

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第48號

原告 王詮仁

被告 慶豐保全股份有限公司

法定代理人 陳勇志

訴訟代理人 吳再強

上列當事人間請求給付薪資單等事件，經本院於民國114年1月19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：

(一)原告自民國112年11月28日起受僱於被告，並指派原告在土城區四季平安社區擔任保全，嗣被告先後於113年1月1日、1月11日、2月18日、3月1日、3月6日，分別指派原告改為在板橋區正隆天第社區、板橋區正隆住宅社區、板橋區正隆麗池社區、中和區保全、板橋區正隆麗池社區擔任保全，其中調動原告至新北市中和區福祥路部分，距原告住處來回路程約2個多小時，被告未經原告同意調任工作地點等同解雇，原告因而自113年3月1日起未再提供勞務，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第3項規定，請求被告給付10日預告工資新臺幣（下同）1萬6,920元，並依勞基法第22條第2項規定，請求原告任職期間短少給付之薪資1萬1,470元，以上合計2萬8,390元等語。

(二)並聲明：被告應給付原告2萬8,390元。

二、被告則以：

(一)兩造簽立新北市保全員不定期契約書（下稱系爭契約）、勞務約定同意書（下稱系爭同意書），約定工作地點由被告依

01 勤務需要派遣調度分配，被告均依規定以派令通知原告任職
02 地點，其中被告調動原告至新北市中和區福祥路擔任保全部
03 分，原告住家至新北市中和區福祥路導航僅7.3公里，機車
04 車程僅約27分鐘，惟原告曠職3日未前往，被告遂於113年3
05 月6日通知原告調任至板橋區民生路1段正隆麗池社區擔任保
06 全，已盡必要之協助，原告仍曠職3日，是以被告調動符合
07 勞基法第10條之1規定，且被告依勞基法第12條第1項第6款
08 規定，於113年3月14日終止勞動契約於法有據，無須支付預
09 告工資。又被告依新北市保全商業公會函轉新北市政府勞工
10 局提供之112、113年保全人員基本工資試算表，加計勞退提
11 撥不足，扣除已匯款項，被告已完全支付薪資無短缺等語，
12 資為抗辯。

13 (二)並聲明：原告之訴駁回。

14 三、兩造不爭執事項

15 (一)原告自112年11月28日起受僱於被告擔任保全，被告指派原
16 告提供勞務之地點，於112年11月28日至112年12月30日為新
17 北市土城區四季平安社區、於113年1月1日至113年1月10日
18 為新北市板橋區正隆天第社區、於113年1月11日至113年2月
19 14日為新北市板橋區正隆住宅社區、於113年2月18至113年2
20 月28日為新北市板橋區正隆麗池社區、於113年3月1日至113
21 年3月5日為新北市中和區、於113年3月6日起為新北市板橋
22 區正隆麗池社區，原告自113年3月1日起未再提供勞務等
23 情，有新北市勞資爭議調解紀錄、系爭契約、系爭同意書、
24 兩造通訊軟體對話紀錄、112年12月至113年2月執勤人員簽
25 到表、投保對象歷史資料明細、113年3月6日人事令、113年
26 2月執勤排班出勤表、113年2月現場人員實際執勤時數計算
27 表在卷可稽（見本院卷一第21至22、47至60、63至69、87、
28 177頁、卷二第53至55頁）。

29 (二)被告以原告於113年3月8日起無正當理由繼續曠工3日為由，
30 依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，而於
31 113年3月14日寄出免職令，有掛號回執、被告公司113年3月

01 13日獎懲令存卷可參（見本院卷二第49至51頁）。

02 四、本件爭點

03 (一)被告調動原告之工作地點，是否符合勞基法第10條之1規
04 定？

05 (二)原告依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付10日預告工
06 資1萬6,920元，有無理由？

07 (三)原告依勞基法第22條第2項規定，請求原告任職期間短少給
08 付之薪資1萬1,470元，有無理由？

09 五、本院之判斷：

10 原告主張被告短少給付薪資1萬1,470元，又違法調動原告至
11 新北市中和區，並終止兩造間之勞動契約，自應給付10日預
12 告工資1萬6,920元等語，則為被告所否認，並以前揭情詞置
13 辯。經查：

14 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
15 民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告
16 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
17 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
18 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最
19 高法院17年上字第917號前判例意旨可參）。

20 (二)被告調動原告之工作地點符合勞基法第10條之1規定：

21 1.按勞基法第10條之1於104年11月27日增訂，並於104年12月1
22 6日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋
23 明文化，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約
24 定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得
25 有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、
26 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動
27 後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，
28 雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
29 益。前開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化
30 （立法院公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理
31 由「為雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚

01 應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調
02 動勞工職務不得違反之五原則」。

03 2.查依系爭契約第7條：「乙方（按即原告）同意工作地點由
04 甲方（按即被告）遵照依勤務需要派遣、調度、分配或安排
05 臨時緊急之支援工作……」、第24條：「乙方服務駐點因終
06 止合約或因乙方之故而遭業主終止合約時或無法繼續在原地
07 點上班，甲方遵照勞基法第10-1條規定辦理，可調派乙方至
08 其他社區服務，乙方須赴派任地點上班，因個人因素未報到
09 新職以曠職論……」（見本院卷一第173至174頁）；系爭約
10 定書第6條：「甲方（按即被告）如因企業經營上所必須或
11 甲方與業主契約終止，需調動乙方（按即原告）至其他單位
12 或案場從事相關工作時（符合勞基法第10-1條規定辦理），
13 乙方於接獲派令後應從其規定……」（見本院卷一第53
14 頁）。

15 3.原告主張被告派其去新北市中和區嚴重影響其工作權益等語
16 （見本院卷二第32頁），被告辯稱原指派原告於112年11月2
17 8日至112年12月30日在新北市土城區四季平安社區擔任保
18 全，因被告公司與該社區合約終止，因而調動原告至新北市
19 板橋區民生路1段正隆天第社區擔任保全，因原告表現不
20 佳，因此自113年1月11日起轉派至板橋區民生路1段正隆住
21 宅社區，仍因表現不佳遭管委會決議後反應被告公司，因此
22 於113年2月18日起改派板橋區民生路1段正隆麗池社區，惟
23 仍因表現不佳因此被告公司於113年2月28日通知原告自113
24 年3月1日起轉派新北市中和區福祥路保全，但原告並未去上
25 班，被告仍希望給予原告工作機會，因此於113年3月6日改
26 派原告回板橋區民生路1段正隆麗池社區等語（見本院卷一
27 第170頁、卷二第32頁），堪認原告同意被告將其調動至新
28 北市板橋區民生路1段社區，僅爭執被告調動原告至新北市
29 中和區一節，違反勞基法第10條之1規定，核先敘明。

30 4.次查，原告主張從其住家出發至新北市中和區，單趟路程騎
31 機車大約需要1小時20分鐘（見本院卷二第32頁），惟未舉

證以實其說，而被告辯稱自原告住所至新北市中和區僅7.3公里，騎乘機車約30分鐘等語，提出google導航查詢資料在卷為憑（見本院卷一第61頁），堪認原告調動地點適當，加以被告就原告之薪資並未改變，是被告調動原告至新北市中和區，已符合前開調動五原則。

(三)原告依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付10日預告工資1萬6,920元，無理由：

1.被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，應屬合法：

①按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約；雇主依前款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。復按，終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段亦分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判例要旨參照）。雇主或勞工所為之終止契約意思表示，均屬單方行使契約終止權所為之意思表示，於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人了解時；於非對話而為意思表示時，其意思表示，以通知到達相對人時，始發生終止契約之效力。

②查原告拒絕接受自113年3月1日起調動至新北市中和區而未上班，被告遂於113年3月6日調動原告至板橋區正隆麗池社區，有兩造通訊軟體對話紀錄、人事令附卷可稽（見本院卷一第63、177頁），並為兩造所不爭執，足見被告當時並無解雇原告之意思，準此原告主張被告調動工作地點至新北市中和區就是解雇原告云云（見本院卷一第140頁），自難憑信。

01 ③次查，被告辯稱原告最後工作日為113年2月29日（見本院卷
02 一第44頁），並提出正隆廣場社區113年2月執勤人員簽到
03 表、113年2月執勤排班出勤表、現場人員實際執勤時數計算
04 表為憑（見本院卷一第69頁、卷二第53至55頁），原告肯認
05 最後工作日以被告所述為準（見本院卷二第33頁），又被告
06 於113年3月6日調動原告至板橋區正隆麗池社區，詳如上
07 述，然原告亦未到任，被告因而於113年3月14日寄出免職
08 令，有掛號回執、被告公司113年3月13日獎懲令存卷可參
09 （見本院卷二第49至51頁），是被告以原告於113年3月8日
10 起無正當理由繼續曠工3日，依勞基法第12條第1項第6款規
11 定終止兩造間勞動契約，應屬有據。

12 2.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
13 期間，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。雇
14 主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間
15 之工資，勞動基準法第16條第1項第1款、第3項分別規定甚
16 明。查被告係以原告無正當理由曠職3日以上為由終止勞動
17 契約，詳如前述，揆諸上開規定，被告既非依勞基法第11條
18 或13條但書規定終止兩造間之勞動契約，即毋須給付預告期
19 間之工資，是原告請求被告給付10日預告工資，並無理由，
20 應予駁回。

21 (四)原告依勞基法第22條第2項規定，請求原告任職期間短少給
22 付之薪資1萬1,470元，無理由：

23 查原告雖主張兩造約定之每月薪資112年為4萬700元、113年
24 為4萬2,350元（見本院卷一第127頁），惟未舉證證明，又
25 原告主張被告短少給付工資1萬1,470元（見本院卷二第30至
26 31頁），惟未具體敘明其主張短少給付工資之期間、計算式
27 及證據方法（見本院卷二第31頁），加以被告辯稱兩造簽訂
28 系爭同意書第3條記載，兩造約定每月薪資為3萬8,000元，
29 實際薪資係以基本時薪乘以原告上班時數，原告前向勞檢處
30 申訴被告短少給付薪資、勞退，被告就112年11月至113年2
31 月份短少給付之薪資8,426元、112年11至12月短少提撥之勞

01 退948元、113年1至2月份短少提撥之勞退1,176元，共計1萬
02 550元部分，先後於113年3月29日、5月31日匯款1萬68元、4
03 82元予原告，因此被告公司已全數給付完畢，無積欠原告薪
04 資等語（見本院卷二第30至31頁），並提出系爭同意書、11
05 2年11至12月及113年1至2月薪資明細在卷為憑（見本院卷一
06 第53至60、91頁），核與原告提出之第一銀行存摺內頁薪資
07 入帳明細相符（見本院卷一第153至155頁）。揆諸首揭說
08 明，原告此部分主張，尚難採信為真。

09 六、綜上所述，原告依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付1
10 0日預告工資1萬6,920元、依勞基法第22條第2項規定，請求
11 被告給付短少給付薪資1萬1,470元，共計2萬8,390元，均為
12 無理由，應予駁回。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
14 經本院審酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此
15 敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日
18 民事第四庭 法 官 劉婉甄

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日
23 書記官 楊佩宣