臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡字第58號

原　　告　彭貴松

被　　告　富鄰保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　朱淑靜

訴訟代理人　韓同銘

　　陳鏡明

　　林詠喬

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣51,506元。

二、被告應提繳新臺幣7,002元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之32，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣51,506元、新臺幣7,002元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國110年12月10日起受僱於被告，擔任桃園市八德區鼎峰城堡社區（下稱系爭社區）駐點保全員職務，約定月薪新臺幣（下同）37,000元，每月固定工時288小時。詎被告於112年5月1日片面違法調動原告工作地點至距離11公里之訴外人欣興電子股份有限公司（下稱欣興公司）山鶯廠（下稱系爭調職），原告拒絕接受，被告卻於當日傍晚直接禁止原告進入原表定之哨點工作，原告當場亦表示被告違法調動而終止兩造間勞動契約。惟111年度保全人員每月288工時之最低薪資為38,928元，112年度則為40,700元，然原告每月薪資為37,000元，則被告尚欠原告111年度工資差額23,136元、112年度工資差額14,800元，共計37,93

6元。另原告於受僱期間尚有特別休假未休10日，其得請求被告給付特休未休折算工資共計16,737元。又原告於110年12月11日至112年4月30日止，被告有將原告高薪低報而未提繳足額勞工退休金（下稱勞退金）之情，計短少8,000元。再被告於112年4月6日在系爭社區哨所內安裝小米監視器，藉以12小時監控保全員，已違反保全員工作性質及時數相關法規，亦違反被告於工作排班表上備註第2條規定，須補足原告每日超時工作1小時工資，共計17日即17小時，約2,621元。又被告以各類不實名目對原告胡亂扣款3,600元，並長期無故苛扣原告薪資每月170元、共計17個月即2,890元之員工福利金，卻毫無任何福利回饋。此外，被告長期以各種傲慢粗暴方式盤剝、霸凌一線員工，應給付原告精神賠償與懲罰性賠償各1個月，共2個月薪資81,400元。另原告於112年5月1日向被告主張調動違法，亦屬依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約之意思表示，則被告應給付原告資遣費28,321元。爰依兩造間勞動契約約定及勞動法令等規定，求為命被告給付原告181,505元。

二、被告則以：原告在系爭社區負責執勤之上班時間為晚上6時30分至早上6時30分，每日工時12小時，每月工時288小時，加班費並無另外約定。系爭社區於000年0月間，多次向被告反應原告未經系爭社區及業主即訴外人聯崴建設有限公司（下稱聯崴公司）允許私裝冷氣，並將冷氣設備設於鋁門上，造成鋁門門框受損而有多處螺絲孔，又原告未經同意擅自變更系爭社區Wi-Fi密碼，造成社區諸多不便，經聯崴公司於同年月28日發函要求被告撤換原告，被告不得已而於同日將系爭調職通知原告，並考量調職後上班地點相較系爭社區離原告住家較遠，而另每月發給油資補貼500元。詎原告以各種理由拒絕不服從調動，並自同年5月2日起連續曠工多日，被告始於同年月25日以桃園東埔郵局存證號碼000228號存證信函（下稱系爭存證信函），依勞基法第12條第1項第6款規定通知原告自同年月24日起終止兩造間勞動契約，且原

告迄今亦未以書面或言詞向被告表示終止勞動契約，被告並無給付資遣費之義務。原告離職時，工作年資為1年以上未滿2年而有特休7日，其得請求特休未休折算工資應為9,496元。另原告請求超時工資之依據不明，且原告係因違反現場成員獎懲辦法（下稱系爭獎懲辦法）第6、17、20條等規定而遭扣薪。再被告依法成立福利委員會，每年皆發放生日禮金及三節禮金等福利，並非毫無任何回饋等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷一262頁；卷二53頁）：

㈠原告於110年12月10日起任職於被告，擔任駐點保全員，約定每月工時288小時（正常工時240小時＋延長工時48小時），最後工作日為112年5月1日。

㈡被告於112年5月1日對原告為系爭調職。

㈢被告於110年12月11日起，以月提繳工資33,300元為原告提繳勞退金，111年4月1日調整月提繳工資為38,200元，並於同年5月1日又調整為月提繳工資為36,300元，至112年6月8日停止提繳。

㈣被告曾於112年4月12日發函以原告「躺臥睡不盡職責者」、同年月26日發函以原告「服儀不整或態度不佳者」、同年月28日發函以原告「不當使用社區資源者」，分別扣款1,200元，共計3,600元懲處原告（本院卷○000-000、227-229頁）。

㈤被告因短給原告112年1月基本工資及延長工時工資、逕扣原告同年4月薪資1,800元、未發給7日特休未休折算工資之情事，遭桃園市政府於112年7月14日分別裁處罰鍰在案（本院卷○000-000頁）。

㈥被告不爭執原告請求111年1月1日至112年4月之薪資差額共37,936元。

㈦兩造不爭執被告應補提繳原告之勞退金差額為7,002元。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠系爭調職為合法：

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。又雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性。又勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性（最高法院111年度台上字第2號判決意旨參照）。

2.經查，兩造簽訂之服務同意書第3條約定略以：「本人同意公司基於業務需要，得依公司規章與工作規則之規定，長期、短期或臨時調動本人職務、工作場所……，如未違反勞基法之規定，本人不得藉故推諉」（本院卷一139頁），可知原告同意被告得因企業經營之實際需要，在業務範圍內適法適度調整員工之工作場所。

3.被告與系爭社區業主即聯崴公司曾簽立「富鄰保全股份有限公司受委任駐衛保全服務契約」（下稱系爭服務契約），其中第7條第3款約定略以：「駐衛人員如有怠忽職守，不遵守勤務準則規定、違反本契約約定或其他不法情事，甲方（即聯崴公司）應以書面通知乙方（即被告）詳述案情，乙方得按情節輕重予以懲處或調換……」（本院卷二103頁），而聯崴公司曾因夜班保全人員疑似多次未經同意擅自變更系爭社區Wi-Fi密碼，且未經聯崴公司同意而自行於哨所內裝設冷氣造成鋁門上多處螺絲孔，遂要求被告依系爭服務契約第7條第3款約定將相關人員調換，並要求被告於文到15日內將

哨所內造成設施破壞部分恢復原狀等情，有聯崴公司112年4月28日字第1120428號函在卷可考（本院卷一275頁），而同日被告隨即函知原告略以：「台端原為本公司派駐鼎峰城堡社區之夜班人員。該社區哨所內之中華電信無線網路密碼無端遭受竄改，經業主於112年4月27日重新設定密碼後當晚又遭竄改。哨所內未經業主同意自行安裝冷氣，並將該設備裝設於哨所鋁門框上，導致該門框多處鑽孔。綜觀上述均已違反派駐現場獎懲辦法規定第17條：不當使用社區資源者之規定……另經業主要求台端改派其他案場服務……自112年5月1日台端改至欣興電子山鶯廠擔任夜班保全一職，工作地點：桃園市○○區○○路000號，工作時間：每日19時至翌日7時，考量新職缺上班里程高於原職缺上班里程，公司另給予每月500元油資補貼」（本院卷一35、277頁），可見被告係基於與聯崴公司間系爭服務契約第7條第3款之約定，經聯崴公司以前述事由要求被告更換原告，被告遂依據聯崴公司之要求，調動原告之職務，自無不當動機，且為企業經營所必須，實難據此即認被告有何不當動機及目的。

4.原告固主張：冷氣是111年6、7月安裝，我跟訴外人即當時日班特勤丙○○約好一起買，而且也是丙○○去協調訴外人即聯崴公司董事長兒子「羅特助」，「羅特助」去哨所看了好幾次沒有表達反對，因第一任日班人員與業主關係非常好，日班人員跟業主溝通，業主勉強同意裝設冷氣，後來我就跟日班人員合購冷氣，我是用膠帶黏。另Wi-Fi密碼更動也不關我的事，我沒有變更密碼云云（本院卷一263頁；卷二52頁），惟查：

⑴有關系爭社區哨所冷氣安裝經過，證人即被告公司前任日班保全丙○○證稱：我從110年10月在系爭社區擔任早班保全到111年6月離職，我跟原告討論在系爭社區哨所安裝冷氣，當時有向聯崴公司會計劉小姐告知，聯崴公司沒有說什麼，會計劉小姐也沒有說同意或不同意，「羅特助」去哨所看過2次，什麼話都沒有講，因冷氣原廠塑膠板長度不夠，原告

與我協調由我去找木工工班做一片木片擋板，原告晚上看到嚇到，不曉得廠商會鎖螺絲孔等語（本院卷○000-000頁），可見原告在系爭社區哨所安裝冷氣時，未經聯崴公司完全表示同意，且原告至遲於000年0月間，已知悉冷氣安裝過程造成哨所鋁門因鎖螺絲而鑽孔之事，而聯崴公司已多次請被告進行改善，直至112年4月11日再次要求被告改善一情，有聯崴公司112年12月5日字第112120501號函在卷可稽（本院卷二135頁），則原告對於安裝冷氣造成鋁門鑽孔毀損部分，未為任何改善。再依原告所提出之112年7月13日與被告公司「吳經理」之通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（富鄰吳經理：）公司告知，目前依據原來的協商金額57914元，社區鋁窗毀損部分後續會追究責任，待責任釐清後再商討如何處理。」、「（原告：）鋁門窗我已經說過夠清楚了，你們應該找黑熊詢問，跟我沒有半毛錢關係……」（本院卷二179頁），可知原告既係與證人丙○○合資購買冷氣，並協調由證人丙○○安裝始造成鋁門鑽孔損毀，理應以積極態度將之修復或表達歉意，惟原告仍持續表示出推諉責任、撇清關係而不願改善之態度，並有違反系爭獎懲辦法第17點不當使用社區資源，即有不遵守勤務準則規定之事實。

⑵有關Wi-Fi密碼遭變更一事，證人即被告公司日班保全乙○○證稱：當初我剛去系爭社區時，我不知道有Wi-Fi，過了1個月，原告以通訊軟體LINE方式跟我說原來社區有申請Wi-Fi，密碼也是原告告訴我的，000年0月間，被告對一些案場有做一些要求，因有一些管理幹部發現原告制服有時沒穿或穿一半，公司幹部會要求原告請其改善，也發現夜班有睡覺情況，所以被告徵詢過聯崴公司同意，有裝設小米監視器，但裝設小米監視器後，發現Wi-Fi密碼被變更，系爭社區裡只有聯崴公司才有權限變更密碼，第一次發生這個問題時我向聯崴公司報修，他們找人到社區來維修，現場還有弱電廠商，廠商用他們的筆電連上俗稱「小烏龜」後，一查的結果是密碼遭變更，廠商說變更密碼透過筆電連上線就可以變

更，當天處理好之後，隔天又發生密碼被變更，原告每天上班都會帶筆電，我想就是原告為了閃避讓遠端監控無法連線等語（本院卷◯000-000、149頁），而證人即被告公司機動組長丁◯◯證稱：小米監視器是吃哨所裡面數據機的Wi-Fi，原告也知道，小米監視器安裝後沒有幾天，數據機Wi-Fi密碼就跑掉了，第一次手機還看得到Wi-Fi但連不上去，後來聯崴公司找人來修，發現密碼是遭人更換，當時聯崴公司很生氣，再有一次密碼更動就要把原告換掉，我印象中密碼被更動發生過2、3次，聯崴公司沒有授權我們去改密碼，密碼恢復正常使用之後，日班正班當班時還是正常，日班隔天再上班又不能用，我幾次去碰到的情況是已經隔了好幾天Wi-Fi已經不能使用，因此事件聯崴公司就要求被告把原告換掉，原告只有在密碼變更事件前反應過數據機故障等語（本院卷二48、51頁），而原告亦自承會攜帶筆電至哨所等情（本院卷二52頁），審酌原告陳稱：小米監視器的來源是有住戶反應保全找不到人，沒有說白天或晚上，我想說要裝就裝，我不認為是針對我，後來我才逐漸發現是針對我裝的，我才開始反彈，我認為不能針對我，另我有反應過數據機發生沒電源、跳紅燈的故障，在111年中及112年初共發生過3次等語（本院卷一263頁；卷二52、55頁），並曾向被告公司「吳經理」以通訊軟體LINE表示略以：「順道一提,今早得知確認,公司安裝這攝影機,是針對我的,恕我不能理解和接受,還請理解.」（本院卷一161頁），又於系爭社區通訊軟體LINE對話群組中，被告曾詢問聯崴公司是否同意裝設小米監視器時，原告陳稱略以：「劉小姐您好，我是夜班保全甲◯◯，請三思一下，保公司全（應係「保全公司」之誤）想要私下安裝小米監視器的問題（其實已經安裝了約五天了），容我詳細報告。這是公司聲稱接到住戶投訴（黑函），而針對我個人而安裝。黑函的來源來自2月10日前，日班保全長期向其他同仁惡意對我的造謠中傷，潑髒水」（本院卷二309、311頁），另原告亦以被告安裝小米監視器

屬不法監督為由請求每日超時工資1小時（本院卷一11頁），綜合上情以觀，系爭社區Wi-Fi密碼係由原告提供予嗣後接任日班保全之證人乙○○，而小米監視器裝設後始發生Wi-Fi密碼遭變更，然業主聯崴公司未授權何人有變更Wi-Fi密碼權利，並經維修廠商發現遭人利用筆電進行密碼變更，另原告嗣後有對小米監視器之安裝具有針對性曾向聯崴公司表示不滿，且Wi-Fi密碼維修前後僅橫跨原告執勤日1日，隨即又遭變更，佐以原告確實有攜帶筆電到勤，則原告確實有透過更改Wi-Fi密碼使小米監視器喪失功能之動機，聯崴公司懷疑遭夜班保全人員即原告未經同意擅自變更Wi-Fi密碼，亦有所據。至原告主張與其改密碼不如直接拔小米監視器插頭云云（本院卷二54、149頁），惟仍無法排除原告為掩飾行為而採取較為隱諱之變更Wi-Fi密碼方式之可能，是原告此部分之主張，尚難據為有利於其之認定。

⑶綜前，原告確有涉嫌更改系爭社區Wi-Fi密碼及因安裝冷氣損壞哨所鋁門之情，被告依聯崴公司基於系爭服務契約之約定及要求而對原告發布系爭調職，並無不當動機及目的。

5.就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言，被告調動原告之職務，薪資並未變更，被告將原告調動至被告其他案場即欣興公司山鶯廠擔任夜班保全，工作時間亦為每日晚上7時至翌日7時（本院卷一35頁），有關薪資及工作時間、工作內容均無變動，自無不利益之變更；就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言：原告調動前後均為夜班保全，並未說明被告調動前及調動後之工作，有何勞工體能及技術無法勝任之情形；就調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助而言：原告調動前後，係將工作地點由桃園市○○區○○○路000號系爭社區，變更至桃園市○○區○○路000號，原告居住地為桃園市○○區○○街00巷00號10樓，調動前後之工作地點與原告之住居所地，均在桃園市，考量原告陳稱通常騎乘機車上下班（本院卷二54頁），單趟上下班通勤時間僅增加20餘分鐘（本院卷二35-39頁），且被告業已

提供每月500元油資補貼（本院卷一35頁），則被告將原告調動至欣興公司山鶯廠，尚難認被告之調動有過遠情事，且雇主已提供必要之協助；就考量勞工及其家庭之生活利益而言：原告原從事社區保全之工作，其調動前後之工作時間、工作內容、上下班通勤時間，對於原告均無過大之變動，已如前述，原告復未舉證被告之調動，有影響勞工及其家庭之生活利益，自難以認定被告之調動有何影響勞工及其家庭生活利益。

6.基上，被告對原告之系爭調職，既未違反勞基法第10條之1調動五原則及誠信原則。從而，被告基於企業經營之需要，在薪資條件不變，原告之體能及技術均可勝任，且未違反兩造間勞動契約之情況下，將原告由系爭社區夜班保全調動為欣興公司山鶯廠夜班保全，系爭調職自屬合法。

㈡原告請求被告給付資遣費28,321元為無理由：

被告對原告之系爭調職，並未違反勞基法第10條之1所定之調動原則，並無不合法，則原告以不同意被告之系爭調職，而於112年5月1日通知被告按勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約（本院卷二54頁），為不合法，不生單方面終止勞動契約之效力，則原告仍有到職提供勞務之義務，原告自承：從112年5月1日起就沒有到新地點到職，因為我不接受等語（本院卷一264頁），則原告自行不到班，未再向被告提出勞務之給付，已達無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之情形，被告主張依據勞基法第12條第1項第6款規定，自同年月24日起終止兩造間勞動契約（本院卷一129、279頁），應屬有據，則依據勞基法第18條第1款之規定，原告不得請求被告給付資遣費。

㈢原告請求被告給付111、112年度工資差額共計37,936元、被告應補提繳7,002元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）部分，為有理由：

1.按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特

別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。另按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相同見解）。

2.查，原告請求111年1月1日至112年4月之薪資差額共37,936元，被告應補提繳原告之勞退金差額為7,002元等節，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈥、㈦〕，是原告請求此部分之金額為有理由，有關原告就被告應補提繳勞退金逾前開範圍之請求，則屬無據。

㈣原告請求被告給付特休未休折算工資，是否有理？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項定有明文。次按

依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：⑴發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第1項、第2項亦有明文。

2.原告自110年12月10日起任職於被告處，最後工作日為112年5月1日一情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈠〕，是原告之年資為1年4個月又22天，為1年以上2年未滿，應有特別休假10日，被告對原告主張特休未休折算工資為10日一情，亦不爭執（本院卷二55頁），堪可採信。又原告契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為37,000元，惟112年保全業288小時為40,700元〔基本工資26,400元＋增給基本工資（26,400元÷240小時×【240小時-174小時】）＋延長工時工資（26,400元÷240小時×4/3倍×48小時）〕，是應以每月正常工時工資40,700元之標準計算，其1日工資應為1,357元（40,700÷30），則其特休未休折算工資應為13,570元（計算式：1,357×10＝13,570），即為原告得請求之金額，則原告請求被告給付特休未休折算工資13,570元，當屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據。

㈤原告請求17小時之延長工時工資2,621元部分，為無理由：兩造約定每日正常工時不得超過10小時，休息時間1小時，延長工時1小時，每月延長工時最高不超過48小時，每月正常工時最高不超過240小時，每月總工時上限為288小時，每日正常工時加延長工時不得超過12小時等情，有桃園市政府勞動局112年8月24日桃勞條字第1120054673號函暨檢附之兩

造約定書在卷可憑（本院卷一213、215頁），再依原告提出之112年4月份出勤紀錄，原告上班時間均為晚間6時30分至翌日上午6時30分（本院卷一55頁），可見原告出勤時間並未因安裝小米監視器而有所調整。參以證人丁○○證稱：系爭社區哨所安裝小米監視器後，對於工時沒有影響等語（本院卷二49頁），況原告亦未舉證被告安裝小米監視器後，有無另行要求其提供何種勞務或再延長工時，則原告此部分之請求，難認有據。

㈥原告請求被告返還不當扣款3,600元部分，為無理由：

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第22條第2項及第26條分別定有明文。衡諸勞基法第26條禁止雇主預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，係為確保勞工得以其工資維持其本人及家屬生活所必需之生活費用，因而禁止雇主在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，逕由雇主以其單方所認定之違約金或賠償費用，預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。惟若勞雇雙方另有約定，且不違反強制或禁止規定者，依同法第22條第2項但書規定，即應從其約定。另按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就獎懲訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之；勞動契約應依本法有關規定約定應遵守之紀律、獎懲事項，勞基法第70條第6款、勞基法施行細則第7條第11、12款分別定有明文。又工作規則係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，而依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則內容而定，已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而有拘束勞工與雇主雙方之效力，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，均當然適用工作規則。

2.原告主張依其112年4月份薪資單及同年5月中旬收受被告掛

號信內容，認遭被告以各類不實名目胡亂扣款共3,600元（本院卷一11、17、141-145、227-229頁）。惟查，依原告所提同年4月份薪資明細內容觀之，除勞健保及福利金項目外，應扣項目中僅有「懲罰」欄註記「1,800」，互核被告所提內部簽呈略以：「一、保全員甲○○112年04月07日上班時間著深色長袖內衣值勤及躺臥睡覺。二、……依派駐現場成員獎懲辦法第05條規定，『著便裝值勤者。』，建請……扣款600元懲處。三、……依派駐現場成員獎懲辦法第20條規定，『躺臥睡不進（按應係「盡」字之誤）責者。』，建請……扣款1,200元懲處……」（本院卷二127頁），應認原告主張不當扣款部分僅有1,800元，合先敘明。

3.依原告提出之服務同意書第1條約定略以：「本人同意遵守公司內部一切規章之規定，如有違背，願接受公司依有關規章懲處……」、第7條約定略以：「本人同意……值勤時不得發生喝酒、睡覺……等違反勤務規定之情事，若有上述情形，願接受公司懲處」（本院卷一139頁），被告因而訂定系爭獎懲辦法並經桃園市政府於109年2月10日核准備查（本院卷一287、289頁），係規範被告所屬勞工之成績考核、獎懲等勞動條件，是系爭獎懲辦法，其性質即為工作規則，自係兩造間僱傭契約內容之一部，自有規範兩造之效力。

4.有關原告著便服執勤部分，依原告提出112年2月10日傳送予訴外人即被告公司副總「黃迪琨」之通訊軟體LINE對話紀錄略以：「……2.關於沒穿制服,在黑熊時代他單得住業主,後期天氣轉熱我也才開始學他只穿純黑色T恤……（丁○○要求我穿制服）開始,我就一定穿制服……」（本院卷二259頁），而證人丁○○亦證稱：我有提醒過原告幾次穿制服這件事等語（本院卷二50頁），可知原告知悉與被告間已合意保全執勤時應著制服，再依原告不爭執之112年4月7日現場監視錄影畫面擷圖照片可知（本院卷一291頁；卷二151頁），原告執勤時確實有著便服執勤之違規行為；另依前揭照片內容可知，原告係著深色長袖衣服坐在位置上打瞌睡，

可見原告執勤時確實有躺睡不盡職責之情。綜此，被告依系爭獎懲辦法第5條、第20條規定分別給予原告罰款600元、1,200元之處罰，業經被告於同年月12日就已發生之違規事實且責任歸屬明確之情形下，計算原告應懲處之罰款而於同年4月薪資內扣款，並未違反勞基法第26條禁止雇主預扣勞工工資作為違約金或賠償費用之規定，是原告主張被告此部分係不當扣款，要非可取。

5.至原告主張其本來即有1個小時合理休息時間，且被告規定12時休息半小時、3時休息半小時係亂寫而制式作假，且被告未證明原告有休息超過1小時之事實云云（本院卷二151頁）。按勞基法第35條規定：勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。查，原告於服務同意書第6條即表示同意配合被告或案場業務性質，另行調配繼續工作4小時應有30分鐘之休息時間（本院卷一139頁），另依原告提出之112年4月份出勤紀錄顯示，原告上下班時間為晚間6時30分至翌日上午6時30分，休息時間為凌晨零時至零時30分、上午3時至3時30分（本院卷一55頁），可見原告應遵循被告公司前揭調配之休息時間，惟原告係於上午「05：21：54」有打瞌睡行為（本院卷一291頁），顯係未在休息時間進行休息，是原告此部分之主張，無可採憑。

6.雖被告對原告逕扣112年4月工資一事，曾遭桃園市政府勞動局裁處等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈤〕，然行政機關之認定並無拘束本院效力，亦難採為有利原告之認定。

㈦原告主張被告每月違法扣其福利金共計2,890元，亦無理由：

1.依職工福利金條例第5條第1項前段規定：「職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理。」而依該條規定訂定

之職工福利委員會組織準則，其中第12條訂定：「職工福利委員會之任務如下：二、關於職工福利金之籌劃、保管及動用事項。」準此以觀，職工福利金之籌劃、保管、動用等事項，均係由職工福利委員會負責處理。

2.查，被告為一職工達200人以上之企業，且已依法設立「富鄰保全股份有限公司職工福利委員會」（下稱富鄰福利委員會），並經主管機關核備成立等情，有卷附桃園市政府勞動局112年11月27日桃勞條字第1120073899號函暨檢附職工福利機構設立申請書、職工福利委員會職工福利金提撥情形一覽表、職工福利委員會組織章程、110年度經費收支預算書、110年度工作計劃書、職工福利委員會暨職員〈會務人員〉名冊、富鄰職工福利委員會成立會議紀錄等在卷可按（本院卷二65-76頁），則富鄰福利委員會既設有主任委員1人，且有一定之名稱及會址，並有一定之目的及獨立之財產者，應堪認為一非法人團體（最高法院64年台上字第2461號判決先例意旨參照），並非屬被告之內部組織，與被告各自獨立甚明，非可認係被告下轄或分支單位。準此，原告向被告請求給付扣減職工福利金計2,890元，即屬無據，不應准許。

㈧原告請求被告精神賠償與懲罰性賠償共2個月薪資81,400元部分，為無理由：

1.原告主張被告亦有以傲慢粗暴方式對其盤剝、職場霸凌而應賠償精神慰撫金及違約金共81,400元等語（本院卷一11頁）。惟按所稱盤剝，係指輾轉剝削、壓榨、搜刮；所謂霸凌，係指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害。另按保全人員每日正常工作時間不得超過10小時；連同延長工作時間，1日不得超過12小時。2出勤日之間隔至少應有11小時。保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240

小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時。保全業之保全人員工作時間審核參考指引第4點第1、2項載有明文。

2.查，原告固主張被告有短付原告工資、未給予原告特休未休折算工資、未足額提繳原告勞退金、對原告為系爭調職、安裝小米監視器、對原告違規行為扣款等行為，惟查，保全業之保全人員業經勞動部核定公告為適用勞基法第84條之1規定之工作者，勞雇雙方得另行以書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作等，並報請當地主管機關核備，被告係保全業者（本院卷一181頁），業經勞動部核定為勞基法第84條之1規定之工作，且兩造間約定書業經報請主管機關核備等情，有桃園市政府勞動局112年8月24日桃勞條字第1120054673號函暨檢附約定書1份在卷可徵（本院卷一213、215頁），觀諸該約定書第4條內容並未逾保全業之保全人員工作時間審核參考指引第4點第1、2項規定之每日正常工時不超過10小時、每月正常工時上限240小時、每月總工時上限288小時，縱被告未依法調整原告每月基本工資（111年度保全業基本工資差額為38,927元－37,000元＝1,927元；112年度保全業基本工資差額為40,700元－37,000元＝3,700元）、未給付特休未休折算工資及提繳足額勞退金，亦僅涉及原告是否得以請求被告補發工資、補提繳勞退金之問題，並非原告之工時及工資有遭被告盤剝霸凌之情。

3.原告確實有違反系爭獎懲辦法第5、20條規定之事實，已如前述，被告自得依各該規定處罰原告，以維持企業經營管理秩序。另被告安裝小米監視器，係為確保原告善盡保全工作之忠實義務，並非故意對原告為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄，綜前，均非盤剝、霸凌行為，客觀上亦難認被告對原告有何脅迫、名譽損毀、侮辱等精神攻擊。至於被告對原告之系爭調職部分，亦係保全業因應案場人力需求而調配之行為，並未侵及原告之身分及經濟利益，則原告所指遭被告盤剝、精神受損等情事，無非為其個人主觀臆測或感受，客觀

上均未構成原告所指職場暴力或經濟剝削。是原告依上開規定，請求被告精神賠償40,700元，亦為無理由。復參酌兩造所簽訂之服務同意書、約定書，並無關於被告在何條件下應給付違約金之約定（本院卷一139、215頁），是原告請求被告給付違約金40,700元，尚屬無據。

五、綜上所陳，原告基於勞動契約及勞基法之法律關係，請求被告給付51,506元（計算式：薪資差額37,936元＋特休未休折算工資13,570元＝51,506元），及被告應提繳7,002元至原告勞退專戶，均有理由，俱應准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，至原告聲請傳喚證人即被告公司副總黃迪琨、系爭社區住戶簡誌宏（本院卷二150頁），待證事實無非確認黃迪琨有無查明證人乙○○對原告詆毀之事及原告與系爭社區住戶互動良好等，惟至多僅能證明原告與證人乙○○私人恩怨詳情及原告與系爭社區住戶日常互動情形，與原告有無更改系爭社區Wi-Fi密碼、安裝冷氣毀損哨所鋁門等並無關聯，亦均核與本件被告有無短付工資、未給付特休未休折算工資、短提繳勞退金、系爭調職之合法性、安裝小米監視器、依系爭獎懲辦法扣款、員工福利金之扣款及被告是否盤剝霸凌無涉，俱無調查必要。至兩造其餘之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。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　邱淑利

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　28　　日