

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡上字第2號

上訴人 彭貴松
被上訴人 富鄰保全股份有限公司

法定代理人 朱淑靜
訴訟代理人 林詠喬
陳鏡明

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國112年12月28日本院勞動庭112年度勞簡字第58號第一審判決提起上訴，本院於民國113年5月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣1,800元。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔十分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人於原審起訴主張：

上訴人自民國110年12月10日起受僱於被上訴人，擔任桃園市八德區鼎峰城堡社區（下稱系爭社區）之保全員，月薪新臺幣（下同）37,000元，每月工時288小時。被上訴人於112年5月1日將上訴人調動至訴外人欣興電子股份有限公司山鶯廠（下稱系爭調職），上訴人拒絕，被上訴人即禁止上訴人至系爭社區工作，上訴人認被上訴人此舉係屬違法調動，而依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，主張被上訴人應給付上訴人資遣費28,321元。另上訴人於受僱期間尚有特別休假10日未休，自得請求被上訴人給付特休未休折算之工資共16,737元。又被上訴人於110年12月11日至112年4月30日止，短少提繳上訴人勞工退休金

01 8,000元（下稱勞退金）。被上訴人又於112年4月6日在系爭
02 社區哨所內安裝小米監視器，藉以12小時監控保全人員，已
03 違反保全員工作性質及時數相關法規，亦違反被上訴人於工
04 作排班表上備註第2條規定，故被上訴人須補足上訴人每日
05 超時工作1小時工資合計約2,621元(17日即17小時)。又被上
06 訴人以不實名目扣款共計3,600元，且苛扣每月170元計17個
07 月共2,890元之員工福利金，卻毫無任何福利回饋。此外，
08 被上訴人長期以各種傲慢霸凌員工，故應給付上訴人精神賠
09 償與懲罰性賠償各1個月合計81,400元。綜上，上訴人於112
10 年5月1日主張被上訴人調動違法，爰依兩造間勞動契約及勞
11 動法令等規定，求為命被上訴人給付上訴人共181,505元。

12 二、被上訴人答辯意旨略以：

13 上訴人執勤時間為晚間6時30分至翌日上午6時30分（每日工
14 時12小時，每月工時288小時），並無再約定給付加班費。
15 系爭社區反應上訴人私自裝設冷氣，且造成鋁門門框有多處
16 螺絲鑽孔。又上訴人未經同意擅自變更系爭社區Wi-Fi密
17 碼，造成社區困擾，經業主即訴外人聯歲建設有限公司（下
18 稱聯歲公司）於112年4月月28日發函要求被上訴人撤換上訴
19 人，是被上訴人不得已為調職通知，被上訴人考量上訴人調
20 職後，工作地地點較遠，另每月發給油資補貼500元。然上
21 訴人拒絕調動，並自同年5月2日起連續曠職多日，被上訴人
22 於同月25日以桃園東埔郵局存證號碼000228號存證信函（下
23 稱系爭存證信函），依勞基法第12條第1項第6款規定，通知
24 上訴人自同月24日起終止兩造間勞動契約，而上訴人迄今未
25 以書面或言詞為終止勞動契約之意思表示，是被上訴人並無
26 給付資遣費之義務。另上訴人並無請求超時工資之事由，又
27 上訴人係因違反現場成員獎懲辦法（下稱系爭獎懲辦法）第
28 6、17、20條等規定，而遭被上訴人扣薪。再被上訴人依法
29 成立福利委員會，每年皆發放生日禮金及三節禮金等福利，
30 並非毫無任何回饋等語置辯。並聲明：上訴人之訴駁回。

31 三、原審判決上訴人一部勝訴之判決，判命被上訴人應給付上訴

01 人51,506元（即薪資差額及特休未休折算工資）；被上訴人
02 應提繳新臺幣7,002元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞
03 工退休金個人專戶。上訴人不服，依法提起上訴，並聲明：
04 (一)原判決不利於上訴人部分應予廢棄；(二)被上訴人應再給付
05 上訴人181,505元。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。至
06 被上訴人就原審判決對其不利部分（即給付薪資差額及特休
07 未休折算工資共51,506元、提繳7,002元至上訴人勞退帳
08 戶），均未據聲明不服，是上開部分非本院審理範圍，併此
09 敘明。

10 四、本院判斷：

11 (一)、系爭調職為合法：

12 (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
13 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
14 目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其
15 他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及
16 技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
17 助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定
18 有明文。是雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
19 並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則。

20 (2)、經查，上訴人於000年0月間已知悉渠等裝設冷氣並未得系爭
21 社區之同意，且致哨所鋁門留有螺絲鑽孔等情，業經證人即
22 被上訴人公司前任日班保全黃建棋證述明確（見原審卷二14
23 0至143頁）。加以，因上訴人值勤時有時沒穿制服，值夜班
24 在睡覺，被上訴人加裝連接WIFI的小米監視器，惟有2至3次
25 Wi-Fi密碼於日班時均正常，卻於翌日遭變更，因上訴人會
26 攜帶筆電上班，而更改密碼需透過筆電，故系爭社區要求將
27 上訴人換掉等節，業據證人即被上訴人公司日班保全曾裕仁
28 及機動組長陳宗慶均證述纂詳（見原審卷二145至147、149
29 頁、卷二48、51頁），亦核與聯歲公司112年4月28日字第11
30 20428號函文內容相符（見原審卷一275頁），是聯歲公司認
31 夜班保全人員（即上訴人）擅自變更系爭社區無線網路密

01 碼，且擅自於哨所內裝設冷氣，造成鋁門上多處螺絲鑽孔，
02 遂要求被上訴人調換保全人員，並要求被上訴人將遭破壞之
03 設施回復原狀等情明確，故被上訴人係依與聯歲公司間約定
04 及要求，而對上訴人發布系爭調職，應屬企業經營上所必
05 須，且要難認有何不當動機及目的。

06 (3)、被上訴人係應聯歲公司之要求更換上訴人，而調動上訴人，
07 並無不當動機及目的，已如前述，又上訴人調動至新工作即
08 欣興公司山鶯廠擔任夜班保全，新工作內容及薪資、工時均
09 無變動，應認上訴人之體能及技術均可勝任，雖上訴人認單
10 趟通勤時間增加20餘分鐘，然上訴人尚無法提出被上訴人另
11 有更適合上訴人之職缺，且被上訴人業已允諾提供油資予以
12 補貼，堪認被上訴人已提供上訴人必要之協助。加以，上訴
13 人復未舉證被上訴人之調動，有何影響勞工及其家庭之生活
14 利益，自難以認定被上訴人之調動有何違法之處，故系爭調
15 職自屬合法。

16 (二)、上訴人請求被上訴人給付資遣費28,321元為無理由：

17 被上訴人對上訴人之系爭調職，並未違反勞基法第10條之1
18 所定之調動原則，則上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定
19 終止兩造間之勞動契約，即屬無據，是上訴人仍有到新職提
20 供勞務之義務，而上訴人拒不到新職就任，已達無正當理由
21 繼續曠職3日，故被上訴人主張依勞基法第12條第1項第6款
22 終止兩造間勞動契約，應屬有據，上訴人即不得請求被上訴
23 人給付資遣費。

24 (三)、上訴人復請求111年1月1日至112年4月之薪資差額共37,936
25 元，被上訴人應補提繳上訴人之勞退金差額為7,002元等
26 節，已於原審為兩造所不爭執〔見原審兩造不爭執事項(六)、
27 (七)〕，原審業已如數判決，是上訴人逾上開範圍之請求，則
28 屬無據。

29 (四)、上訴人請求被上訴人給付特休未休折算工資之數額為何？

30 被上訴人對上訴人主張特休未休折算工資為10日一情，並不
31 爭執。然112年保全業288小時為40,700元計算，上訴人1日

01 工資應為1,357元(40,700÷30)，是上訴人僅得請求被上訴
02 人給付特休未休折算工資13,570元，原審業已如數判決，是
03 上訴人逾此範圍之請求，則屬無據。

04 (五)、上訴人不得請求延長工時之工資：

05 依上訴人112年4月份之出勤紀錄，上訴人上班時間均為晚間
06 6時30分至翌日上午6時30分，並未因安裝小米監視器而有所
07 增加。且上訴人未提出被上訴人有何再行延長工時之事證，
08 則上訴人此部分之請求，難認有據。

09 (六)、上訴人尚得再請求被上訴人返還不當扣款1,800元：

10 按勞基法第22條第2項規定，工資應全額直接給付勞工；同
11 法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費
12 用，其立法目的乃在於確保勞工及其家屬生活必須之最低需
13 求。是以，雇主對於勞工所負給付薪資之債務，在其對於勞
14 工之債權請求權之範圍、金額確定前，為民法第334條第1項
15 但書所定，依債之性質不能抵銷之債務。臺灣高等法院99年
16 度上易字第132號刑事判決參照。是揆諸上揭法條及判決，
17 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
18 活費用，因而禁止雇主在違約、賠償等事實未發生或其事實
19 已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，逕
20 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
21 工資作為違約金或賠償費用。

22 (1)、經查，本件上訴人雖主張遭被上訴人以各類不實名目扣款共
23 3,600元云云，然依上訴人112年4月份薪資明細內容觀之
24 (原審卷二129頁)，除勞健保及福利金項目外，應扣項目
25 中僅有「懲罰」欄註記「1,800」，核與被上訴人主張不當
26 扣款部分僅有1,800元相符，並有被上訴人簽呈略以：上訴
27 人著便裝值勤，建請扣款600元，躺臥睡不盡責建請扣款1,2
28 00元等語(原審卷二127頁)，應認被上訴人不當扣款部分
29 僅有1,800元。

30 (2)、上訴人對於上開違規情事，尚有爭執，被上訴人逕為懲處而
31 於上訴人薪資內扣款，此已違反勞基法第26條禁止規定，是

01 被上訴人此部分係不當扣款，要非可取。又本件因被上訴人
02 並未提出任何抵銷之抗辯，故被上訴人應先返還上訴人1,80
03 0元之扣款。

04 (七)、上訴人不得請求遭扣減之福利金2,890元：

05 經查，被上訴人依法設立「富鄰保全股份有限公司職工福利
06 委員會」，並經主管機關核備成立等情，足認福利委員會並
07 非被上訴人之內部組織，與被上訴人各自獨立甚明，上訴人
08 向被上訴人請求給付扣減職工福利金計2,890元，即屬無
09 據，不應准許。

10 (八)、上訴人不得請求被上訴人精神賠償與懲罰性賠償：

11 縱被上訴人有上開漏未給付給付特休未休折算工資及短少提
12 繳勞工退休金之情事，然上訴人僅有補發工資、補提繳勞退
13 金之義務，要難認上訴人就此部分有何遭被上訴人霸凌之情
14 事。又被上訴人安裝小米監視器，實難認屬被上訴人對上訴
15 人有何霸凌、脅迫或侮辱等精神傷害。是上訴人上開主張無
16 非僅係主觀臆測，客觀上被上訴人並無何職場霸凌之處，上
17 訴人請求被上訴人給付精神賠償40,700元、違約金40,700
18 元，俱屬無據。

19 (九)、綜上所述，原審就上訴人主張依勞基法第26條規定，請求被
20 上訴人給付不當扣減薪資1,800元部分予以駁回，尚有未
21 合，上訴意旨，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為
22 有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。另原審就上
23 訴人其餘請求，為上訴人敗訴之諭知，並駁回此部分假執行
24 之聲請，均核無不合，上訴人就此部分之上訴，為無理由，
25 應予駁回。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，核
27 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

28 六、爰判決如主文。

29 中 華 民 國 113 年 6 月 26 日
30 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 徐 培 元
31 法 官 姚 葦 嵐

法官 游璧庄

01

02 正本係照原本作成。

03 本判決不得上訴。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日

05

書記官 劉明芳