

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第15號

原告 陳瑛瑛

訴訟代理人 林祈福律師

被告 太子保全股份有限公司

法定代理人 林俊良

訴訟代理人 王柏閔

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年8月6日言詞
辯論終結，本院判決如下：

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

一、原告主張：

（一）原告自民國111年9月起受僱於被告，擔任嘉南區督導副
理，平均月薪為新臺幣（下同）35,000元。被告於112年9
月28日起無故將原告調至教育訓練會議室內，外勤轉內
勤，同年10月11日再將原告調至門口看門迄今，違反勞動
基準法（勞基法）第10條之1調動原則，且未給付346.5小
時加班費。原告乃於113年3月初依勞基法第14條第1項第5
款、第6款規定，不經預告終止與被告間之勞動契約，兩
造經勞資爭議調解，仍調解不成立。原告復以本件起訴狀
繕本送達被告、113年3月26日言詞辯論期日當庭以口頭向
被告為終止勞動契約之意思表示。

（二）原告依勞基法第17條、第22條第2項、第19條、勞工退休
金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求
被告給付下列項目及金額：

1、資遣費49,632元：

原告係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，依同條第4項準用勞基法第17條規定，原告離職前月平均薪資為37,667元，自111年1月15日起至112年3月5日止，被告應給付原告資遣費49,632元。

2、加班費672元：

原告任職期間有加班情形，自111年9月5日起至112年9月23日止，共有378小時未計算加班費給予原告，訴訟期間原告有使用補休，被告亦陸續給付加班折算之補休工資9,698元予原告，但尚有原告於112年4月14日4小時加班之加班費未給付，依111年度基本時薪168元計算，被告尚應給付原告加班費672元。被告辯稱已於112年4月份薪資給付上開4小時補休未休之加班費900元予原告，然原告並未有該薪資詳細明細，原告並不知道112年4月份薪資中被告給付900元之名目為何。

3、開立非自願離職證明書：

原告係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，原告既符合就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，依就業保險法第25條第3項規定，被告即有開立非自願離職證明書予原告之義務。

(三) 被告稱原告督巡記錄表登載不實，係因此記錄表於月初前會提供給案場依照原排定班表的時間、人員簽名後製作請款資料，例如5月的記錄表會在4月20日左右提供給各案場簽名，當中若有人員請假而異動，並不會塗改，仍照4月排定的班表簽名，因為業主無法接受塗改，否則要整個表重簽，這樣製作請款資料的時間會拉長，超過時間，業主會對被告罰款。原告管理的案場很多，除管理案場保全人員外，還要製作各案場請款資料，請款資料無法在短時間內完成，且若未在時限內完成送給業主，被告會被業主罰款，原告於每日工作已達14小時之有限時間下，選擇製作提供給業者的請款資料，而無法製作供被告存查的案場督

巡記錄表。督巡記錄表簽名均是保全員所簽，原告再複製簽名重新黏上去，目的是為了做向業主請款的資料。原告去到案場前會去掃更新前的QRCode，大部分是為了要快一點到案場，原告已經到案場了，沒有掃到更新後的QRCode，所以才掃更新前的QRCode，或是原告人在辦公室，但知道等一下要去哪個案場，原告就會掃更新前的QRCode，因為更新後QRCode的位置，跟原告停車的位置是不一樣的，為了節省時間才掃更新前的QRCode。原告在異動行程時會先到案場巡邏，因是從家裡直接出發到案場，所以出發前會在家門口打卡，加班或夜間巡邏後回到家，會在家門口打卡，因為前輩甲○○、乙○○教導上開2種情況改變行程會有勞保上下班安危問題，於出發前、到家後打卡比較安全，又假日在家排班表加班，也是在家裡打卡。其他很多打卡地點異常的狀況，原告都在案場附近，應該是定位誤差的關係，有時在仁德區、歸仁區途中提前打下班卡，是因為怕加班時間超過。原告沒有看過被告工作規則，被告提出原告曾看過被告工作規則的簽名文件，原告簽名順序竟在112年才投保的同事後面，而原告是111年入職的，可見該簽名文件是之後才產生出來等語。

（四）聲明：

- 1、被告應給付原告50,304元，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。
- 2、被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。
- 3、原告願供擔保，請准宣告為假執行。

二、被告則以：

- （一）原告自111年5月1日起受僱於被告，自111年5月至同年0月間擔任成大太子學舍案場保全員，後於111年9月1日起擢升為嘉南區督導副理，依被告於106年10月1日起頒定並公告實施之綜管課副理日間督巡案場管理辦法（下稱系爭督巡管理辦法），原告負責案場巡邏打卡、人員排班、人力

01 調度及至案場執行文書遞送、案場業主聯繫、督勤案場人
02 員工作狀況並製作督巡記錄表協助被告進行控管等工作。
03 原告自111年9月起至112年9月止，多次填載不實之督巡記
04 錄表，違反被告工作規則第103條第7款、第11款、第12款
05 規定，或實際未到崗位仍偽造上下班打卡紀錄、或私自複
06 製偽造保全員簽名製作案場督巡記錄表，違反工作規則第
07 102條第6款、第9款規定，或使用被告營業據點搬遷前已
08 經停用之QRCode打卡，甚至假借職務之便，於外出督勤期
09 間使用公務車處理個人私事，違反工作規則第102條第6款
10 規定，原告上開行為已使被告對其信賴喪失殆盡，並足生
11 損害於被告對差勤資料、案場生命財產等安全管控之正確
12 性。

13 (二) 被告為確保案場管理完善，避免損及案場生命財產安全，
14 並恪遵解僱最後手段性原則，乃於112年9月28日調整原告
15 之工作內容，原告之職稱一樣是嘉南區督導副理，敘薪不
16 變，工作地點亦不變，僅縮減原告工作事項，不再負責外
17 出督巡，但仍應協助進行案場管理等相關工作，包含人
18 事、行政、文書，勞動條件並無任何不利變更，此乃被告
19 基於企業經營上所不得不為之調動，不具不當動機及目
20 的，被告上開調動符合勞基法第10條之1規定之調動五原
21 則，原告有遵守被告調動之義務。被告後於112年10月6日
22 召開3件人事評議會，決議對原告上開職務缺失行為，核
23 予記過處分，此為被告正當之懲戒及措施。然被告於112
24 年9月28日發布調動令後，原告即採消極、怠忽之工作態
25 度，一再以被告係違法調動，外勤轉內勤，須恢復原告原
26 先勤務分配等理由，拒絕配合，惟被告認為原告先前在職
27 務上已多有缺失，顯已不適任外出督巡工作，但協助案場
28 管理等相關後勤工作，仍屬兩造約定之工作內容範疇。

29 (三) 依原告加班轉補休時數月統計結算表，可知原告自111年9
30 月起至112年9月止之加班時數為346.5小時，扣除112年4
31 月14日之4小時加班已發放加班費，剩餘342.5小時，非原

告所稱之378小時，且依兩造簽立之勞動契約第13條第3項約定，原告同意由被告另尋他日補休，被告為增進員工可更加彈性利用、安排休息時間，而不再限縮於當月由被告安排補休，放寬允許原告於加班轉補休後1年內自行安排，原告亦已使用補休請假276小時，尚餘66.5小時未補休完畢，該66.5小時補休亦尚未罹於約定之申請期限，而勞基法第32條1項、第2項規定意旨，係指勞工於延長工時或休息日提供勞務，可選擇請領延長工時工資或補休，並非雇主應同時給予工資及補休，是被告自無再額外給付延長工時工資與原告之義務。

(四) 原告於任職期間有諸多職務缺失，經被告核予記過處分，並在合於勞基法第10條之1規定下調動原告職務，且原告加班時數均已申請轉為補休，尚餘66.5小時未補休完畢，亦未罹於申請補休時效，被告並無再給付加班費之義務。被告並無違反勞基法第10條之1、第22條第2項規定之情形，是原告主張被告有違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，單方不經預告終止兩造間之勞動契約，顯無理由，原告自不得準用勞基法第17條規定，請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書。

(五) 原告自113年3月27日後即無正當理由持續曠職，被告乃於113年4月2日發函提醒原告已曠職達3日，並再次向原告確認其終止勞動契約之意，惟原告置之不理，仍持續未出勤，被告乃於同年月11日發函通知原告，以原告連續曠職超過3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並結算113年3月1日至同年月26日之工資22,192元，已於同年4月5日發薪日完成匯款，另原告特別休假未休工資共80小時11,667元，補休未休66.5小時折算工資9,650元，共21,365元，將於同年5月5日轉匯至原告薪資帳戶等語。

(六) 聲明：如主文第1項所示。

三、兩造不爭執之事實（見本院113年8月6日言詞辯論筆錄，本

01 院卷第524頁、第525頁）：

02 （一）原告早於111年4月21日即受僱於被告，自111年5月至同年
03 0月間擔任成大太子學舍案場保全員，後於111年9月1日起
04 擢升為嘉南區督導副理，依被告於106年10月1日起頒定並
05 公告實施之系爭督巡管理辦法，原告須負責案場巡邏打
06 卡、人員排班、人力調度及至案場執行文書遞送、案場業
07 主聯繫、督勤案場人員工作狀況並製作督巡記錄表協助被
08 告進行控管等工作，月薪3萬元，後於112年1月起調升為3
09 5,000元。

10 （二）原告於111年12月、112年4月之督巡記錄表，係剪取執勤
11 人員簽名欄位後挪移貼置，或將整表複印後再改寫日期時
12 間。

13 （三）被告於112年9月28日，以原告自111年9月起至112年9月
14 止，因有填載不實之督巡記錄表、或實際未到崗位仍偽造
15 上下班打卡紀錄、案場巡邏打卡紀錄，於外出督勤期間使
16 用公務車處理個人私事之情形為由，調整原告之工作內
17 容，其原職位及敘薪均不變，調動後之工作地點亦不變，
18 惟不再負責外出督巡，但仍應協助進行案場管理等相關工
19 作，被告並於112年10月6日召開3件人事評議會，決議對
20 原告上開職務缺失行為，核予記過處分。

21 （四）原告任職督導副理期間即自111年9月起至112年9月止之加
22 班時數為346.5小時，扣除112年4月14日之4小時兩造爭執
23 是否已以現金發放加班費外，尚餘342.5小時均已轉為補
24 休，原告已使用補休276小時，尚餘補休未休66.5小時。

25 （五）被告已於113年4月5日結算原告自113年3月1日至同年月26
26 日之工資22,192元予原告，被告又於113年5月5日轉匯原
27 告之特別休假未休工資共80小時11,667元，補休未休66.5
28 小時折算工資9,650元，共21,365元至原告薪資帳戶。

29 四、兩造爭執之事項（見本院113年8月6日言詞辯論筆錄，本院
30 卷第525頁）：

31 （一）原告主張被告於112年9月28日調整原告之工作內容，違反

01 勞基法第10條之1規定，又未給付346.5小時之加班費予原告，違反勞基法第22條第2項規定，依勞基法第14條第1項第5款（加班費部分）、第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，是否合法？

05 （二）被告於113年4月11日以原告連續曠職達3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，是否合法？

08 （三）原告依勞基法第17條、第22條第2項、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費49,632元、4小時加班費672元、及開立非自願離職證明書，有無理由？

12 五、本院得心證之理由：

13 原告主張被告先後於112年9月28日、同年10月11日調整原告之工作內容，違反勞基法第10條之1規定，又未給付346.5小時、112年4月14日4小時之加班費予原告，違反勞基法第22條第2項規定，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並依勞基法第17條、第22條第2項、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費49,632元、4小時加班費672元及開立非自願離職證明書等情，惟為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

22 （一）原告以被告先後於112年9月28日、同年10月11日調整原告之工作內容，違反勞基法第10條之1規定，又未給付加班費予原告，違反勞基法第22條第2項規定，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並不合法，不生終止契約之效力：

27 1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇

主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。該條於104年12月16日增訂前，行政院內政部於74年9月5日以台內勞字第328433號函釋：「勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4)調動後與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助（即所謂調動五原則）。」再按勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：一、工作場所及應從事之工作。勞基法施行細則第7條第1款亦有明文。工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。故雇主調整勞工之工作內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業務需要及管理人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，惟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，因此法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律規定上開原則為斟酌判斷資方就調整權之行使是否適當。

2、被告抗辯被告於112年9月28日調整原告之工作內容，原告之職稱、敘薪及工作地點均不變，僅縮減原告工作事項，不再負責外出督巡，但仍應協助進行案場管理等相關工作，勞動條件並無任何不利變更，被告調動原告符合勞基法第10條之1規定之調動五原則乙節，雖為原告所否認，並為前開一、（三）所示之主張。惟查：

(1)、系爭督巡管理辦法規定：「主旨：為落實副理案場督導工作管理，以提昇現場人員專業水準及案場服務品質，特訂定本辦法。說明：一、配合目前副理配備巡邏手機(每月

份下載記錄分析)，另再填寫督巡記錄表(如附件)。
……辦法：一、副理外出督導時，須在公司完成填寫外出登記簿及打卡外出，而到達、離開案場也須打卡，回公司亦同；若當月份統計超過3次以上漏打，以口頭警告，連續2個月則以申誡乙次，採累計處分。二、外出時間逾2小時未有案場打卡記錄，亦無法提出說明及佐證，被通知後須於3日內請假，否則以「曠職」論；若累計已超過3次，亦同。三、為落實現場督導及工作進度掌控，須在每日下班前在公司EIP上傳當天工作報告；每日督巡案場狀況處理回報執行情形，於當天下班或隔天早上八點三十分前，繳回綜管課主管處，以利審查、存參。四、督巡記錄表區分上午、下午及夜間時段，交辦工作事項記載內容為管理及查核、委員會交辦事項(文件)及設備維修(護)工程、現場客訴或反應事項及案場物品缺損狀況…等，詳記督導時間及案場名稱並由現場值勤人員完成簽名。五、案場督導重點項目，區域環境巡查時提醒值勤人員應注意(服儀、態度)及改善事項並詳實記錄；督勤時間依案場類別及規模如下表：

案場類別	最少停留時間
指標性社區	40分鐘以上
有配置管理主任、組長或秘書，任何1人以上之社區。	
一般社區	30分鐘以上
工廠、工地	20分鐘以上
商辦等其他場所	20分鐘以上

六、本份案場督巡記錄表將逐日逐月整理成冊，並列入各副理年度考績之依據。……」等語，有被告提出之系爭督巡管理辦法1件在卷可稽（見本院卷第49頁、第51頁），可知原告擔任之督巡副理前往案場督導時，須在被告公司完成填寫外出登記簿及以巡邏手機打卡外出，到達、離開案場也須當場打卡，回到被告公司也須當場

01 打卡；原告並須在每日下班前在被告公司EIP上傳當天工
02 作報告；每日督巡案場狀況處理回報執行情形，亦應於
03 當天下班或隔天早上8點30分前繳回被告之綜管課主管
04 處；督巡記錄表區分三個時段，原告均須詳記督導
05 時間及案場名稱並由現場值勤人員當場完成簽名，原告
06 在案場督勤時間至少20分鐘至40分鐘以上不等。又公司
07 員工有下列情形之一經查證屬時或有具體事證，應記小
08 過：九、託人打卡或代人打卡或偽造出勤紀錄者。公司
09 員工有下列情形之一經查證屬時或有具體事證，應予警
10 告：七、未按公司公佈之工作準則執行勤務者。十一、
11 現場各項紀錄、表報未按規定記載者。十二、未依公司
12 規定，進行電話回報、巡邏檢查或監督人員未認真執行
13 職務者，亦為被告工作規則第102條第9款、第103條第7
14 款、第11款、第12款規定明確，有被告提出之工作規則
15 節本1件在卷可查（見本院卷第293頁、第295頁）。原告
16 亦不爭執系爭督巡管理辦法、工作規則節本之形式上真
17 正（見本院113年4月30日言詞變筆錄，本院卷第308
18 頁）。原告並自承被告提出之「太子保全股份有限公司
19 工作規則簽名冊」（見本院卷第479頁）上「丙○○」之
20 簽名為真正（見本院113年6月4日言詞辯論筆錄，本院卷
21 第443頁），雖原告當庭係陳稱：我沒有看就簽名了，因
22 為那時候一堆人等語，惟被告既提示工作規則給原告及
23 其他員工知悉並要求員工簽名確認，則原告簽名確認後
24 即應認為原告及其他簽名員工已經知悉被告之工作規
25 則，至於原告是否沒看被告之工作規則就簽名，此屬原
26 告自行之選擇，尚不得因此認為被告之工作規則無拘束
27 原告之效力。原告另主張上開工作規則簽名冊原告簽名
28 順序在112年才投保的同事後面，可見上開工作規則簽名
29 冊是之後才產生出來，原告沒有看過被告工作規則云
30 云，惟原告簽名順序是否在112年才投保的同事後面，並
31 不影響原告在上開工作規則簽名冊簽名確認之效力，若

01 被告根本未拿工作規則給原告觀看、確認，衡情原告及
02 其他員工應無在上開工作規則簽名冊簽名確認之可能；
03 再者被告既訂定工作規則欲規範員工遵守，亦無可能私
04 藏而不轉告（或轉傳）員工週知以便遵守之理，是原告
05 否認曾看過被告之工作規則云云，要無可採。況兩造簽
06 訂之工作委任契約書第34條約定：其餘未約定事項，雙
07 方同意依據甲方（即被告）之工作規則及其他行政管理
08 規章行之等語，有被告提出之工作委任契約書1件在卷足
09 憑（見本院卷第427頁至第431頁），且為原告所不爭執
10 （見本院113年6月4日言詞辯論筆錄，本院卷第440
11 頁），可知被告之工作規則及系爭督巡管理辦法均屬於
12 兩造勞動契約之一部分，原告上開主張仍非其可不遵守
13 被告工作規則及系爭督巡管理辦法之正當理由。是原告
14 於受僱被告期間，其提供勞務應受系爭督巡管理辦法、
15 上開被告工作規則之拘束，即原告有照實當場在被告公
16 司、案場打卡、在每日下班前在被告公司EIP上傳當天工
17 作報告、每日或隔日上午8點30分前繳回詳記督導時間及
18 案場名稱並由現場值勤人員當場完成簽名之督巡記錄表
19 等工作義務，原告如有偽造出勤紀錄、未按被告公司公
20 佈之工作準則（即系爭督巡管理辦法）執行勤務、現場
21 各項紀錄及表報（如督巡記錄表）未按規定記載、未依
22 公司規定進行巡邏檢查、或監督人員未認真執行職務之
23 情形者，即屬違反被告工作準則或行政管理規章而得受
24 被告工作規則規定之懲處。

25 (2)、又查被告抗辯原告自111年9月起至112年9月止，多次填
26 載不實之督巡記錄表，違反被告工作規則第103條第7
27 款、第11款、第12款規定，或實際未到崗位仍偽造上下
28 班打卡紀錄、或私自複製偽造保全員簽名製作案場督巡
29 記錄表，違反工作規則第102條第6款、第9款規定，或使
30 用被告營業據點搬遷前已經停用之QRCode打卡，甚至假
31 借職務之便，於外出督勤期間使用公務車處理個人私

事，違反工作規則第102條第6款規定，被告於112年9月28日調整原告之工作內容，原告之職稱、敘薪及工作地點均不變，僅縮減原告工作事項，不再負責外出督巡工作，但仍應協助進行案場管理等相關工作，包含人事、行政、文書等情，已據被告提出被告稽核報告、112年度第一次人事評議委員會議提報會議記錄（第一案）、（第二案）、（第三案）、會辦意見表、案場日間督巡記錄表登載不實稽核報告、案場督巡記錄表未落實登記稽核報告、打卡定位異常統計表稽核報告、不當使用公務車輛致異常里程統計表、以Google地圖規劃合理督巡路徑及里程數表、原告複製偽造保全員簽名對照表、111年11月份督巡記錄表、111年12月份督巡記錄表、112年4月份督巡記錄表、112年5月份督巡記錄表各1份為證（見本院卷第53頁至第81頁、第117頁至第291頁、第331頁至第343頁、第363頁至第423頁），核屬相符，原告亦不爭執上開書證之形式上真正（見本院113年4月30日、113年6月4日言詞辯論筆錄，本院卷第308頁、第440頁），並主張前述一、（三）所示內容，有原告提出之陳報書1件在卷足憑（見本院卷第321頁至第325頁），足認原告亦不否認其有為被告前開抗辯所述之多次填載不實之督巡記錄表、偽造上下班打卡紀錄、私自複製偽造保全員簽名製作案場督巡記錄表、使用被告已經停用之QRCode打卡、於外出督勤使用公務車超過至案場來回必要之里程等行為，堪認原告確實違反系爭督巡管理辦法，未依照實際到達或離開被告公司或案場之時間當場如實打卡，且使用被告營業據點搬遷前已經停用之QRCode打卡，亦未每日或隔日上午8點30分前繳回詳記督導時間及案場名稱並由現場值勤人員當場完成簽名之督巡記錄表，而多次填載不實或私自複製偽造保全員簽名製作之案場督巡記錄表，並有使用公務車里程異常之情形，被告前開抗辯，要屬可採。

01 (3)、再查原告自111年9月1日起擔任被告之嘉南區督導副理，
02 依系爭督巡管理辦法，原告須負責案場巡邏打卡、人員
03 排班、人力調度及至案場執行文書遞送、案場業主聯
04 繫、督勤案場人員工作狀況並製作督巡記錄表協助被告
05 進行控管等工作，為兩造所不爭執，而原告確實違反系
06 爭督巡管理辦法，未依照實際到達或離開被告公司或案
07 場之時間當場如實打卡，且使用被告已經停用之QRCode
08 打卡，亦未每日或隔日上午8點30分前繳回詳記督導時間
09 及案場名稱並由現場值勤人員當場完成簽名之督巡記錄
10 表，多次填載不實或私自複製偽造保全員簽名製作之案
11 場督巡記錄表，並有使用公務車里程異常之情形，亦經
12 本院認定如前，被告因此於112年9月28日，以原告自111
13 年9月起至112年9月止期間，因有填載不實之督巡記錄
14 表、或實際未到崗位仍偽造上下班打卡紀錄、案場巡邏
15 打卡紀錄，於外出督勤期間使用公務車處理個人私事之
16 情形為由，調整原告之工作內容，其原職位及敘薪均不
17 變，調動後之工作地點亦不變，惟不再負責外出督巡，
18 但仍應協助進行案場管理等相關工作等情，復為兩造所
19 不爭執，可知被告乃因原告有上開違反系爭督巡管理辦
20 法之行為，始調整原告之工作內容，僅不再讓原告負責
21 外出督巡工作，但仍應協助進行案場管理等相關工作，
22 且原職位及敘薪均不變，工作地點亦為調整工作前之被
23 告公司，堪認被告調整原告之工作內容確為人事管理之
24 必要而有正當性，並無不當之動機及目的。再者原告調
25 整前之工作內容尚須從事外勤工作，經被告調整後不再
26 負責外出督巡，且原告調動前、後從事的人事業務項
27 目、總務業務項目及文書業務項目，亦從調動前之17項
28 調整為調動後之11項，減少後之11項工作內容均與調動
29 前相同乙節，亦有被告提出之系爭督巡管理辦法、被告
30 會辦意見表、業務項目勾選表、分配表各1件在卷可查
31 （見本院卷第49頁、第75頁、第81頁、第109頁、第111

頁），可認調整後之工作內容對原告而言並無不利，且應為原告之體能及技術所可勝任。然原告於被告發布調動命令後，曾於113年1月11日、113年2月22日回覆被告上開會辦意見表、業務項目勾選表之調整工作內容，原告堅持表明不同意被告之調整工作內容，仍認為被告違反勞基法第10條之1規定，對於被告所提上開會辦意見表、業務項目勾選表之調整工作內容，請原告在其能力範圍內勾選其可以從事的業務項目，原告均不願意接受，亦有被告所提原告之回覆意見單2張存卷足稽（見本院卷第77頁、第79頁），原告亦不爭執其形式上之真正（見本院113年4月30日言詞辯論筆錄，本院卷第307頁、第308頁），但原告卻於起訴狀內主張：被告於112年9月28日起無故將原告調至公司教育訓練會議室內，同年10月11日再調至公司門口看門迄今云云（見本院補字卷第14頁），原告亦於本院審理時陳稱：被告調動原告的工作，薪資沒有變更，叫我坐在門口，一進去眼睛看得到的地方，沒有叫我做事，就叫我坐在那邊，沒有職稱云云（見本院113年3月26日言詞辯論筆錄，本院卷第101頁），然此與上開被告會辦意見表、業務項目勾選表、原告回覆意見單之記載明顯不符，堪認原告主張被告違法調動原告去看門或坐在門口云云，顯然不實，不足採信。是依被告上開會辦意見表、業務項目勾選表、分配表及上開各情，堪認被告於112年9月底或10月中調動調整原告之工作內容，係因原告有前述違反系爭督巡管理辦法及被告工作規則之多次違規行為，以原告違規之內容包括多次填載不實之督巡記錄表、偽造上下班打卡紀錄、私自複製偽造保全員簽名製作案場督巡記錄表、使用被告已經停用之QRCode打卡、於外出督勤使用公務車超過至案場來回必要之里程等行為，原告顯然未忠誠提供勞務，甚至可能涉及偽造私文書之犯罪，則被告不再讓原告繼續從事外出督巡之工作，以維持被告對所屬保

01 全員之差勤資料及案場安全管控之正確性，而調動調整
02 原告之工作內容，核屬被告企業經營及人事管理上所必
03 要，並沒有不當之動機及目的，且原告之工資及其他勞
04 動條件、工作地點均不變，甚至不再需要負責外勤督巡
05 工作，及減少原告調整前之內勤業務項目，對於原告並
06 未作不利之變更，調整後之工作也為原告之體能及技術
07 可勝任，復不影響原告及其家庭之生活利益，自未違反
08 兩造簽訂之勞動契約，符合勞基法第10條之1規定之調動
09 五原則，被告此部分之抗辯，要屬可採。

10 (4)、原告雖以前開一、(三)所示內容，主張：被告所稱原
11 告督巡記錄表登載不實，是因為原告於每日工作已達14
12 小時有限時間下，選擇製作提供給業者的請款資料，而
13 無法製作供被告存查的案場督巡記錄表。原告大部分是
14 為了要快一點到案場，或沒有掃到更新後的QRCode，或
15 為了節省時間，所以才掃更新前的QRCode；又甲○○、
16 乙○○教導改變行程會有勞保上下班安危問題，於出發
17 前、到家後打卡比較安全，因此原告從家裡直接出發到
18 案場，加班或夜間巡邏後回到家，會在家門口打卡；其
19 他很多打卡地點異常狀況，應該是定位誤差，有時途中
20 提前打下班卡，是怕加班時間超過云云，並請求訊問甲
21 ○○、乙○○為證。惟查：

22 ①、證人即被告前業務部經理甲○○到庭具結證稱：我自111
23 年7月回到被告處任職，擔任營業部經理，直到112年10
24 月離職，如本院卷第449頁至第451頁之「日、夜間督巡
25 記錄表稽核報告000-000-0相關單位意見譯文」中第451
26 頁手寫的部分是我寫的，意見內容是針對原告到現場巡
27 檢時不是給現場保全人員簽名的事情所做的調查報告內
28 容，確定原告有違反被告既定規定及方式，我在開週會
29 時，有提醒所有下屬同仁（包含原告）依照被告規定處
30 理工作上的事情，我任內開週會都有三申五令，叫同仁
31 依照公司規定辦理，就我所知，原告應該要知道被告規

01 定原告到現場巡檢時，一定要給現場保全人員簽名，也
02 應該要知道在案場巡檢時，一定要在案場的現場打卡，
03 並且掃描最新的QRCode，這些規定在原告進公司後的在
04 職訓練都有提到。我面試時有跟原告提過說以原告的生
05 活狀況，去當督導副理可以協助她解決生活上的問題，
06 就是帶小孩的問題。被告規定在公務車上可以打卡，但
07 是沒有同意原告可以在安親班、原告家裡打卡，所以我
08 不可能同意原告可以這麼做。我在督巡記錄表蓋章的意
09 思是針對督導去案場督巡，有找現場保全人員做簽名，
10 確認原告有去督導這個事實，但是我不知道原告在督巡
11 記錄表上包含4名現場保全人員的簽名，都是原告透過事
12 後複製的方式去製作的簽名等語（見本院113年6月25日
13 言詞辯論筆錄，本院卷第488頁至第492頁）；證人即被
14 告前專案經理乙○○到庭具結證稱：我之前在被告處擔
15 任專案經理，是原告的直屬長官，現在已經離職，如本
16 院卷第453頁之自白書是我寫的，自白內容是針對我沒有
17 照被告指定的地點打卡部分，我有跟原告說從家裡出發
18 要去案場的時候，可以在家裡或車上打卡，因為有些案
19 場在原來的臺南縣，距離比較遠，所以我叫原告從家裡
20 出發，可以在家裡打卡，但我沒有提到可以在安親班打
21 卡，我知道按被告規定是要在案場打卡，原告也知道被
22 告規定要在案場打卡，我知道這是違反被告的規定，但
23 之前被告代理處長有告知我案場處理可以有變通的方式。
24 被告是在發現我打卡不在公司的時候，請我寫這張
25 自白書等語（見本院113年6月25日言詞辯論筆錄，本院
26 卷第493頁至第495頁），可知證人乙○○雖告知原告在
27 從家裡出發、案場距離比較遠的時候，可以在家裡打
28 卡，且被告規定可以在公務車上打卡，但原告知悉依照
29 被告規定，應在案場的現場打卡，不能在家裡或安親班
30 打卡，且應掃描案場最新的QRCode，原告製作的督巡記
31 錄表一定要由現場保全人員當場簽名，核與系爭督巡管

理辦法及上開被告工作規則之規定相符，堪認原告知道其於家裡、安親班打卡而非於案場或被告公司現場打卡，且掃描更新前的QRCode打卡，並私自複製案場保全員之簽名製作案場督巡記錄表等行為，都是違反系爭督巡管理辦法及被告工作規則。原告既須受系爭督巡管理辦法及被告工作規則之拘束，自不得僅因乙○○之告知而違反被告之規定，則乙○○告訴原告可以在家裡打卡之變通方式，應屬其個人行為，難認被告因此同意原告可以在家裡或安親班打卡。是原告主張其因前輩甲○○、乙○○告知，而於出發前、到家後打卡或途中提前打下班卡，且為了節省時間或其他原因而掃描更新前的QRCode打卡云云，難認係經過被告同意或未違反系爭督巡管理辦法及被告工作規則，要無可採。

- ②、再查原告提供勞務應受系爭督巡管理辦法、上開被告工作規則之拘束，即原告有照實當場在被告公司、案場打卡、在每日下班前在被告公司EIP上傳當天工作報告、每日或隔日上午8點30分前繳回詳記督導時間及案場名稱並由現場值勤人員當場完成簽名之督巡記錄表等工作義務，原告如有偽造出勤紀錄、未按系爭督巡管理辦法執行勤務、督巡記錄表未按規定記載、未依被告規定進行巡邏檢查之情形者，即屬違反被告工作準則而得受被告工作規則規定之懲處，有如前述，因此原告製作之案場督巡記錄表本應在其案場督巡結束前，請在場之保全員當場簽名確認，以系爭督巡管理辦法第5條規定停留時間最少20分鐘至40分鐘以上，原告應無不得或無法請在場之保全員當場簽名確認之急迫情事，則原告主張其無法於每日工作已達14小時之有限時間下，選擇製作提供給業主的請款資料，而無法製作供被告存查的案場督巡記錄表云云，應與事實不符，實際上應係原告怠於依照系爭督巡管理辦法規定確實製作督巡記錄表，或其並未到場督巡，才導致原告須以事後複製案場保全員簽名之方

01 式製作督巡記錄表以向業主請款，然原告若確實依照系
02 爭督巡管理辦法每日製作案場督巡記錄表，自可憑以向
03 業主請款，斷無原告所稱無法及時向業主請款之問題，
04 是原告主張5月的督巡記錄表會在4月20日左右提供給各
05 案場簽名，當中若有人員請假而異動，並不會塗改，仍
06 照4月排定的班表簽名云云，與系爭督巡管理辦法不符，
07 仍無可取。

08 ③、至原告主張其他很多打卡地點異常的狀況，原告都在案
09 場附近，應該是定位誤差云云。然以被告配置原告巡邏
10 手機，每月份下載記錄分析，並規定原告須在案場及被
11 告公司打卡上、下班等情，原告應無被告所稱使用公務
12 車里程異常從12公里、幾十公里至120公里誤差之可能
13 （見本院卷第231頁至第291頁），原告就此定位誤差之
14 主張亦未舉證以實其說，自無可採。

15 ④、是原告前開一、（三）所示內容之主張，均無可採，難
16 認原告前開各種違規行為係有正當理由，則被告於112年
17 9月28日或同年10月中，發佈調動命令調整原告之工作內
18 容，確屬被告基於業務需要及管理人事上之應有權限所
19 為，未違反勞基法第10條之1規定。

20 (5)、綜上各節，被告抗辯其調動原告符合勞基法第10條之1規
21 定之調動五原則乙節，要屬有據，原告主張被告於112年
22 9月28日起無故將原告從外勤轉內勤，同年10月11日再將
23 原告調至門口看門迄今，違反勞基法第10條之1規定，違
24 法調動原告云云，要無可採，則原告以此為由，依勞基
25 法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動
26 契約，並不合法，並不生終止勞動契約之效力。

27 3、再按雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時
28 間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願
29 選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補
30 休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補
31 休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時

01 間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給
02 工資者，依違反第24條規定論處。勞基法第32條之1定有
03 明文。又乙方（即原告）每日正常工作時間為8小時，每
04 周工作總時數不得超過40小時。乙方同意於前條以外時
05 間從事工作謂之延長工作時間。前項延長工作時間應事
06 先向甲方（即被告）提出，如因事發突然時，於事後之
07 翌工作日提出報備。依前項延長工作時間，乙方同意於
08 當月內由甲方另尋他日時段補休，屆期末補休應發給加
09 班費，兩造之工作委任契約書第12條、第13條亦約定甚
10 明（見本院卷第427頁至第431頁），堪認兩造已約定原
11 告延長工時（即加班），應於當月補休，屆期末補休，
12 被告始應發給加班費。又被告抗辯其已不再限縮員工於
13 當月由被告安排補休，允許原告於加班轉補休後1年內自
14 行安排補休乙節，為原告所不爭執，且此有利於勞工，
15 是原告加班時數之補休期限已由當月延長為1年。

16 4、經查兩造既已約定原告之加班時數由被告給予1年期限自
17 選時段補休，屆期末補休再發給加班費，而原告於起訴
18 狀所稱113年3月初或同年月26日當庭向被告表示終止兩
19 造間之勞動契約時，原告任職督導副理期間即自111年9
20 月起至112年9月止之加班時數為346.5小時，原告申請轉
21 補休時數為342.5小時（其中112年4月加班24小時，申請
22 轉補休時數20小時），已使用補休時數276小時，尚餘未
23 使用補休時數為自112年6月起至同年9月止之66.5小時，
24 其使用期限最早至113年6月，最遲至同年9月乙節，有被
25 告提出之原告加班轉補休時數月統計結算表1件在卷可稽
26 （見本院卷第455頁），原告亦不爭執其形式上真正（見
27 本院113年6月25日言詞辯論筆錄，本院卷第488頁），並
28 同意用被告答辯所述之加班時數（見本院113年4月30日
29 言詞辯論筆錄，本院卷第311頁），可知原告尚餘未使用
30 之補休時數為66.5小時，並非原告主張之346.5小時，且
31 在原告於起訴狀所稱113年3月初或同年月26日當庭向被

告終止勞動契約時，其使用期限尚未屆至，即不符合請求被告給付加班費之屆期條件，被告自無給付加班費之義務，被告此部分之抗辯，同屬可採。則原告以被告未給付346.5小時加班費，違反勞基法第22條第2項規定為由，依勞基法第14條第1項第5款規定不經預告終止兩造間之勞動契約，亦不合法，不生終止契約之效力。

- 5、原告又主張其未收到112年4月份之4小時加班費，被告所提112年4月份薪資明細表未有詳細項目，原告否認該月份收到之900元為加班費云云。惟被告抗辯其已於112年4月份薪資給付原告該4小時加班費900元乙節，業據被告提出原告112年3月至5月之薪資明細表1件為證（見本院卷第425頁），被告並不爭執此表之形式上真正（見本院113年6月4日言詞辯論筆錄，本院卷第440頁），而由原告112年3月至5月之薪資明細表，可知原告於112年3月、同年5月之薪資均為35,000元（含工作津貼4,700元），此金額符合上開兩造不爭執之原告每月薪資，而原告於112年4月應領金額為35,900元，其中工作津貼項目為5,600元，比前、後月份之工作津貼多領900元，則被告抗辯該900元即其給付原告之4小時加班費，應屬有據。而原告收受此900元之給付若非加班費，其理應知悉給付原因，斷無僅以工作津貼帶過，但卻無法說明與其前、後月份之工作津貼金額不同之原因，則原告僅空言主張其未收到112年4月份之4小時加班費，而請求被告給付672元云云，本院自難為有利於原告主張之認定。況原告就其主張被告未給付4小時加班費的時間，先則陳稱為111年11月1日云云（見本院113年6月25日言詞辯論筆錄，本院卷第487頁），後則陳稱係112年4月14日云云（見本院113年8月6日言詞辯論筆錄，本院卷第523頁），可見原告就其主張被告積欠加班費之時間先後陳述不一，自難採信。是原告主張被告未給付原告112年4月份之4小時加班費672元，違反勞基法第22條第2項規定，依勞基法第1

01 4條第1項第5款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，
02 同不合法，不生終止契約之效力。

03 6、綜上所陳，被告抗辯其於112年9月28日調動原告符合勞
04 基法第10條之1規定之調動五原則，且已經給付原告112
05 年4月之4小時加班費900元等情，均屬可採，原告主張被
06 告違法調動原告及未給付原告346.5小時或112年4月份之
07 4小時加班費，分別違反勞基法第10條之1、第22條第2項
08 規定，原告得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，
09 不經預告終止兩造間之勞動契約云云，均屬無據，不生
10 合法終止兩造勞動契約之效力。

11 (二) 被告於113年4月11日以原告連續曠職達3日為由，依勞基
12 法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契
13 約，係屬合法，兩造之勞動契約已於同年月12日經被告通
14 知原告而終止：

15 1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
16 六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。
17 勞基法第12條第1項第6款定有明文。

18 2、經查原告以被告於112年9月28日或同年10月11日調整原告
19 之工作內容，違反勞基法第10條之1規定，又未給付346.5
20 小時或112年4月份之4小時加班費予原告，違反勞基法第2
21 2條第2項規定，分別依勞基法第14條第1項第5款、第6款
22 規定，不經預告終止兩造間之勞動契約既不合法，兩造間
23 僱傭關係仍屬存續。原告於本院審理時亦自陳：我於113
24 年3月26日最後一天上班，113年3月27日開始沒有去上班
25 等語（見本院113年4月30日言詞辯論筆錄，本院卷第310
26 頁），則原告自113年4月1日（同年3月30日、3月31日為
27 週六、週日）起未至被告公司上班，已屬無正當理由繼續
28 曠工3日以上，是被告於同年4月11日發函通知原告，以原
29 告連續曠工達3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規
30 定，不經預告終止兩造間之勞動契約，該通知並於同年4
31 月12日送達原告，有被告提出之被告函、中華郵政掛號郵

01 件收件回執各1件在卷可查（見本院卷第301頁至第303
02 頁），且為原告所不爭執（見本院113年4月30日言詞辯論
03 筆錄，本院卷第308頁），應屬合法，堪認兩造之勞動契
04 約已於同年月12日經被告通知原告而合法終止。

05 （三）原告依勞基法第17條、第22條第2項、第19條、勞工退休
06 金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求
07 被告給付資遣費49,632元、112年4月之4小時加班費672
08 元、開立非自願離職證明書，均屬無據：

09 1、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇
10 主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有
11 受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞
12 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工
13 作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果
14 者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，
15 對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
16 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之
17 勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工
18 法令，致有損害勞工權益之虞者。第17條規定於本條終止
19 契約準用之。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契
20 約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個
21 月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以
22 上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上
23 者，於30日前預告之。雇主依前條終止勞動契約者，應依
24 下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼
25 續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。
26 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例
27 計給之。未滿1個月者以1個月計。有左列情形之一者，勞
28 工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第
29 12條或第15條規定終止勞動契約者。勞工適用本條例之退
30 休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞
31 基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞

01 工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按
02 其工作年資，每滿1發給2分之1個月之平均工資，未滿1年
03 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用
04 勞基法第17條之規定。勞基法第14條第1項、第4項、第
05 16條第1項、第17條第1項、第18條第1款、勞工退休金條例
06 第12條第1項分別定有明文。因此雇主依勞基法第11條
07 或第13條但書規定終止勞動契約者，始有依勞基法第17
08 條、勞工退休金條例第12條第1項規定給付勞工資遣費之
09 義務。

10 2、經查被告已給付原告112年4月份之4小時加班費900元，且
11 原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告
12 終止兩造間之勞動契約，並不合法，被告以原告連續曠工
13 達3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告
14 終止兩造間之勞動契約，則屬合法，業如前述，依上開規
15 定，被告並無給付原告資遣費之義務，則原告依勞基法第
16 17條、第22條第2項、勞工退休金條例第12條第1項規定，
17 請求被告給付資遣費49,632元、4小時加班費672元，要屬
18 無據。

19 3、復按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
20 或其代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人
21 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或
22 因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
23 情事之一離職。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項
24 分別定有明文。因此勞工有就業保險法第11條第3項所規
25 定之非自願離職事由時，始可請求雇主發給註記離職原因
26 為非自願離職之服務證明書。經查兩造間之勞動契約係因
27 被告依勞基法第12條第1項第6款規定而終止，顯非上開規
28 定所指之非自願離職，是原告依勞基法第19條、就業保險
29 法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，
30 同屬無據。

31 六、綜上所述，被告調動調整原告之工作內容，並未違反兩造間

之勞動契約，與勞基法第10條之1規定無違，且被告未積欠原告加班費，被告之抗辯，要屬可採，原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費49,632元、112年4月份之4小時加班費672元、開立非自願離職證明書，均屬無據。從而原告依勞基法第17條、第22條第2項、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付50,304元，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，並請求被告開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書，均無理由，應予駁回。

七、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併駁回之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、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 113 年 8 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 林 雯 娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 113 年 8 月 28 日
書 記 官 朱 烈 稽