

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第71號

原告 林逸秀

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 王韋仁

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年6月9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、原告起訴主張：其自民國（下同）114年1月1日起受雇於被告公司，擔任日月光社區之大夜班保全人員，月薪為新臺幣（下同）4萬1558元。被告公司於114年8月25日與原告討論職務調動事宜，並提議新巨蛋、民生捷座、北五處等三社區供原告選擇，惟僅新巨蛋社區薪資及休假條件與原職相同，然原職社區為200戶且僅於社區大廳駐守，新巨蛋社區則為1700戶並需兩小時輪流駐守該社區各點，工作負擔顯加重，且原告因身體疾病恐無法勝任，因而向被告表達不同意調任新地點之安排；詎料，被告公司於同年8月29日仍片面公告於9月1日起將原告調任新巨蛋社區，雖將薪資略升為4萬2000元，惟與增加之工作負擔不成比例，原告即於當日表示無法接任，要求被告資遣原告，並給付資遣費等，且於同年8月31日最後一日上班日繳回制服及磁扣，被告仍於9月1日通知原告當日未至新職上班而曠職，原告再於9月2日發函重申無法接受被告片面違法調職，並於隔日申請勞動調解，因被告未同意調解方案而不成立，被告違法調職，請求被告給付如附表所示，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告

01 應給付原告1萬9853元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
02 止，按年息百分之五計算之利息。被告應開立非自願離職證  
03 明書予原告。

04 二、被告則以：

05 (一)被告調職行為符合勞基法第10條之1之規定：

- 06 1. 基於經營必要性，被告因業務委任合約調整及人力配置需  
07 要，對原告進行職務調動，此為企業經營之常態。
- 08 2. 勞動條件並未有不利變更，原告原職薪資為4萬1558元，調  
09 任後升為4萬2000元；地點部分，新舊駐點均位於新北市板  
10 橋區，且新駐點至原告住家距離僅1.3公里，通勤時間約4分  
11 鐘，較舊駐點距離原告住家5.7公里，通勤時間17分鐘，顯  
12 更優渥；工作內容部分，新舊社區性質相同，保全勤務內容  
13 無實職變更，被告調職安排符合原告技術體力所能勝任，原  
14 告稱其身體有疾病云云，其並未舉證，尚難有理。
- 15 3. 綜上，被告實係合法調職，且均有合法通知原告，然原告無  
16 理由未至新案場報到，並連續曠職三天，被告依法終止兩造  
17 間勞動契約，亦屬合法。故原告請求被告給付資遣費及開立  
18 非自願離職證明書，於法無據。

19 (二)原告請求代墊訓練費及證照費6000元，亦無理由：

20 原告取得總幹事證照後屬原告個人所有，增加其未來職涯之  
21 競爭力及市場價值，並非僅能服務於被告；且被告未因原告  
22 此取得證後而受有實質利益，尚非不當得利；又被告處長僅  
23 係鼓勵原告進修並無承諾負擔費用一事。是以，原告此部分  
24 請求，亦無所據。

25 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
26 行。

27 三、兩造不爭執之事項（見115年6月9日筆錄，本院卷第517至51  
28 8頁）：

29 (一)原告於114年1月1日起受雇於被告，派駐於日月光社區大夜  
30 班保全員，月薪4萬1558元，大月休8日，小月休7日，並簽  
31 訂如被證1勞動契約（以下簡稱被證1契約，見本院卷第105-

01 132頁)。最後工作日為114年8月30日。

02 (二)被告於114年8月25日發布人事令將原告自114年9月1日起改  
03 派駐於新巨蛋社區(以下簡稱系爭調動，以下簡稱新社區)，  
04 調職薪資為4萬2000元，並以被證4line通知原告。有被證2  
05 及原證3人事令、被證4line對話可按(見本院卷第45、13  
06 3、139頁)。

07 (三)原告於114年9月2日以原證6存證信函通知被告調職不合法  
08 (見本院卷第133、139頁)。。

09 (四)原告自114年9月1日起至114年9月3日均未到班，被告於114  
10 年9月1日起至114年9月3日止陸續通知原告到班，而於114年  
11 9月4日依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，  
12 有被證5line對話、被證6存證信函可按(見本院卷第141-14  
13 7頁)。

14 (五)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出新北市  
15 政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第27頁)

16 (六)原證7line對話、原證8單據及證照為真正(見本院卷第69-75  
17 頁)。

18 四、本件爭點如下：

19 (一)系爭調動是否違反勞基法第10條之1之規定？

20 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  
21 下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及  
22 目的。但法律另有規定者，從其規定；二對勞工之工資及其  
23 他勞動條件，未作不利之變更；三調動後工作為勞工體能及  
24 技術可勝任；四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協  
25 助；五考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定  
26 有明文，此即明訂調動五原則，即雇主調動勞工工作除不得  
27 違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。  
28 又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原  
29 約定工作場所，如符合調動五原則，即難謂其調職非合法；  
30 易言之，該法立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原  
31 則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、

01 合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程  
02 度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程  
03 度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之  
04 程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第34  
05 號、110年度台上字第43號判決要旨參照）。

06 1. 就被告調職是否違反調職五原則而言：

07 (1) 就基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的而言：

08 被告因人力配置而調動，係基於企業經營上所必須，且無不  
09 當動機及目的之情形。

10 (2) 就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言：

11 被告抗辯被告調動前原社區之工作內容為門禁管理、訪客登  
12 記、一般巡邏、燈火管制、突發狀況處理、郵件包裹，調動  
13 後新社區工作內容為門禁管理、訪客登記、突發狀況處理、  
14 郵件包裹等情，為原告所不爭，原告工作工資及其他勞動條  
15 件並無重大變更，對原告之勞動條件並未產生不利益之變  
16 動。原告雖主張新社區工作內容依據本院卷425 頁原證16，  
17 因為變成要兩個小時輪哨一次，原社區之工作只要駐點大廳  
18 云云，然為被告所否認，並以原告主張為臆測，被告調職令  
19 就是大廳保全，不需要輪哨等語置辯，而原告並未就有利於  
20 己之事實舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。況增加  
21 2小時輪哨一次，原告之工作時間並未增加，難認對於勞動  
22 條件有何不利益變更可言，原告主張，亦不足取。

23 (3) 就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言：

24 承前所述，原告調動前後之工作工資及其他勞動條件，均為  
25 原告體能及技術上可勝任。

26 (4) 就調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助、考量勞工及  
27 其家庭生活或利益：

28 被告將原告調職前後，通勤交通時間往返縮短達40分鐘，為  
29 原告所自認（見本院卷第520頁、115年6月9日筆錄），準此。  
30 就考量勞工及其家庭之生活利益而言，原告調職前後，對原  
31 告而言，更有有利益於原告，原告復未舉證被告之調動，有

01 影響勞工及其家庭之生活利益，自難以認定被告之調動有何  
02 影響及勞工及其家庭生活利益。

03 4. 綜上所述，被告並未違反勞基法第10條之1之規定，調職合  
04 法。

05 5. 原告主張被告調職違反調職五原則為(一)未取得原告同意強制  
06 調職。(二)114年8月27日起至114年8月29日止，拒絕被告調  
07 職，要求被告公司資遣原告即證明原告拒絕調職。(三)原社區  
08 戶數為201戶，新社區為1574戶，工作量增加，頻繁輪調崗  
09 位如原證14、15、9，薪資增加幅度與勞務不成比例，(四)被  
10 告公司處長提議原告考取總幹事證照，事後卻以無缺額為  
11 由，違反誠信原則(引用原告115年5月15日民事爭點整理狀)  
12 云云，然查，被告則以系爭調職未違反調職五原則之理由為  
13 (一)因人力配置要求而調動(二)保全員之基本工作為門禁安全與  
14 安全維護，作流程並無二致，並無勞務增加7、8倍之情形(三)  
15 新社區均配置2名保全同時服務，僅負擔訪客登記與住戶服  
16 務之工作量，原社區須負責門禁管制、燈火管制、櫃台服  
17 務、執行各樓層巡邏、新社區工作量減少，且新社區為夜間  
18 保全，並未因社區規模而增加(四)新社區配置機電設備維修之  
19 工務副理，則建商之硬體設備與保全工作無關(引用被告115  
20 年5月15日民事爭點整理狀)等語置辯，經查：保全員之基本  
21 工作即為門禁管制、燈火管制、櫃台服務、突發狀況處理，  
22 原社區與新社區之工作內容大致相同，並無重大變更，原告  
23 雖主張兩個小時輪哨一次等情，並未舉證以實其說，自難為  
24 有利於原告之認定。原告是否同意調動，並非勞基法第10條  
25 之1之要件，從而，原告不同意調動，亦未違反勞基法第10  
26 條之1之規定，至為明確。

27 (二)本件勞動契約之法律上依據為何？

28 被告並未違反勞基法第10條之1之規定，調職合法，原告依  
29 勞基法第14條第1項第6款之規定，終止兩造間勞動契約，並  
30 無理由。

31 (三)如原告主張有理由，原告依據勞動法令及不當得利之規定，

01 請求被告給付如附表所示之金額，是否有理由？

02 被告並未違反勞基法第10條之1之規定，調職合法，原告依  
03 勞基法第14條第1項第6款之規定，終止兩造間勞動契約，並  
04 無理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費及開立非  
05 自願離職證明書，應屬無據。

06 (四)原告依據僱傭契約之規定，請求被告代墊訓練費用及證照費  
07 用6000元，是否有理由？

08 原告取得總幹事證照後，係增加其未來職涯之競爭力及市場  
09 價值，並非僅能服務於被告；被告未因原告此取得證後而受  
10 有實質利益，尚非不當得利，又被告僅鼓勵原告進修並無承  
11 諾負擔費用一事。是以，原告此部分請求，亦無所據。

12 五、綜上述，原告依勞動法令、僱傭契約之規定，請求被告應給  
13 付原告1萬9853元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，  
14 按年息百分之五計算之利息。被告應開立非自願離職證明書  
15 予原告，均無理由，應予駁回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
17 與判決結果無涉，爰不一一論述。

18 七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

19 中 華 民 國 115 年 6 月 23 日

20 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

21 以上正本係照原本作成。

22 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  
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 115 年 6 月 23 日

25 書 記 官 丁 柔 方

26 附表：

27

編號	請求項目	請求金額
1	資遣費	13853
2	代墊訓練及證照費用	6000

(續上頁)

01

3	非自願離職證明書	
---	----------	--