

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第174號

原告 陳古幸
訴訟代理人 林怡君律師(法扶律師)
被告 有心物業管理顧問有限公司
法定代理人 杜志釗
訴訟代理人 劉世中

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬陸仟肆佰伍拾叁元，及自民國一百零八年十二月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣壹仟元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣捌萬陸仟肆佰伍拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴時，原於聲明第1項請求被告給付新臺幣（下同）135,498元（加班費121,512元、資遣費13,986元）及其利息，嗣於民國109年5月20日審理期日變更為請求被告給付100,439元（加班費86,453元、資遣費13,986元）及其利息（見本院卷第347頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自民國107年8月6日起受僱於被告，並經被告派駐在雄崗花園美館大廈，擔任豪宅櫃檯秘書一職，兩造約定工資為每月新臺幣（下同）27,000元，月休8天，採排班制，每月

01 排全日班8日，上班時間為上午10時至晚上10時，計12小時
02 ；平日班上班時間為上午8時至下午5時，計9小時。被告要
03 求櫃檯秘書於上班時間不得離開櫃檯，中午或晚上吃飯時間
04 必須於櫃檯用餐，不得自由離開吃飯、休息，自均屬工作時
05 間之一部，不應列為休息時間。是全日班上班時間12小時扣
06 除正常上班時間8小時，加班4小時；平日班上班時間9小時
07 扣除正常上班時間8小時，加班1小時，被告應依勞動基準法
08 （下稱勞基法）第24條第1項規定給付原告延長工時工資；
09 另原告於國定假日出勤，被告亦應依勞基法第37條、第39條
10 加倍發給工資，然自原告就職後迄兩造勞動契約關係終止時
11 ，被告均未依法給付，經原告計算自107年8月6日起至108年
12 8月17日止，被告應給付原告平日延長工時及國定假日出勤
13 之工資合計為86,453元。

14 (二)被告於108年6月27日要求原告每月再多無薪加班3小時，經
15 原告拒絕後，被告為刁難原告，竟要求原告需負責一樓交誼
16 廳、閱覽室、洗手間、一樓梯廳等清潔工作，然該部分工作
17 本應由專職清潔人員負責，並非櫃檯秘書之職務範圍，且原
18 告應徵時被告亦表示櫃檯秘書之工作不包含清潔打掃，是原
19 告認此非合理之工作派任而予拒絕，被告即藉此為由連續記
20 原告3支大過，並於108年8月19日將原告解僱，惟原告依勞
21 動契約本無負責清潔打掃之義務，被告解僱原告即非合法，
22 原告於108年8月30日在高雄市政府勞工局勞資爭議會議調解
23 時，依勞基法第14條第1項第6款向被告為終止勞動契約之意
24 思表示，則依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給
25 付原告資遣費，而自107年8月6日至108年8月19日止，原告
26 工作年資為1年又13日，資遣費基數為0.518，原告得請求被
27 告給付之資遣費為13,986元（ $27,000 \text{元} \times 0.518 = 13,986 \text{元}$
28 ）；另原告為非自願離職，依勞基法第19條、就業保險法第
29 11條第3項規定，被告應開立非自願離職證明書予原告。

30 (三)聲明：(2)被告應給付原告100,439元，及自起訴狀繕本送達
31 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告應開立

01 非自願離職證明書予原告。(三)就第一項聲明，原告願供擔保
02 請准宣告假執行。

03 二、被告則以：被告對於原告任職期間、工資、工時、工作時間
04 不得離開櫃檯吃飯休息之事實，及原告請求平日延長工時及
05 國定假日出勤之工資合計86,453元均不爭執；然被告並未額
06 外要求原告負責非秘書職務的清潔工作，依照105年5月24日
07 「櫃檯秘書工作流程與注意事項」、107年11月12日「雄崗
08 花園美館大廈便簽（或請修單）」即有約定打掃一樓大廳、
09 前院、外面走道、水池打掃清潔等項目係屬於原告的工作範
10 圍，然原告屢次拒絕提供上開清潔勞務，被告乃依工作規則
11 之規定，將原告記三大過，並以原告違反工作規則情節重大
12 於108年8月19日終止勞動契約等語置辯。並聲明：原告之
13 訴駁回。

14 三、本院之判斷：

15 (一)原告主張其自107年8月6日起受僱於被告，經被告派駐在雄
16 崗花園美館大廈，擔任豪宅櫃檯秘書一職，兩造約定工資為
17 27,000元，月休8天，採排班制，每月排全日班8日，上班時
18 間為上午10時至晚上10時，計12小時，平日班上班時間為上
19 午8時至下午5時，計9小時，原告於上班時間不得離開櫃檯
20 吃飯、休息，然被告未給付原告平日工作逾8小時之延長工
21 時工資及國定假日出勤之加倍工資，經原告計算自107年8月
22 6日起至108年8月17日止，被告應給付原告平日延長工時及
23 國定假日出勤之工資合計86,453元等情，業據原告提出勞工
24 保險被保險人投保資料表、人事資料表、薪資表、值勤班表
25 、LINE群組公告、高雄市政府勞工局勞資爭議會議記錄等件
26 存卷為證（見卷第23至40頁），且為被告所不爭執，自堪信
27 為真實。

28 (二)按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
29 下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日
30 每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二
31 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。」、

「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」勞基法第24條第1項第1、2款、第37條第1項、第39條分別定有明文。被告規定所有人員於休息時間不得外出，櫃檯人員只准於大樓內用餐，不得擅離崗位，有原告提出LINE群組公告可參（見卷第35、36頁）。是不論原告於休息時段是否實際處理事務或僅在大樓內待命，皆仍處於被告指揮監督下，活動自由受到拘束，必須保持隨時準備給付勞務之狀態，且依被告提出「櫃檯秘書工作流程與注意事項」，原告工作內容包含「住戶管理費、包裹、信件、寄物、衣物送洗、代繳費…等處理；其他櫃檯和公設使用服務；配合貴賓賞屋銷售帶看作業」等（見卷第304頁），是縱於休息時段，原告仍需提供上開勞務，應認原告於休息時段，其備勤待命時間之強度與實際提出勞務或勞動契約之工作強度相當，仍屬於工作時間，原告主張休息時段仍應計入工時，逾8小時部分應給付加班費，即非無據。又經原告計算自107年8月6日起至108年8月17日止，被告應給付原告平日延長工時及國定假日出勤之工資合計為86,453元，為被告所不爭執，則原告請求被告給付加班費86,453元，即無不合。

(三)原告主張被告解僱不合法，原告業於108年8月30日在高雄市政府勞工局勞資爭議會議調解時，依勞基法第14條第1項第6款向被告為終止勞動契約之意思表示，被告依法應給付資遣費。被告則以依105年5月24日「櫃檯秘書工作流程與注意事項」、107年11月12日「雄崗花園美館大廈便簽（或請修單）」即有約定原告的工作範圍包括打掃一樓大廳、前院、外面走道、水池打掃清潔等項目，然原告屢次拒絕提供上開清潔勞務，被告乃依工作規則之規定，將原告記三大過，並以原告違反工作規則情節重大，於108年8月19日終止勞動契約

等語置辯。經查：

- (1) 依被告提出105年5月24日「櫃檯秘書工作流程與注意事項」記載櫃檯秘書工作包括打掃外圍及中庭、櫃檯桌面及裡面、外圍及後苑白色桌椅、大樓鋼琴清潔、中庭及後苑水景池撈樹葉等工作（見卷第303、304頁）。嗣被告以107年11月12日「雄崗花園美館大廈便簽（或請修單）」調整特勤人員、櫃檯秘書及清潔人員之工作，原由特勤人員負責之頂樓及前後院植栽澆水，由清潔人員（為主）與櫃檯秘書（為輔）負責植栽澆○○○區○○道落葉清掃，特勤人員則專職1樓車道口安全工作；1樓大廳（鋼琴、健身房、梯廳、閱覽室、洗手間）、傢俱、裝飾品、設備及地板清掃，由櫃檯秘書擦拭灰塵，大廳玻璃窗、玻璃門及地板拖拭仍由清潔人員負責（見卷第305頁）。又被告鑑於現花園住戶進駐戶只有10戶及1戶裝潢戶，再以108年7月28日「雄崗花園美館大廈便簽（或請修單）」調整櫃檯秘書及清潔人員工作如下：「1.自108年7月29日起1樓大廳清潔維護交由早晚班櫃檯秘書負責。1樓大廳（鋼琴、健身房、梯廳、閱覽室、洗手間）、傢俱、裝飾品、健身設備及上述所有玻璃窗、玻璃門與上述地板清掃拖拭。為勞逸均等及節約人力成本，建議花園櫃檯秘書配合執行，如有拒絕執行或清潔維護效果不彰，將通報公司記過懲處。」（見卷第193頁）。原告主管於108年8月13日請原告從事1樓洗手間垃圾桶傾倒及1樓大廳室內地板紙拖把拖拭，原告拒絕執行1樓室內清潔工作，經主管告知將據實回報公司懲處，原告仍無動於衷，被告乃於108年8月16日以原告於108年7月16日、17日不服從現場主管指揮，各記大過1次，同年8月13日拒絕執行大樓清潔，記大過1次，累計大過3次，情節重大，予以免職，此有108年8月13日「雄崗花園美館大廈便簽（或請修單）」、被告公司108年8月16日雄鷹有心（人）字第0000000號公告可按（見卷第203、204頁）。
- (2) 按勞動契約乃繼續性之關係，多以不定期為原則，受僱期間

長達數10年者所在多有，於如此長之期間內，因應各項主客觀環境之變遷，企業需不斷變更經營模式、調整產品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是以基於企業經營上之需求，容有長期性或短期性調整勞工工作內容、時間、地點等必要；若謂勞工一旦受雇後，除非另行合意，即僅能依最初受雇之職位、職務內容、時間、地點工作，不容絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵化，不僅不利於企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之僱用決策趨於保守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對勞資雙方均非有利。是勞資間之法律關係處於流動之狀態，勞工在雇主之指揮命令下服勞務獲取工資，而雇主為因應營運之需要而有必要變更勞工工作內容、調整人力資源之配置，勞工之工作時間、工作地點、職務內容等長期性變更，縱係雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然發生違反勞動契約之問題，只要依勞動基準法第10條之1規定之下列調動原則辦理：1.基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；2.對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；3.調動後工作與原有工作性質及其體能及技術所可勝任；4.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；5.考量勞工及其家庭之生活利益，調動具合法性時，勞工有接受調動之義務。是雇主確係基於企業經營上之需要長期性調動勞工工作，新工作未違反前開調動原則，為維護事業單位營運及管理並本勞資合作精神，勞工應不得拒絕。至於雇主短期性、臨時性調動勞工之工作，應就社會一般通念及前開調動原則整體檢視，有無使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量，如非明顯且故意違反調動原則，勞工當亦不得拒絕。

- (3) 原告主張被告於108年6月27日要求原告每月無薪加班3小時，經原告拒絕後，被告為刁難原告，竟要求原告需負責本應由清潔人員負責而非櫃檯秘書職務範圍之一樓清潔工作，原告認此非合理之工作派任而予拒絕，被告即藉此為由連續記原告3支大過，並將原告解僱，其解僱為不合法等語。然查

，被告鑑於大樓進駐戶只有10戶及1戶裝潢戶，為求勞逸均等及節約人力成本，乃調整人力配置，將1樓大廳（鋼琴、健身房、梯廳、閱覽室、洗手間）、傢俱、裝飾品、健身設備及上述所有玻璃窗、玻璃門及地板清掃拖拭等清潔維護工作調整由櫃檯秘書負責。而依被告所提櫃秘/清潔人員工作調整比較表所示，本應由櫃檯秘書負責之打掃外圍、中庭、後苑白色桌椅、中庭及後院水景池撈葉及宴會廳等工作，經調整後，其中打掃外圍、中庭及後苑白色桌椅由清潔人員負責，其餘部分則由櫃檯秘書與清潔人員或副理共同負責（見卷第307頁）。是被告調整之工作內容性質上均屬清潔工作，且大樓進住之住戶僅有10戶、裝潢戶僅有1戶，足見1樓大廳及健身房、閱覽室、洗手間等設施之使用率不高，縱將1樓之清潔維護工作調整由原告負責，其困難度並無較原本之打掃外圍、中庭、後苑及水景池撈葉為高，且為原告之體能及技術所可勝任。原告雖主張被告要求其每月無薪加班3小時，為其所拒絕，被告為刁難原告，故而調整其工作內容云云，然原告就此部分事實未能舉證以實其說，已難盡信，且承上所述，被告係為因應營運之需要而調整其人力資源配置，原告原工作內容亦有劃分予清潔人員者，足見被告並非將原本清潔人員之工作全然轉嫁予原告，而徒然增加原告之工作量，難認被告就工作之調整有何不當動機及目的。則依前揭說明，被告基於企業經營需求，調整原告工作內容，亦未違反勞動基準法第10條之1規定，原告自不得拒絕。惟原告拒絕執行1樓室內清潔工作，經主管告知將據實回報公司懲處，原告仍拒絕履行，而經被告連續記大過3次，足見原告主觀上已無依勞動契約履行勞務給付義務之意，致使被告無法透過勞動契約達成客觀上合理之經濟目的，並已嚴重影響被告內部秩序紀律之維護，客觀上亦難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，應認原告有違反勞動契約或工作規則之情事，且情節重大，從而被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，應屬適法。

01 (4) 承前所述，被告終止勞動契約為有理由，原告主張被告解僱
02 不合法，並據此終止勞動契約請求被告給付資遣費，即非有
03 理。

04 (四) 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠
05 、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第
06 13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契
07 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不
08 得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別
09 定有明文。本件原告係經被告以勞動基準法第12條第1項第4
10 款規定予以解僱，並非因被告關廠、遷廠、休業、解散、破
11 產宣告而離職，更非因被告依勞動基準法第11條、第13條但
12 書、第20條規定終止勞動契約，或原告依勞動基準法第14條
13 規定終止勞動契約而離職。原告之離職情形，既不符合前述
14 就業保險法所稱之非自願離職，自不得請求被告開立非自願
15 離職證明書。

16 四、綜上所述，原告請求被告給付加班費86,453元，及自起訴狀
17 繕本送達翌日即108年12月21日（見卷第57頁）起至清償日
18 止，按法定利率年息百分之5計算之遲延利息，為有理由，
19 應予准許，逾此範圍之請求，即非有據，應予駁回。

20 五、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。
21 本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由
22 繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規
23 定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109年1月
24 1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件
25 雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1
26 月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又
27 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
28 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
29 求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2
30 項亦有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既屬就
31 勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44

01 條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被
02 告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分，
03 其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

04 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
05 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 109 年 6 月 10 日

08 勞動專業法庭法官 鍾淑慧

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 109 年 6 月 10 日

13 書記官 林怡君