

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第391號

原告 洪朝昌

訴訟代理人 林哲健律師

被告 悅鶴公寓大廈管理維護公司

法定代理人 張庭禎

訴訟代理人 張永順

孟上智（嗣終止委任）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月27日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣37萬6254元，及自民國113年1月16日起至
清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外），由被告負擔70%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣37萬6254元為原告預
供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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。查原告起訴時，原請求被告給付
新臺幣（下同）73萬6191元，嗣變更聲明為：被告應給付原
告55萬7425元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，暗
年利率5%計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行，核原

01 告前開訴之變更，屬應受判決事項之擴張、減縮，揆諸前揭
02 規定，應予准許。

03 貳、實體部分：

04 一、原告主張：

05 (一) 原告自民國105年10月13日起任職被告，擔任文化大學推
06 廣教育部忠孝館保全員，正常工時為下午3時至晚間11
07 時，薪資約定最低工資。依照勞基法規定，原告得於休假
08 日、例假日、國定假日休假，然自107年7月31日起至109
09 年7月31日止，被告排定原告每日出勤，原告均全年無休
10 上班。後被告將原告工作地點調動至新北市淡水區社區，
11 此調動工作地點過遠，被告卻未給予必要之協助，違反勞
12 動基準法第10之1條規定，被告之調派人事命令違反法律
13 強制規定應屬無效，原告在112年7月31日已表示不接受被
14 告之調動。再因被告無正當理由短發原告之薪資，其情形
15 符合勞基法第14條第1項第5款之規定，原告於112年8月4
16 日以台北莒光郵局505號存證信函向被告主張終止勞動契
17 契約。

18 (二) 原告請求金額如下：

19 1. 加班費

20 原告有如附件一所示之加班，以每日7小時計算，休息日
21 按前2小時按每小時工資1.33倍，後5小時按1.67倍計算，
22 而例假日加班則按每日工資計算，總計為29萬7564元。

23 2. 薪資被扣之保險費

24 107年7至12月每月扣125元計875元；108年每月扣125元計
25 1500元；109年每月扣125元計1500元；110年1-12月每月
26 扣125元計1500元；111年1至2月每月扣125元共計250元、
27 111年3月扣325計325元、111年4至11月扣285元計2280
28 元；112年1至2月扣285元計570元、112年3至7月扣325元
29 計1625元，共計1萬0425元。

30 3. 工資差額

108年基本工資為2萬3100元，被告之表格記載原告10月本薪為2萬0370元，11月本薪為2萬0308元，12月本薪為2萬1185元，低於基本工資之差額共計7437元；109年基本工資為2萬3800元，被告之表格記載原告1月2萬1185，2月2萬1120，3月2萬1185，5月2萬0370，6月2萬2885，12月2萬3488，低於基本工資之差額共計3萬6367元；110年基本工資為2萬4000元，被告之表格記載原告1月2萬2963元，3月2萬2963，7月2萬3040，8月2萬3040，低於基本工資之差額共計2萬7994元；111年基本工資為2萬5250元，被告之表格記載原告1月至11月均為2萬4000元，低於基本工資之差額共計3萬9000元；112年基本工資為2萬6400元，被告之表格記載原告1月及2月2萬4000元，3月2萬2080元，4月2萬2000，5月2萬2080元，6月2萬1000元，7月2萬2080，低於基本工資之差額共計2萬7560元，共計13萬8358元。

4. 資遣費

原告工作年資之為105年10月13日至112年7月31日，共計6年9月18日，基數為3.4，計算事由發生之當日前6個月內原告所得工資總額為19萬7120元，平均日工資為19萬7120÷181=1089元，平均月工資為1089×30=3萬2670元，資遣費為11萬1078元（3萬2670×3.4=11萬1078）

（三）爰依兩造間勞動契約、勞基法第21條、第24條第2項、第40條第1項、勞退條例法第12條規定，提起本件訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告55萬7425元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。（二）願供擔保。請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告於105年10月13日入職時，已滿65歲，因受限於行為時保全業法第10條之1擔任保全人員不得逾65歲限制，乃納入被告公司員工，並指派其擔任工作較輕鬆之案場。嗣於106年6月立法修正公布放寬限制至70歲，乃於109年9月24日納入悅盛保全股份有限公司員工，並將約定書報請臺

01 北市政府勞動局以109年12月21日北市勞職字第109611545
02 0號函准予核備，故原告自109年9月23日至110年11月17日
03 屬悅盛保全股份有限公司員工。原告105年10月13日入職
04 至109年9月23日及自110年11月17日至112年7月31日屬被
05 告公司員工，有勞基法36條第1項之適用，惟因原告工作
06 案場一直未變更，工作時間僅7小時及1小時不給薪休息，
07 故其排班皆在正常工時範圍。

08 (二) 被告公司主管於112年7月31日前即告知原告文化大學案場
09 將結束服務，會調度其工作地點，原告已有思考其是否繼
10 續工作的問題，公司主管於112年7月31日持調職令予原告
11 時，乃調派原告至淡水情歌案場(新北市淡水區)服務，原
12 告當面告知公司主管不願繼續工作，就做到112年7月31
13 日。當日公司主管除回報公司外，並陪其執完勤後一同離
14 開該案場。本案係因原文化大學案場將結束服務，係基於
15 被告公司企業經營上所必須，原告調職後之工作內容、待
16 遇等勞動條件與調職前大致相同，並未對原告之工資及其
17 他勞動條件作不利之變更，其體能及技術並無因變動而不
18 可勝任之情形。又依雙方聘僱合約書第三點第6小點前段
19 之工作區域範圍內，依一般社會通念，尚無所謂調動工作
20 地點過遠之情形，尚難認對原告通勤時間、費用有不合理
21 之增加致影響其家庭生活利益情事，系爭調職係屬適法。
22 兩造間之勞動契約即於112年7月31日因原告自願離職而終
23 止，

24 (三) 被告並無少給薪資，原告歷年均未曾反應有薪資給付不足
25 情形。保險費部分係被告為員工投保誠實險及團體險，保
26 費由薪資中收取，係經員工同意後始為之，員工若不同
27 意，可向公司反應後取消投保，原告有簽立勞動協議書同
28 意公司公告事項，又該保險費於112年3月調漲至每月200
29 元，原告歷年均未曾反對上開投保事項，現離職後，請求
30 給付歷年自薪資扣繳之保險費，實屬無理。末原告因工作
31 時間僅7小時，故其基本薪資按工作時間比例減少，剩餘

01 部分均屬給付加班費，經計算如附件二，僅餘1359元未給
02 付，再原告主張之加班日期、費用均非正確，應按被告附
03 件二所載金額計算等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴
04 駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
05 行。

06 三、不爭執事項（見本院卷第226頁）：

07 原告自105年10月13日起任職被告，擔任文化大學推廣教育
08 部忠孝館保全員，正常工時為下午3時至晚間11時。

09 四、本院之判斷：

10 （一）資遣費部分：

11 原告主張其於112年8月4日以存證信函向被告終止勞動契
12 約，惟經被告辯稱原告係於112年7月31日自請離職。
13 查，證人張順發到庭證述：伊於被告擔任處長，負責勤務
14 調派機動保全協助，休假調派保全協助，文化大學忠孝館
15 於112年7月底前，仍在談續約與否，但在此之前要先準
16 備，且詢問人員是否要離職，被告總經理張庭禎（下逕稱
17 其名）就會將個別人員是否要繼續告訴伊，當時伊剛到職
18 沒多久，原告與張庭禎比較熟，約於終止前一個禮拜，張
19 庭禎有告知原告不想做了，於112年7月31日當日晚間10點
20 半左右，伊有前往文化大學案場，需要點交持有的鑰匙、
21 磁扣，當天有和原告說因為案場即將終止，被告的案場有
22 在捷運站旁的新莊及淡水，看原告要不要去接這兩個案場
23 的保全管理員，也詢問原告想要接早班還是晚班，原告表
24 示年紀大了不想做了，當時已經有告知淡水案場缺人，並
25 且拿紙本通知給原告，這個部分是先前已經跟原告說明
26 過，但是原告一直沒有回應具體想要轉調的案場，其他大
27 部都已經回應，當天原告有跟伊再說他年紀大了，不想再
28 做了，伊就將調職令給原告，但原告拒絕簽署，原告也沒
29 有說淡水案場太遠，如果有說就可以把原告調至新莊案
30 場，再從新莊做調整，原告也沒有說不想轉調，所以不簽
31 署轉調令，只有跟伊說不簽，伊有說如果不簽轉調令，也

01 不做了，要寫離職書，但原告不回應伊要不要寫離職書，
02 伊有陳報給張庭禎原告不做了，調職令上所載之鄧學鴻於
03 伊持調職令告知轉調時表示要離職，直接擔任文化大學專
04 員，導致新莊案場有一個缺，因此伊持調職令給原告時，
05 已經知道淡水、新莊有都缺，都有告知原告，原告仍不打
06 算做，所以趕快招募人員，調了一個大新館的員工過去，
07 因為需要補滿等語（見本院卷第477至480頁）。另參諸被
08 告提出之調職令，其上確實有分派鄧學鴻調至新莊案場之
09 記載（見本院卷第237頁），堪信證人前開陳述並非全然
10 無據。則被告抗辯原告係以年紀大了為由，自行終止兩造
11 勞動契約，應可採信，原告仍主張被告應給付資遣費，並
12 無可採。

13 （二）加班費

14 1. 原告主張其自107年9月起有前述加班費，然經被告否認，
15 抗辯其與原告約定每日僅工作7小時，因而每月薪資約
16 定，即為基本工資按7/8比例計算部分工時工資，並提出
17 重新計算之薪資、加班費附表為佐（見附件二）。惟被告
18 對於兩造間約定前述低於基本工資之薪資，並未提出證據
19 以佐，又前開附件所載給付之部分工時工資數額、加班費
20 等金額，均與其先前所提之出勤紀錄及薪資單所載本薪、
21 延長工時及加班費等欄位金額均不相同（見本院卷第243
22 至315頁、第345至403頁），以107年7至12月之薪資單為
23 例，均可見原告之本薪記載即為當年度基本工資2萬2000
24 元，108年1至9月記載之本薪，亦為基本工資2萬3100元
25 （見本院卷第345至359頁），顯見兩造未曾約定其薪資按
26 每日工時7小時比例減少為基本工資之7/8。綜此，被告抗
27 辯其應給付之薪資如附件之部分工時工資，其餘部分屬於
28 加班費，而已給付大多數加班費，僅剩餘1359元未給付云
29 云，均非可採。

30 2. 次查，原告加班種類、日數，經以前開出勤紀錄核算如附
31 表一所載，其主張之加班時數均為7小時計算後之加班費

01 如附表加班費總計欄所載，再依據出勤紀錄及薪資單，被
02 告曾支付延長工時及加班費，此部份均應扣除，經扣除
03 後，計算如附表所示，共計22萬7741元。

04 (三) 最低本薪差額

05 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基
06 準法第21條第1項定有明文。兩造間約定之工資即為基本
07 工資，未經按比例減少，業經認定如前。又被告對於原告
08 主張本薪差額計算式並無意見（見本院卷第535頁），則
09 原告依前開規定請求被告如數給付13萬8358元，應予准
10 許。

11 (四) 誠實保險差額。

12 原告主張被告於每月薪資均扣除未經原告同意扣款之保險
13 費，共計1萬0425元，經被告抗辯兩造間約定加保誠實險
14 費用由原告支付，因而扣除該部分金額，並提出經原告簽
15 名之悅盛保全股份有限公司派駐之約聘人員「薪資」確認
16 單以佐證約定（見本院卷第493頁）。惟前述薪資確認單
17 已據原告否認其真正，被告復未能提出原本供核對，已難
18 認其抗辯可採。再就其上1. 約定依政府規定之基本上班時
19 數核發月薪，每月工作天數不足20天者，薪資以1天（12H
20 \$1072）計算，超過時數以加班費計算等語，與原告之工
21 作時數明顯不同，並經被告稱該部分約定與原告無關，因
22 這是上班12小時的保全員等語（見本院卷第545頁），更
23 難認前述薪資確認單約定確實拘束兩造。綜此，被告抗辯
24 因兩造約定而於薪資扣除該保險費，並無可採，被告應按
25 兩造間勞動契約約定之薪資給付。又被告對於原告薪資保
26 險費之差額之計算式均無意見（見本院卷第546頁），則
27 原告請求被告給付薪資扣保險費之差額1萬0425元，為有
28 理由，應予准許。

29 (五) 遲延利息

30 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，

經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就前開准許金額37萬6254元（計算式：22萬7741+13萬8358+1萬0425=37萬6254），原告請求被告應自起訴狀送達翌日即113年1月16日（見本院卷第49頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約，勞基法第21條、第24條第2項、第40條第1項、勞退條例法第12條之規定。請求附表加班費22萬7741元、薪資差額13萬8358元、扣保險費差額1萬0425元，共計37萬6254元及自113年1月16日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，其逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係勞動事件，就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即無依據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 10 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

附件一

107年	周六：休息日	週日：例假日
------	--------	--------

(續上頁)

01

7月	4個休息日			5個例假日	
8月	5個休息日			4個例假日	
9月	6個休息日			5個例假日	
10月	5個休息日			4個例假日	
11月	4個休息日			4個例假日	
12月	5個休息日			5個例假日	
	共29日			共27日	
108年	周六：休息日			週日：例假日	
1月	4個休息日			4個例假日	
2月	9個休息日			4個例假日	
3月	6個休息日			5個例假日	
4月	6個休息日			4個例假日	
5月	4個休息日			4個例假日	
6月	6個休息日			5個例假日	
7月	4個休息日			4個例假日	
8月	5個休息日			4個例假日	
9月	5個休息日			5個例假日	
10月	5個休息日			4個例假日	
	共54日			共43日	
000年	應休假 (天)	實際休假 (天)	尚未休假 (天)	周六：休息 日	週日：例假 日
11.1- 30	9	6	3	0	3個例假日
12.1- 31	9	5	4	0	4個例假日

(續上頁)

01

					共7日
109年	應休假 (天)	實際休假 (天)	尚未休假 (天)	周六：休息 日	週日：例假 日
1月	14	5	9	5個休息日	4個例假日
2月	9	5	4		4個例假日
3月	9	5	4		4個例假日
4月	10	5	5	1個休息日	4個例假日
5月	11	6	5		5個例假日
6月	9	5	4		4個例假日
7月	8	5	3		3個例假日
8月	10	4	6	1個休息日	5個例假日
9月	7	4	3		3個例假日
10月1	12	4	8	4個休息日	4個例假日
11月	9	4	5		5個例假日
12月	8	6	2		2個例假日
				共11日	共47日
000年	應休假 (天)	實際休假 (天)	尚未休假 (天)	周六：休息 日	週日例假日
1.1-3 1	11	6	5		5個例假日
2.1-2 8	13	6	7	3個休息日	4個例假日
3.1-3 1	9	6	3		3個例假日
4.1-3	10	5	5	1個休息日	4個例假日

(續上頁)

01

0					
5.1-3 1	10	6	4		4個例假日
6.1-3 0	9	6	3		3個例假日
7.1-3 1	9	6	3		3個例假日
8.1-3 1	9	6	3		3個例假日
9.1-3 0	9	6	3		3個例假日
10.1- 31	11	6	5		5個例假日
11.1- 30	8	6	2		2個例假日
12.1- 31	8	6	2		2個例假日
				共4日	共41日
000年	應休假 (天)	實際休假 (天)	尚未休假 (天)	周六：休息 日	週日：例假 日
1月	10	6	4		4個例假日
2月	13	6	7	3個休息日	4個例假日
3月	8	6	2		2個例假日
4月	11	6	5	1個休息日	4個例假日
5月	9	4	5		5個例假日
6月	9	6	3		3個例假日

(續上頁)

01

7月	10	6	4		4個例假日
8月	8	6	2		2個例假日
9月	9	6	3		3個例假日
10月	10	6	4		4個例假日
11月	8	6	2		2個例假日
12月	0	6	3		3個例假日
				共4日	共40日
000年	應休假 (天)	實際休假 (天)	尚未休假 (天)	周六：休息 日	週日：例假 日
1月	15	6	9	4個休息日	5個例假日
2月	8	6	2		2個例假日
				共4日	共7日

02 附件二

03 附表