臺灣新北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第82號

原　　告　林軒穎

被　　告　合京保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　夏凌雲

訴訟代理人　詹夙淵

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於中華民國113年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠伊自民國112年2月1日起受僱於被告，在新北市樹林區麗寶國際館社區（下稱系爭社區）擔任「日班」保全，被告明知伊居住於新北市三峽區，竟於112年4月17日以LINE文字訊息告知伊，以因伊執勤期間使用手機，經系爭社區住戶向麗寶國際館管理委員會(下稱系爭管委會)反應，系爭管委會遂要求被告更換保全人員，且系爭社區附近無其他職缺為由，將伊調動至臺北市萬華區及桃園市龍潭區擔任「夜班」保全。惟伊未經被告告知或警示上開行為會遭受調職處分，且伊換哨時間一小時一次，亦有察看手機之必要性，被告未以其他如書面警告等方式懲處，而直接將伊調職逾越相當性及比例原則，且被告調動行為違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，未考量伊之居住地而提供交通費或住宿之必要協助，亦未考量家中尚須繳納房貸及母親尚須扶養之因素，逕要求伊於112年4月18日決定，伊考量被告未給予日夜班之緩衝適應時間，且調職內容未符合原勞動條件，僅能被迫於112年4月18日簽下自願離職書，其離職原因欄亦載明「不願接受調職」。又被告調動伊至臺北市萬華區及桃園市龍潭區

擔任「夜班」保全，違反勞基法第10條之1規定，致伊被迫於112年4月18日簽下自願離職書，而受有相當於離職後2個月無法找到新工作之工資損害新臺幣（下同）81,400元（40,700×2）；且因被告違法調動伊，致伊被迫離職，被告係以違法調動伊之方式為非法解僱，應給付伊資遣費4,410元，以上共計85,150元。

㈡爰依侵權行為之法律關係、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條規定，聲明求為判決：被告應給付原告85,810元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告於系爭社區值勤約兩個月遲到2次，最後一次執勤時於112年4月11日一直划手機觀感不佳，執勤上缺失很多，違反兩造間勞動契約，故系爭社區要求更換保全人員，因為臨時調動，當下職缺在桃園市龍潭區及臺北市萬華區，原告當下即告知不願接受調動，故伊沒有對原告說交通補助問題，伊當下有跟原告說依勞動契約伊有權調整原告執勤地點，請原告配合調整，LINE上原告直接回覆伊「不用，我直接離職」，故原告係自願離職，伊無須給付原告資遣費。

㈡否認原告有超時工作、工資低於基本工資、未有中午休息時間1小時之情形，伊已提起訴願，就勞工局開罰之事與原告請求資遣費無關，且原告請求之84,000元之原因係自願離職後2個月無找到工作，與原告提及違反勞基法無關等語，資為抗辯。併為答辯聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告自112年2月1日起受僱於被告，在系爭社區擔任「日班」保全，月薪40,700元。嗣於112年2月10日上午7時18分遲到18分鐘上班，於112年2月17日上午7時13分遲到13分鐘上班，遭被告扣薪各500元，共計1,000元，復於112年4月11日執勤期間把玩手機。原告於112年4月18日因不接受被告將原告調動至臺北市萬華區及桃園市龍潭區擔任「夜班」保全，故自願離職。此有原告11

2年3月之薪資單、系爭管委會113年2月21日函及檢送之附件一手機訊息內容截圖、員工自願離職單、兩造間之勞動契約書(下稱勞動契約)、原告之出勤紀錄及薪資清冊、懲處簽認單、113年3月21日本院言詞辯論筆錄附卷可稽（見本院卷第75、113-115、119-149、155、158、160、161-163頁）。

四、茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

㈠兩造間之勞動契約已於112年4月18日因原告自願離職而終止：

1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（參見勞基法第15條第2項規定），亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年度台上字第14號判決意旨、109年度台上字第2922號裁定意旨參照）。又兩造間之勞動契約第3條約定：「乙方(即原告，下同)接受甲方(即被告，下同)之監督指揮，甲方指定之特約工作場所，擔任本契約所定之工作。」、第4條第3項約定：「晝夜輪班制時，工作班次，每週更換一次；但經乙方同意者，不在此限。」 、第9條第5項約定：「若乙方在甲方所派任地點服務不佳，經客戶評定不適任，要求更換時，乙方須自動離職，甲方不給付本薪及加班費以外之其它加給津貼，並有權對乙方逕行懲處。」（見本院卷第126頁）。

2.查原告自112年2月1日起受僱於被告，在系爭社區擔任「日班」保全，月薪40,700元。嗣於112年2月10日上午7時18分遲到18分鐘上班，於112年2月17日上午7時13分遲到13分鐘上班，遭被告扣薪各500元，共計1,000元，復於112年4月11日執勤期間把玩手機。原告於112年4月18日因不接受被告將原告調動至臺北市萬華區及桃園市龍潭區擔任「夜班」保全，故自願離職等情，已如前述。又依原證1：原告與被告副總經理詹夙淵於112年4月17日之LINE對話紀錄（見本院卷第25頁）所示，被告副總經理詹夙淵傳訊息：「經社區轉達得知，你於社區執勤時使用手機狀況，造成住戶反應至委員

會，委員會要求更替人員，我目前北大無其他職缺，目前職缺只有萬華和龍潭的晚班，請告知去哪邊，於明日開始安排實習」、「你不要為難我，我也是委員會指令去辦事」、「明天就在新案場實習，所以問你要去萬華還是龍潭」等語，原告則回傳訊息：「不用了…我不接受調換案場」，被告副總經理詹夙淵回傳訊息：「公司是有權利調整員工執勤的案場，所以請配合調整」，原告回傳訊息：「不用了，我直接離職」、「調案場調這麼遠我也不可能去」，被告副總經理詹夙淵回傳訊息：「…但若是因為個人因素無法繼續執勤，附近社區又無其他職缺時，才會愈來愈遠，請體諒」、「若是不願配合調整要離職，請至社區填寫離職單完成手續」，原告回傳訊息：「好，何時，我今天沒空去」，被告副總經理詹夙淵回傳訊息：「那就明天找隊長領取離職單」，並有系爭管委會113年2月21日函及檢送之附件一手機訊息內容截圖、員工自願離職單附卷可稽（見本院卷第113-115、119-121頁），足見原告係因於112年4月11日執勤期間把玩手機，經系爭社區住戶向系爭管委會反應，系爭管委會遂要求被告更換保全人員即原告，且原告係因無法接受被告將原告調往之新案場離原告家(位於新北市三峽區)太遠，而選擇於112年4月18日自願離職。則依上說明，兩造間之勞動契約應於112年4月18日因原告自願離職而終止。是被告辯稱原告當下即告知不願接受調動，故伊沒有對原告說交通補助問題，伊當下有跟原告說依勞動契約伊有權調整原告執勤地點，請原告配合調整，LINE上原告直接回覆伊「不用，我直接離職」，故原告係自願離職等語，即屬有據。

3.原告雖主張被告調動行為違反勞基法第10條之1規定，未考量伊之居住地而提供交通費或住宿之必要協助，亦未考量家中尚須繳納房貸及母親尚須扶養之因素，逕要求伊於112年4月18日決定，伊考量被告未給予日夜班之緩衝適應時間，且調職內容未符合原勞動條件，僅能被迫於112年4月18日簽下自願離職書，其離職原因欄亦載明「不願接受調職」云云，

惟查，原告係於112年2月10日上午7時18分遲到18分鐘上班，於112年2月17日上午7時13分遲到13分鐘上班，遭被告扣薪各500元，共計1,000元。復於112年4月11日執勤期間把玩手機，經系爭社區住戶向系爭管委會反應，系爭管委會遂要求被告更換保全人員即原告，則依上列勞動契約第9條第5項之約定（見本院卷第126頁），原告須自動離職，被告並有權對原告逕行懲處。又本件被告對於原告112年4月11日執勤期間把玩手機一節，並未依約要求原告須自動離職，而係將原告調換執勤案場，縱認新案場會造成原告通勤上班之交通時間增加及執勤班別將由日班變更為夜班，亦因原告並未依勞基法第10條之1規定請求被告給予交通費或住宿之必要協助、日夜班之緩衝適應時間，而係表明不願接受調職而選擇於112年4月18日自願離職，尚難認原告係被迫於112年4月18日簽下自願離職書。此外，原告復未能提出其他積極之證據供本院審酌，是原告之上列主張，亦難認可採。

4.基上，兩造間之勞動契約已於112年4月18日因原告自願離職而終止，且原告依勞動契約之約定，應接受被告指定之特約工作場所，擔任晝夜輪班制之保全工作，不限於「日班」保全，尚包含「夜班」保全，若原告在被告所派任地點服務不佳，經客戶評定不適任，要求更換時，原告須自動離職。又原告係因於112年4月11日執勤期間把玩手機，經系爭社區住戶向系爭管委會反應，系爭管委會遂要求被告更換保全人員即原告，且原告係因無法接受被告將原告調往之新案場離原告家(位於新北市三峽區)太遠，而選擇於112年4月18日自願離職。另原告就被告將原告調換執勤案場一節，並未依勞基法第10條之1規定請求被告給予交通費或住宿之必要協助、日夜班之緩衝適應時間，而係表明不願接受調職而選擇於112年4月18日自願離職，尚難認原告係被迫於112年4月18日簽下自願離職書。

㈡原告不得依侵權行為之法律關係、勞退條例第12條規定，請求被告給付85,810元：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條定有明文。次按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時；勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限；有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞基法第11條、第13條、第14條第1項第6款、勞退條例第12條亦有明定。

2.查原告雖主張被告調動伊至臺北市萬華區及桃園市龍潭區擔任「夜班」保全，違反勞基法第10條之1規定，致伊被迫於112年4月18日簽下自願離職書，而受有相當於離職後2個月無法找到新工作之工資損害81,400元（40,700×2）；且因被告違法調動伊，致伊被迫離職，被告係以違法調動伊之方式為非法解僱，應給付伊資遣費4,410元，以上共計85,150元云云。惟查，兩造間之勞動契約於112年4月18日因原告自願離職而終止，且依勞動契約之約定，若原告在被告所派任地點服務不佳，經客戶評定不適任，要求更換時，原告須自動離職，又原告係因於112年4月11日執勤期間把玩手機，經系爭

社區住戶向系爭管委會反應，系爭管委會遂要求被告更換保全人員即原告，原告係因無法接受被告將原告調往之新案場離原告家(位於新北市三峽區)太遠，而選擇於112年4月18日自願離職，尚難認原告係被迫於112年4月18日簽下自願離職書等情，既經本院審認如前述，足見兩造間之勞動契約已於112年4月18日因原告自願離職而終止，原告並無被迫於112年4月18日簽下自願離職書，被告亦無「以違法調動原告之方式為非法解僱」，被告自無「不法」侵害原告之權利可言。是原告依侵權行為之法律關係、勞退條例第12條規定，請求被告給付相當於原告離職後2個月無法找到新工作之工資損害81,400元及資遣費4,410元，共計85,810元，即屬無據，不應准許。

五、從而，原告依侵權行為之法律關係、勞退條例第12條規定，請求被告給付如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此指明。

七、本件係適用小額程序之勞動事件所為原告敗訴之判決，應依勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條、第436條之19第1項規定，確定原告應負擔第一審訴訟費用額如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　楊千儀

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內以違背法令為理由向本院提出上訴狀並表明上訴理由（應表明一、原判決違背法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本），未於上開期間補提合法上訴理由者，法院得逕以裁定駁回上訴。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審

裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　劉雅文