臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞簡字第13號

原　　告　彭聲遠
訴訟代理人　劉彥麟律師
被　　告　本源興股份有限公司
法定代理人　廖本源
訴訟代理人　李詩皓律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國109 年9 月21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、原告主張：原告自民國94年6 月13日起受僱於被告公司，受僱期間擔任夜班守衛，約定正式任用後每月工資為新臺幣（下同）31,000元，後經逐年調升至107 年12月31日止，每月薪資為38,707元。詎原告於107 年10月22日以1955專線申訴被告公司自原告任職迄107 年10月止，對於原告每日及例休假日之延長工時，均未依法給付加班費並申請勞資爭議調解，被告公司於勞資爭議調解期間，竟未經與原告協商，亦未獲原告同意，違法調整原告之工作時段，並將原告之薪資調降為23,100元等不利原告之行為，亦違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 調動原則，原告遂於108 年12月26日以存證信函就被告未依兩造勞動契約全額給付原告薪資之違法事由，自109 年1 月7 日終止兩造勞動契約，請求被告給付108 年1 月至109 年1 月6 日每月短付薪資共計190,405 元、資遣費233,442 元，爰依兩造勞動契約等提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告423,847 元。

二、被告則以：原告於受僱工作之初，對其工作性質為夜班守衛，工作時間為下午3 時30分至翌日上午7 時30分（後調整為下午4 時至隔日上午7 時），週六休假，週日輪班等勞動條件，正式任用後每月薪資31,000元等事實約定甚明，此亦為

原告所自認。再雇主與勞工所定勞動條件，不得低於本法所最低標準，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，兩造就原告任職之初所約定之薪資31,000元，既係包含原告每日工作16小時（後更改為15小時），週六休假，週日輪班之總薪資，並非每日正常工時8 小時之基本薪資，被告因原告向桃園市政府勞動局提出被告公司未給付加班費之申訴後，被告公司為免爭議，遂將原告每日工時15小時調整為正常工時8 小時，並將薪資回復以8 小時計算之基本工資，是被告係依原告日工時依法給付薪資，並無任何短付，則原告終止兩造間勞動契約即非適法，原告請求資遣費亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第222頁）：

㈠原告自94年6 月13日起受僱於被告公司，受僱期間擔任夜班守衛，薪資單記載每月工資為31,300元，後逐年調升，至107 年12月31日止，每月薪資為38,707元。

㈡被告自108 年1 月7 日起，將原告調整為日班，正常工時為8 小時，薪資調整為每月23,100元。

㈢原告於108 年12月26日寄系爭存證信函予被告表明自109 年1 月7 日起終止兩造勞動契約。

㈣原告曾於107 年12月20日、108 年1 月16日就請求被告給付加班費等勞資爭議，向桃園市政府調解委員會申請調解，因兩造無共識而調解不成立。

四、至原告另主張被告自108 年1 月7 日起，將原告調整為日班，正常工時為8 小時，薪資調整為每月23,100元，違法未給付全額薪資，及違反勞基法第10條之1 ，遂以勞基法第14條第1 項第5 、6 款規定終止兩造間勞動契約，並請求資遣費等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠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不供給充分之工作者，及雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第5 、6 款定有明文。次按勞工應從事之工作

，及工資之議定、調整、計算等有關事項，應於勞動契約內約定，此觀勞基法施行細則第7條第1、3款即明。嗣後資方如因業務需要而變動勞方工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749號判決意旨參照）。又雇主調動勞工工作，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。

㈡原告主張兩造間勞動契約所約定之薪資，並未約定包含加班費，惟被告則抗辯兩造當時所約定之薪資內容包含原告每日工作16小時（後更改為15小時）、週六休假、週日輪班之總薪資。經查：

1.兩造間確實有加班費爭議，現由本院以108年度勞訴字第34號案件審理中一情，業經本院依職權調閱該案卷宗核閱明確，並有該案卷宗影本併卷可查。是兩造間既有加班費給付與否或差額之爭議，經原告向相關單位檢舉，並另案提起訴訟，被告為免除雙方衍生相關爭議，遂調整原告之工作時間、薪資為法定基本工時工資（108年為每日8小時或每週40小時，基本工資為23,100元），以杜絕加班費給付與否或差額之疑慮，難認出於不當動機及目的。

2.依原告提出調降薪資前之107年12月薪資單（見本院卷第17頁），原告月薪為38,707元，而原告主張當時之工作時間為夜班即下午4時30分至翌日上午7時，薪資未約定加班費（見本院卷第221頁），約14.5小時，則原告當時時薪約為89元（計算式：38,707÷30÷14.5≒89，元以下四捨五入，下同），被告調整原告工時及工資後，工作時間則縮減為上午7時至下午3時（見本院卷第221頁），時薪則為96元（計

算式：23,100÷ 30÷ 8 ＝96），未見工作條件有何不利變更，況原告自承：被告沒有調整我的職務，他調整我的時間我沒有覺得不好等語（見本院卷第223 頁），益證被告調整原告之工時工資等勞動條件，並無不利。

3.據上，被告基於免除公司給付加班費之爭議，並無不當動機，且薪資條件、調動後之工作未有不利之情，亦未見原告及其家庭生活利益造成影響，被告調整原告薪資，並無違反勞基法第10條之1 各款規定，應認合法。

4.原告固稱：我沒有拒絕加班，且調整我工時工資是還在我們勞資爭議期間等語（見本院卷第223 頁），縱認兩造原約定之每月薪資38,707元包含加班費在內，惟加班費更須視加班與否及加班時間而定，被告既將原告工時調整為每日8 小時，可見被告並無令原告加班之需求，則原告請求基本工資以外之延長工時工資，亦屬無據。

5.再按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。勞資爭議處理法第8 條固定有明文。上開立法目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言。原告於107 年12月26日申請桃園市政府針對其主張因被告未給付加班費一事進行調解，有調解紀錄可按（本院卷第19-21 頁），惟被告調整原告之工時工資對原告並無不利，已如前述，是被告自無違反上開規定。

㈢綜前，被告既未短付原告工資，且調整原告工時工資並無違反勞動契約或勞工法令而致原告受有損害，則原告主張其於109 年1 月7 日合法終止兩造間勞務契約，並依勞基法第14條第4 項準用同法第17條、勞工退休金條例規定，請求被告發給資遣費，另依勞基法規定請求被告補足未達法定基本工資之部分等主張，均屬無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依兩造勞務契約及勞基法等規定，請求被告給付423,847 元，為無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

以上正本係照原本作成。

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　　9　　月　　30　　日

書記官　　蘇玉玫