臺灣桃園地方法院小額民事判決

108年度桃勞小字第16號

原　　告　戴添福
被　　告　國聯保全股份有限公司
法定代理人　玖漢有限公司
指定代表人　楊居淳
訴訟代理人　林炎祥

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年1 月7 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。查本件被告公司雖設址在臺北市，然兩造約定原告之勞務履行地係位於本院轄區一情，業據兩造陳明在卷（見本院卷第37頁反面），依上開規定，本院自有管轄權。

二、原告主張：原告於民國105 年3 月16日起受僱於被告擔任夜班保全工作，並簽立約僱人員契約書、約定書（下合稱系爭勞動契約），約定每月薪資為新臺幣（下同）38,304元（每小時薪資133 元），每日工作12小時，大月休假7 日、小月休假6 日，然原告於108 年2 月間接獲被告通知，將以日、夜班方式輪流值班，並將日、夜班薪資分別調整為每小時138 元、128 元，被告前開片面調動、減薪之舉，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 、6 款之規定，是原告於108 年2 月27日告知被告，將自108 年3 月1 日起（即工作之末日為108 年2 月28日）終止系爭勞動契約，依法自得向被告請求資遣費56,552元；另原告任職期間，共有29日於國定假日上班，然被告卻未給付加班費，尚積欠原告37,027元加班費未發放。爰依勞基法第17條第1 項、勞工退休金條例第12條及系爭勞動契約等法律關係提起本件訴訟，請

求被告給付資遣費及加班費等語。並聲明：被告應給付原告93,579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。

三、被告則以：被告於原告離職前已向其表明仍得僅輪值夜班、薪資條件亦不變更，然原告仍執意離職，是原告顯係自願離職，自不得向被告請求給付資遣費；另原告係任保全業之保全員，系爭勞動契約已依勞基法第84條之1規定送請主管機關核備，兩造自得就休假事宜另為約定，而原告雖未於國定假日休假，然該部分之加班費已包含於兩造所約定之薪資當中，況原告於任職期間各年度之實際休假日數，均已超過其依法得以休假之日數，是原告請求被告給付國定假日之加班費部分，亦屬無據等語資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、原告自105年3月16日起受僱於被告擔任夜班保全人員，約定每月薪資為38,304元，且大月休假7日、小月休假6日，原告自108年3月1日起終止系爭勞動契約等情，有系爭勞動契約在卷可稽（見本院卷第45-46頁），且為兩造所不爭執，堪信為真。至原告請求被告給付資遣費及國定假日加班費一節，則為被告所否認，並以前詞置辯。本院茲就兩造間之爭點判斷如下。

五、系爭勞動契約是否業經原告合法終止？

㈠按「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：一、工作場所及應從事之工作。二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。」為勞基法施行細則第7條第1、2款所明定。是工作場所及從事之工作、休假、輪班制之換班等事項，既應於勞動契約明訂，則資方嗣後如因業務需要，而有變動勞方之工作場所、工作內容、休假、輪班等事項之必要時，除勞動契約已有約定，應從其約定依誠信原則為之。而所謂雇主確有調動勞工工作必要，應符合下列原則：⑴基於企業經營上所必須，且不得有

不當動機及目的。⑵對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。⑶調動後工作為勞工體能及技術可勝任。⑷調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。⑸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。

㈡經查，觀諸兩造間所簽立之約僱人員契約書第3條、第5條第14款分別約定：「乙方（即原告）應接受甲方（即被告）之督導，甲方若因業務需要，變動乙方工作項目及地點時，乙方應予配合，不得拒絕。」、「乙方任職期間願遵照公司規定依勤務需要調度、分配或…」（見本院卷第45頁正反面），可見兩造已約定被告得依業務需要而調整原告之工作內容，而兩造對於被告欲將原告調整為日、夜班輪值，係因原告派任處之業主所要求，調整後日、夜班薪資分別為每小時138元、128元等情，均未爭執（見本院卷第38頁反面），顯見原告調整輪班事宜，係因原告任職案場業主之要求始然，被告並無不當之動機或目的，且原告輪值日、夜班後，時薪138元、128元相較於原約定之133元數額，分別有所增、減，就此觀之，原告整體薪資收入應無明顯減少之情事，且原告調整輪值後之工作場所並未變更、所任職務內容均為保全業務，是本件被告本於客戶要求之企業經營需要，對於原告所為輪值之變更，對於勞工薪資及其他勞工條件，並無不利益之變更，且工作性質相同，為原告體能及技術所得勝任；況被告欲調整原告輪值前，曾提供原告至其他案場提供勞務之機會，嗣為原告所拒絕一情，為兩造所自承（見本院卷第66頁反面），姑不論被告是否確於原告表明欲為離職前，已有向原告撤回變更輪值命令之舉，被告就調整原告輪值一事，應可認符合前開法律之規定及誠實信用原則，於法自無不合。是原告欲以被告違法調職為由，而依勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止系爭勞動契約，於法自屬無據，亦無執此從向被告請求給付資遣費，堪以認定。

六、原告請求被告給付國定假日加班費有無理由？

㈠按「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方

另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作」，勞基法第84條之1 定有明文。次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1 項亦有明定。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，勞工本得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定平日加班費、例假日及國定休假日之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計平日加班費、例假日及國定休假日工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。準此，關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，由勞雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意，而另主張更高之勞動條件（最高法院85年度台上字第1973號、100 年度台上字第1256號判決意旨可資參照）。

㈡經查，原告受被告僱用擔任保全人員，核屬勞基法第84條之1 之工作者，兩造簽訂之系爭勞動契約復經被告報請臺北市政府核備等情，有臺北市政府公函附卷足憑（見本院卷第68頁），又依照兩造所簽署之約定書，已明文約定兩造同意就勞基法第84條之1 規定事項，排除同法第30、32、36、37及49條之限制，而約定如所示條款共同遵循（見本院卷第46頁），揆諸上開見解，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞動基準法保障勞工權益本旨外，原則上本得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘

束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求，首堪認定。是兩造間既就原告每日工作12小時，大月休假7 日、小月休假6 日之勞動條件，約定按月給付38,304元之工資，則此約定是否有效，端視該約定有無違反勞基法對於勞工最低薪資所設之保障為斷。

㈢次查，原告每月薪資為38,304元一節，以此計算原告任職期間（即105 年3 月16日至108 年2 月28日，共35.5月）所領取之薪資數額應為1,359,792 元；而參照行政院勞動部104 年6 月24日勞動條3 字第1040130875號修正發布之「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」及兩造所簽訂之約定書，原告每日正常工作時間為10小時、每日可延長工作時間2 小時，每月正常工時為240 小時（10小時x 24日），總工時上限則為288 小時（12小時x 24日），而原告於105 年3 月16日至105 年12月31日、106 年度、107 年度及108 年1 月1 日至108 年2 月28日任職期間，經行政院所核定之基本工資數額分別為20,008元、21,009元、22,000元、23,100元，則各該時期基本時薪依序為83.37 元、87.54 元、91.67 元、96.25 元，然計算適用勞基法第84條之1 工作者之最低基本工資，應按時數比例增計，非以每月核定之基本工資數額為限，而勞基法第30條第1 項於105 年1 月1 日修正為週休2 日，則勞工月平均工時於修正後應為174 小時，準此計算原告前開任職期間之每月最低基本工資應分別為25,510元、26,787元、28,050元、29,453元【核定之基本工資＋（正常工時240 小時－月平均工時174 小時）x核定基本時薪】。是原告於任職期間之正常工時所得領取之最低基本薪資總額為959,295 元【25,510元x 9.5 月（即105 年3 月16日至105 年12月31日）＋26,787元x 12月（即106 年度）＋28,050元x 12月（即107 年度）＋29,453元x 2 月（即108 年1 月1 日至108 年2 月28日）】，縱認原告主張其此段期間之國定假日加班為29日，並據此計算得請求之加班費37,027元一情屬實，互核以觀，原告實際領取之薪資數額，並未低於前

述最低基本工資及原告所請求加班費之數額，自不違反勞基法之規定，基於契約自由原則，仍應認該約定為合法有效，是原告自應受兩造前開工時及薪資給付方式合意之拘束。故原告就兩造所約定之工資數額外，另請求被告給付加班費云云，自無從准許。

七、綜上所述，原告依勞基法及系爭勞動契約之法律關係，請求被告給付93,579元（含資遣費56,552元、加班費37,027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，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　日

桃園簡易庭　法　官　廖子涵

以上為正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　2　　日

書記官　賴家瀅

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一)原判決所違背之法令及其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項：（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）

上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。