

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第70號

原告 曾鉉閩

訴訟代理人 張雲翔律師

被告 柏文健康事業股份有限公司

法定代理人 陳尚義

訴訟代理人 楊譜諺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣30萬8,959元，及自民國114年3月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應開立離職原因記載為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔97%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項，得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、本院綜合斟酌兩造攻防內容、本件爭點及按兩造攻防內容推演之本件審理進展後，於民國114年7月31日言詞辯論期日依勞動事件法第32條規定當庭告知兩造就本件如有其他補充攻防、證據提出或證據調查聲請，務必於1個月內進狀，逾期即有失權效之適用，且經兩造表示同意。則兩造於生失權效後所為主張、攻防，本院不予審酌，合先敘明。
- 二、原告主張：伊自109年12月3日起受僱於被告，在新北中和分公司任職，於112年4月1日轉調至被告新北七張分公司擔任教練部主任，契約終止前月平均工資約為新臺幣（下同）15萬元。被告於113年11月14日突約談伊，並告知因伊於任職期間有違反相關工作規範及減損被告形象之行為，故開立3

01 封書面警告並解除伊教練部主任之職務，逕自變更雙方勞動  
02 契約之內容將伊變更為私人教練固定排班之制度，甚至對伊  
03 處以7,200元之懲罰性賠償金，有未經伊同意而恣意變更原  
04 先雙方勞動契約約定條件之違法。再者，被告於伊任職期  
05 間，尚有未依法給付延長工時工資（下稱加班費）、強制要  
06 求伊就加班僅能選擇補休之違反勞動法令情事。伊於113年1  
07 1月27日寄發存證信函表示依勞動基準法（下稱勞基法）第1  
08 4條第1項第5款、第6款規定向被告終止勞動契約，並請求被  
09 告依法給付資遣費等，為被告拒絕，爰依勞工退休金條例  
10 （下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第38條第4項、就業  
11 保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費29萬8,959  
12 元、5日特別休假（下稱特休）未休折算工資2萬5,000元、  
13 開立離職原因為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願  
14 離職證明等語，聲明：(一)被告應給付原告32萬3,959元及自  
15 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利  
16 息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告，且離職原因應  
17 記載為勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定。(三)第一項  
18 之聲明，請准依職權宣告假執行。

19 三、被告則以：原告於113年8月28日先有執行非教練合約會員之  
20 授課行為，伊啟動內部調查時，復發現原告自113年1月起至  
21 同年9月間為獲得執行堂數獎金蓄意將一對一課程調整為共  
22 課，挪移當日或雙週之課程以規避雙週不得超過80小時之變  
23 型工時，而未符合共課90分鐘勞務服務之行為，因原告有上  
24 開諸多不實登載、違反服務及誠信規範等違反兩造間勞動契  
25 約之行為，且非偶一為之，顯持續一段期間，可徵原告無法  
26 以身作則領導團隊，如持續讓原告為「自由班」，實難讓伊  
27 有效掌握原告出勤紀錄，亦會讓原告利用系統漏洞，再為違  
28 反勞動契約之行為，受有更多不當利益，故伊就原告排班制  
29 度進行調整為「固定班」（下稱系爭調職），自屬有利企業  
30 團隊運作，增進經營效率，難認不符企業經營之必要性及調  
31 職合理性，要非權利濫用，未違反勞基法第10條之1規定，

01 無勞基法第14條第1項第6款之情形。又依伊工作規則（下稱  
02 系爭工作規則）第23條規定，採加班申請制，原告既未依系  
03 爭工作規則事先申請並經主管核准，兩造自未達成原告可延  
04 長工時之合意，不得列入工作時間計算，原告自無請求此部  
05 分加班費之權利，遑論伊會有未依法給付此部分工作報酬或  
06 限制原告加班僅能換補休，而有勞基法第14條第1項第5、6  
07 款之問題。伊既無違反勞動契約或勞基法之情，原告據而終  
08 止契約並請求伊給付資遣費及開立非自願離職證明，顯無理  
09 由。另原告已休畢113年度14日特休，故原告請求特休未休  
10 工資，亦無理由等語置辯，聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受  
11 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

#### 12 四、本院之判斷：

##### 13 (一)系爭調職為不合法：

14 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  
15 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
16 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資  
17 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工  
18 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必  
19 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10  
20 條之1定有明文。揆其立法意旨，係雇主調動勞工應受權利  
21 濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有  
22 無必要性、合理性。

23 2.原告主張被告逕自變更雙方勞動契約之內容將其變更為私人  
24 教練固定排班（即被告所稱將原告排班制度由「自由班」調  
25 整為「固定班」），有未經原告同意而恣意變更原先雙方勞  
26 動契約約定條件之違法；被告則抗辯因原告有諸多不實登  
27 載、違反服務及誠信規範等違反兩造間勞動契約之行為，始  
28 為系爭調職。經查：

29 (1)原告並未提出任何證據證明兩造間有約定被告需於徵求原告  
30 同意後，始得對原告作排班制度之職務調派，是原告逕指稱  
31 系爭調職未經其同意，即違反雙方勞動契約乙節，並非可

01 採。

02 (2)被告抗辯原告為其旗下品牌健身工廠之健身教練，健身工廠  
03 規範客戶簽署會員合約書加入成為健身工廠會員後，得使用  
04 廠館之健身設施、免費有氧課程、瑜珈課程及盥洗設備等，  
05 而健身教練則負責向已加入之會員進行招攬健身課程之業  
06 務，即成為健身工廠會員後才可購買教練課程，會員另行付  
07 費購買教練課程，再與健身教練約課，進行一對一（單一學  
08 員、授課時間1小時）或一對多（多名學員、授課時間1.5小  
09 時）之個人教練課程；原告於113年8月28日有執行非教練合  
10 約會員之授課行為，其啟動內部調查時，復發現原告自113  
11 年1月起至同年9月間為獲得執行堂數獎金蓄意將一對一課程  
12 調整為共課，挪移當日或雙週之課程以規避雙週不得超過80  
13 小時之變型工時，而未符合共課90分鐘勞務服務之行為等  
14 情，固提出健身工廠調查報告書以佐（見本院卷第149-170  
15 頁）。然查，就被告指稱原告於113年8月28日執行非教練合  
16 約會員之授課行為一節，上開調查報告書已載明（被告所  
17 指）該非教練合約會員乃會員之胞姐，會員即妹購買36堂課  
18 程，加購之4堂要轉讓給其姐，但無法轉讓，後經查係因系  
19 統設定錯誤因素，導致無法辦理課程轉讓，後請行政修正後  
20 可正常轉讓並通知會員（見本院卷第164頁），堪認原告並  
21 無無視健身工廠規範，為非教練合約會員授課之行為；就被  
22 告指稱原告自113年1月起至同年9月間為獲得執行堂數獎金  
23 蓄意將一對一課程調整為共課，挪移當日或雙週之課程以規  
24 避雙週不得超過80小時之變型工時，而未符合共課90分鐘勞  
25 務服務之行為一節，觀之被告主管逐一訪談會員之內容，未  
26 見會員反應權益受損，又被告調查後計算得出原告溢領獎金  
27 「720元」（見本院卷第165-166頁），衡情實難謂原告係為  
28 獲得執行堂數獎金蓄意將會員一對一課程調整為共課。基  
29 上，被告所舉證據，既不足以支持原告確有被告所指有諸多  
30 不實登載、違反服務及誠信規範等違反兩造間勞動契約之行  
31 為，則被告據而為系爭調職，自難認具合理性、必要性。

01 3.按勞基法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工  
02 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契  
03 約。系爭調職既不合法，且損害原告權益，則原告於113年1  
04 1月27日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契  
05 約，於法有據。

06 (二)原告不得向被告請求給付加班費：

07 1.按雇主為遵循勞基法第24條、第32條第1項關於加班之規定  
08 及實施人事管理之必要，而於工作規則規定勞工加班應按一  
09 定程序申請者，非為法所不許，倘勞工未依該規定經雇主同  
10 意，而片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請  
11 求給付加班費。

12 2.原告主張被告未依法給付加班費。惟觀諸被告之系爭工作規  
13 則第23條規定：員工因工作需要並經權責主管事先核准時，  
14 加班人員應填寫「加班申請單」憑以加班。另加班之時數須  
15 經權責主管確認無誤後，始完成加班程序（見本院卷第184  
16 頁），可知被告基於人事管理必要，已於系爭工作規則規定  
17 勞工加班應經權責主管核准，原告應受拘束，原告未證明已  
18 依前揭規定申請加班並經權責主管機關核准，則縱有片面延  
19 長工時之事實，亦與加班規定未合，難認有加班之必要，此  
20 外，原告復未舉證其主張之加班，係在被告指揮下執行職  
21 務，自不得向被告請求給付加班費。

22 3.既原告不得向被告請求給付加班費，則其以被告未依法給付  
23 加班費、強制要求原告就加班僅能選擇補休，據而主張被告  
24 有勞基法第14條第1項第5款、第6款規定之不依勞動契約給  
25 付工作報酬及違反勞動契約或勞工法令情事，即不可採。

26 (三)就原告各項請求：

27 1.資遣費29萬8,959元、開立非自願離職證明書部分：

28 兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法  
29 終止，已認定於前，則原告依勞退條例第12條第1項規定請  
30 求被告給付資遣費、請求被告開立離職原因為勞基法第14條  
31 第1項第6款之非自願離職證明書，均於法有據。再被告對原

01 告資遣費請求金額之計算式未予爭執，則原告此部分請求，  
02 為有理由。

03 2.特休未休折算工資2萬5,000元部分：

04 特休乃勞基法第38條規定雇主依法應給予勞工之有薪休假，  
05 原告因勞動契約終止，自得依同條第4項請求被告給付特休  
06 未休工資。原告固主張其自109年12月3日起受僱於被告，迄  
07 113年11月27日止，尚有5日特休未休畢，按其平均薪資15萬  
08 元計算，得請求特休未休工資2萬5,000元，惟依被告提出之  
09 原告休假紀錄（見本院卷第137-139頁），原告尚未休畢之  
10 特休為2日（即110年6月3日至110年12月2日特休3日，原告  
11 僅休1日；其餘均休畢），是原告僅得請求1萬元。

12 五、綜上所述，原告請求被告給付30萬8,959元，及自起訴狀繕  
13 本送達翌日即114年3月8日（見本院卷第43頁）起至清償日  
14 止，按年息5%計算之利息（民法第203條、第229條第1項、  
15 第233條第1項本文、勞基法施行細則第9條、勞退條例第12  
16 條第2項規定參照），暨開立離職原因記載為勞基法第14條  
17 第1項第6款之非自願離職證明書，為有理由，應予准許；逾  
18 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

19 六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付  
20 勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職  
21 權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並  
22 酌定相當之金額。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
24 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 114 年 12 月 5 日

27 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 誨

28 以上正本係照原本作成。

29 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  
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 12 月 5 日

