

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第171號

原告 林寒雨桐
被告 巨龍保全股份有限公司

法定代理人 董國材

訴訟代理人 何雲雷

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國112年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬貳仟捌佰零壹元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣參萬貳仟捌佰零壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴請求被告給付工資新臺幣（下同）79,875元、精神慰撫金326,950元、提供勤務日誌影本，嗣經被告於民國112年8月8日提出工作日誌附卷可憑（見本院卷第102至116頁），原告並於112年9月5日言詞辯論期日變更訴之聲明為：被告應給付工資79,875元、精神慰撫金326,950元。堪知原告捨棄「被告提出提供勤務日誌影本」之請求，核為減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自112年2月16日起任職於被告擔任保全人員，約定月薪為40,000元，上班時間自早上7點至晚上7點，工作地點在西門町之社區。嗣112年3月7日總幹事叫原告不要上班，最後工作日為112年3月7日。兩造於同年月25日勞

資爭議調解時協議，調動原告至新店山林溪社區上班，原告僅於同年月29日、30日上班2日，因該地點已有人在上班，沒有職缺，被告亦未派班予原告，則迄原告於同年5月1日另覓新工作終止勞動契約前，兩造勞動契約迄至112年4月30日均仍存在，被告共積欠原告工資79,875元。又在西門町社區時，公司副理即總幹事即訴外人陳正雄（以下逕稱其名）似誤認原告為女性，傳送一系列女秘書與陳正雄之裸照到原告的手機，並向原告表示「知道該怎麼做」等語，爰依性別工作平等法第12條第1項第2款及第27條向被告請求性騷擾之損害賠償326,950元。並聲明：被告應給付原告406,825元（工資79,875元＋性騷擾損害賠償326,950元）。

二、被告則以：

(一)原告自112年2月16日起至112年3月7日止任職於被告，派駐至臺北市萬華區榮耀西門社區擔任白天班保全員，約定薪資為33,333元/240小時（月）。原告於112年2月22日收發包裹快遞時，將住戶廖小姐（社區副主任委員）包裹編造不雅數字，並以「智生活網路」通知住戶領取（社區內所有住戶皆可透過網路得知），廖女之配偶（梁男）得知後於同年3月6日至一樓大廳櫃檯和原告理論爭執，並向物業總幹事陳正雄反映此事，社區副主任委員亦告知總幹事不得再讓不禮貌的人員派任在社區，陳正雄即向被告之副理即訴外人黃維堅（以下逕稱其名）報告事件經過，並告知黃維堅：「林員經常亂編住戶領取包裹號碼、上班時又帶著手套、和住戶吵架等情事，多次規勸卻依舊不改，覺得林員不適任榮耀西門社區。」，黃維堅便於隔日另派保全員楊女至榮耀西門社區見習；原告於3月7日用Line詢問黃維堅，黃維堅亦告知原告：「社區認為你不適任，所以公司派人去見習接你的工作，我會另外安排案場讓你去做。」，黃維堅並於同年3月9日、17日多次以Line及手機連絡原告，然原告皆不理會，被告又於3月22日以存證信函告知原告調派慈濟醫院服務，原告亦拒收信函。兩造於112年3月25日勞資爭議調解時，被告同意原

告更換駐點之要求，調動原告至山林溪社區服務，原告至山林溪社區執勤時，又與社區總幹事發生爭執，被告只得再為原告安排新案場。黃維堅並於同年0月00日下午8時18分及3月31日下午2時40分時電聯原告：「4月1日前往新案場面試前，服儀要整理，尤其你的頭髮太長要修剪，去新的案場要給業主和總幹事一個好印象。」，然原告在服儀不整狀況下於同年4月1日前往面試，再次遭新案場總幹事拒絕。被告依舊自同年4月2日起至4月18日以電聯或Line的方式，積極為原告安排新的案場，然原告不是拒接就是轉移話題，被告才以存證信函告知原告，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第6款規定，終止兩造間勞雇關係。

(二)依兩造間約定薪資為33,333元/240小時（月），於112年3月25日的勞資調解時，黃維堅所謂的月薪40,000元乃為月工作時數288小時的薪資，故原告於112年2月份執勤9天，應領薪資15,000元，扣除勞、健保費、福利金等後實領13,620元；3月份執勤6天，應領薪資10,000元，扣除勞、健保費、福利金等後實領8,621元；3月29日、30日在山林溪社區見習執勤二天，應領薪資3,333元，上述金額皆於隔月10號核薪給付原告。另依兩造間簽署之勞動契約第12條：「甲方調動或調整乙方之工作地點...方同意秉持忠誠及敬業精神接受之，...甲方依前項原則調動而乙方拒絕接受調職時，甲方得行使懲戒解僱權。乙方同意因所服務之案場業主對乙方之工作表現不滿意，要求撤換時，得自動請辭或以無薪假方式靜待甲方安排新案場。」，勞動契約書屬勞雇雙方共同約定事項，經兩造簽署後，其屬性具有拘束雙方共同約定事項遵守的契約。被告從原告於000年0月0日下午7時離開榮耀西門社區後，積極為其調整安排新工作新案場，從新店慈濟醫院、新店山林溪社區、永和太平洋時代社區等等，皆考量對原告交通、地理環境便利之處，然原告卻拒不就職或與直屬上級爭吵或服儀不整，三番二次請原告至公司協調勞務，然原告皆不理會，被告無義務給付工資79,875元予原告。

01 (三)原告所稱遭受職場性騷擾事件：經被告約談榮耀西門社區總
02 幹事陳正雄，查無陳正雄傳發不雅圖像、照片予原告之事
03 實，請原告提出明確相關的證物。

04 (四)並聲明：原告之訴駁回。

05 三、經查，原告自112年2月16日起迄同年3月7日任職於被告，派
06 駐至臺北市萬華區「榮耀西門」社區擔任白天班保全員，嗣
07 兩造於112年3月25日經勞資爭議調解，兩造合意改派駐原告
08 至新店山林溪社區，原告於同年月29日、30日至新店山林溪
09 社區上班，此後即未再服勤。原告在職期間於榮耀西門社區
10 112年2月份執勤9天，經被告核給薪資15,000元，扣除勞、
11 健保費、福利金等實領13,620元；同年3月份共執勤6天，經
12 被告核發薪資10,000元，扣除勞、健保費、福利金實領8,62
13 1元；另原告於112年3月29日、30日在山林溪社區執勤2天，
14 被告已發薪資3,333元，上開期間原告應領薪資合計25,574
15 元，被告均已給付。嗣被告於112年4月21日依勞基法第12條
16 第6款對原告終止勞動契約，有兩造提出之被保險人投保資
17 料表、勞資爭議調解紀錄（見本院卷第13至18頁）、薪資明
18 細表（見本院卷第65至67頁、第89頁）、薪資簽收單（本院
19 卷第91頁）、薪資轉帳交易明細（本院卷第67頁、93頁）、
20 勞動契約書（見本院卷第95至100頁）、員工錄用核薪單
21 （本院卷第117頁）、簽到時數表及工作日誌（本院卷第101
22 至116頁）、新莊五工郵局存證號碼第187號存證信函、調派
23 令（見本院卷第125至128頁）、新莊化成路郵局存證號碼第
24 58號存證信函、被告公司開除令（見本院卷第131至134
25 頁）、通話記錄及簡訊對話紀錄（見本院卷第135至143頁）
26 等件在卷為憑，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

27 四、本院之判斷：

28 (一)原告請求被告自112年2月16日起至112年4月30日止積欠之工
29 資79,875元，有無理由？

30 1.原告得否請求被告給付112年2月份短少之薪資？金額若干？
31 按勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之，但

不得低於基本工資。」，被告自陳兩造約定薪資為月薪33,333元，正常工時為每月240小時（見本院卷第85頁）、並有勞動契約書（本院卷第95至100頁）、員工錄用核薪單（本院卷第117頁）可佐，原告自112年2月16日起到職，為月薪制勞工，則原告112年2月份之正常工時薪資，按比例計算應為14,444（計算式： $33,333 \div 30 \times 13 = 14,444$ ，元以下四捨五入）。另原告為適用勞基法第84條之1工作者，每日到離勤期間約定為12小時，其中10小時為正常工作時間，依兩造勞動契約之約定，每日值勤中可休息60分鐘（每120分鐘休息10分鐘、用餐時段休息20分鐘），則原告112年2月延長工時在2小時以內者共11.5小時，2小時以上計0.5小時（見本院卷第101頁簽到時數表），被告應給付原告延長工時工資計2,246元（計算式： $33,333 \div 240 \times 4/3 \times 11.5 + 33,333 \div 240 \times 5/3 \times 0.5 = 2,246$ ，元以下四捨五入），被告應發放予原告之2月份工資應為16,690元（計算式 $14,444 + 2,246 = 16,690$ ），被告已給付原告2月工資15,000，尚短少1,690元，原告請求此部分應屬有據。

2. 被告是否積欠原告112年3月份工資？金額若干？

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。可知雇主依約調動勞工工作時，應符合調動正當性、雇主應就過遠工作地點提供協助、且應考量勞工及家庭之生活利益；原告受僱於被告，負責擔任保全員，惟被告得依其營運需求及原告之能力，合理變更原告之工作職責或工作場所，要求原告派駐至其他案場擔任保全員。被告欲調動原告，需符合勞基法第10條之1規定，且應通知原告，並由兩造達成合意，雖依兩造間勞動契約第12條

第3項約定「乙方（指原告）同意因所服務之案場業主對乙方之工作表現不滿意，要求撤換時，自動請辭或以無薪假方式靜待甲方（指被告）安排新案場」（見本院卷第98頁）。然此約定屬不利變更勞動條件，與勞基法第10條之1規定不符，應屬無效。原告原派駐榮耀西門社區，因社區委員對於原告之工作情形不滿，故被告另派保全員至該社區上班，被告於112年3月8日原告排休日告知要另派案場，自同年月9日起因兩造均無法達成調動地點之合意，經原告於112年3月14日申請勞資爭議調解，同年月22日被告發函通知原告改調至新店慈濟醫院，惟並未合法送達（見本卷第125至128頁）。嗣兩造於112年3月25日勞資爭議調解時，兩造協議原告更換駐點至山林溪社區值勤（見本院卷第129至130頁），原告於112年3月29日、30日至山林溪社區上班，復與社區總幹事因修眉一事發生爭執，故被告於112年3月30日通知原告另安排至其他駐點值勤。足證自112年3月9日起，原告仍屢次表達有提供勞務之意願，進而申請勞資爭議調解，迄至112年3月29日前，兩造勞動契約存在，然被告未合法調派原告值勤，依民法第487條規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍請求報酬。依上開規定，被告受領勞務遲延，仍應支付工資。查112年3月共31日，扣除兩造約定月休10日，原告應值勤日數為21日，惟被告僅指派原告值勤8日，並僅支付工資13,333元，則被告尚積欠原告20,000元（計算式 $33,333 - 13,333 = 20,000$ ）。

3. 被告是否積欠原告112年4月份工資？金額若干？

被告指派原告於112年4月1日至太平洋時代案場面試，但原告無意願調至該案場，有原告與被告之承辦人員黃維堅聯繫簡訊及通話內容（本院卷第139頁、第222頁），嗣後兩造仍持續聯繫至同年4月5日協調案場調派，均未能達成合意。同年4月5至9日兩造間均無聯繫，原告亦未表達提供勞務之意，嗣同年月10日晚間黃維堅曾主動聯繫原告，然原告並未接聽（以上參見本院卷第138頁通話記錄）。同年月11日原

告雖曾致電黃維堅，然並達成調動工作地點協議，同日黃維堅另發送簡訊通知原告至公司安排工作。同年月14日、17日、18日、19日黃維堅均以簡訊通知原告至公司討論安排工作，但原告僅回覆要求被告給付積欠薪資，及將聲請法院就勞資爭議調解強制執行，未表達有無繼續工作意願（本院卷第139至143頁）。被告於112年4月21日以存證信函通知原告以勞基法第12條第6款連續曠工為由予以解僱，然亦未合法送達（本院卷第131至134頁），並不生合法終止勞動契約之效力。原告則自陳其自112年5月1日起已無續任被告之意，表達終止勞動契約，則兩造勞動契約應自斯時起生終止之效力。惟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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁判意旨參照）。被告自112年4月11日起，已多次發送簡訊向原告表達前來公司安排工作，有受領勞務之意思，其受領遲延之狀態已告終了，原告未繼續提供勞務，自不得請求報酬。原告請求被告給付112年4月1日至10日之工資11,111元（計算式： $33,333 \div 30 \times 10 = 11,111$ ），為有理由，自112年4月11日起至同年月30日止之工資，原告則不得請求。

4. 綜上所述，原告得請求被告給付112年2月16日起至4月30日止短少之工資32,801元（計算式： $1,690 + 20,000 + 11,111 = 32,801$ ），為有理由，逾此範圍則無理由，不應准許。

(二) 原告請求被告給付精神上損害賠償326,950元，有無理由？

01 原告主張遭陳正雄傳送不雅裸照性騷擾，被告為了陳正雄私
02 慾始解僱原告，致伊受有精神上損害一情，固據提出不雅照
03 片3張為據；惟證人陳明娟證述：關於不雅照的事，是經原
04 告所告知，並未親眼看到照片，也不可能查證不雅照，沒有
05 聽過陳正雄對原告說性騷擾的話，沒有聽過陳正雄用性騷擾
06 來干擾原告職務安排或工作等情（見本院卷第184至185
07 頁），證人陳明娟既係聽聞原告所述，並無親自見聞陳正雄
08 有性騷擾之事實，且原告亦無法提供其手機以佐其說，是僅
09 憑其所提出之裸露照片，尚難確認照片拍攝者與拍攝對象為
10 何人，亦無從遽認係陳正雄所傳送。況原告遭被告調離榮耀
11 西門，係因其為住戶編派之包裹號碼含不雅數字，經社區委
12 員向被告反應，此業據被告提出包裹編號表為證（見本院卷
13 第119頁），難認與陳正雄個人私慾有關，原告前述主張不
14 足採信。原告既未舉證確實受陳正雄性騷擾，或以該行為作
15 為其勞務契約成立、存續、變更或分發、配置等交換條件，
16 則其依性別工作平等法第27條請求被告負損害賠償責任，即
17 無理由，不應准許。

18 五、綜上所述，原告依兩造之勞動契約，請求被告給付短少之工
19 資32,801元，為有理由，應予准許。逾此部分則無所據，不
20 應准許。至原告依性別工作平等法第12條第1項第2款、第27
21 條，請求被告賠償精神損害326,950元，為無理由，應予駁
22 回。

23 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
24 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
25 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
27 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
28 併此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 112 年 11 月 10 日
31 勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 11 月 10 日

05 書記官 王文心