

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第6號

原告 李晉翔
被告 安橋保全股份有限公司

法定代理人 鍾鼎君

訴訟代理人 宋立文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月17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113年7月14日起受僱於被告，並受被告指派於址設高雄市○○區○○路00號之甲○○○○○擔任夜間保全員，工作時間為下午7時至翌日上午7時，作三休一，工作內容為門禁管制、車輛進出管制、巡邏等。詎被告於113年11月26日以LINE通訊軟體傳送訊息通知原告自翌日即同年月27日起至址設高雄市○鎮區○○○路000號之承億酒店上班，然被告調動原告職務係因原告舉發夜班組長丁○○濫權情事，非基於企業經營所必須，且係出於不當動機及目的，增加原告通勤時間及費用，被告亦未予以必要之協助，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1款、第4款規定，原告並無配合義務，乃於同年月27日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，被告卻旋於同年月30日以原告未至承億酒店上班亦未請假，依勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工3日為由解僱原告，違反勞資爭議處理法第8條於勞資爭議在調解期間不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為之規定，是被告所為解僱於法不合，不生契約終止之效力。又原告遭被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續

01 提供勞務，應認原告已向被告表明願繼續提供勞務，惟被告
02 拒絕受領原告之給付，應負受領遲延責任，原告自無補服勞
03 務之義務，仍得請求報酬，被告應繼續按月給付原告薪資新
04 臺幣（下同）35,025元，並按月提繳勞工退休金2,292元至
05 原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞
06 退專戶），爰提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱
07 傭關係存在。(二)被告應自113年11月30日起至原告復職日
08 止，按月於次月10日給付原告35,025元，及自各期應給付日
09 之次日起至清償日止按週年利率5%計算利息。(三)被告應自11
10 3年11月30日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金2,292
11 元至原告之勞退專戶。

12 二、被告則以：原告受僱於被告擔任保全員，依兩造簽立之勞動
13 契約第7條約定，原告已同意並概括授予被告基於業務需要
14 調動工作地點之需求，被告自有調動原告工作地點之權限。
15 又原告係因於任職期間有上班遲到、臨時無理由不到案場而
16 請假、擅離職守，造成空哨、社區財務委員發現原告夜班睡
17 覺、玩手機被安全委員客訴、車輛行經車道卻未登記放行，
18 且與現場保全組長發生衝突等行為，故被告在社區主委同意
19 及要求下，始將原告調至另一案場承億酒店擔任保全員，工
20 作內容、工資等並未為不利變更，且原告調動後之地點同屬
21 高雄地區，通勤距離相較於原案場僅增加15.2公里，依一般
22 通念，原告調職後受有通勤距離增加之不利益，並未逾其可
23 忍受之程度範圍內，而無調動工作地點過遠之情事，故被告
24 並無違反勞基法第10條之1之調動五原則。另被告係於113年
25 11月30日以手機簡訊通知原告終止兩造間之勞動契約後，方
26 於同年12月2日收到勞資爭議調解會議開會通知，被告進行
27 相關資遣程序係在原告申請勞資爭議調解前，並非於調解期
28 間所為，亦無違反勞資爭議處理法第8條前段規定等語置
29 辯。並聲明：原告之訴駁回。

30 三、兩造不爭執事項：

31 (一)原告自113年7月14日起受僱於被告，並簽立如本院卷一第19

01 7至198頁（即被證1）所示之勞動契約（下稱系爭勞動契
02 約），其中第5條約定月薪為28,386元（含本薪27,470元、
03 國定假日出勤工資916元）。原告受被告指派至址設高雄市
04 ○○區○○路00號之甲○○○○○擔任夜間保全員，工作時
05 間自下午7時至翌日上午7時，工作內容為門禁管制、車輛進
06 出管制、巡邏等。

07 (二)被告於113年11月26日以LINE通訊軟體傳送訊息通知原告自
08 翌日即同年月27日起至址設高雄市○鎮區○○○路000號之
09 承億酒店上班。原告即於113年11月26日向勞工局申請勞資
10 爭議調解，被告於同年12月2日收到勞資爭議調解通知書，
11 通知兩造於同年12月12日進行勞資爭議調解，當日調解不成
12 立。

13 (三)原告未依被告指示至承億酒店上班亦未請假，經被告於113
14 年11月30日依勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工
15 3日為由，解僱原告。

16 (四)原告於113年12月2日以橋頭新市鎮○○○000號存證信函通
17 知被告其自113年11月27日起無正當理由拒絕原告繼續於甲
18 ○○○○○提供勞務，被告於翌日收受送達。

19 (五)原告受僱被告期間之薪資如本院卷一第205至210頁（即被證
20 4）所示，出勤紀錄如本院卷一第213至214頁（即被證5）所
21 示。被告自113年8月至同年11月按月提繳勞工退休金1,728
22 元至原告之勞退專戶。

23 (六)被告以月投保薪資28,800元為原告投保勞工保險。

24 (七)原告係居住於高雄市○○區○○路000號4樓，距離原工作地
25 點甲○○○○○距離約3公里、距離受指派之新工作地點承
26 億酒店約18.2公里。

27 (八)依系爭勞動契約第7條約定，原告同意被告因經營上所必
28 需，在不違反勞動法令前提下，得調整原告職務及工作地
29 點。被告於原告有調離原職務的需要，且被告尚有相似職務
30 需求時，應優先安排原告調任，以維護原告工作權。並同意
31 調動時，因應地區、駐點業務及人力供需情況不同，調升或

01 調降本薪或津貼。

02 (九)原告自114年3月11日起，受僱於訴外人國巨電子股份有限公
03 司擔任操作員，114年3月至6月應領薪資依序為24,522元、3
04 5,885元、35,208元。

05 四、本件爭點：

06 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

07 (二)被告將原告調職，是否符合勞基法第10條之1規定？

08 (三)被告解僱原告，有無違反勞資爭議處理法第8條？

09 (四)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？如有理由，
10 原告得請求被告按月給付之工資及提撥之退休金應為若干？

11 五、本院之判斷：

12 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
13 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
14 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
15 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
16 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經
17 法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確
18 認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決先
19 例要旨參照）。本件原告起訴主張被告違法將其解僱，該解
20 僱行為自始無效，兩造間之僱傭關係仍屬存在，為被告所否
21 認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即陷於不明確之狀
22 態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上地位
23 有不安之狀態存在，此等不安之狀態可經由本件確認判決予
24 以除去，而有即受確認判決之法律上利益，則原告提起本件
25 訴訟，自屬適法。

26 (二)被告所為調動應屬合法：

27 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
28 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
29 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
30 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
31 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。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

2.被告於113年11月26日通知原告自翌日起將原告之駐點位置自甲○○○○○調動至承億酒店，惟原告主張被告係因其舉發夜班組長丁○○濫權情事，故為調動，其調動非企業經營上所必須，且有不當動機及目的，認該工作地點之調動為不合法。然為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

(1)原告於值勤時有遲到、打瞌睡、空哨等情，業據證人簡菘承即甲○○○○○社區經理於本院結證稱：原告被調離甲○○○○○案場係因其執勤狀況有被管委會客訴，安全委員己○○投訴看到原告在櫃檯值班時打瞌睡，時間是在113年11月3日凌晨左右，我有去調監視器確認，原告打瞌睡時間大約3至5分鐘，總務委員庚○○（按：應為「蔡伊荃」之誤植，參本院卷二第81頁陳報狀）跟我說原告在輪值車道哨的時候滑手機，沒有登記車輛就放行，我收到客訴後有向原告說他被客訴，原告稱他會注意，全民萬歲社區管委會主委戊○○有向我反應原告這樣的情形不適合擔任社區保全，希望替換保全等語（本院卷一第372至374頁）；證人乙○○即甲○○○○○社區早班主任於本院結證稱：原告的出勤紀錄不算良好，經常遲到，他應該是晚上7時之前就要到班，但時常超過晚上7時才到班，簡菘承經理曾向我反應其接獲社區管委會己○○委員投訴看到原告值勤時滑手機、戊○○委員說他開車經過車道，柵欄沒有開啟，按照正常程序，原告應該要出來登記車輛，但原告沒有登記就直接放行，就我所知，原告是因為睡覺、遲到及擅離職守等工作缺失加總起來而被調離甲○○○○○案場，甲○○○○○管委會主委有要求更換原告作為該大樓保全人員等語（本院卷二第14至15、17至1

8、21頁)；證人丙○○即甲○○○○○早班保全組長於本院結證稱：甲○○○○○財務委員吳百斐曾來跟我說，昨天晚上要進入車道的時候，車道柵欄沒有打開，委員問我是不是保全在睡覺，他的意思是原告應該要登記後幫他打開；從原告擔保甲○○○○○保全人員期間的出勤紀錄，原告算是頻繁地遲到，我認為三次以上就是頻繁，因為保全人員每次值班12小時，原告還遲到晚來交班等語（本院卷二第23至24頁）；證人丁○○即甲○○○○○晚班保全組長（於113年1月3日調離該案場）於本院結證稱：被告派駐早、晚班各4位保全人員在甲○○○○○，但每天都有一位保全輪休，故實際上班是3位，櫃檯哨每班2人、車道哨每班1人，原告在113年9月26日、10月20日這兩天是輪值大廳哨，原告在113年9月26日早上6時9分許值勤中走出後門，一直到早上6時48分許才回到櫃檯；10月20日這天早上6時5分許原告走出後門，一直到6時50分許才從後門走進來，另外我有聽委員投訴原告值班時滑手機、輪值車道哨時沒有控管車輛就放行等語（本院卷一第362至369頁），並有甲○○○○○保全員晚班出勤休假到場表、原告出勤紀錄及監視器錄影畫面截圖在卷可佐（本院卷一第109至111、213至214、289至297、391至399頁；本院卷二第133頁）。準此以觀，原告係因值勤時打瞌睡、滑手機及未依標準作業程序未登記車輛即放行，迭經甲○○○○○住戶向被告投訴，管委會主委並表明希望更換保全人員之意，被告抗辯其將原告調職為企業經營管理所必須，且無不當動機及目的，應堪採信。

(2)原告雖主張其於113年9月26日、10月20日輪值櫃檯哨時外出係去與車道哨保全員交接，讓車道哨保全員去巡邏地下室，且甲○○○○○為800戶之大型集合住宅，地下室面積極為寬廣，巡邏一個樓層所需時間約15分鐘，故一趟巡兩個樓層加上與同仁交接5至10分鐘，所需時間約35至50分鐘，並非證人丁○○所證述係其輪值櫃檯哨時擅離職守，跑去與車道哨之保全員聊天等語。惟證人丁○○於本院所證述的巡邏時

間分為三段，第一段是夜間9時巡邏大樓外圍，所需時間約10至15分鐘，第二段是夜間12時巡邏公共設施（地下1樓及3樓），所需時間約15分鐘，第三段為上午5時30分巡邏車道及地下停車場，巡邏一層約需10分鐘、兩層約20分鐘，如有開立違規單會多5至10分鐘等語（本院卷一第363頁），然原告離開櫃檯哨之時間已為上午6時5分、6時9分（本院卷一第291、393至399頁），並非表定巡邏時間，此有原告提出之「晚班大廳SOP行事曆」在卷可佐（本院卷一第281頁），且均逾證人丁○○所證述之合理巡邏時間。原告固主張係因組長偷懶睡過頭睡到快6點才讓人員去換班巡邏，然證人丁○○113年9月25日、10月19日係輪休（即自113年9月25日下午7時休至翌日上午7時、自113年10月19日下午7時休至翌日上午7時），業據其證述在卷（本院卷一第368頁），並有113年9月及10月份之晚班出勤休假到場表在卷可稽（本院卷一第109、111頁），原告此部分主張，尚乏依據。

- (3)原告再主張係因其向甲○○○○○主委、簡菰承經理及林經理舉發丁○○濫權於上班時間偷懶睡覺、偷拍社區大樓監視器錄影畫面侵犯住戶隱私、傳訊息騷擾住戶等情事，而與丁○○同遭被告調離甲○○○○○，認被告所為調動非企業經營所必須，且係出於不當動機或目的，固提出其與丁○○、乙○○間之LINE通訊軟體對話紀錄截圖為證（本院卷一第325至343頁）。惟原告舉發丁○○上揭情事與其遭調離案場間之因果關聯性為何，未見原告舉證以實其說，尚難認其此部分之主張為有據。又證人丁○○於本院證述原告擅離職守情節與卷附監視器錄影畫面截圖相符，且與證人乙○○之證述內容一致，未見有誇大、渲染等情節，其所為證述內容應堪採信。原告另主張其於受僱期間固曾有兩次於車道值勤時打瞌睡，惟係因當天生病，故於管理室閉目養神，時間亦屬短暫，不構成被告將其調職之正當理由。惟綜合上開證人證述內容，被告接獲住戶投訴原告工作缺失非屬單一、偶發事件，佐以證人簡菰承於本院證稱：在輪值車道哨時滑手機在

保全業界是很嚴重的事情等語（本院卷一第374頁），證人乙○○亦證稱保全人員如果有空哨、擅離職守在保全業界非常嚴重，只要有一次就有可能被調離案場等語（本院卷二第19頁），然由原告屢屢遲到之出勤紀錄（本院卷一第293至297頁），可見原告態度輕忽，不惟未體恤同事已連續工作12小時之辛勞而時有遲到交班情形，亦漠視疲勞工作可能造成之安全隱憂，亦未能正視身為社區保全人員所肩負維護住戶安全、社區安寧之重任，於值勤時閉目養神、滑手機、未登記車輛即放行，造成住戶對被告所屬保全人員之不信賴感，影響被告聲譽，被告為企業經營之必須而將原告調離該案場，難認係出於不當動機或目的。

- 3.原告另主張被告將其自甲○○○○○調至承億酒店案場，調動距離致使其通勤時間成本增加，且增加其交通工具（機車）油耗、機油、齒輪油之耗費及濾網更換費（本院卷一第85至87頁），大幅壓縮其休息時間，且增加通勤成本與疲勞，構成實質上重大不利益。惟系爭勞動契約第7條已明確記載：「乙方（即原告）同意甲方（即被告）因經營上所必需，在不違反勞動法令前提下，得調整乙方職務及工作地點。甲方於乙方有調離原職務的需要、且甲方尚有相似職務需求時，應優先安排乙方調任，以維護乙方工作權。並同意調動時，因應地區、駐點業務及人力供需情況不同，調升或調降本薪或津貼。」（本院卷一第197頁），惟原告接獲調職通知後，即向勞工局提出勞資爭議調解，並拒絕前往承億酒店報到上班，然原告既已同意被告得依前揭約定為職務調動，其拒絕前往其他案場而執意於原案場工作，自屬無理。而被告將原告自甲○○○○○調至承億酒店後，原告自住○○○○○○○○○○路○○○○○○○○0000○里○○○里○○○道0號），車程分別約為36分鐘、35分鐘，有原告提出之Google地圖在卷可佐（本院卷一第83頁），其調職後確受有通勤距離增加之不利益，惟衡情該通勤路程於一般上班族而言尚非屬過遠，該路程之通勤時間亦不致認過久，原告亦無

01 舉出此對其已屬過遠路程之特殊事由，故難謂該調動工作地
02 點之距離已造成其重大不利益，且需為必要之協助。又於勞
03 工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒
04 處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲
05 戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效
06 率，如非權利濫用或違反誠信原則，自應寬認此為公司私法
07 自治範疇。故雇主基於企業經營之必要，所為合理性之調
08 職，應認為不違反勞動契約之本旨。本件被告所為調動命令
09 乃雇主之指示權行使，具被告經營管理事業之必要性及行使
10 指揮監督之合理性，原告自有執行該命令之義務。而勞基法
11 第10條之1係規定雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之
12 約定，尚非規定需徵得勞工之同意，始得進行調動，況依前
13 述，原告於系爭勞動契約業已表示受僱期間願意配合被告之
14 需要而更換工作地點，是被告基於其企業經營，管理監督之
15 需要，調整原告之工作地點，且其所為調動並不違反兩造間
16 勞動契約，工資條件亦無不利，且難謂原告之體力及技能無
17 法勝任，自非使原告遭受重大不利益之不當調動，故尚難僅
18 因原告反對調動，即認被告所為調動係違反勞基法第10條之
19 1規定，原告此部分主張，自無可取。

20 4.綜上所述，堪認被告所為調職未違反勞基法第10條之1所規
21 定之調動五原則，而屬合法，原告主張該調動違法不當，委
22 無足取。

23 (三)被告終止勞動契約為合法：

- 24 1.承前，被告基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的，
25 且薪資條件不變，原告之體力、技術亦可勝任該調職工作，
26 所調動之工作地點亦無過遠情形，未違反兩造間之勞動契
27 約，且非未考量勞工及其家庭之生活利益，故被告調動原告
28 之工作，並無違反勞基法第10條之1各款規定，而屬合法。
- 29 2.按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭
30 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之
31 行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。而所謂不得終

01 止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因
02 該「勞資爭議事件」而有終止契約之行為。旨在保障勞工合
03 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
04 議事件擴大，因而資方受此限制。又上開規定旨在保障勞工
05 合法之爭議權，並使勞資爭議暫時冷卻，使勞資雙方等待勞
06 資爭議調解委員會或仲裁委員會之調解或仲裁結果，避免爭
07 議事件擴大，故雇主關於勞資雙方在爭議調解期間內所涉爭
08 議事件之終止權，在該段期間內被限制暫時不得行使。所稱
09 「調解期間」，依改制前行政院勞工委員會101年4月16日勞
10 資3字第1010125649號函釋意旨，係指「直轄市或縣（市）
11 主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或
12 接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起
13 算，至調解紀錄送達之日終止。」

14 3.查，原告因認被告所為前項變更勞務提供地點之指示違法，
15 而自113年11月27日起即未至承億酒店提供勞務，並以被告
16 變更工作地點違法為由，於113年11月26日向勞工局申請勞
17 資爭議調解，兩造於同年12月12日進行調解結果，為調解不
18 成立，有原告提出之勞工局勞資爭議調解申請書暨調解紀錄
19 可參（本院卷一第33至41頁）。本院審酌前開勞資爭議調解
20 之事由與被告終止兩造間勞動契約之事由，均涉及被告變更
21 原告勞務提供地點之指示是否適法之爭議，應認二者屬於同
22 一勞資爭議事件，依前開說明，被告自不得於原告申請勞資
23 爭議調解期間為終止勞動契約之表示。是被告於113年11月3
24 0日向原告為終止勞動契約之意思表示，因該期日落在勞資
25 爭議調解期間，故被告於斯時終止勞動契約，於法不合。

26 4.惟按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇
27 主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明
28 文。承前所述，本院既認被告變更原告勞務提供地點至承億
29 酒店之調職令為適法，則原告逕自拒絕於前揭期間至承億酒
30 店提供勞務，且於113年12月12日調解不成立後，仍拒絕報
31 到，亦未依被告之工作規則辦理請假手續，自屬曠職且繼續

01 達3日以上，而被告於收受勞動調解聲請書狀繕本後，乃具
02 狀答辯兩造間勞動契約已因原告連續曠職繼續達3日以上而
03 終止（本院卷一第181頁），該書狀繕本於114年1月17日本
04 院勞動調解期日當場送達於原告，本案訴訟審理期間被告仍
05 持續以原告符合勞基法第12條第1項第6款之事由，兩造間勞
06 動契約已經終止為由抗辯僱傭關係已不存在，故堪認兩造間
07 勞動契約已經終止。

08 (四)是以，被告所為調職應屬合法，則原告拒絕執行到職命令，
09 當屬拒絕被告關於勞務之指示，依前開說明，即使兩造有勞
10 資爭議存在，甚且原告已對工作地點變更之調職爭議提出勞
11 資爭議調解，原告仍有依勞動契約提出勞務給付之義務，其
12 如認有請假之事由，亦應依規定辦理請假手續。惟原告於自
13 認違法調職後即聲請勞資爭議調解，且於113年12月12日調
14 解不成立後，仍不願赴任新職，足見其主觀上拒絕提供勞
15 務，客觀上亦未提出勞務，自無請求被告給付工資之理，被
16 告既已合法終止兩造間之勞動契約，且原告自113年11月27
17 日起即未再提供勞務，自不得請求被告給付自113年11月30
18 日起至復職日止之工資，從而亦不得請求被告自113年11月3
19 0起至其復職日止為其提繳勞工退休金至其勞退專戶。

20 六、綜上所述，被告對原告所為調職合法，原告拒絕依指示至承
21 億酒店工作，復未依規定辦理請假，足見其確有連續曠職3
22 日以上之事實，被告依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契
23 約亦屬合法，兩造間之僱傭關係即因被告之終止契約而消
24 滅。原告依勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係
25 存在，及自113年11月30日起至其復職日止按月於次月10日
26 給付35,025元及法定遲延利息，並自113年11月30日起至其
27 復職日止按月提繳2,292元至其勞退專戶，均無理由，應予
28 駁回。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
30 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論駁，併
31 此敘明。

01 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。
02 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日
03 勞動法庭 法 官 楊捷羽
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日
08 書記官 許雅如