臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞簡字第35號

原　　告　藍浩哲

被　　告　東京都保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　奧田実

訴訟代理人　徐碩延

被　　告　大湖仙境社區管理委員會

000000000000000000

法定代理人　李浩維

上列當事人間請求請求給付工資等事件，本院於民國112年9月8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。

事實及理由要領

一、原告主張：

伊於民國112年2月4日經被告東京都保全股份有限公司(下稱東京都公司)錄用，並同年月5日於臺北市○○區○○街000號擔任「假日」哨保全乙職，隔日接獲社區總幹事游冠傑通知：因被告大湖仙境社區管理委員會(下稱社區管委會)要求派任年輕保全為由(違反就業服務法第5條年齡歧視)，要求伊回公司寫離職單。故請求：1.東京都公司應給付自同年月5日至4月11日共17日，每日2,000元之工資損害賠償，共計新臺幣(下同)3萬4,000元(違反勞資爭議處理法)。2.東京都公司就伊之勞工退休金應提撥上開金額之6%共計2,040元，至伊之勞工退休金個人專戶。3.社區管委會有七名委員，以每人賠償1,000元計，是以社區管委會應賠償伊7,000元。並聲明：1.被告應給付原告10萬6,040元。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、東京都公司答辯：

㈠原告於112年2月4日(星期六、補行上班日)至伊公司面試「部分工時」保全人員職缺，經當場錄取，並填寫「保全人員勞動契約書」，約定：自112年2月5日起，原告於假日至伊指派之案場提供保全服務，伊依原告實際出勤時數按每小時176元計薪，每月結算，試用期三個月。勞工保險投保薪資為2萬6,400元，並依該金額提撥6%勞工退休金，伊會事先通知原告下次假日應到班之案場及時段。

㈡伊於112年2月5日將原告派至大湖仙境社區擔任安管員，然因原告於工作時間與房仲人員發生爭執，原告憤而擅離崗位私自衝至房仲公司爭論不休，導致現場空哨許久，罔顧保全人員係為維護社區門禁安全之職責，社區管委會遂要求伊將原告調離該社區。

㈢就原告於112年2月5日之勤務缺失，伊考量原告並未造成案場實質重大損害，願再給原告改善機會，乃安全原告於同年月11、12日至其他案場擔任安管員。詎料，原告自同年月6日後即拒接伊電話，縱使留言，原告亦不理會。嗣伊於同年3月10日收到臺北市勞動局安排於同年4月11日之勞資爭議調解開會通知書(案由：請求恢復僱傭關係，勞資資議案件申請日期112年2月8日)。

㈣原告為「部分工時」勞工，伊依原告實際提供勞務之時數計薪並給付之，本件伊係要求原告「調職」至其他案場提供保全服務，並無要求原告離職，伊公司事業部門數次聯絡原告擬派工，原告均不接電話也不回電。原告自始至終僅於於112年2月5日至大湖仙境社區擔任一日保全人員，伊已依公司付薪流程於同年3月10日給付該日薪資，自無欠薪情事，而原告既未於112年年2月6日至4月11日提供勞務，亦無任何提供勞務之意思表示，且伊並無拒絕受領勞務，自無給付該等期間薪資之義務。伊既未積欠工資，亦無違反就業服務法第5條第1項年齡歧視禁止之規定，實無任何違反勞動契約或法令之情事，原告自不得依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約及請求非自願離職證明書。

㈢又伊依保全業法第10條規定，將原告資料送請臺北市政府警察局進行安調查核，及於司法院網站上查詢，始發現原告曾有多起勞資爭議案件，顯然違反兩造保全人員勞動契約書第4條第2項規定，足認原告慣以進行勞資爭議獲取利益，其雇主動輒得咎，尤其原告僅上班一天即失聯，竟訴請逾10萬元之款項，並坐享伊為原告投保之勞工保險及提撥之6%勞工退休金，原告所為實屬惡意、欠缺誠信，更有權利濫用之嫌。

三、社區管委會經合法通知未到庭答辯，亦未提出書狀為陳述。

四、本院之判斷：

㈠原告係於112年2月4日受僱於東京都公司，雙方並簽訂勞動契約書等情，且原告亦經東京都公司指派於同年月5日至大湖仙境社區擔任保全員等情，堪認屬實。

㈡原告主張於112年2月6日接獲社區總幹事游冠傑通知，因社區管委會要求派任年輕保全為由，要求伊回公司寫離職單等情，固提出訴外人游冠傑與原告於通訊軟體line之內容(見本院卷第18頁)為據。惟依該通訊軟體line之內容為「您好：公司認為您不適任部分工時人員，請您撥空至部門寫離職單，謝謝您！」，惟上開內容並無原告所稱之「因社區管委會要求派任年輕保全為由」等事由，且游冠傑應僅為東京都公司派駐大湖仙境社區執行社區管委會交辦事務之人，並無代表東京都公司要求原告離職之權限，而東京都公司是否欲以上開情由要求原告離職，而有違反就業服務法等情，原告並未提出其他相關之事證證明，原告所主張此部分之事實，尚難據以採信。

㈢再者，東京都公司於112年2月4日與原告簽訂勞動契約書後，隨即於翌日以2萬6,400元為原告投保勞工保險，並依法提撥勞工退休金，此有東京都公司於112年4月17日所列印之被保險人投保資料明細(見本院卷第46頁)。足認至112年4月17日，原告仍為東京都公司之員工，且投保勞工保險。惟依雙方所簽訂勞動契約書所約定事項第1項，原告須接受東京都公司監督、指揮、派遣，擔任東京都公司指定之工作，不

得異議。而原告亦自承於112年2月4日至大湖仙境社區執行社區擔任假日保全之工作一日後，隔日接獲總幹事游冠傑之上開通知後，即未再與東京都公司聯絡，且未接東京都公司人員打來的電話等情。而東京都公司則稱其於以電話或存證信函通知原告接受派工，亦有存證信函可證(見本院卷第72頁)。綜上事證，足認原告確於112年2月5日後即自行斷絕與東京都公司方面之連繫，更未至東京都公司向相關人事部門詢問總幹事通知到公司寫離職單之事由，且已拒絕再接受東京都公司之指派工作等情，應堪認定。是以，原告僅於112年2月4日接受東京都公司指派至大湖仙境社區執行社區擔任假日保全之工作一日，東京都公司亦依雙方成立契約給付該日之薪資，及依法提撥勞工退休金，此有員工所得明細可參(見本院卷第52頁)，員工上開對東京都公司所為之請求，即無所據。

㈣至原告以社區管委會要求年輕保全，致東京都公司要求原告離職為由，係違反就業服務法第5條規定，而對社區管委會求償等情。惟參以就業服務法第5條係規定雇主不得對求職人或所僱用員工，不得予以歧視之相關規定，縱使社區管委會曾有上開之要求，其要求之對象應係東京都公司，而社區管委會並非原告之雇主，原告此部分之請求，顯無理由。

五、綜上所述，原告主張依僱傭關係、就業服務法第5條等規定，請求東京都公司、社區管委會給付10萬6,040元，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　19　　日

勞動法庭　法　官　徐文瑞

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　19　　日

書記官　許秋莉