

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第89號

原告 陳冠承  
被告 安橋保全股份有限公司

法定代理人 鍾鼎君

訴訟代理人 宋立文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月3日  
言詞辯論終結，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：原告於民國113年7月26日受僱於被告，擔任保全人員，約定薪資為每月新臺幣（下同）4萬6,000元，然自114年1月起被告即在未經原告同意下，減少上班天數，導致原告薪資降低至3萬8,000餘元，被告尚有未足額提繳勞工退休金、國定假日加班未依法加給薪資、特休未休薪資、職場霸凌及不准原告正當請假等情形，原告因此於114年3月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並請求被告給付薪資1萬9,461元、資遣費1萬5,973元、加班費26萬1,570元、國定假日出勤加給1萬3,445元、特休未休工資8,067元及提繳8,628元至原告勞工保險局勞工退休金個人專戶，並請求原告下班返家時遭機車撞傷而向生之醫療費2,830元。嗣經兩造114年5月6日於臺北市政府勞動局勞資爭議調解不成立，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項、第6條第1項、第14條第1項，勞基法第24條、第39條，就業保險法第11條第3項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告32萬1,346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；（二）被告應提繳8,628元至原告勞工保險局

01 勞工退休金個人專戶；(三)願供擔保請准宣告假執行。

02 二、被告則以：原告入職時，兩造並未簽署書面勞動契約，僅口  
03 頭約定月薪為3萬845元（包含本薪2萬7,470元、駐點津貼2,  
04 380元、國定假日出勤津貼995元），嗣因原告駐點及職務異  
05 動關係，兩造合意於114年1月1日起調整原告薪資為月薪2萬  
06 9,543元（包含本薪2萬8,590元、國定假日出勤津貼953  
07 元），並因其每月收入不固定，被告於成立兩造間勞動契約  
08 之際，尚無法確認其日後加班費，因而依法為原告依其任職  
09 時之月薪3萬845元，對應勞工保險條例第14條及投保薪資分  
10 級表等相關規定，以月投保薪資3萬1,800元加保，依法向勞  
11 保局申報原告之投保薪資，並按月提繳原告之退休金，嗣後  
12 原告雖有加班費浮動等薪資調整之狀況，然被告已依原告近  
13 3個月之平均工資4萬3,898元，即以月投保薪資4萬5,800元  
14 投保並依法提繳，並無降低薪資及高薪低報之情事。兩造先  
15 前已合意將中秋節、春節等國定假日調移至其他工作日實  
16 施，被告亦給付元旦出勤加給及特別休假未休工資，原告主  
17 張與事實不符。而原告以被告對其有職場霸凌及不准其正當  
18 請假之情事為由，主張終止勞動契約，事實上係因原告不願  
19 意接受被告將其調動至華爾道夫一期社區（地址：臺北市○  
20 ○區○○路000號），兩造方合意於114年3月31日終止勞動  
21 契約，則原告請求資遣費，自屬無據。另原告所稱交通事故  
22 故，係發生於其離開工作場所約1小時40分鐘後，顯已逾一  
23 般合理通勤時間範圍，難認屬通勤途中所生之事故等語。並  
24 聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判  
25 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、經查，兩造自113年7月26日起成立勞動契約，最後工作日為  
27 114年3月31日，兩造於114年5月6日勞資爭議調解不成立等  
28 情，為兩造所不爭執，並有勞保災保被保險人投保資料表、  
29 臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄附卷可稽（見本院卷第  
30 17至19頁、第31至32頁），是此部分事實，首堪認定。

31 四、得心證之理由：

01 (一)兩造約定之每月工資及依法應提撥之金額為何？

02 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
03 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又工資由勞雇雙方  
04 議定之，而所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方  
05 互相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方  
06 法，無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成  
07 立（最高法院101年度台上字第228號判決意旨參照）。

08 2.原告雖主張兩造約定之不含加班費之工資為4萬6,000元等  
09 語，然依原告簽署之薪資調整同意書（見本院卷第77頁），  
10 於114年1月1日薪資調整前，原告月薪為3萬845元，含本薪2  
11 萬7,470元、駐點津貼2,380元、國定假日出勤津貼995元，  
12 足見兩造約定月薪並非原告所稱4萬6,000元。原告雖稱上開  
13 薪資調整同意書是督導劉漢祥強迫伊簽署，如果不簽的話伊  
14 沒辦法工作等語，惟原告對此並未提出證據以實其說，且原  
15 告於114年1月23日簽署後仍持續工作至同年3月31日，參以  
16 證人劉漢祥於本院證稱：這是基本工資調整加上職務異動，  
17 一開始的薪資是依據駐點的勞務費去核薪，民權西路案場在  
18 113年12月31日就沒有續約，因此和原告調整薪資。本薪提  
19 高是因為基本工資因素，駐點津貼民權西路案場可以給，調  
20 到長春路案場沒有，國定假日給薪因此減少，這是人資部核  
21 算地，原告並未表示不同意簽署，如果不同意就不會簽字了  
22 等語（見本院卷第219至220頁），足見上開薪資調整同意書  
23 所載內容確係兩造間約定之薪資無訛。

24 3.復觀諸原告每月薪資單（見本院卷第79至95頁），記載之本  
25 薪均非4萬6,000元，而是加上駐點津貼、國定假日加給、加  
26 班費、延時津貼等項目後，而有4萬6,000元之應發數額，可  
27 認原告所稱約定薪資4萬6,000元，應係指加計加班費後之數  
28 額。又原告與劉漢祥之對話紀錄，劉漢祥雖有稱「薪資4600  
29 0元，大7，小6，薪資往上加是46000再往上加」等語（見本  
30 院卷第181頁），然依證人劉漢祥於本院證稱：原告是我面  
31 試的，我有這樣說，因為保全屬於排班，一天的工作時數為

11+1小時，上班24天，薪資就是底薪加上津貼加上加班費，會是46,000元，這是以24天為基準的大概薪資，這樣比較好談薪資，大月份休7天、小月份休6天，「再往上加」係指超過24天，多上1天班，就會依勞基法多給1天的加班費等語（見本院卷第219頁），足見劉漢祥當時告知原告薪資為4萬6,000元，係自行計算上班24天加計加班費之數額，以此作為大概之薪資數額與原告面談，並非指本薪即為4萬6,000元之意，是原告主張兩造約定之本薪為4萬6,000元，即非可採。

- 4.依原告入職時之薪資每月3萬845元（見本院卷第77頁），對應之投保級距為3萬1,800元（見本院卷第19頁），被告因此提繳1,908元（計算式： $31,800 \times 0.06 = 1,908$ ）之勞工退休金（見本院卷第34至35頁），應屬有據。被告後續因應原告加班費浮動及調整薪資之情況，原告於113年11月、12月與114年1月應領薪資各為4萬6,025元、4萬6,025元及3萬9,764元（見本院卷第87至91頁），此3個月平均工資為4萬3,938元（計算式： $[46,025 + 46,025 + 39,764] \div 3 = 43,938$ ），而於114年2月底前申報自同年3月1日起，改以4萬3,938元對應級距即月投保薪資4萬5,800元投保（見本院卷第19頁），並依法提繳2,748元（計算式： $45,800 \times 0.06 = 2,748$ 元，見本院卷第35頁）之勞工退休金，於法無違。準此，原告主張被告有高薪低報、未足額提繳勞工退休金等情事，並無理由。

(二)兩造間勞動契約係如何終止？

原告雖主張其於114年3月31日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，在同年月15日有口頭跟劉漢祥報告，並有在LINE告知劉漢祥等語。然依原告提出之對話紀錄，原告於114年3月31日傳訊「想想，還是決定任職到3月31日，4月1日到公司寫離職單」等語（見本院卷第193頁），以及原告填載之離職申請書，記載離職項目為「辭職」（見本院卷第203頁），足見原告係自請離職，而非依勞基法第14條第1項第6款規定通知被告終止勞動契約。參以證人劉漢

01 祥於本院證稱：離職申請書是原告本人簽署，我要調原告去  
02 長春路案場，原告先口頭跟我說他不適合，要離職，應該是  
03 114年3月份跟我說的，在寫離職書前幾天，我有請他考慮並  
04 口頭慰留他，是他考慮後用LINE跟我講，原告口頭提離職  
05 時，沒有跟我說是因為公司違反勞基法，因此他要終止契  
06 約，當時是說長春路他不要去。原告所述公司違反勞基法或  
07 包括職場霸凌等等，都是當下就反應，我有回復他、幫他處  
08 理，當時原告都沒有提離職等語（見本院卷第221至222  
09 頁），堪認原告係自請離職，並經被告同意，兩造遂於114  
10 年3月31日合意終止勞動契約。則原告主張其依勞基法第14  
11 條第1項第6款規定向被告終止勞動契約等語，即無可採。

12 (三)原告之各項請求有無理由？

13 1.薪資1萬9,461元及加班費26萬1,570元：

14 原告雖主張自114年1月至同年3月止，因被告惡意減班而未  
15 依兩造約定薪資給付原告，原告共損失薪資1萬9,461元，另  
16 原告每日工作12小時，被告應另行給付加班費共26萬1,570  
17 元等語。惟兩造間約定之薪資並非原告所述4萬6,000元，已  
18 如前述，而原告之薪資單（見本院卷第79至95頁）均已詳細  
19 記載原告每月加班時數，並發給國定假日加給、免稅加班  
20 費、應稅加班費以及延時津貼，由此尚難認被告有漏未給付  
21 薪資及加班費之情事，是原告主張被告未給付薪資及加班  
22 費，難認有據。

23 2.國定假日出勤加給1萬3,445元：

24 (1)按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主  
25 管機關指定應放假日，均應休假，勞基法第37條第1項定有  
26 明文。又事業單位得經勞資協商，調移特定之國定假日至其  
27 他工作日實施。經調移後，國定假日當日雖已成為正常工作  
28 日，惟應有另一原定工作日使勞工得以休假，勞動部104年1  
29 2月11日勞動條3字第1040132623號函可參。另勞資雙方得就  
30 「國定假日與工作日對調實施」進行協商，但因涉及個別勞  
31 工勞動條件變更，仍應徵得勞工「個人」同意，業經勞動部

01 104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋明確。是以，  
02 勞雇雙方得協商將特定國定假日調移至其他工作日實施，惟  
03 仍應明確調移內容，經過調移後之國定假日當日即成為工作  
04 日，該日出勤不必加給工資，至該等被調移實施休假之原工  
05 作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定  
06 休假日數，始屬適法。

07 (2)本件原告已與被告簽訂國定假日調移同意書（見本院卷第97  
08 頁），同意國定假日之期日（包含中秋節、春節3日）調移  
09 至其他工作日休假，則經調移後，國定假日（包含中秋節、  
10 春節3日）當日已成為正常工作日，故原告主張其於113年9  
11 月17日中秋節、1月28日至30日春節有上班，被告應給付國  
12 定假日出勤加給等語，即無理由。復觀諸前揭國定假日調移  
13 同意書及原告114年1月份薪資單（見本院卷第91頁），可知  
14 原告114年1月國定假日出勤日僅有元旦一日，被告並已給予  
15 該日之國定假日出勤加給，據此，原告主張被告未給付國定  
16 假日出勤加給等語，難認有據。

17 3.特休未休工資8,067元：

18 原告於113年7月26日起任職於被告，最後工作日為114年3月  
19 31日，原告已繼續工作滿6個月以上1年未滿，依勞基法第38  
20 條第1項規定，被告應給予3日特別休假。又原告任職期間未  
21 請過特別休假，因此，依原告薪資單所示，原告於114年3月  
22 之工資為2萬8,590元（見本院卷第95頁），則依上開說明，  
23 被告應折發3日特別休假未休工資2,859元（計算式：28,590  
24  $\div 30 \times 3 = 2,859$ 元）予原告。而被告已給付2,859元予原告，此  
25 有匯款證明在卷可稽（見本院卷第99頁），堪認被告已給付  
26 特休未休工資予原告，原告稱被告未給付特別休假未休工資  
27 等語，即難憑採。

28 4.資遣費1萬5,973元：

29 兩造於114年3月31日合意終止勞動契約，業如前述，則原告  
30 請求被告給付資遣費，自屬無據。

31 5.醫療費用2,830元：

原告雖主張113年9月4日因晚班同事遲到，於當日19時30分才下班，在搭乘捷運前往頂溪站再轉公車途中，於20時27分遭機車撞傷，造成原告左側臉部挫傷、左右側手部挫擦傷、左側小腿挫傷等傷害，為職業災害等語。然依原告打卡單及出勤紀錄，原告於113年9月4日之下班時間為18時49分（見本院卷第101頁），而原告任職之僑聯大千社區（臺北市○○區○○路00號）位於捷運民權西路站10號出口旁，原告本可搭乘臺北捷運橘線至南勢角站後步行約9分鐘返家（新北市○○區○○街00號2樓），總通勤時間約36分鐘，此有Google Map檢索資料可佐（見本院卷第165至167頁）。然原告卻主張其當天係先搭乘捷運至頂溪站再轉乘公車返家，尚與一般合理通勤路線未合。又依原告主張，自頂溪站步行轉乘公車至系爭車禍發生地點即新北市永和區中正路、中正路67巷口（見本院卷第39頁），尚需約30分鐘（見本院卷第169頁），若原告係直接返家，實無選擇此迂迴路徑之可能，由此尚難認原告係在返家路途中發生交通事故。復依原告交通事故發生時間為當日20時27分（見本院卷第39頁），距原告下班離開工作場所已逾1小時40分鐘，益可見該次交通事故並非於合理通勤時間內所生之事故，即難認屬勞工上下班通勤途中之職業災害。準此，原告依勞基法第59條請求被告給付醫療費用2,830元，難認有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、第2項、第6條第1項、第14條第1項，勞基法第24條、第39條，就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付原告32萬1,346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，並提繳8,628元至原告勞工保險局勞工退休金個人專戶，為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日  
02 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷  
03 以上正本係照原本作成。  
04 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  
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
06 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日  
07 書 記 官 林 政 彬