

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上字第25號

上訴人 陳瑛瑛

訴訟代理人 林怡伶律師

被上訴人 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

鄭瑞興

訴訟代理人 郁旭華律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年8月28日臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第15號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮，本院於114年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但有民事訴訟法第255條第1項第3款擴張或減縮應受判決事項聲明之情形者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款規定自明。本件上訴人原請求被上訴人給付新臺幣（下同）5萬0,304元本息，於本院審理程序中減縮請求為3萬0,282元本息，核與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、本件上訴人主張：伊自民國111年4月21日起受僱於被上訴人，原擔任保全員，後自111年9月1日起擔任嘉南區督導副理，詎被上訴人於112年9月28日起，無故將伊外勤轉內勤，辦公處所調至教育訓練會議室內，後於同年10月11日，再將

伊調至門口看門迄今，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1調動原則，且有346.5小時（含112年4月14日4小時）未讓伊補休或給付延長工時工資（下稱加班費）。伊乃於113年3月初，依勞基法第14條第1項第5款、第6款，終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），復以起訴狀繕本送達予被上訴人及113年3月26日言詞辯論期日當庭以口頭方式，向被上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示。而系爭勞動契約終止前6個月，伊平均薪資為每月3萬7,667元，伊依前揭規定終止系爭勞動契約後，自得請求被上訴人給付資遣費2萬9,610元，另依111年度基本時薪168元計算，請求112年4月14日4小時之加班費672元，並發給非自願離職證明書予伊等情。爰依勞基法第14條第1項、第4項、第17條、第19條、第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保法）第25條第3項規定及系爭勞動契約之法律關係，求為命被上訴人給付3萬0,282元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，並開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴人之判決（上訴人於原審請求被上訴人給付5萬0,304元本息，原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院為訴之減縮）。並上訴聲明：(一)原判決（除減縮部分外）廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人3萬0,282元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被上訴人應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：依伊於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」（內容詳如附表所示，下稱系爭督巡管理辦法）及伊工作規則（下逕稱工作規則）第102條第6款、第9款、第103條第7款、第11款、第12款規定（內容詳如附表所示，下稱系爭規定），上訴人自111年9月起至112年9月止，多次填載不實之督巡記錄表；或實際未到崗位仍偽造上下班、巡邏打卡紀錄；甚或假借職務之便，於外出督勤期間，使用公務車處理個人私事；或使用伊

營業據點搬遷前已經停用之QRCode打卡，係屬違反系爭督巡管理辦法及系爭規定，使伊對其信賴喪失殆盡，並足生損害於伊對差勤資料、案場生命財產等安全管控之正確性，經伊核予記過處分，並因上訴人有上開情事，嚴重影響伊管理案場，在工資、工作地點不變，僅不再負責外出督巡下，對上訴人為工作之調動，此為伊正當之懲戒及措施，係為避免解僱上訴人使其喪失工作權，恪守解僱最後手段原則所為之處置，自無違反勞基法第10條之1規定之情形。又依兩造所簽立之太子保全股份有限公司工作委任契約書第13條第3項約定（詳如附表，下稱系爭加班規定），上訴人同意由伊另尋他日補休，伊為增進員工彈性利用，放寬允許於加班轉補休1年內自行安排，上訴人111年9月至112年9月止，加班時數為346.5小時，扣除112年4月14日4小時加班，伊已發放加班費900元後，剩餘342.5小時，上訴人業已使用補休276小時，尚餘66.5小時，於上訴人終止系爭勞動契約時，尚未罹於約定補休之申請期限，上訴人自113年3月27日即無正當理由持續曠職，伊遂於同年4月11日發函通知上訴人，以其連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止系爭勞動契約，該函業於同年4月12日送達上訴人，系爭勞動契約因此終止，伊已於113年5月5日轉匯上訴人補休未休66.5小時折算工資9,650元至上訴人薪資帳戶，自無違反勞基法第22條第2項規定之情形，上訴人主張有勞基法第14條第1項第5款、第6款規定之情形，不經預告終止系爭勞動契約，自屬無據。系爭勞動契約既係依勞基法第12條第1項第6款規定而終止，上訴人自不得依勞基法第14條第4項準用勞基法第17條及勞退條例第12條第1項規定，請求伊給付資遣費，亦不得依勞基法第19條、就保法第25條第3項，請求伊開立非自願離職證明書。上訴人本件請求，自均無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)上訴人早於111年4月21日即受僱於被上訴人，自111年5月至

01 同年8月間擔任成大太子學舍案場保全員，後於111年9月1日
02 起擢升為嘉南區督導副理，依被上訴人於106年10月1日起頒
03 定並公告實施之系爭督巡管理辦法，上訴人須負責案場巡邏
04 打卡、人員排班、人力調度及至案場執行文書遞送、案場業
05 主聯繫、督勤案場人員工作狀況並製作督巡記錄表協助被上
06 訴人進行控管等工作，月薪3萬元，後於112年1月起調升為3
07 萬5,000元。

08 (二)上訴人於111年12月、112年5月之督巡記錄表，係剪取執勤
09 人員簽名欄位後挪移貼置，或將整表複印後再改寫日期時
10 間。

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

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

23 (五)被上訴人已於113年4月5日結算上訴人自113年3月1日至同年
24 月26日之工資2萬2,192元予上訴人，被上訴人又於113年5月
25 5日轉匯上訴人之特別休假未休工資共80小時1萬1,667元，
26 補休未休66.5小時折算工資9,650元，共2萬1,365元至上訴
27 人薪資帳戶。

28 四、兩造爭執事項：

29 (一)上訴人主張被上訴人於112年9月28日調整上訴人之工作內
30 容，違反勞基法第10條之1規定，又未給付346.5小時之加班
31 費予上訴人，違反勞基法第22條第2項規定，依勞基法第14

01 條第1項第5款（加班費部分）、第6款規定，不經預告終止
02 系爭勞動契約，是否合法？

03 (二)被上訴人於113年4月11日以上訴人連續曠職達3日為由，依
04 勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止系爭勞動契
05 約，是否合法？

06 (三)上訴人依勞基法第32條、第32條之1，請求被上訴人給付加
07 班費672元，有無理由？

08 (四)上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條例第1
09 2條第1項，請求被上訴人給付資遣費2萬9,610元，有無理
10 由？

11 (五)上訴人依勞基法第19條、就保法第11條第3項、第25條第3
12 項，請求被上訴人開立非自願離職證明書，有無理由？

13 五、本院之判斷：

14 (一)1.上訴人固主張被上訴人於112年9月28日起，無故將伊外勤轉
15 內勤，辦公處所調至教育訓練會議室內，後於同年10月11日
16 再將伊調至門口看門迄今，違反勞基法第10條之1調動原則
17 云云，惟為被上訴人所否認，辯稱：上訴人有上開違反系爭
18 督巡管理辦法及系爭規定之情形，使伊對其信賴喪失殆盡，
19 並足生損害於伊對差勤資料、案場生命財產等安全管控之正
20 確性，在工資、工作地點不變，僅不再負責外出督巡下，對
21 上訴人為工作之調動，自無違反勞基法第10條之1規定之情
22 形等語。

23 (1)按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整
24 勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必
25 須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人
26 力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是如勞雇雙方工作
27 規則、團體協約已有概括性調職之約定，或雇主基於企業經
28 營上之需要調動勞工工作，新工作為勞工技術體能所能勝
29 任，其工資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未
30 違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞
31 資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權

限。惟勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，因此，勞基法第10條之1規定：「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。」是雇主調動勞工之工作，應斟酌兼顧勞工之利益。判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。

(2)經查：

- ①上訴人自111年9月1日起擔任被上訴人之嘉南區督導副理，依系爭督巡管理辦法，上訴人須負責案場巡邏打卡、人員排班、人力調度及至案場執行文書遞送、案場業主聯繫、督勤案場人員工作狀況並製作督巡記錄表協助被上訴人進行控管等工作，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)）。又工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，企業主通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。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（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。被上訴人公司定有上訴人

01 不爭執形式上真正之系爭督巡管理辦法（見原審卷第49、5
02 1、308頁），依系爭督巡管理辦法，可知上訴人擔任之督巡
03 副理前往案場督導時，須在被上訴人公司完成填寫外出登記
04 簿及以巡邏手機打卡外出，到達、離開案場也須當場打卡，
05 回到被上訴人公司也須當場打卡；上訴人並須在每日下班前
06 在被上訴人公司EIP上傳當天工作報告；每日督巡案場狀況
07 處理回報執行情形，亦應於當天下班或隔天早上8點30分前
08 繳回被上訴人之綜管課主管處；督巡記錄表區分3個時段時
09 段，上訴人均須詳記督導時間及案場名稱並由現場值勤人員
10 當場完成簽名，上訴人在案場督勤時間至少20分鐘至40分鐘
11 以上不等。又被上訴人公司另定有系爭規定（見原審卷第29
12 3、295、308頁），則依上說明，不論上訴人是否知悉系爭
13 督巡管理辦法或工作規則之存在及其內容，或是否予以同
14 意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，已當然
15 成為僱傭契約內容之一部，且依被上訴人提出之「太子股份
16 有限公司工作規則簽名冊」，其上有「甲○○」之簽名（見
17 原審卷第479頁），且上訴人不爭執該簽名之真正（見原審
18 卷第443頁），上訴人雖主張：伊沒看過該工作規則就簽名
19 了，因為那時候有一堆人，且被上訴人並未安排教育訓練，
20 亦未提出系爭督巡管理辦法，伊對於該辦法所示內容，客觀
21 上自難以知悉云云（見原審卷第443頁），然被上訴人既提
22 示工作規則給上訴人及其他員工知悉並要求員工簽名確認，
23 則上訴人簽名確認後即應認為上訴人及其他簽名員工已經知
24 悉被上訴人之工作規則，至於上訴人是否沒看被上訴人之工
25 作規則就簽名，此屬上訴人自行之選擇，尚不得因此認為被
26 上訴人之工作規則無拘束上訴人之效力。上訴人另主張上開
27 工作規則簽名冊上訴人簽名順序在112年才投保的同事後
28 面，可見上開工作規則簽名冊是之後才產生出來，上訴人沒
29 有看過工作規則云云，惟上訴人簽名順序在112年才投保之
30 同事後面，僅可證明上訴人較後才簽名確認，並不影響其在
31 上開工作規則簽名冊簽名確認之效力，衡情若被上訴人根本

01 未拿工作規則給上訴人觀看、確認，上訴人及其他員工應無
02 在上開工作規則簽名冊簽名確認之可能，且被上訴人既訂定
03 工作規則欲規範員工遵守，亦無可能私藏而不轉告（或轉
04 傳）員工週知以便遵守之理，是上訴人否認曾看過工作規則
05 云云，要無可採。況兩造簽訂之工作委任契約書第34條約
06 定：其餘未約定事項，雙方同意依據甲方（即被上訴人）之
07 工作規則及其他行政管理規章行之等語，有上訴人不爭執真
08 正之工作委任契約書在卷足憑（見原審卷第427至431、440
09 頁），可知系爭督巡管理辦法及工作規則均屬於兩造勞動契
10 約之一部分，又證人孔祥鴻於原審證稱：伊開週會時，有提
11 醒所有下屬同仁（包含上訴人）依照被上訴人規定處理工作
12 上之事，伊任內開週會都有三申五令，請同仁依照公司規定
13 辦理，就伊所知，上訴人應該要知道被上訴人規定上訴人至
14 現場巡檢時，務必要給現場保全人員簽名，也應該要知道在
15 案場巡檢時，一定要在案場現場打卡，並且掃描最新之QRCo
16 de，這些規定在上訴人進公司後之在職訓練都有提到等語
17 （見原審卷第489至491頁），已證述其於任內開週會都有三
18 申五令，請同仁依照公司規定辦理，這些規定在上訴人進公
19 司後之在職訓練都有提到等情，輔以上訴人於111年4月21日
20 即任職被上訴人公司，自同年9月1日起，擔任嘉南區督導副
21 理，期間非短，其對於所負責案場巡邏打卡、督勤案場人員
22 工作狀況並製作督巡記錄表協助被上訴人進行控管等工作，
23 所應遵守之程序，透過孔祥鴻之宣導，自己知悉，參諸證人
24 阮泓哲於原審亦證稱：上訴人也知道被上訴人規定要在案場
25 打卡等語（見原審卷第494頁），是上訴人主張：被上訴人
26 並未安排教育訓練，亦未提出系爭督巡管理辦法，伊對於該
27 辦法所示內容，客觀上自難以知悉云云，自非可採，此自非
28 其可不遵守系爭督巡管理辦法及工作規則之正當理由。是上
29 訴人於受僱被上訴人期間，其提供勞務應受系爭督巡管理辦
30 法及工作規則之拘束，即上訴人有照實當場在被上訴人公
31 司、案場打卡、在每日下班前在被上訴人公司EIP上傳當天

01 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
02 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
03 作義務，上訴人如有偽造出勤紀錄、未按被上訴人公司公佈
04 之工作準則（即系爭督巡管理辦法）執行勤務、現場各項紀
05 錄及表報（如督巡記錄表）未按規定記載、未依公司規定進
06 行巡邏檢查、或監督人員未認真執行職務之情形者，即屬違
07 反被上訴人工作準則或行政管理規章而得受工作規則規定之
08 懲處。

09 ②被上訴人抗辯：上訴人自111年9月起至112年9月止，多次填
10 載不實之督巡記錄表；或實際未到崗位仍偽造上下班、巡邏
11 打卡紀錄；甚或假借職務之便，於外出督勤期間，使用公務
12 車處理個人私事；或使用伊營業據點搬遷前已經停用之QRCo
13 de打卡，違反系爭督巡管理辦法及系爭規定等情，業據提出
14 上訴人不爭執真正之稽核報告、112年度第一次人事評議委
15 員會議提報會議記錄、會辦意見表、案場日間督巡記錄表登
16 載不實稽核報告、案場督巡記錄表、出勤排班表、巡邏記錄
17 明細檔、案場督巡記錄表未落實登記稽核報告、案場督巡記
18 錄表未落實登記明細、打卡定位異常統計表稽核報告、打卡
19 定位異常統計表、不當使用公務車輛致異常里程統計表、以
20 Google地圖規劃合理督巡路徑及里程數表、上訴人複製偽造
21 保全員簽名對照表、111年11月份督巡記錄表、111年12月份
22 督巡記錄表、112年4月份督巡記錄表、112年5月份督巡記錄
23 表為證（見原審卷第53至81頁、第117至291頁、第331至343
24 頁、第363至423頁，第308、440頁），依案場督巡記錄表及
25 上訴人複製偽造保全員簽名對照表所示，確有上訴人案場督
26 巡記錄表值勤人員簽名不實、案場名稱與實際巡邏打卡紀錄
27 不符、督巡時間與實際值勤人員出勤時間不符及剪取執勤人
28 員簽名欄位後挪移貼置於111年12月、112年5月之督巡記錄
29 表或將整表複印後再改寫日期時間等情形；觀諸案場督巡記
30 錄表未落實登記明細，則有外出巡邏卻無製作無督巡記錄表
31 之情事；就打卡定位及考勤圖像觀之，上訴人確實有在家

01 中、路上及其子女安親班附近打卡之情狀；依Google地圖規
02 劃合理督巡路徑及里程數表顯示，上訴人確實有填寫總里程
03 數與合理督巡路徑公里數落差之情況。又就上訴人提出之陳
04 報書（見本院卷第321至325頁）以觀，其對被上訴人所主張
05 之上開事實雖提出解釋與答辯，但未否認確實有上開情事存
06 在，依上堪認上訴人確實有違反系爭督巡管理辦法，未依照
07 實際到達或離開被上訴人公司或案場之時間當場如實打卡，
08 且使用被上訴人營業據點搬遷前已經停用之QRCode打卡，亦
09 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
10 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
11 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
12 有使用公務車里程異常之情形，被上訴人前開抗辯，要屬可
13 採。

14 ③①上訴人雖主張：督巡記錄表登載不實，是因為伊於每日工作
15 已達14小時有限時間下，選擇製作提供給業者之請款資料，
16 而無法製作供被上訴人存查的案場督巡記錄表，且當月之督
17 巡記錄表會於前1月之20日左右，提供給各案場值勤人員簽
18 名，當中若有人員請假而異動，並不會塗改，仍照前1月排
19 定的班表簽名，才會有請假之值勤人員仍簽名之情形，以免
20 被上訴人因延遲驗收或塗改班表簽名而遭業主罰款云云，然
21 上訴人製作之案場督巡記錄表本應在其案場督巡結束前，請
22 在場之保全員當場簽名確認，上訴人前開在前1月之20日左
23 右先簽名之作法，已與系爭督巡管理辦法不符，若上訴人遵
24 循系爭督巡管理辦法之程序，以該辦法第5條規定停留時間
25 最少20分鐘至40分鐘以上，上訴人應無不得或無法請在場之
26 保全員當場簽名確認之急迫情事，且上訴人若確實依照系爭
27 督巡管理辦法每日製作案場督巡記錄表，自可憑以向業主請
28 款，斷無上訴人所稱無法及時向業主請款之問題，況上訴人
29 負責之督導案場中，僅有國立成功大學之案場，確實有要求
30 提供案場督巡記錄作為驗收付款之書面資料，有國立成功大
31 學學生宿舍保全委外勞務工作契約書可稽（見本院卷第99至

117頁），是上訴人將其製作之督巡記錄表登載不實，主張稱係為免被上訴人因延遲驗收或塗改班表簽名而遭業主罰款云云，非可採信，實際上應係上訴人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，才導致上訴人須以事後複製案場保全員簽名之方式製作督巡記錄表以向業主請款，是上訴人上開主張，難以採取。

②上訴人固主張：伊大部分是為了要快一點到案場，或沒有掃到更新後的QRCode，或為了節省時間，所以才掃更新前的QR Code，又被上訴人前業務經理孔祥鴻、前專案經理阮泓哲教導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，因此伊從家裡直接出發到案場，加班或夜間巡邏後回到家，會在家門口打卡，有時途中提前打下班卡，是怕加班時間超過云云，惟證人孔祥鴻於原審證稱：伊自111年7月回到被上訴人處任職，擔任營業部經理，直到112年10月離職，原審卷第449至451頁之「日、夜間督巡記錄表稽核報告000-000-0相關單位意見譯文」中第451頁之手寫部分，是伊所寫，意見內容是針對上訴人到現場巡檢時不是給現場保全人員簽名之事所做的調查報告內容，確定上訴人有違反被上訴人既定規定及方式，伊開週會時，有提醒所有下屬同仁（包含上訴人）依照被上訴人規定處理工作上之事，伊任內開週會都有三申五令，請同仁依照公司規定辦理，就伊所知，上訴人應該要知道被上訴人規定上訴人至現場巡檢時，務必要給現場保全人員簽名，也應該要知道在案場巡檢時，一定要在案場現場打卡，並且掃描最新之QRCode，這些規定在上訴人進公司後之在職訓練都有提到。被上訴人規定在公務車上可以打卡，但是從未同意上訴人可以在安親班、自己家裡打卡，所以伊不可能同意上訴人可以這麼做。伊在督巡記錄表蓋章之意，係針對督導去案場督巡，有找現場保全人員簽名，確認上訴人有去督導這個事實，但伊並不知上訴人在督巡記錄表上包含4名現場保全人員之簽名，都是其透過事後複製之方式去製作的簽名等語（見原審卷第488至492

頁)；證人阮泓哲於原審證稱：伊之前在被上訴人處擔任專案經理，是上訴人之直屬長官，現已離職，如原審卷第453頁之自白書是伊所寫，自白內容係針對伊未依被上訴人指定之地點打卡部分，伊有跟上訴人說從家裡出發要去案場時，可以在家裡或車上打卡，因為有些案場在改制前之臺南縣，距離較遠，所以伊叫上訴人從家裡出發，可以在家裡打卡，但伊未提到可以在安親班打卡，伊知道按被上訴人規定是要在案場打卡，上訴人也知道被上訴人規定要在案場打卡，伊知道這是違反被上訴人之規定，但之前被上訴人代理處長有告知伊，案場處理可以有變通方式。被上訴人是在發現伊打卡不在公司時，請伊寫這張自白書等語（見原審卷第493至495頁），雖可知證人阮泓哲告知上訴人從家裡出發、案場距離較遠時，可以在家裡打卡，且被上訴人規定可以在公務車上打卡，但上訴人既須受系爭督巡管理辦法及工作規則之拘束，業據上述，自不得僅因阮泓哲之告知而違反被上訴人之規定，則阮泓哲告訴上訴人可以在家裡打卡之變通方式，應屬其個人行為，難認被上訴人因此同意上訴人可以在家裡或安親班打卡。又依其與孔祥鴻所證，亦足認上訴人知悉依被上訴人規定，應在案場現場打卡，不能在家裡或安親班打卡，且應掃描案場最新的QRCode，上開作法亦與系爭督巡管理辦法及工作規則之規定相符，堪認上訴人知悉其於家裡、安親班打卡而非於案場或被上訴人公司現場打卡，且掃描更新前的QRCode打卡等行為，都是違反系爭督巡管理辦法及工作規則。是上訴人主張其因前輩孔祥鴻、阮泓哲告知，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，難認係經過被上訴人同意或未違反系爭督巡管理辦法及工作規則，尚難逕以阮泓哲上開證述，而為有利上訴人之認定。

③至上訴人主張其他很多打卡地點異常的狀況，其都在案場附近，應該是定位誤差云云，但上訴人就此並未舉證以實其說，已難遽信，又縱然有之，然此些上訴人主張打卡地點異

01 常，而在公司或案場附近者，畢竟非為多數，仍無解於上訴
02 人打卡定位異常之事實，無從據此為有利上訴人之認定。另
03 上訴人主張因為其有時到案場後沒有打卡才會造成公里數誤
04 差云云，姑不論上訴人到案場後未打卡，已違反系爭督巡管
05 理辦法，且縱使上訴人偶而未打卡，亦不至於使公務車里程
06 異常從12公里、幾十公里至120公里誤差之可能（見原審卷第
07 231頁至第291頁），上訴人所辯，自無可採。

- 08 ④上訴人固主張：被上訴人於112年9月28日起無故調動上訴人
09 之工作，薪資沒有變更，將上訴人調至公司教育訓練會議室
10 內，於同年10月11日再調至公司門口看門，叫伊坐在門口，
11 一進去眼睛看得到之處，未叫伊做事，就叫伊坐在那邊，沒
12 有職稱云云，惟依上所述上訴人確實違反系爭督巡管理辦
13 法，未依照實際到達或離開被上訴人公司或案場之時間當場
14 如實打卡，且使用被上訴人已經停用之QRCode打卡，亦未每
15 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
16 現場值勤人員當場完成簽名之督巡記錄表，多次填載不實或
17 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
18 公務車里程異常之情形，且上訴人前開各種違反系爭督巡管
19 理辦法及工作規則之行為，難認有正當理由，業如前述，被
20 上訴人因此於112年9月28日，以上訴人自111年9月起至112
21 年9月止期間，有上開違規情形為由，調整上訴人之工作內
22 容，且其原職位及敘薪均不變，調動後之工作地點亦不變，
23 惟不再負責外出督巡，但仍應協助進行案場管理等相關工作
24 等情，復為兩造所不爭執，可知被上訴人乃因上訴人有上開
25 違反系爭督巡管理辦法之行為，始調整上訴人之工作內容，
26 僅不再讓上訴人負責外出督巡工作，但仍應協助進行案場管
27 理等相關工作，堪認被上訴人調整上訴人之工作內容確為人
28 事管理之必要而有正當性，並非無故，亦無不當之動機及目
29 的。又上訴人調整前之工作內容尚須從事外勤工作，經被上
30 訴人調整後不再負責外出督巡，且上訴人調動前、後從事
31 的人事業務項目、總務業務項目及文書業務項目，亦從調動前

01 之17項調整為調動後之11項，減少後之11項工作內容均與調
02 動前相同乙節，亦有被上訴人提出之系爭督巡管理辦法、被
03 上訴人會辦意見表、業務項目勾選表、分配表在卷可查（見
04 原審卷第49頁、第75頁、第81頁、第109頁、第111頁），可
05 認調整後之工作內容對上訴人而言並無不利，且應為上訴人
06 之體能及技術所可勝任，至於工作、辦公處所或不如上訴人
07 之意，但此為臨時調整，被上訴人就此或許因無法事先因
08 應，為妥善之安排，但依會辦意見表所示，被上訴人為組織
09 調整後業務及座位調整，各所屬人員均表無意見（見原審卷
10 第77頁），故難以此細故即認被上訴人為不當之調動，是上
11 訴人稱被上訴人將其調至公司教育訓練會議室內，同年10月
12 11日再調至公司門口看門，叫伊坐在門口，一進去眼睛看得
13 到之處，未叫伊做事，就叫伊坐在那邊云云，要非屬實。依
14 上，上訴人上揭所辯，不足採信。綜合考量被上訴人所為之
15 調職命令，並無不當動機，對上訴人之工作地點、勞動條
16 件、工作時間，亦無難以承受或不合理之不利益，應屬合理
17 之工作調動。

- 18 ⑤綜上各節，堪認被上訴人於112年9月底或10月中調動調整上
19 訴人之工作內容，係因上訴人有前述多次違反系爭督巡管理
20 辦法及系爭規定之行為，以上訴人違規之內容包括多次填載
21 不實之督巡記錄表、偽造上下班打卡紀錄、私自複製偽造保
22 全員簽名製作案場督巡記錄表、使用被上訴人已經停用之QR
23 Code打卡、於外出督勤使用公務車超過至案場來回必要之里
24 程等行為，上訴人顯然未忠誠提供勞務，則被上訴人不再讓
25 上訴人繼續從事外出督巡之工作，以維持被上訴人對所屬保
26 全員之差勤資料及案場安全管控之正確性，而調動調整上訴
27 人之工作內容，核屬被上訴人企業經營及人事管理上所必
28 要，並沒有不當之動機及目的，且上訴人之工資及其他勞動
29 條件、工作地點均不變，甚至不再需要負責外勤督巡工作，
30 及減少上訴人調整前之內勤業務項目，對於上訴人並未作不
31 利之變更，調整後之工作也為上訴人之體能及技術可勝任，

01 復不影響上訴人及其家庭之生活利益，自未違反兩造簽訂之
02 勞動契約，被上訴人抗辯其調動上訴人符合勞基法第10條之
03 1規定之調動五原則乙節，要屬有據，上訴人主張被上訴人
04 於112年9月28日起無故將上訴人從外勤轉內勤，於同年10月
05 11日再將上訴人調至門口看門迄今，違反勞基法第10條之1
06 規定，違法調動上訴人云云，要無可採，則上訴人以此為
07 由，依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止系爭勞
08 動契約，並不合法，自不生終止勞動契約之效力。

09 2.(1)按「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，
10 或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休
11 並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項
12 之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約
13 終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之
14 工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定
15 論處」勞基法第32條之1定有明文。據上可知，關於補休與
16 否及其期限得由勞資雙方協商，惟補休期限屆期或契約終止
17 未補休之時數，則應依法定最低標準發給工資。又所謂默示
18 同意，除表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾
19 之效果意思者外，倘單純之沈默，依交易上之慣例或特定人
20 間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表
21 示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院110年度台
22 上字第357號判決可資參照）。

23 (2)上訴人主張：有346.5小時（含112年4月14日4小時）未讓伊
24 補休或給付加班費，伊自得依勞基法第14條第1項第5款規
25 定，不經預告終止系爭勞動契約云云，為被上訴人否認，並
26 辯以依兩造所簽立系爭加班規定之約定，上訴人同意由伊另
27 尋他日補休，伊為增進員工彈性利用，放寬允許於加班轉補
28 休1年內自行安排，上訴人111年9月至112年9月止，加班時
29 數為346.5小時，扣除112年4月14日之4小時加班已發放加班
30 費後，剩餘342.5小時，上訴人業已使用補休276小時，尚餘
31 66.5小時，於上訴人終止系爭勞動契約時，尚未罹於約定補

01 休之申請期限，嗣系爭勞動契約於同年月12日終止，伊已於
02 113年5月5日轉匯上訴人補休未休66.5小時折算工資9,650元
03 至上訴人薪資帳戶，自無違反勞基法第22條第2項規定之情
04 形等語。

05 (3)經查：

06 ①①依系爭加班規定，可知兩造已約定上訴人延長工時，應於當
07 月補休，屆期未補休，被上訴人始應發給加班費。又被上訴
08 人抗辯其已不再限縮員工於當月由其安排補休，允許員工
09 (含上訴人)於加班轉補休後1年內自行安排補休乙情，為
10 上訴人所不爭執，且此有利於勞工，可信為真實，是上訴人
11 加班時數之補休期限已由當月延長為1年。

12 ②上訴人任職督導副理期間自111年9月起至112年9月止之加班
13 時數為346.5小時，上訴人申請轉補休時數為342.5小時(其
14 中112年4月加班24小時，申請轉補休時數20小時)，已使用
15 補休時數276小時，尚餘未使用補休時數為自112年6月起至
16 同年9月止之時數66.5小時，有上訴人不爭執真正之加班轉
17 補休時數月統計結算表在卷可憑(見原審卷第455頁)，可
18 知扣除兩造有爭議112年4月之4小時加班時數後，上訴人尚
19 餘未使用之補休時數為66.5小時，並非上訴人主張之342.5
20 小時，且該66.5小時其使用期限為113年6月至9月之期間，
21 則無論上訴人於起訴狀所稱113年3月初或同年月26日當庭向
22 被上訴人終止勞動契約時，其使用期限均尚未屆至，即不符
23 合請求被上訴人給付加班費之條件，被上訴人自無給付加班
24 費之義務，則上訴人以被上訴人未給付342.5小時加班費，
25 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
26 5款規定，不經預告終止系爭勞動契約，要屬無據，應無可
27 取。

28 ②上訴人另主張其未收到112年4月份之4小時加班費云云，被
29 上訴人則抗辯其已於112年4月份薪資給付上訴人4小時加班
30 費900元等語，並提出上訴人不爭執真正之上訴人112年3月
31 至5月之薪資明細表、薪資單為憑(見原審卷第425頁、第44

0頁，本院卷第119至123頁），上訴人雖主張薪資明細表上12年4月份未有詳細項目，伊否認該月份收到之900元為加班費云云，然細觀上開薪資明細表，上訴人112年3月及5月之薪資均為3萬5,000元，而112年4月份，上訴人因工作津貼為5,600元，較112年3月及5月之工作津貼4,700元，多出900元，故上訴人112年4月之薪資為3萬5,900元，較諸112年3月及5月之薪資，多出900元，倘若該900元非加班費，上訴人收受此900元之給付，理應知悉給付原因，然其卻無法說明112年4月份工作津貼金額為何會較其前後之3月份、5月份多900元之緣由，則被上訴人抗辯該900元即其給付上訴人之4小時加班費，應屬有據，上訴人空言否認，則尚難採取；至於上訴人又主張被上訴人出勤記錄表中112年4月14日係記載「支援現場已發給現金加班費」，與被上訴人辯稱900元加班費係匯款方式，前後所述不符云云，被上訴人則抗辯其記載現金加班費，非指現金發給之意，僅係相對於非實物給付亦非轉換補休之意等語，衡諸被上訴人均係以匯款方式給付上訴人薪資，而非直接發給現金，則現金加班費所指之意思，自非只直接以現金發給之意，是被上訴人抗辯，尚堪採取，上訴人之主張，則非可採。依此上訴人以被上訴人未給付其112年4月份之4小時加班費672元，違反勞基法第22條第2項規定為由，依勞基法第14條第1項第5款規定，不經預告終止系爭勞動契約，亦屬無據，應無可取。

3.依上所述，被上訴人抗辯其於112年9月28日調動上訴人符合勞基法第10條之1規定之調動五原則，且已給付上訴人112年4月份之4小時加班費900元等情，均為可採；上訴人主張被上訴人違法調動其及有346.5小時（含112年4月14日4小時）未讓伊補休或給付加班費，伊自得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止系爭勞動契約云云，則俱屬無據，不生合法終止兩造勞動契約之效力。

(二)按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定

有明文。經查，上訴人主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止系爭勞動契約，不生合法終止兩造勞動契約之效力，業據上述，則兩造間之僱傭關係自未因上訴人終止兩造間勞動契約之意思表示而消滅，而上訴人於原審審理時自陳：伊於113年3月26日最後一天上班，113年3月27日開始未去上班等語（見原審卷第310頁），則上訴人於113年3月27日、28日、29日，未至被上訴人處工作，合計上訴人已曠職3日，可認上訴人有違反勞基法第12條第1項第6款規定之情形，被上訴人得不經預告終止勞動契約。被上訴人於113年4月11日發文通知上訴人，以上訴人連續曠職3日以上為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止系爭勞動契約，該通知已於同年月12日送達上訴人，有被上訴人提出而上訴人不爭執真正之函及中華郵政掛號郵件收件回執在卷可考（見原審卷第301至303頁、第308頁），且於解僱前，上訴人已為終止兩造間勞動契約之意思表示後，即自行未到被上訴人處工作，顯然上訴人業無繼續在被上訴人公司任職之意願，是認被上訴人所為解僱上訴人之行為，符合最後手段性原則，自屬合法。

(三)如上所述被上訴人已給付上訴人112年4月份之4小時加班費900元，則上訴人依勞基法第22條第2項規定，請求被上訴人給付4小時加班費672元，要屬無據。

(四)按勞基法第14條第4項規定「第17條規定於本條終止契約準用之」、第17條第1項規定「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：…」、勞退條例第12條第1項規定「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞基法第19條規定「勞動契約終止時，勞工如請求發

給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就保法第11條第3項規定「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」、第25條第3項前段規定「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」。兩造間勞動契約既係經被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定而終止，而非上訴人依勞基法第14條規定終止，則上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條及勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費2萬9,610元，及依勞基法第19條、就保法第25條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，均無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第1項、第4項、第17條、第19條、第22條第2項、勞退條例第12條第1項、就保法第25條第3項規定及系爭勞動契約之法律關係，求為命：(一)被上訴人應給付上訴人3萬0,282元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被上訴人應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴人，均非有理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之爭點、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 4 月 2 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 季 芬

法 官 王 雅 苑

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 114 年 4 月 2 日

書記官 盧建元

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表：

一、綜管課副理日間督巡案場管理辦法（見原審卷第49頁）：

「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……。」

二、工作規則第102條第6款、第9款、第103條第7款、第11款、第12款（見原審卷第293至295頁）：

第102條第6款：「投機取巧隱瞞矇弊至損害公司權益者。」

第102條第9款：「託人打卡或代人打卡或偽造出勤紀錄者。」

第103條第7款：「未按公司公佈之工作準則執行勤務者。」

第103條第11款：「現場各項紀錄、表報未按規定記載者。」

第103條第12款：「未依公司規定，進行電話回報、巡邏檢

01 查或監督人員未認真執行職務者。」

02 三、太子保全股份有限公司工作委任契約書第13條第3項（見原
03 審卷第427、429頁）：

04 「乙方（指上訴人）同意於前條以外時間從事工作謂之延長
05 工作時間。前項延長工作時間應事先向甲方（被上訴人）提
06 出，如因事發突然時，於事後之翌工作日提出報備。依前項
07 延長工作時間，乙方同意於當月內由甲方另尋他日時段補
08 休，屆期未補休應發給加班費。」