

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第11號

上訴人 王毓文  
訴訟代理人 黃曉妍律師（法扶律師）  
被上訴人 新北市汐止區公司

法定代理人 陳健民  
訴訟代理人 游正曄律師

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109年11月18日臺灣士林地方法院108年度勞訴字第28號第一審判決提起上訴，本院於111年7月5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：

按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項第3款定有明文。經查，上訴人於本院主張被上訴人未足額給付加班費、未足額提繳勞工退休金，而於民國107年8月30日寄發存證信函終止兩造於107年3月21日簽立之新北市汐止區公所臨時人員勞動契約（下稱系爭勞動契約），係補充其於原審即已提出之被上訴人應給付加班費、應提繳勞工退休金至上訴人勞工退休金專戶之攻擊方法，核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊於91年4月29日起受僱於被上訴人，於103年4月17日調職至會計室擔任統計調查員，復於107年8月1日調職至秘書室擔任清潔人員。惟於107年8月1日調職後伊薪資減少，且該職務伊體能顯無法勝任，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2款、第3款規定，另被上訴人未足

01 額給付加班費、特休未休工資及提繳勞工退休金，符合勞基  
02 法第14條第1項第5款、第6款規定，伊已於107年8月30日終  
03 止系爭勞動契約，並得請求被上訴人給付資遣費新臺幣（下  
04 同）19萬6290元、專案加班費8萬6217元、特休未休工資1萬  
05 6039元，共計29萬8546元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退  
06 條例）第12條、勞基法第24條、第38條規定，求為命被上訴  
07 人應給付伊29萬8546元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
08 日止，按年息5%計算利息之判決（未繫屬本院部分，不予  
09 贅述）。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上  
10 訴，並上訴聲明：(1)原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴  
11 部分廢棄。(2)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人29萬85  
12 46元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%  
13 計算之利息。

14 二、被上訴人則以：上訴人自107年起身體狀況不佳，伊考量上  
15 訴人繼續任職會計室無法兼任新北市政府主計處之統計調查  
16 工作，依系爭勞動契約第2條第3項、第4條規定，將上訴人  
17 進行職務輪調，難認有違法調動情事。上訴人未依照規定事  
18 前申請加班，也無任何假日加班之必要，自無從向伊請求加  
19 班費。又上訴人76年4月9日至79年11月20日間之工作年資，  
20 與之後任職起點91年4月29日已超過3個月甚久，依勞基法第  
21 10條規定年資不得合併計算，自不能請求特休未休工資。再  
22 者，上訴人兼任新北市政府主計處之統計調查員，上訴人勞  
23 務提供對象為新北市政府主計處，兼職費2000元亦由新北  
24 市政府主計處給付，伊自無從將上訴人月薪加計2000元後，按  
25 月提撥勞工退休金，而該等事由並非重大，且上訴人至二審  
26 主張時顯已逾勞基法第14條第2項之30日除斥期間，自不能  
27 據以終止系爭勞動契約。另上訴人於107年9月3日至同月14  
28 日無故曠職已達10日，伊於107年10月3日發函終止系爭勞動  
29 契約，上訴人無從請求資遣費等語，資為抗辯。並答辯聲  
30 明：上訴駁回。

31 三、兩造不爭執之事實：

01 (一)上訴人於91年4月29日起受僱於被上訴人，於103年4月17日  
02 調職至會計室擔任統計調查員（見本院卷二第79、80頁）。

03 (二)兩造於107年3月21日簽立系爭勞動契約，並有系爭勞動契約  
04 可證（見原審湖勞調字卷第244至246頁）。

05 (三)上訴人於107年8月1日調職至秘書室擔任清潔人員，並有被  
06 上訴人令可證（見原審勞訴字卷一第105頁）。

07 (四)上訴人於107年8月30日寄發存證信函終止系爭勞動契約，並  
08 有存證信函可證（見原審湖勞調字卷第68頁）。

#### 09 四、得心證之理由：

10 (一)被上訴人於107年8月1日將上訴人調職是否違反勞基法第10  
11 條之1第2款、第3款規定？

12 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  
13 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
14 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資  
15 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工  
16 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必  
17 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10  
18 條之1定有明文。是雇主基於企業經營之需要，固可為合理  
19 性之調職，但依勞基法第10條之1立法理由，調職命令應受  
20 權利濫用禁止原則之規範，故判斷雇主之調職命令是否合  
21 法，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他  
22 不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不  
23 利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程  
24 度，就社會一般通念綜合考量該調職有無權利濫用或違反誠  
25 信原則。

26 2.經查，系爭勞動契約第2條第3款約定：「工作項目及內容：  
27 …(三)乙方（即上訴人）接受甲方（即被上訴人）之指揮監  
28 督，並服從甲方工作規則與紀律，從事依甲方業務之需要指  
29 派臨時性之工作，並得因業務需要予以輪調職務。」（見原  
30 審湖勞調字卷第244頁），依上約定，被上訴人得因業務需  
31 要而輪調上訴人職務。又上訴人在與新北市政府主計處賴俊

01 尹股長間之電子郵件中陳稱：104年因公受傷致右手骨折影  
02 響身體機能，107年身體每況愈下，同年4月血崩暈眩送醫，  
03 主治醫師要求其不得單獨外出以免因暈眩無人照顧發生身體  
04 生命危險，已無法接受正常工作時間外之工作，家戶人力資  
05 源調查需配合住戶上下班時間，常需晚間到府調查等語（見  
06 原審湖勞調字卷第248、249頁），且依上訴人提出之吳婦產  
07 科診所107年5月4日診斷證明書，上訴人罹患子宮肌瘤合併  
08 內膜增生，經血量過多合併貧血之病症，醫囑為：(1)不宜單  
09 獨獨處，以防因暈厥無人照應情事。(2)規律運動，避免劇烈  
10 運動及提重物。…等語（見原審湖勞調字卷第254頁），而  
11 因上訴人任職會計室兼任新北市政府主計處之統計調查工  
12 作，確有需單獨外出以進行統計調查業務情形，則被上訴人  
13 因業務需要，於107年8月1日輪調上訴人至秘書室擔任清潔  
14 人員，並無不合。

15 3.上訴人雖主張：107年8月1日調職後伊薪資減少，且該職務  
16 伊體能顯無法勝任，違反勞基法第10條之1第2款、第3款規  
17 定云云。惟上訴人於107年8月1日調職至秘書室後，薪資仍  
18 為2萬3274元，與先前在會計室並無不同，至上訴人所稱調  
19 職後薪資減少，係因上訴人先前任職會計室兼任新北市政府  
20 主計處之統計調查工作，每月自新北市政府主計處領有兼職  
21 費，上訴人調職至秘書室後，從事工作內容不同，自不能以  
22 未繼續自新北市政府主計處領有兼職費而謂對上訴人薪資為  
23 不利之變更。另就上訴人所稱其體能無法勝任清潔人員部  
24 分，被上訴人秘書室主任陳青松於107年8月15日與上訴人面  
25 談時表示：「在室務會議中我亦明白提及，因為您是接替本  
26 室退休工友陳明得所遺之清潔工作，難免會遇到搬重物之情  
27 況，況且此工作原本就是您分內工作，您亦可善加利用手推  
28 車等輔助用具來減輕重力，倘若遇到非您一人之力所及的重  
29 物，請您立即反映我則請社會替代役協助幫忙」等語，有新  
30 北市汐止區公所員工面談紀錄表可憑（見原審湖勞調字卷第  
31 256頁），是上訴人調職後之清潔人員工作，雖偶有需搬重

01 物情事，但除可利用手推車及其他輔助用具來減輕負擔，亦  
02 可向秘書室主任反映請替代役人員協助處理，故難僅憑前開  
03 診斷證明書而謂上訴人調職後之職務其體能顯無法勝任。準  
04 此，被上訴人於107年8月1日將上訴人調職並未違反勞基法  
05 第10條之1第2款、第3款規定，應堪認定。

06 (二)上訴人請求專案加班費8萬6217元，有無理由？

07 1.107年10月15日修正前新北市政府及所屬各機關學校教職員工  
08 出差加班應行注意事項（下稱出差加班應行注意事項）第  
09 10條規定：「員工加班，應於事前詳填加班請示單，詳述加  
10 班事由，並經首長核准後始得加班，…」（見原審勞訴字卷  
11 一第156頁），被上訴人為新北市政府所屬機關，上訴人為  
12 被上訴人員工，依上規定，上訴人如有加班必要，自應於事  
13 前詳填加班請示單，詳述加班事由，並經首長核准後始得加  
14 班。

15 2.上訴人又主張：被上訴人未給付105年1月至107年7月間之專  
16 案加班費8萬6217元云云，並舉加班明細表為證（見原審勞  
17 訴字卷二第221至223、228至237頁）。惟上訴人就此部分未  
18 提出其於事前詳填加班請示單，詳述加班事由，並經首長核  
19 准之證明，就專案加班部分，亦未提出合於出差加班應行注  
20 意事項第11條第1項：「機關因業務特性或工作性質特殊或  
21 為處理重大專案業務，或解決突發困難問題，或搶救重大災  
22 難，或為因應季節性、週期性工作，需較長時間在規定上班  
23 時間以外延長工作，得申請專案加班，…」、同條第2項：  
24 「前項專案加班均須以簽、函、請示單等方式報經主管機關  
25 或經主管機關授權之所屬機關核准後始得支給。…」之事  
26 證，則上訴人請求被上訴人給付專案加班費8萬6217元，與  
27 出差加班應行注意事項相關規定未合，自不能准許。

28 (三)上訴人請求特休未休工資1萬6039元，有無理由？

29 1.按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個  
30 月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合  
31 併計算，勞基法第10條著有規定。依反面解釋，定期契約屆

01 滿後或不定期契約因故停止履行後，3個月以上始訂定新約  
02 或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，即不能合併計算。  
03 又公部門非依公務人員相關規定所進用之臨時人員，自97年  
04 1月1日起適用勞基法，有（改制前）行政院勞工委員會96年  
05 11月30日勞動1字第0960130914號公告可稽（見原審湖勞調  
06 字卷第260頁），則上訴人與被上訴人間自有勞基法前開規  
07 定之適用。

08 2.上訴人另主張：依行政院人事行政總處105年10月26日總處  
09 培字第0000000000號函文（下稱第0000000000號函文），約  
10 聘僱人員曾服務於政府機關之年資，採計為約聘僱人員慰勞  
11 假年資，伊得主張加計76年4月9日至79年11月20日間任職於  
12 被上訴人之3年8月年資，向被上訴人請求特休未休工資差額  
13 1萬6039元云云。然第0000000000號函文記載：「主旨：有  
14 關自106年1月1日以後始任約聘（僱）人員者，其曾任有關  
15 政府機關（構）、公立學校年資之慰勞假年資採計一案，請  
16 查照依說明辦理。說明：…三、…爰自106年1月1日以後始  
17 任約聘（僱）人員者，曾任前開銓敘部令所訂服務於政府機  
18 關（構）、公立學校之年資，始得採計為約聘（僱）人員慰  
19 勞假年資…」等語（見本院卷一第151、152頁），足認於10  
20 6年1月1日以後始任約聘（僱）人員者，方有第0000000000  
21 號函文之適用，上訴人係於91年4月29日起受僱於被上訴  
22 人，自不適用第0000000000號函文，上訴人對此容有誤會。  
23 再者，上訴人76年4月9日至79年11月20日間之工作年資，與  
24 其後再任職被上訴人之時點91年4月29日，顯已相隔3個月以  
25 上，依勞基法第10條規定之反面解釋，該前後工作年資自無  
26 從合併計算。故上訴人此部分主張，實難憑採。

27 (四)被上訴人是否有未足額提繳勞工退休金情事？

28 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
29 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞  
30 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條  
31 例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。

01 2.上訴人再主張：伊於103年6月至107年8月間擔任統計調查  
02 員，被上訴人每月固定匯兼職費2000元至伊臺灣銀行帳戶，  
03 並根據訪調議題不同，每月匯入數千元不等之報酬，上開兼  
04 職費及訪調報酬，均為伊工資，故伊每月工資至少2萬5274  
05 元（2萬3274元+2000元=2萬5274元），月提繳工資為2萬6  
06 400元，被上訴人每月應為伊提繳1584元，卻僅提繳1368元  
07 或1440元，違反勞基法及勞退條例規定云云。但查，新北市政府  
08 主計處執行調查工作頻繁，為充裕人力辦理按月及按年  
09 各項調查工作，各區公所皆設置兼任統計調查員，由新北市政府  
10 主計處每人每月發放兼職費至少2000元，此有新北市政府  
11 基層統計調查網兼任統計調查員評核計畫、新北市政府主  
12 計處發放兼職費之函文可憑（見本院卷二第137至204頁），  
13 是被上訴人辯稱：上訴人兼任新北市政府主計處之統計調查  
14 員，上訴人勞務提供對象為新北市政府主計處，兼職費2000  
15 元亦由新北市政府主計處給付，伊自無從將上訴人月薪加計  
16 2000元後，按月提撥勞工退休金等語，並非無憑。又系爭勞  
17 動契約約定之上訴人每月薪資為2萬3274元，依勞工退休金  
18 月提繳分級表月提繳工資為2萬3800元，被上訴人每月應為  
19 上訴人提繳1428元（2萬3800元×6%=1428元），被上訴人  
20 於107年間每月為上訴人提繳1440元或1584元，有勞工退休金  
21 個人專戶明細資料可考（見本院卷一第58、59頁），自難  
22 認被上訴人有未足額提繳勞工退休金情事。退步言，縱認被  
23 上訴人就新北市政府主計處發放予上訴人之兼職費及其他報  
24 酬亦應提繳勞工退休金，而有未足額提繳情事，惟上訴人於  
25 108年2月14日起訴時即已提出勞工退休金個人專戶明細資料  
26 （見原審湖勞調字卷第184至189頁），足認於斯時已知悉被  
27 上訴人未足額提繳情事及損害結果，卻遲於109年12月10日  
28 民事上訴理由狀始據以主張終止系爭勞動契約（見本院卷一  
29 第32、33頁），已逾勞基法第14條第2項所定之30日除斥期  
30 間，併為敘明。

31 (五)上訴人是否於107年8月30日已合法終止系爭勞動契約？上訴

01 人請求資遣費19萬6290元，有無理由？

- 02 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工  
03 不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有  
04 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工無正  
05 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  
06 預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第12條  
07 第1項第6款分別規定甚明。
- 08 2.上訴人復主張：被上訴人於107年8月1日調職伊違反勞基法  
09 第10條之1第2款、第3款規定，且被上訴人未足額給付加班  
10 費、特休未休工資及提繳勞工退休金，符合勞基法第14條第  
11 1項第5款、第6款規定，伊於107年8月30日寄發存證信函終  
12 止系爭勞動契約云云。惟被上訴人於107年8月1日將上訴人  
13 調職並未違反勞基法第10條之1第2款、第3款規定，且被上  
14 訴人並未有未足額給付加班費、特休未休工資及提繳勞工退  
15 休金情事，已如前述，與勞基法第14條第1項第5款、第6款  
16 規定未合，自難謂上訴人於107年8月30日已合法終止系爭勞  
17 動契約。再者，上訴人自107年9月3日起即未到勤而繼續曠  
18 職3日以上，有上訴人之出缺勤明細資料可佐（見原審勞訴  
19 字卷一第128頁），則被上訴人於107年10月3日以新北汐秘  
20 字第1072290051號函依勞基法第12條第1項第6款規定終止系  
21 爭勞動契約（見原審勞訴字卷一第106至108頁），應屬有  
22 理。
- 23 3.另按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
24 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
25 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，  
26 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之  
27 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
28 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第  
29 1項定有明文。本件被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規  
30 定終止系爭勞動契約為有理由，上訴人依勞基法第14條第1  
31 項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約則非有據，系爭勞動

01 契約既非依勞基法第14條規定而終止，則上訴人依勞退條例  
02 第12條規定請求資遣費19萬6290元，自無可取。

03 五、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條、勞基法第24條、第38  
04 條規定，請求被上訴人給付資遣費19萬6290元、專案加班費  
05 8萬6217元、特休未休工資1萬6039元，共計29萬8546元，並  
06 非有據，不應准許。原審為上訴人此部分敗訴之判決，核無  
07 違誤。上訴意旨仍執陳詞，求予廢棄改判，為無理由，應予  
08 駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證  
10 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘  
11 明。

12 七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1  
13 項、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 111 年 7 月 26 日  
15 勞動法庭

16 審判長法官 何君豪  
17 法官 高明德  
18 法官 張文毓

19 正本係照原本作成。

20 不得上訴。

21 中 華 民 國 111 年 7 月 26 日

22 書記官 劉文珠