14日以通訊軟體傳送人事通知（下稱系爭通知），以伊已違反系爭契約第11條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第5款為由，依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止系爭契約（下稱A終止）。
- (三)然因被告未事前告知，卻突於112年7月25日告知下月班表，因該班表內容與伊先前之排休方式不同，將影響薪資結構，伊恐收受即表示同意該班表，故僅蓋收發章。
- (四)至系爭契約第1條，單方規定勞工於雇主未提供任何補償措施，即負同意調動之義務，對伊有重大不利益，依民法第247條之1第4款規定，系爭契約第1條應屬無效。
- (五)被告雖稱伊未遵守112年8月班表，需將伊於112年8月14日自甲案場調動至乙案場（下稱系爭調動），惟伊已遵班表值勤，難認系爭調動為企業經營上所必需，且被告之調動動機及目的亦有不當。另因乙案場位於楠梓區，伊係居住於○○

01 區○○路000巷00號（下稱原告住所），上班距離過長，甲
02 案場戶數僅83戶、乙案場戶數達311戶，因戶數及巡視範圍
03 變大，可認勞動條件已有不利變更，非伊之體能可勝任；又
04 調至乙案場之勞動條件較為繁重、路程較為遙遠，被告均未
05 提供補助與協助；且因伊需照顧同住於原告住所之父親，若
06 調動至乙案場，亦將使伊未能照顧家中父親，可認系爭調動
07 已違反勞基法第10條之1第1款至第5款，故伊才表示無法接
08 受調派。

09 (六)伊僅係自甲案場取回自行購買之系爭辦公椅，未有竊取情
10 形，且伊從未取得系爭帳密，亦無從移轉。伊並未違反系爭
11 契約，被告未與伊溝通即逕予解僱，不符解僱最後手段性。

12 (七)另系爭通知未記載伊擅自取走裁紙機、將甲案場管理室內公
13 務電腦取去、將系爭帳密刪除，被告事後增列上述解僱事
14 由，其終止為不合法，應認兩造間僱傭關係繼續存在，被告
15 於112年8月25日、同年9月8日之高雄市政府勞工局（下稱勞
16 工局）勞資爭議調解時，拒絕受領伊提出之勞務給付，仍應
17 按月給付伊薪資。

18 (八)又被告非法解僱伊且未按期給付工資，有勞基法第14條第1
19 項第5款、第6款所定終止事由，伊已以起訴狀繕本之送達終
20 止系爭契約，可認該契約已於113年2月1日終止（下稱B終
21 止）。伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條請求
22 被告給付資遣費25,494元。

23 (九)被告積欠伊自112年8月15日起至113年2月1日之工資共233,7
24 57元（詳細計算方式詳附表一），伊得依系爭契約及民法第
25 487條規定擇一請求被告給付。並聲明：如變更後之聲明。

26 二、被告則以：

27 (一)原告於112年7月25日無故拒收丙○○送達至甲案場之人事通
28 告及112年8月值勤表，伊已於112年7月31日另以人事通告促
29 請原告改善。

30 (二)伊因業務需要，始需將原告自112年8月14日調動至乙案場，
31 並於112年8月10日通知原告系爭調動。乙案場距原告住家僅

14公里，具雙哨保全員得相互支援，並有專職主任得隨時指導，值勤時間每月平均240小時上下，較原告於甲案場每月平均出勤288小時為少，原告體力應更能負荷並能照顧其父親，惟原告仍於112年8月13日拒絕系爭調動，已違反系爭契約第1條、第11條第4項、約定書第3條第9項、第6條第1項。

(三)又原告於112年8月12日擅自取走甲案場管理室內之系爭辦公椅（材質為全網布人體工學座椅）、綠色A3尺寸裁紙機（下稱系爭裁紙機），且欲將管理室內公務電腦取去，惟經當時值勤人員即訴外人乙○○阻止，嗣後原告將系爭帳密刪除，已屬值勤不力造成甲案場損失之侵占行為，並故意損耗甲案場之物品，已違反系爭契約第11條第1項、第2項、勞基法第12條第1項第5款。原告因上開情事已違反前述系爭契約、約定書達情節重大程度，伊所為A終止，自屬合法，原告不得向伊請求資遣費及契約終止後之工資。

(四)如認A終止不合法，雙方於112年9月8日進行勞資爭議調解時，原告當場請求伊核發非自願離職證明書，可認原告已於該日口頭終止系爭契約（下稱C終止），伊亦僅需給付原告計算至112年9月8日為止之工資。

(五)再依系爭契約第2條第1項，原告於每月工作174小時內可領取該年度之月基本工資。如超過174小時才能依勞動部針對保全業的工資計算報酬，並非約定月薪40,700元。排班基本上是依據每月基本工資加計加班費計薪，因此原告主張被告給付之數額並不正確等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)被告所為A終止為不合法。

1.被告得否於本件訴訟中增列「原告擅自取去系爭裁紙機，將甲案場管理室內公務電腦取去、將系爭帳密刪除」等作為解僱事由？法院就A終止之合法性是否需審酌該等情事？

(1)、按勞基法第12條第1項第4款明定「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大」為雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信原則，

01 雇主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意改列，
02 亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容加以
03 主張（最高法院113年度台上字第888號判決意旨參照）。

04 (2)、經查，被告於112年8月14日以通訊軟體傳送系爭通知之內
05 容為：「主旨：保全員甲○○予懲戒解僱並自即日起生
06 效，如說明，請照辦。說明：一、台端於112年7月25日值
07 晚班保全時拒絕收受公司督導送達之文書等情形，本公司
08 已於同月31日發文通知督促改善。二、本公司復於112年8
09 月10日通知調他駐點，由該點主任就近教導，本日至新駐
10 點報到時台端已明確向現場主管表示，不接受調令並揚言
11 自行決定回原駐點值勤。三、期間於112年8月11日至原駐
12 點取回私人物品時，更擅自取走管理室公務辦公椅乙張，
13 且拒絕移交管理室公務電腦登入之帳號密碼，致使管理室
14 業務不能正常運行，且有刪除電磁紀錄之嫌。四、本公司
15 一本良善教導之初心，希導正錯誤行為與認知，善盡保全
16 人員應盡職責，無奈台端行為乖張、不服管教，核已違反
17 變方雇用契約第1條暨第11條第1項約定、及勞動基準法第
18 12條第1項第4、5款規定，貴我雙方已難有繼續合作之期
19 待可能，爰依勞動基準法第12條第1項本文規定『不經預
20 告終止契約』自即日起生效。」（勞訴卷第19頁）。

21 (3)、上開內容既未具體提及「原告擅自取去裁紙機，將甲案場
22 管理室內公務電腦取去」等情事，且該通知僅係原告拒絕
23 移交系爭帳密，具有「刪除電磁紀錄之嫌」，而未將「原
24 告將系爭帳密刪除」列為解僱事由；則被告於本件審理中
25 始追加「原告擅自取去系爭裁紙機，將甲案場管理室內公
26 務電腦取去、將系爭帳密刪除」等項，作為其主張之解僱
27 事由，已屬改列解僱事由，於法自屬無據，本院亦毋須審
28 酌該等解僱事由。

29 2.原告有無於112年7月25日「無故」拒收丙○○送達至甲案場
30 之人事通告及112年8月值勤表？

31 (1)、兩造就原告就系爭契約之正常、延長工作時間如下：「採

01 值勤輪休方式，每日正常工作時間為10小時，每月總輪值
02 時數以各現場輪值人數編制及輪值方式而定每月最高不得
03 超過240小時」、「乙方（即原告）為配合甲方（即被
04 告）業務需要，同意於正常工作時間外延長工作時間，每
05 月延長工作時間不得超過48小時。」、「乙方每日正常工
06 作時間連同延長工作時間不得超過12小時。」，有約定書
07 第4條第(一)項第1.款、第(二)項第1.、2.款可證（勞訴卷第9
08 1頁）。可認兩造就原告每日、每月正常工作及延長工作
09 之時間，僅具有上限約定，而未就正常工時、延長工時做
10 有固定時數之出勤約定。

11 (2)、再兩造就甲案場之排班方式，被告固稱：於112年8月送班
12 表前，是透過已離職之主管，一直告知甲案場之保全員即
13 訴外人褚金隆不能排班288小時，只能排240小時，褚金隆
14 從未提供班表，是看到簽到資料才知道褚金隆又排了288
15 小時的班等詞（勞訴卷第222頁）。原告則稱：過往排班
16 就是遇31日之月份月休7日、遇30日之月份月休6日、遇28
17 日月休4日，每月都是出勤288小時；是由伊與褚金隆自行
18 排班，並由褚金隆遞交班表予被告，在112年8月前，被告
19 並未告知伊不可這樣排班，伊不清楚被告有無告知褚金隆
20 等語（勞訴卷第219頁、第222頁）。

21 (3)、另觀原告自111年11月受僱於被告後，111年11月、112年1
22 月至7月共8個月之時間，每月總出勤時數確為288小時，1
23 11年12月則因原告請事假，該月出勤未足288小時，有甲
24 案場全責點出勤簽到表可證（勞訴卷第177頁至第191
25 頁）。被告就原告出勤288小時之月份，亦係按月給付原
26 告40,700元之薪資，另有薪資清冊可查（勞訴卷第173
27 頁），考量工資及工時，為勞動契約之最重要事項，倘無
28 意思表示合致，殊難想像勞僱雙方如何長期履行契約。原
29 告於112年7月前，在甲案場已有數月按月出勤288小時，
30 被告並以該時數全額給付工資予原告，可認兩造於上述期
31 間，就原告每月於甲案場出勤正常工時加計延長工時可達

288小時乙情，具有意思表示合致。

(4)、再依兩造所述排班時數之商議流程，亦無事證可認「丙○○在112年7月25日檢送人事通告及112年8月值勤表予原告」以前，被告曾以任何方式告知原告未來班表，將會減少原告實際出勤之總時數。

(5)、而兩造就112年7月25日系爭通知之收受情形如下：

①丙○○稱：伊於112年7月25日攜帶人事通告及112年8月值勤表，告知於甲案場工作之同仁，該案場之輪值表由公司排定，且三名保全員均為全職，每人小月輪值240小時、大月一人輪值240小時、二人輪值252小時，未經許可不得擅自更動及加減班，並檢附8月份班表予當時輪值甲案場之原告；當時伊攜帶2份通告過去，原告將1份放在現場做移交，另1份僅有蓋管理室的收發章而未親簽，伊認為屬拒絕收受公司督導送達之文件等語，有人事通告及言詞辯論筆錄可證（勞訴卷第97頁、第70頁）。

②原告則稱：過往他們都是於工作時間不超過288小時之範圍內，由保全人員自行排休…嗣丙○○在112年7月底告知112年8月開始，只能依據被告之輪值表為做四休二之排休，當時丙○○拿了一式兩份的公告過來，伊有表示未能接受勤務調動之命令，因而蓋大樓收發章在其中1份，另1份將之交給早班的資料中等語（勞訴卷第71頁）。

(6)、綜合系爭契約履行之經過，原告自111年11月起長達數月均係以每月出勤288小時計薪，被告未證明其於112年7月25日前，已知會原告未來排班出勤之總時數將有減少，則丙○○於112年7月25日持「做四休二」之8月份班表，告知原告112年8月起之出勤時數將自288小時調降，致原告於第一時間因對此排班方式具疑慮，僅就其中1份通知蓋用甲案場收發章，並將另1份通知放入轉交資料內，而未直接簽收，難認屬「無故」拒收丙○○送達文書。

(7)、又被告後續於112年7月31日，雖再以人事通告指正原告拒絕收受公司督導送達之人事通告及112年8月份勤務班表等

情事屬「值勤缺失」（勞訴卷第99頁）。然觀原告於112年8月起之全責點出勤簽到表（勞訴卷第193頁），可見原告自112年8月起，即已改為做四休二之出勤模式，縱原告於112年7月25日未即時親簽人事通告或112年8月值勤表，亦難認原告於112年8月有「未按班表值勤」，致被告所營事業受有損失之情，另予敘明。

3.系爭調動有無違反勞基法第10條之1？原告拒絕系爭調動，是否已該當勞基法第12條第1項第4款此終止事由？

(1)、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第1款、第2款定有明文。揆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，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決意旨參照）。

(2)、兩造雖於系爭契約第1條約定「甲方聘用乙方擔任以下職務（即保全員），於職務及待遇異動時，自人事命令正式生效之日起，依本契約相稱職務條件辦理，本契約未約定者另定新約，並同意依甲方業務需要於住所工作地點30公里距離內接動調度之。」（勞訴卷第111頁）。固可認定兩造已有一定調動原則之合意，然雇主所為之具體調動，仍應受權利濫用禁止原則規範之限制，亦即應綜合考量該調動在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，以判斷調動有無違反勞基法第10條之1。

(3)、另按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條本文著有明文。被告於112年8月10日以人事通知原告於112年8月14日調任至乙案場，有人事通知在卷可查（勞訴卷第101頁）。被告固稱：因為我們給他們新的排班表他們不遵守，還是照他們自己的排

01 法，所以才會有調職的情形（勞訴卷第223頁），惟為原
02 告所否認，並稱：丙○○送來的班表是做四休二，做四是
03 （每日出勤）12個小時，伊從8月開始就有遵守被告的班
04 表做四休二等語（勞訴卷第223頁）。

05 (4)、是觀原告於112年8月起之全責點出勤簽到表（勞訴卷第19
06 3頁），原告自112年8月1日起至112年8月10日為止，確實
07 係以做四休二之方式出勤，被告復未提出其他事證，證明
08 原告於112年8月10日受調職通知前，有何不遵守被告檢送
09 之8月班表或私自排班情形，被告辯稱「原告112年8月不
10 遵守班表」之情難認屬實，亦難認被告有施以懲戒性調職
11 之必要。另依現行證據資料，被告未能證明被告所為系爭
12 調動有其業務上之必要性、合理性，則原告主張系爭調動
13 係出於不當動機與目的，已違反勞基法第10條之1第1款，
14 應認有據。被告既屬違法調職，原告即無接受調動之義
15 務，則原告於112年8月13日表示未能接受系爭調動，並欲
16 於113年8月14日回到甲案場提供勞務，難認該當勞基法第
17 12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，達情節重
18 大」情形。

19 4.被告有無擅自取走甲案場所有之系爭辦公椅？或拒絕移交系
20 爭帳密？若有，是否該當勞基法第12條第1項第4款、第5款
21 之終止事由？

22 (1)、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
23 任。民事訴訟法第277條本文定有明文，被告既抗辯其所
24 為A終止屬合法，自應由被告證明就其所辯之各項可為終
25 止事實確已存在負舉證責任。被告辯稱：原告於112年8月
26 12日擅自取走甲案場所有之系爭辦公椅，並拒絕移交系爭
27 帳密等節，皆為原告所否認，則被告自應就「系爭辦公椅
28 確實屬甲案場所有，原告曾擁有系爭帳密且負有移交義
29 務，惟無故拒絕移交」等被告辯稱之終止事實確已存在等
30 節，負舉證責任。

31 (2)、被告有無擅自取走甲案場所有之系爭辦公椅？若有，是

否該當勞基法第12條第1項第4款、第5款之終止事由？

①被告雖稱乙○○可證原告不聽勸阻擅自取走值班用0A人體工學辦公椅…刪除公務電腦內與公務有關電磁紀錄…等節（勞訴卷第81頁），惟乙○○於本院證述：伊在112年8月11日至甲案場擔任代理組長，並於該日第一次至甲案場，於112年8月11日前沒有做交接，也沒有相關清冊，所以不清楚哪些是屬於大樓所有，哪些是屬於個人所有；在伊早上7點到時，櫃臺有二張椅子，一張椅子後背是故障的比較鬆，若往後躺會傾斜，但是可以移動，因為下面有輪子。另外一張椅子是好的，可以往後躺，二張椅子都是帆布紗網材質…當天下午原告有來拿東西…因為伊也沒有交接清冊，就任由原告自己拿走，原告有推走好的那一張椅子等語（勞簡卷第92頁至第93頁）。

②量及原告是在乙○○第一次到甲案場的下午，至甲案場收拾個人物品，乙○○於欠缺交接清冊或甲案場物品清冊之情況下，實未能確認原告推走之辦公椅，是否屬甲案場所所有。被告既負舉證責任，惟未能提出其他證據證明系爭辦公椅確屬甲案場所所有，則被告於A終止之人事通知說明二所載之「原告擅自取走管理室『公務』辦公椅乙張」（勞訴卷第19頁），難認屬實，本院無從認定已有此終止情事發生。縱認原告所為主張尚有疵累，依據舉證責任分配原則，本院仍無從為有利於被告之判斷，附此敘明。

(3)、被告有無拒絕移交系爭帳密？若有，是否該當勞基法第12條第1項第4款、第5款之終止事由？

①按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱

01 之。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
02 規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之
03 緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性
04 解僱之衡量因素（最高法院112年度台上字第1099號判決
05 意旨參照）。

06 ②乙○○固證稱：伊至甲案場後，因事務電腦設有密碼故未
07 能開啟…下午原告有去拿東西時，伊有請原告告訴伊密
08 碼，但原告跟伊說事務電腦是他的，所以不提供密碼給伊
09 等語（勞簡卷第92頁），本院勘驗當日甲案場監視器錄影
10 畫面後，乙○○補充陳述：勘驗影像並未拍到事務電腦，
11 又事務電腦打開時有二位使用者，一位是褚金隆，一位是
12 原告，所以伊有請二位使用者，分別提供給伊帳號、密
13 碼，但剛才勘驗的內容，都沒有拍到伊請原告提供事務電
14 腦帳號、密碼的部分；嗣伊有請甲案場第一屆、第三屆之
15 主任委員即訴外人蕭皓琮，向原告及褚金隆要求提供帳號
16 密碼，112年8月11日後至8月底之前，褚金隆有給伊密
17 碼，但打開後事務電腦裡面都沒有資料，褚金隆後續有提
18 供USB內的檔案給主委（即蕭皓琮），經主委轉述，他有
19 請原告提供帳號、密碼，因原告已離開，所以不確定主委
20 有無去跟原告問，及原告如何回應等語（勞簡卷第98頁至
21 第99頁）。

22 ③是觀兩造於勘驗截圖之標註及顯示情形，於原告收拾甲案
23 場物品時，甲案場之監控及物業管理系統均可正常運作
24 （勞簡卷第130頁至第131頁），則該事務電腦是欲處理保
25 全人員何種方面之相關業務，已屬不明；再依被告所提供
26 之系爭契約及約定書，並無涉及保全人員針對案場內事務
27 電腦之使用權限之交接約定（勞訴卷第111頁、第91
28 頁），難認原告就甲案場之事務電腦，需建立可供被告保
29 全人員使用之帳號密碼並負交接義務；況系爭調動既不合
30 法，原告於該日亦不負交接系爭帳密予乙○○之義務。

31 ④如認原告需負交接系爭帳密之義務，該事務電腦之儲存資

料，於112年8月11日後，已可以褚金隆之密碼開啟，褚金隆亦已提供USB檔案予被告，被告實仍可使用事務電腦。被告復未證明事務電腦原儲存何種重要之管理維護資料於系爭帳密中，則原告未提供系爭帳密予被告之行為對被告所造成之危險或損失，亦難認達到可對原告為懲戒性解僱之程度，被告以此所為之A終止不符解僱最後手段性。

5.從而，本院認定原告並未於112年7月25日無故拒收丙○○送達至甲案場之人事通告及112年8月值勤表，系爭調動不合法，原告並無接受調動之義務，原告所取去之辦公椅未經被告證明屬甲案場所有，被告復未證明原告有移交系爭帳密之義務，縱有該等義務存在，亦難認原告所為，已達可供被告施予懲戒性解僱之程度，則被告依勞基法第12條第1項第4款、第5款所為之A終止，難認合法。

(二)原告於112年9月8日在勞工局勞資爭議調解時已有為C終止，且已合法終止系爭契約。

1.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契約。勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。

2.被告為A終止後，原告於112年8月14日即向勞工局為勞資爭議調解，又原告於勞工局調解之歷次主張如下：

(1)、原告於112年8月25日主張：被告無預警自8月份調整值勤時間自288小時至做四休二…並主張未告知情況即將伊調至楠梓工作，上班路途自5分鐘變成40分鐘，因需要照顧年邁身障父親，故不接受調動，申訴人事主管時，回覆是公司權力調派…112年8月14日收到公司發布人事解僱通知書…辦公椅是我自購，沒有帳密何來拒絕交付，沒有刪除電磁紀錄，請求公司恢復僱傭關係等語，有該日調解紀錄可證（勞訴卷第23頁至第24頁）。

(2)、原告於112年9月8日時則改主張為「本人於111年11月1日

到職，請公司開立非自願離職書…」等詞，有調解紀錄可查（勞訴卷第21頁），原告另補陳：當初調解時，一開始主張返回原職，但被告拒絕，後因家庭因素不能沒有收入，至就業服務中心尋求協助，伊需要非自願離職證明書，讓伊在長照照護員之受訓可以減免費用，所以才會在第二次勞動調解時改變主張，不要回去原職，並想拿非自願離職證明書開始新工作，但被告拒絕後，才提起告訴等語（勞簡卷第147頁至第148頁）。

(3)、依據就業保險法第11條第3項，非自願離職是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條規定各款情事之一離職。且查原告申請勞資爭議調解時，持續主張A終止為不當解僱，並於112年9月8日第二次調解時，自請求被告恢復僱傭關係，轉為請求被告開立非自願離職證明書，是依上開情事，應可推認原告已於112年9月8日依勞基法第14條第1項第6款終止系爭契約。

(4)、考量被告所為A終止屬違法解僱，不生終止效力，且屬違反勞動法令之行為，則原告於知悉後，即於30日除斥期間內，在112年9月8日之調解過程，依勞基法第14條第1項第6款終止系爭契約，當認合法，故系爭契約業受原告於112年9月8日依勞基法第14條第1項第6款合法終止。

(三)原告可依系爭契約及民法第487條請求被告給付原告112年8月15日起至112年9月8日之工資為32,422元。

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條定有明文。又原告於被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，嗣亦已於112年8月14日提出勞資爭議調解前表示仍有繼續提供勞務之意願，惟被告皆拒絕受領，原告無須補服勞務，應負受領遲延之責。系爭契約既於112年9月8日經原告合法終止，兩造間已無勞動契約關

01 係，則原告即不得再請求被告給付契約終止後，自112年9月
02 9日起至113年2月1日為止之報酬。

03 2.又依勞動部104年11月02日勞動條2字第1040132228號函要
04 旨：「勞動基準法修正後，適用第84條之1按月計酬工作
05 者，其基本工資計算公式自105年1月1日起，修正為在核備
06 之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資額加
07 上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之
08 正常工作時間時數－174）小時之總合金額。」（下稱子函
09 文，函文內容見勞訴卷第195頁、勞簡卷第161頁至第162
10 頁）。

11 3.子函文之函釋意旨，乃係考量適用勞基法第84條之1規定之
12 按月計酬工作者，因其工作性質特殊，致勞雇雙方另行約定
13 之正常工作時間，較諸勞基法第30條第1項所定每週不得超
14 過40小時為高，而有就此類工作者之每月基本工資予以比例
15 調整之必要（其中174部分，乃因法定每週正常工作時間為
16 【不得超過】40小時，乘以1年52週【364日】，為2,080小
17 時，再加上1日【1年365日，扣除前述364日後，尚餘1日】
18 正常工作時間8小時，等於2,088小時，2,088小時除以12個
19 月，等於每月174小時。故計算公式為：法定每月基本工資
20 +法定每月基本工資÷30÷8×【經核備之每月正常工作時數－
21 174】）。

22 4.另依勞動部108年03月26日勞動條2字第1080130246號函要
23 旨：「適用勞動基準法第84-1條規定保全業之保全人員，勞
24 雇雙方如約定『按月計酬』每月正常工時時數240小時，並
25 經地方主管機關核備，縱當月未達約定時數，其當月工資仍
26 應以約定時數核計，如有延長工作時間者，另依同法第24-1
27 條規定給付延時工資。」說明三、四則分別為：「勞雇雙方
28 約定且經核備之正常工作時間時數，殆與勞工實際之正常工
29 作時間時數相符。勞雇雙方如約定『按月計酬』，且約定每
30 月正常工作時數為240小時，其書面契約並經地方主管機關
31 核備，縱當月勞工實際之正常工作時間未達240小時，其當

01 月工資仍應以240小時核計。」、「實務上，如經檢視勞工
02 每月正常工作時間未達240小時者，勞雇雙方得就每月工作
03 總時數（含正常工作時間及延長工作時間）於不超過240小
04 時之限度內，重行約定工作時間並報請地方主管機關核備
05 後，依核備後每月正常工作時間計給工資。至於勞工如有延
06 長工作時間者，另依同法第24條第1項規定給付延長工作時
07 間之工資。」（下稱丑函文，勞簡卷第163頁）。

08 5.兩造不爭執約定原告每月正常工時出勤為240小時（勞簡卷
09 第35頁、第45頁），且依被告所提之約定書及核備資料，被
10 告核備原告之正常工時時數亦為240小時（勞訴卷第91頁、
11 第93頁），則未論原告於112年8月、9月間，原應出勤之正
12 常工時時數是否達240小時，依丑函文之意旨，於兩造未重
13 新約定工作時間並報請主管機關核備前，原告當月工資仍應
14 以約定並核備之時數240小時核計，如有延長工作時間者，
15 被告另依勞基法第24條第1項給付延時工資。

16 6.換言之，依112年7月25日之人事通告，原告如於112年8月13
17 日後，繼續於甲案場服務，就屬大月之112年8月，如以做四
18 休二之方式輪值，每工作日出勤12小時，原告總工作時數為
19 252小時（因每日正常工作時間為10小時、延長工時為2小
20 時，如以勞訴卷第193頁之出勤簽到表為據，採做四休二之
21 方式排班之輪值情形詳附表二，可見原告112年8月之月正常
22 工時為210小時、延長工時為42小時），就屬小月之9月如以
23 做四休二之方式輪值，每工作日出勤12小時，原告總工作時
24 數為240小時（依據附表二末日持續以做四休二之方式排班
25 之輪值情形詳附表三，可見原告112年9月之月正常工時為20
26 0小時、延長工時為40小時），兩造既未重新約定並報請主
27 管機關核備，則原告當月工資仍應以約定時數240小時核
28 計，如有延長工作時間者，另依勞基法第24條第1項規定給
29 付延時工資。

30 7.從而，兩造約定原告112年以勞基法當年度基本工資26,400
31 元計薪，則依子函文，原告每月最低工資應為33,660元【計

算式： $26,400 + \{26,400 \div 30 \div 8\} \times \{240 - 174\} = 26,400 + 110 \times 66 = 33,660$ 】。而原告平日每小時工資額則應以「月薪資總額 $\div$ 〔240+（約定當月正常工時總時數-174）〕」進行推計，故原告112年8月、9月之平日每小時工資額為110元【計算式： $33,660 \div \{240 + (240 - 174)\} = 33,660 \div 306 = 110$ 】。

8.原告於112年8月15日起至112年8月31日可依系爭契約、民法第487條向被告請求之工資數額為21,686元。

(1)、原告於112年8月共31日之正常工時工資為33,660元，而自112年8月15日至112年8月31日之總日數為17日，故原告自112年8月15日至112年8月31日可領取之正常工時工資為18,459元【計算式： $33,660 \div 31 \times 17 = 18,459$ ，元以下四捨五入】。

(2)、再按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。原告如每日均延長工時2小時、自112年8月15日至8月31日之加班時數共為22小時（詳附表二編號A15至A31、戊欄之合計），以原告平日每小時工資額為110元，原告可請求之延長工時工資為3,227元【計算式： $22 \times 110 \times 4 \div 3 = 3,227$ ，元以下四捨五入】。

(3)、從而，原告於112年8月15日至同月31日可依系爭契約、民法第487條請求被告給付之工資數額為21,686元【計算式： $18,459 + 3,227 = 21,686$ 】。

9.原告於112年9月1日起至112年9月8日可依系爭契約、民法第487條向被告請求之工資數額為10,736元。

(1)、原告於112年9月共30日之正常工時工資為33,660元，而自112年9月1日至112年9月8日之總日數為8日，故原告自112年9月1日至112年9月8日可領取之正常工時工資為8,976元【計算式： $33,660 \div 30 \times 8 = 8,976$ ，元以下四捨五入】。

01 (2)、再原告如每日均延長工時2小時、自112年9月1日至112年9
02 月8日之加班時數共為12小時（詳附表三編號B1至B8、戊
03 欄之合計），以原告平日每小時工資額為110元，可請求
04 之延長工時工資為1,760元【計算式： $12 \times 110 \times 4 \div 3 = 1,760$
05 0】。

06 (3)、又原告於112年9月1日至同月8日可依系爭契約請求被告給
07 付之工資數額為10,736元【計算式： $8,976 + 1,760 = 10,7$
08 36】。

09 10.從而，原告依系爭契約，僅可請求被告給付112年8月15日起
10 至112年9月8日之工資及延長工時工資數額共32,422元【計
11 算式： $21,686 + 10,736 = 32,422$ 】，逾此範圍，則屬無據。

12 (四)原告可依勞退條例第12條請求被告給付資遣費16,991元。

13 1.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
14 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
15 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
16 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
17 均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工
18 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
19 項定有明文。系爭契約既由原告依勞基法第14條第1項第6款
20 於112年9月8日終止，則其自可請求被告給付資遣費。

21 2.又平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
22 除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明
23 文。再1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工
24 資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金
25 額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。

26 3.復查原告112年3月至7月每月工資為40,700元，有薪資清冊
27 在卷可查（勞訴卷第173頁）。又如以做四休二之方式出
28 勤，則原告於112年8月全月之正常工時工資為33,660元，原
29 告如每日均延長工時2小時，自112年8月1日至112年8月31日
30 之加班時數共為42小時（詳附表二戊欄之合計），以原告平
31 日每小時工資額為110元，延長工時工資為6,160元【計算

式： $42 \times 110 \times 4 \div 3 = 6,160$ 】，則原告112年8月全月之應領工資為39,820元【計算式： $33,660 + 6,160 = 39,820$ 】。又原告112年9月1日至同月8日之應領工資數額為10,736元，業如上述。

4.另查原告自111年11月1日起受僱於被告，自系爭契約終止日即112年9月8日（該日不計入），往前回溯6個月【即自112年3月8日至112年9月7日為止】之總日數為184日，其日平均工資為1,324元、月平均工資為39,720元（計算式詳附表四），原告自111年11月1日起至112年9月8日之任職年資為10月8日，新制資遣基數為77/180【新制資遣基數計算公式： $([年 + (月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2)$ 】，原告得依勞退條例第12條請求被告給付之資遣費為16,991元【計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入】，逾此範圍，則屬無據。

四、綜上所述，原告依系爭契約、民法第487條、勞退條例第12條請求被告給付原告54,108元（詳附表五本院判准金額欄），及自系爭書狀繕本送達翌日（即114年2月18日）起（勞簡卷第83頁、第101頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、再按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項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 6 月 13 日

勞動法庭 法 官 葉晨暘

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 114 年 6 月 13 日

書記官 許雅惠

【附表一】

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

欄位代稱	甲	乙	丙	丁	戊	己	庚	辛	壬	癸	子
編號	時間	正常 工時	延長 工時	原告主張應 領之正常工 時工資	原告主張應 領之延長工 時工資	被告已付工資	原告主張被告欠 付之正常工時工 資	原告主張被告欠 付之延長工時工 資	原告請求被告給 付之正常工時工 資	原告請求被告給 付之延長工時工 資	請求合計
1	112年8月	240	48	33,660	7,040	13,567	20,093	7,040	20,093	7,040	27,133
2	112年9月	240	48	33,660	7,040	0	33,660	7,040	33,660	7,040	40,700
3	112年10月	240	48	33,660	7,040	0	33,660	7,040	33,660	7,040	40,700
4	112年11月	240	48	33,660	7,040	0	33,660	7,040	33,660	7,040	40,700
5	112年12月	240	48	33,660	7,040	0	33,660	7,040	33,660	7,040	40,700
6	113年1月	240	48	35,025	7,326	0	35,025	7,326	35,025	7,326	42,351
7	113年2月1日 (以上班1日計算)	10	2	1,168	305	0	1,168	305	1,168	305	1,473
8	合計			204,493	42,831		190,926	42,831	190,926	42,831	233,757
9	備註	乙、丙欄位之單位為小時。									

【附表二】

【本附表之時間均為民國、丁、戊欄位之單位為小時】

欄位代稱	甲	乙	丙	丁	戊
編號	日期	星期	出勤與否	正常工時	延長工時
A1	112/8/1	星期二	原應出勤	10	2
A2	112/8/2	星期三	原應出勤	10	2
A3	112/8/3	星期四	原應出勤	10	2
A4	112/8/4	星期五	原應出勤	10	2
A5	112/8/5	星期六	休息	0	0
A6	112/8/6	星期日	休息	0	0
A7	112/8/7	星期一	原應出勤	10	2
A8	112/8/8	星期二	原應出勤	10	2
A9	112/8/9	星期三	原應出勤	10	2
A10	112/8/10	星期四	原應出勤	10	2
A11	112/8/11	星期五	休息	0	0
A12	112/8/12	星期六	休息	0	0
A13	112/8/13	星期日	原應出勤	10	2

01

A14	112/8/14	星期一	原應出勤	10	2
A15	112/8/15	星期二	原應出勤	10	2
A16	112/8/16	星期三	原應出勤	10	2
A17	112/8/17	星期四	休息	0	0
A18	112/8/18	星期五	休息	0	0
A19	112/8/19	星期六	原應出勤	10	2
A20	112/8/20	星期日	原應出勤	10	2
A21	112/8/21	星期一	原應出勤	10	2
A22	112/8/22	星期二	原應出勤	10	2
A23	112/8/23	星期三	休息	0	0
A24	112/8/24	星期四	休息	0	0
A25	112/8/25	星期五	原應出勤	10	2
A26	112/8/26	星期六	原應出勤	10	2
A27	112/8/27	星期日	原應出勤	10	2
A28	112/8/28	星期一	原應出勤	10	2
A29	112/8/29	星期二	休息	0	0
A30	112/8/30	星期三	休息	0	0
A31	112/8/31	星期四	原應出勤	10	2
合計				210	42

02

【附表三】

03

【本附表之時間均為民國、丁、戊欄位之單位為小時】

04

欄位代稱	甲	乙	丙	丁	戊
編號	日期	星期	出勤與否	正常工時	延長工時
B1	112/9/1	星期五	原應出勤	10	2
B2	112/9/2	星期六	原應出勤	10	2
B3	112/9/3	星期日	原應出勤	10	2
B4	112/9/4	星期一	休息	0	0
B5	112/9/5	星期二	休息	0	0
B6	112/9/6	星期三	原應出勤	10	2

(續上頁)

01

B7	112/9/7	星期四	原應出勤	10	2
B8	112/9/8	星期五	原應出勤	10	2
B9	112/9/9	星期六	原應出勤	10	2
B10	112/9/10	星期日	休息	0	0
B11	112/9/11	星期一	休息	0	0
B12	112/9/12	星期二	原應出勤	10	2
B13	112/9/13	星期三	原應出勤	10	2
B14	112/9/14	星期四	原應出勤	10	2
B15	112/9/15	星期五	原應出勤	10	2
B16	112/9/16	星期六	休息	0	0
B17	112/9/17	星期日	休息	0	0
B18	112/9/18	星期一	原應出勤	10	2
B19	112/9/19	星期二	原應出勤	10	2
B20	112/9/20	星期三	原應出勤	10	2
B21	112/9/21	星期四	原應出勤	10	2
B22	112/9/22	星期五	休息	0	0
B23	112/9/23	星期六	休息	0	0
B24	112/9/24	星期日	原應出勤	10	2
B25	112/9/25	星期一	原應出勤	10	2
B26	112/9/26	星期二	原應出勤	10	2
B27	112/9/27	星期三	原應出勤	10	2
B28	112/9/28	星期四	休息	0	0
B29	112/9/29	星期五	休息	0	0
B30	112/9/30	星期六	原應出勤	10	2
合計				200	40

02

【附表四】

03

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

04

平均工資計算					
計算始日	計算終日	計算期間總日數	計算月份總日數 (112年9月之總日 數說明詳備註四)	該月所得工資	計算時期工資
112年3月8日	112年3月31日	24	31	40,700	31,510

(續上頁)

01

112年4月1日	112年4月30日	30	30	40,700	40,700
112年5月1日	112年5月31日	31	31	40,700	40,700
112年6月1日	112年6月30日	30	30	40,700	40,700
112年7月1日	112年7月31日	31	31	40,700	40,700
112年8月1日	112年8月31日	31	31	39,820	39,820
112年9月1日	112年9月7日	7	8	10,736	9,394
合計		184			243,524
日平均工資	1,324	月平均工資	39,720		
備註(小數點以下四捨五入)： 一、各列計算時期工資：「該月所得工資」÷「計算月份總日數」×「計算期間總日數」(元以下四捨五入)。 二、日平均工資：「計算時期工資」總合÷「計算期間總日數」(元以下四捨五入)。 三、月平均工資：日平均工資×30。 四、因原告僅可請求被告給付112年9月1日至同月8日(下稱千期間)之工資，112年9月之「計算月份總日數」及「該月所得工資」欄，均以千期間為計。					

02

【附表五】

03

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

04

編號	請求項目	原告請求金額	本院判准金額
1	自112年8月15日起至113年2月1日之工資	233,757	32,422
2	資遣費	25,494	21,686
合計		259,251	54,108