

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第46號

原告 王詮仁

被告 日丰保全股份有限公司

法定代理人 劉明睿

訴訟代理人 顧哲維

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年8月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國（下同）112年10月20日到被告公司擔任夜班保全一職，月薪新台幣（下同）43,000元，每月工時288小時，工作地點為新北市○○區○○路000號綠見竺社區。被告於112年11月23日晚上8時竟以LINE電話通知原告不適任綠見竺社區夜班保全工作，要求離職。原告於翌日（24日）到綠見竺社區時，被告即強迫原告離職。為此，請求被告給付112年10月20日、21日見習2日工資差額1,984元、112年11月工作23日工資32,256元、資遣費2,003元、預告工資10日17,917元、提撥6%勞工退休金2,924元及就業歧視補償2,916元（因雇主無預警要求離職，且於勞資爭議調解前表示：「公司不會答應任何我提出的條件」）。並聲明：被告應給付原告8萬元。

二、被告抗辯：(一)原告到職前已簽屬「工作條件說明書」，已知112年10月20日、21日為職前訓練日，並非實際到職工作日期，被告已經依約給付每日車馬費800元完畢。(二)原告112年11月工資共計32,812元，被告已於112年12月15日給付完

01 畢。(三)因原告於綠見竺社區工作表現不佳，被告即與原告溝  
02 通調職一事，且原告依勞動契約亦應配合調動，但原告不願  
03 配合且表示要另謀出路，已有自願離職的意思表示，而且原  
04 告僅到職1個月，被告依法自不需給付資遣費及預告工資。  
05 (四)被告於112年10月、11月已為原告共提繳勞工退休金2,887  
06 元，自不需再為給付。(五)原告於勞資爭議調解時不斷大呼小  
07 叫、砸桌子、摔椅子等行為，且其要求均非依法所准許，故  
08 被告委任人才會表明不會答應其任何要求，自無所稱就業歧  
09 視之情形。並聲明：原告之訴駁回。

10 三、本件爭執點及本院判斷如下：

11 (一)就112年10月20日、21日見習2日工資差額1,984元部分

12 依原告於到職前簽署的被告公司「錄取通知單暨任職工作條  
13 件說明書」(下稱系爭說明書)所載(見本院卷第51頁)，  
14 原告已知112年10月20日、21日為職前訓練日，且系爭說明  
15 書「雙方特約事項」第4項明文規定「職員到職前視案場及  
16 職務需求至少辦理2日職前訓練，其職前訓練期間尚未錄用  
17 不具勞雇關係，準職員未提供勞務，雙方均同意不予計薪。  
18 實習期間不適任者，將通知不予錄用。」、「保全人員：每  
19 日給付800元車馬費」。由此規定可知，原告明知該職前訓  
20 練期間2日期間，雙方尚未具有正式勞雇關係，且僅能領取  
21 每日800元車馬費。又依原告112年10月份薪資單所載(見本  
22 院卷第53頁)，被告業已給付「保全員現場見習10H車1600  
23 元」一項，顯已給付該2日見習10小時車馬費1600元完畢。  
24 原告雖主張「該2日見習都是從晚上7點到早上7點」一語，  
25 惟此經被告否認，辯稱「見習一定有正職人員在場，不會要  
26 求原告從頭到尾見習都要在場」等情(見本院卷第40頁)，  
27 原告也未能舉證明見習時間起迄時間為何，其主張自無法採  
28 信。從而，被告既已依約給付112年10月20日、21日見習2日  
29 工資完畢，原告此部分請求，即無法准許。

30 (二)就112年11月工作23日工資32,256元部分

31 原告雖主張被告並未給付112年11月工作23日工資32,256元

01 云云，惟系爭說明書記載「離職時結算薪資，有開戶15日撥  
02 入」一語，原告最後工作日為112年11月23日，則被告依約  
03 應於112年12月15日撥入工資。而經被告計算後，原告於112  
04 年11月工作23日工資應為32,812元，高於原告所主張的32,2  
05 56元，經扣減勞保、職工福利金及服裝費共1,618元後，應  
06 發給31,194元，且已於112年12月15日匯入原告帳戶內，有  
07 原告11月份薪資單及匯款憑證可稽（見本院卷第59至63  
08 頁），故原告此部分請求，亦無理由。

09 (三)就資遣費2,003元及預告工資10日17,917元部分

- 10 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  
11 年資，於勞動契約依勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第  
12 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、  
13 第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1  
14 年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；  
15 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規  
16 定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可  
17 知，勞工請求雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。
- 18 2. 次按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約  
19 者，勞工繼續工作三個月以上一年未滿者，雇主應給予10日  
20 預告期間，雇主如未依規定期間預告而終止契約者，應給付  
21 預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項訂有明文。故勞工  
22 依據勞基法第16條規定請求預告期間工資，係以雇主依勞基  
23 法第11條或第13條但書規定終止契約、繼續工作達三個月以  
24 上為前提，如不符規定者，自不得請求預告期間工資。
- 25 3. 本件中，原告於任職綠見竺社區夜班保全期間，工作上有諸  
26 多缺失，例如「1. 勸導單不貼。2. 有問題不反映跳過現場跟  
27 群組回報，直接跟管委會。3. 巡邏意見太多，不聽原因，他  
28 不巡邏上鎖的公設。4. 直接反映自身意見到管委會去，造成  
29 管委會對建商矛盾，影響現場做事難處」，此有綠見竺社區  
30 總幹事甲○○與被告公司副理張嘉琪LINE對話紀錄可稽（見  
31 本院卷第97至101頁），並經證人甲○○到庭證稱：「原告

01 有一些行為已經超過夜班保全人員工作的內容，例如社區地  
02 地下室消防泵浦部分，建商原先就有自己的設計，而且也有機  
03 電廠商太古公司做保養，原告會提出自己的意見，他的意見  
04 會抵觸建商的說法，這部分不在原告的工作範圍裡面。原告  
05 會直接跟管委會說泵浦的壓力要如何調整，為什麼有些消防  
06 會關掉，有關機電方面的事情，原告沒有直接跟我講，原告  
07 都是直接跟委員講，我也是透過群組才知道。另依照規定，  
08 晚班保全要拿鑰匙打開一些上鎖的巡邏點，到裡面打卡後再  
09 上鎖，有聽到委員反應原告說要開門進去打卡很麻煩，管委  
10 會覺得我們內部管理不好，原告希望把打卡點放到外面，管  
11 委會希望我們要打開來看，因為有些機電要打開門進去看才  
12 知道有發生什麼事情」等情（見本院卷第90至91頁），足認  
13 原告於擔任綠見竺社區晚班保全一職，確有工作不佳情形，  
14 並經該社區管理委員會向被告公司反映。

15 4. 又依雙方所簽署的勞動契約書第3條所載，原告同意「服務  
16 期間若因甲方（即被告）業務之需，調動乙方工作或出差地  
17 點時，乙方同意配合」（見本院卷第65頁），故被告因原告  
18 於綠見竺社區工作表現不佳，而於112年11月23日晚上8時11  
19 分先以LINE電話與原告通話16分鐘32秒，再於晚上8點16分  
20 以LINE訊息通知原告欲改調職至台北市○○區○○路000號  
21 台大新生活社區，原告即於當晚11時25分、11時40分兩度向  
22 被告表示「既然公司認為我不合適土城區學士路那個哨點要  
23 辭退我，我再去公司的其他哨點也沒什麼意思，可能是我太  
24 為公司著想，說了太多話惹人怨，我另謀出路好了」（見本  
25 院卷第67頁），顯見原告不同意被告所為之調職，而直接表  
26 示要「另謀出路」，即有自請離職的意思表示。至於原告主  
27 張是「被告要求離職」、「強迫原告離職」云云，業經被告  
28 否認，原告也無法舉證證明，自無從採信。

29 5. 原告既經認定屬於自請離職情形，並非雇主即被告依勞基法  
30 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護  
31 法第23條、第24條規定終止契約，即不符合前述得請求給付

01 資遣費或預告期間工資的規定，故原告自不得請求被告給付  
02 資遣費2,003元及預告工資10日17,917元。何況，原告僅到  
03 職1個月餘未滿3個月，被告依法亦無給付預告期間工資之義  
04 務。

05 (四)提繳6%勞工退休金2,924元部分

06 「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月  
07 工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額  
08 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損  
09 害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有  
10 明文。原告雖主張被告應給付其任職期間未提繳之勞工退休  
11 金2,924元，惟被告於112年10月、11月間已先後依原告當月  
12 工資為原告提繳6%勞工退休金7,22元、2,165元，共計2,887  
13 元，有原告112年10、11月份薪資單可稽（見本院卷第53、5  
14 9頁），自不需再為任何給付，故原告此部分請求，也無法  
15 准許

16 (五)就業歧視補償22,916元部分

17 按就業服務法第5條第1項規定，為保障國民就業機會平等，  
18 雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思  
19 想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚  
20 姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身  
21 分為由，予以歧視。本件中，原告因不同意被告所為之調  
22 職，而為自請離職的意思表示，已如前述，並無原告所稱「  
23 雇主無預警要求離職」情形。至於原告所稱「被告於勞資爭  
24 議調解前表示公司不會答應任何我提出的條件」云云，非屬  
25 就業歧視之範圍，並經被告否認，辯稱是因原告於勞資爭議  
26 調解時不斷大呼小叫、砸桌子、摔椅子等行為，且其要求均  
27 非依法所准許，故被告才會表明不會答應其任何要求等情，  
28 再參照原告本件所為各項請求均無法准許，已如前述，足認  
29 被告並無其所指就業歧視之行為。故原告此部分請求，也無  
30 法准許

31 五、綜上所述，原告依勞動契約等相關規定，請求被告應給付原

01 告8萬元，為無理由，應予駁回。

02 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  
03 與判決結果無涉，不再一一論述。

04 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 113 年 9 月 9 日

06 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

07 以上正本係照原本作成

08 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本  
09 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記  
10 載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟  
11 資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上  
12 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 9 月 9 日

14 書 記 官 許 慧 禎