

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第250號

原告 黃經涅

訴訟代理人 趙乃怡律師

被告 西北保全股份有限公司

法定代理人 趙芳

訴訟代理人 齊克凡

李皓源

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）113年2月20日起受雇於被告，擔任督導（後升為課長），月薪為新臺幣（下同）4萬元，113年6月升任課長，調薪為4萬5000元。於113年8月15日，被告公司協理楊政熹於被告公司line大群組傳送原告調職訊息，因原告未依照公司表定排程至法國賞社區開會，將原告降為督導，同年8月18日，再將原告降為機動保全。原告即表示拒絕接受被告之降薪、降職決定，於同年8月19日，被告公司人員將原告退出被告公司line群組，並於隔日指派楊督導與原告交接勤務，且要求原告簽署離職單，原告拒絕簽署自願離職單，故原告最後工作日為113年8月19日，被告違法調職，原告於113年8月19日、113年8月22日依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費1萬577元、加班費26萬7479元、提繳勞工退休金1萬4588元至原告勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書。爰依勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告27

萬8056元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳1萬4588元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

- (一)被告違法調職、減薪事實並不存在，被告公司督導及課長二職位，工作內容本質上幾無差異，職稱僅係為對人員工作能力予以肯定時，用以調整薪資之名目，因實質工作內容相同，薪資結構並未改變即可證明。另原告所稱line群組降職訊息云云，該訊息僅為群組中對話訊息，非正式發布之職務命令，並不生調職、降薪之效力，且原告亦有於群組回覆：「要調我當機動，我不在乎，蔡總隨便你」，原告實已明示同意職務調動，但其又稱拒絕接受降職等，非屬事實。又被告之調動並未對工資及勞動條件有不利之變更，工作地點、時間、內容均未異動，且有原告之明示同意，並無違反勞基法第10-1條之規定，自非違法調動。
- (二)被告公司係為保全業，所雇用之員工經依法報備後即適用勞基法第84-1條之規定，原告於受雇時，被告公司業已依法核備在案，為適用勞基法第84-1條特殊工時之勞工，原告隱瞞其適用上開規定，逕以一般勞工標準起訴主張延長工時工資等，顯係惡意。且兩造以契約議定之每月工資，實已包含延長工時工資，若遇特殊情形需超時加班，得另行申請加班費或補休，故對於原告未依規定打卡之情形從未刁難，仍每月正常發給全薪，故原告主張延長工時工資、休息日工資、國定假日工資，均無理由。
- (三)末查，被告雇用原告時，即欲依法為原告提撥勞退金，然原告表示於其他公司已有加保，為避免重複投保，要求原告不要為其提撥勞退金，並簽署有不加保切結書可稽，係為原告個人要求，並非被告公司惡意不予提撥，故原告主張被告補提繳勞退金部分，亦無理由。另被告拒絕給付勞務，應屬自請離職，亦無由要求被告開立非自願離職證明書。

(四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見114年4月8日筆錄，本院卷第47至49頁）：

(一)原告於113年2月20日起受雇於被告擔任督導，工作內容為協調26個社區保全、務業等各項事務，月薪4萬元，113年4月調薪為4萬，113年6月升任課長，月薪4萬5000元，被告並未為原告投保勞健保，最後工作日為113年8月19日。

(二)被告公司協理楊政熹於113年8月15日於line群組以原告未於113年8月14日到法國賞開會，即日起降為督導，被告公司總經理於113年8月18日又於群組上要求原告未去接班，降為機動保全，薪資為4萬2000元。原告拒絕接受，原告於113年8月19日退出公司之大群組，原告於同日退出負責之社區群組，有原告提出原證3之line對話可按（見本院卷第49、52頁）。

(三)原告聲請勞動調解，經調解不成立，並依據勞基法第14條第1項第1款、第6款之規定終止勞動契約，於有原告提出之原證4新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第53-54頁）。

四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付如附表所示之金額及開立非自願離職證明書，是否有理由？

編號	項目	金額	原告主張之證物
1	資遣費	10577	原證5薪資明細
2	平日加班費	107837	原證5、6、附表3
3	休息日日加班費	74680	原證6、附表1、4
4	例假日加班費	75657	原證5、附表5
5	國定假日加班費	9305	附表6
6	提繳勞工退休金	14588	原證5、7、附表7
6	非自願離職證明書		

01 (一)原告依據依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契
02 約，是否有理由？

03 原告主張被告違法調職，違反勞基法第10條之1規定，於勞
04 資爭議調解時，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞
05 動契約，被告則以依據原告提出之line，僅為原告與總經理
06 間之對話，並非被告正式之職務命令，原告於line群組明示
07 同意調職如「要調我當機動保全，我不在乎」等語。被告對
08 於原告調職，薪資、工作條件並未有更不利益之變更，並未
09 違反勞基法第10條之1之規定，原告終止勞動契約，並無理
10 由等語置辯。經查：

- 11 1. 勞基法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16
12 日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋明
13 文化，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
14 並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有
15 不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞
16 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
17 作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。前
19 開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院
20 公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「為雇
21 主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利
22 濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職
23 務不得違反之五原則」。按勞基法第70條第6、7款規定允
24 許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之
25 領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以
26 考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、
27 處分勞動力之目的所必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權
28 之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行
29 私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒
30 權除基於法律明文（例如勞動基準法第12條）外，即須基於
31 事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞動基準法第71條

之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲戒處分是否有違法或不當，自當以上述標準作為認定之基準。人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及被上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之。（最高法院108年度台上字第890號判決意旨參照）。

(1)原告原擔任督導，負責協調各社區之保全、業務等各項事務，於113年6月升任擔任課長，薪資升為4萬5000元。然原告於113年8月14日卻未依據被告公司排程之規定前往法國賞社區開會，經被告於113年8月15日調職為督導，原告拒絕接受調職，被告於113年8月18日再將原告降為機動保全，薪資減少為4萬2000元等情，有原告提出原證3之line對話為證，已如前述，原告於收受被告之調職稱「要我當機動，我不在乎」等語（見本院卷第50頁），足見，原告已因未到法國賞開會，而導致被告調職為機動保全一職等情，為被告行使內部懲戒權，亦無違反調職五原則可言，則被告既已將原告調職為機動保全，並將薪資減少為4萬2000元，自無不利益於原告，符合前開調職五原則之規定。原告雖主張其不同意調職云云，然被告調職既已符合調職五原則，已如前述，原告前開主張，自無理由。

(2)因原告嗣後拒絕接受調動為機動保全，被告否認有解雇原告之意思，原告主張被告求原告簽署離職書云云，亦為被告所否認，原告復未就其有利於己之事實舉證以實其說，自難憑

01 信。從而，原告於113年8月19日、113年8月22日以被告違法
02 調職為由，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契
03 約，並無理由。

04 (二)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費及開立非自願離職
05 證明書，是否有理由？

06 原告於113年8月19日、113年8月22日以被告違法調職為由，
07 依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並無理
08 由，原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，並
09 無理由，應予駁回

10 (三)提繳勞工退休金部分：

11 1. 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
12 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
13 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
14 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
15 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金
16 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶
17 內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條
18 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
19 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
20 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
21 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得
22 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之
23 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度
24 台上字第1602號著有裁判可資參照。

25 2. 被告以原告要求原告不要為其辦理勞保、健保、提繳勞工退
26 休金，並將提繳勞工退休金之費用加入其每月薪資內，有被
27 證3之不加保切結書為證，亦非惡意不為原告提繳勞工退休
28 金云云。原告已同意將提繳勞工退休金之費用加入其每月薪
29 資內，有被證3之不加保切結書為證(見本院卷2第31頁)，
30 原告請求被告應提繳勞工退休金1萬4588元，並無理由。原
31 告雖以被告並未實際將勞工退休金費用加入薪資云云，並未

舉證以實其說，難為有利於原告之認定。

(四)請求加班費部分：

原告請求平日、休息日、例假日、國定假日加班費如附表編號2至5，然為被告所否認，並以原告為經核備之保全員，適用勞基法第84條之1之規定，兩造議定薪資已包括平日、休息日、例假日、國定假日加班費，否認原告所提出原證6之1ine對話紀錄，作為證明原告提供勞務之工時，應逐日舉證確實有提供勞務之事實等語置辯，經查：。

1. 按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法相關規定之限制。次按，勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，

「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除勞基法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726號解釋文及解釋理由書參照）。

2. 查原告自113年2月20日受僱於被告，擔任保全員，屬勞基法第84條之1規定之工作者，兩造依前揭規定簽署約定書，並

經桃園市政府核備。觀之被證2約定書（見本院卷2第29頁），係被告指派原告擔任保全工作，雙方同意就勞基法第84條之1規定事項排除同法第30、32、36、37及49條之限制，而約定如約定書所示條款共同遵循。其第3條約定：「(一)正常工作時間：乙方每日正常工作時間不得超過10小時，每月正常工作時間不得超過240小時，.... 每月總工時不得超過288小時..」：第4條規定「(四)乙方每日延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資加給3分之1，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。」其第5條第1項約定「(二)乙方同意甲方將勞基法第36條之規定所稱之例假日，每2周至少有例假日2日及勞基法第37條規定之休假日。一併排定於班表中」，參諸勞基法第30條係每日及每週工作時數規定、第32條係延長工時規定、第36條係例假規定、第37條係休假日規定，是兩造於113年2月20日間已合意約定原告之每日正常工時10小時，每月240小時即24日，並排除前述勞基法第30、32、36、37條有關正常工時、延長工時、例假、休假日等規定適用，使被告得依前述約定工時以排班方式彈性調整，將該等應放假日訂於輪值表之原告應上班日中，洵堪認定。

3. 請求平日加班費、休息日、例假日加班費部分：

- ①按勞僱雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。如勞僱雙方約定之工資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、延時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例休假及延時之工資（最高法院82年度臺上字第293號判決意旨參照）。次按，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。又勞基法第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，例假日工作，應按日每小時工資加倍發給。勞

01 基法第24條第1款、第39條分別定有明文。

02 ②原告請求加班時間如附表3至5之時間，並以原證6之LINE對
03 話為證，然為被告所否認，並以原證6之LINE對話無從證明
04 原告有加班之事實，況原告並未舉證其加班時數已超過兩造
05 約定之核備時數，原告復未就其有利於己之事實舉證以實其
06 說，自難為有利於原告之認定。

07 ③內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管
08 機關指定應放假之日，均應休假，工資應由雇主照給。雇主
09 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。但得由
10 勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假，有勞動
11 部 111 年 3 月 14 日勞動條 1 字第 1110140177 號函修
12 正僱用部分時間工作勞工應行注意事項第3條第2項定有明
13 文。再者，104年6月3日修正前勞基法第30條規定「勞工每
14 日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超
15 過八十四小時。」，104年6月30日修正，於105年1月1日施
16 行之勞基法第30條規定「勞工正常工作時間，每日不得超過
17 八小時，每週不得超過四十小時」等語，，勞動部104年4月
18 23日勞動條1字第1040130697號函釋「勞動基準法第37、39
19 條及勞動基準法施行細則第23條規定參照，受僱於公、私立
20 幼兒園之勞工，國定假日均應予休假，如雇主徵得勞工同意
21 出勤，工資應加倍發給，又勞資雙方得就「國定假日與工作
22 日對調實施」進行協商，但因涉及個別勞工勞動條件變更，
23 仍應徵得勞工「個人」同意」。準此以解，兩造約定工時未
24 超過法定工時部分，並約定將國定假日、例假日、休息日挪
25 移至其他非國定假日、例假日、休息日之日期，自不得請求
26 加班費。原告並未舉證每週工時，揆之前開規定，兩造已同
27 意將國定假日、例假日、休息日挪移至其他日期，自不得再
28 請求國定假日之加班費。

29 四、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告27萬8056
30 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五
31 計算之利息。被告應提繳1萬4588元至勞動部勞工保險局設

立之原告勞工退休金個人專戶。被告應開立非自願離職證明書予原告，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，原告其餘主張及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、結論，原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 10

日 勞動法庭 法 官 徐玉玲

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 10 日

書記官 王卓鵬