

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第127號

原告 蔡捷庭
被告 誼光保全股份有限公司

法定代理人 林伯峰

訴訟代理人 林子安

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年1月16日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、本件原告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，
核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，
由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

（一）原告自民國111年11月20日起受僱於被告，擔任保全員，
約定工作地點於臺南市仁德區訴外人恆耀工業公司（下稱
恆耀公司），每月工資新臺幣（下同）35,000元。被告於
112年9月27日未經原告同意即任意調動原告之工作地點至
訴外人奇美醫療財團法人奇美醫院（下稱奇美醫院）擔任
保全工作，無故將原告調離原派駐單位，因而增加原告之
上班路程，原告乃發送簡訊向被告主管表示其為違法調
動，並於112年10月16日至臺南市政府勞工局（下稱臺南
勞工局）勞資爭議調解時，向被告表示終止勞動契約，並
要求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，惟被告不
同意，復於調解後發送存證信函予原告，以原告曠職3日
為由終止勞動契約。

（二）原告依勞工退休金條例第21條第2項、勞動基準法（下稱

勞基法)第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付項目及金額如下：

1、資遣費15,896元：

被告擅自調動原告之工作地點，除未經原告同意外，被告之調動亦非基於經營上必須，未考量調動原告工作地點後，原告上下班車程增加將近半小時，且被告並未給予適當之協助，違反勞基法第10條之1規定，損害原告之權益，原告於112年10月16日以被告違反勞動契約或勞工法令為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約。原告自111年11月20日起至112年10月16日止受僱於被告，年資為10月27日，每月工資35,000元，依此計算，被告應給付原告資遣費15,896元【計算式： $35,000 \text{ 元} \times 1/2 \times [(10 + 27/30) \div 12] = 15,896 \text{ 元}$ ，元以下4捨5入】。

2、開立非自願離職服務證明書：

原告既以勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，爰依勞基法第19條、就業服務法第11條第3項規定，請求被告應開立非自願離職證明書予原告等語。

(三) 聲明：

1、被告應給付原告15,896元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2、被告應開立非自願離職服務證明書予原告。

三、被告則抗辯：

(一) 原告自111年11月24日起至112年10月1日止受僱於被告擔任駐衛保全員，派駐於恆耀公司服務，主要職責係管制車輛。恆耀公司於000年0月間反映原告常有未引導車輛、未登錄貨車條碼進出，致延誤後續作業、未維護車輛進出安全、未能維護哨所環境整潔等未盡職責事宜，而認原告不適任，要求被告調離原告，被告主管至恆耀公司現場輔導，多次詢問原告，原告臥坐於座位，不發一言、置之不

01 理，其他2位保全員亦證述原告確實有怠忽職責，此外原
02 告亦有穿著私人外套、未配戴領帶、腰帶、肩章等違反服
03 儀規定之情，被告再三勸導仍無效果，不得不調動原告至
04 奇美醫院，以便被告派駐於奇美醫院之派駐主任、組長等
05 幹部就近監督，此為懲戒性調動，且無其他替代手段可資
06 採取，依臺灣高等法院92年度勞上易字第45號民事判決意
07 旨，懲戒性調動性質特殊，與一般調動應區別處理，不受
08 調動5原則之拘束。惟原告仍拒絕調動，亦無提出勞務，
09 因而受曠職解僱。

10 (二) 駐衛保全員之職務內容，本即有配合勤務變更工作地點、
11 工作時間之需要，保全服務須24小時無間斷提供，若有保
12 全員因疾病或突發狀況請假，則必然有臨時調動其他保全
13 員支援之須要，且企業於現今社會為永續經營之需要，雇
14 主有調職命令權，為臺灣高等法院91年度勞上字第47號民
15 事判決所肯認。又原告到職時簽立之受僱同意書第5條即
16 約定原告同意接受公司視業務需要所指派之工作（包括工
17 作地點、工作輪調…），明示接受在職期間之調動，並無
18 所謂約定限於某一地點工作之情事，被告之工作規則第16
19 條，亦明定被告有調職命令權。

20 (三) 自原告住處通勤至奇美醫院，依GOOGLE地圖觀之，沿省道
21 騎乘機車約6.8公里，須時19分鐘，交通順暢時為13分
22 鐘，應為社會通念所能忍受之合理範圍，原告原工作地點
23 雖較原告住處較近，惟此利益乃原告個人求職考量，原告
24 以此主張被告調動工作地點至奇美醫院，將侵害其家庭生
25 活利益，實有違社會通念。

26 (四) 被告調動原告既屬合法，原告依勞基法第14條規定終止兩
27 造間勞動契約，即無理由，亦不得請求資遣費及開立非自
28 願離職證明書等語。

29 (五) 聲明：如主文第1項所示。

30 四、本院得心證之理由：

31 原告主張被告違法調動其上班地點，致原告通勤路程增加近

01 半小時，且未給予適當之協助，違反勞基法第10條之1規
02 定，侵害原告之權益，而依勞基法第14條第1項第6款規定，
03 不經預告終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費、
04 開立非自願離職服務證明書等情，惟為被告所否認，並以前
05 詞置辯。經查：

06 (一) 原告自111年11月24日起受僱於被告，擔任保全員，每月
07 工資35,000元，被告原派遣原告工作之地點為恆耀公司之
08 事實，有被告提出之員工受僱同意書、員工到職傳知單各
09 1件、原告薪資明細表12件在卷可查（見本院卷第81頁、
10 第153頁至第159頁），核與原告之主張大部分相符，堪信
11 原告此部分之主張為真實。至原告主張其係自111年11月2
12 0日起即受僱於被告云云，則與上開證據及原告提出社團
13 法人臺南市勞資權益推廣教育協會調解紀錄（下稱臺南勞
14 工局調解紀錄）上記載原告主張其於111年11月24日到職
15 乙節（見本院卷第25頁）不符，且未據原告提出證據以實
16 其說，自無可採。

17 (二) 又查原告於111年11月23日簽立之員工受僱同意書（下稱
18 系爭受僱同意書）規定：「立同意書人（以下簡稱本人，
19 即原告，下同），承誼光保全股份有限公司（以下簡稱公
20 司，即被告，下同）錄用，在職（含試用）期間同意遵守
21 下列事項：一、遵守公司所有章則、辦法、作業規範及通
22 告等規定，並服從上級主管有關職務及業務之指揮及管
23 理。……五、同意接受公司視業務需要所指派之工作（包
24 括國內外工作地點、工作輪調、轉任、借調、派駐、事業
25 群或關係企業間調動、支援等），並依公司規定配合辦
26 理」等語；又被告之工作規則第16條規定：「本公司（即
27 被告，下同）為配合業務需要，增進員工工作歷練，厚植
28 業務基礎，得依下列調動原則之下，定期或不定期實施職
29 務或工作輪調。一、基於本公司經營上所必需。二、符合
30 勞動契約之規定。三、對員工工資及其他勞動條件未做不
31 利之變更。四、調動後工作之性質考量員工體能、技術所

01 能勝任。五、調動工作地點如過遠，給予必要之協助。
02 六、考量勞工及其家庭之生活利益。本公司調動員工若未
03 違反前項規定，員工不得拒絕。」等語，有被告提出之員
04 工受僱同意書、工作規則各1件在卷可稽（見本院卷第81
05 頁、第83頁至第112頁），原告既簽立系爭受僱同意書，
06 則系爭受僱同意書及工作規則所有內容，均屬兩造勞動契
07 約之一部分，原告自應受其拘束，被告即得視其業務需要
08 調派原告至恆耀公司以外之處所擔任保全員之工作。

09 （三）再查原告於恆耀公司服勤期間，被告營運處於112年9月8
10 日接到恆耀公司課長林俊曄客訴電話告知：「值勤保全員
11 蔡捷庭（即原告）在大貨車出車時，未依規定掃條碼，導
12 致貨車抵達碼頭時作業困難，分配的環境區域也不打掃
13 （值勤哨所周圍），大貨車出車時不配合協助指揮交通」
14 等缺失，被告於同年月12日、15日至恆耀公司哨所視查，
15 另2名保全員劉新泰、宓治良也告知原告不做事、不配
16 合，被告之督導於同年月15日電話通知原告，值勤時需整
17 理環境，配合業主大貨車出貨時協助指揮並掃條碼，業主
18 與被告幹部均會去檢查。被告之督導又於同年月20日拜訪
19 恆耀公司之林俊曄課長，告知3名保全員有在整理環境，
20 希望再給他們一次機會，林俊曄課長表明另外2名有在配
21 合，除了原告依然不配合，甚至高達1天15筆出貨未掃條
22 碼，希望可以調動原告，被告之督導於同年月27日至恆耀
23 公司發現值勤中之原告穿自己的便服外套，肩章、腰帶、
24 領帶均無，坐在椅子不願起身，員工報告書不願意寫，詢
25 問為何不配合業主執行保全工作，原告均無言以對。被告
26 因而決定將原告調至奇美醫院，希望原告可以重新開始。
27 被告之督導乃於同年月28日至恆耀公司將奇美醫院班表及
28 調派書交付原告，通知原告自同年10月1日起調派至奇美
29 醫院擔任保全員，但原告未前往任職，且不願接受工作地
30 點變更，乃於同年9月28日向臺南勞工局申請勞資爭議調
31 解，被告分別於同年10月2日至4日以簡訊通知原告各曠職

01 1日（即共曠職3日），原告則簡訊回覆被告不同意原告之
02 職務調動，其並非無故曠職。兩造於同年10月16日在臺南
03 勞工局之勞資爭議調解過程中，原告主張其於112年10月1
04 日離職，並要求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書
05 等情，有原告提出之原告與被告主管之簡訊紀錄截圖2
06 張、臺南勞工局調解紀錄1件，及被告提出之員工受僱同
07 意書、缺失改善處置表、原告服勤照片、員工到職傳知單
08 各1件、原告薪資明細表12件在卷可憑（見本院卷第21頁
09 至第26頁、第81頁、第145頁至第147頁、第153頁至第159
10 頁），可知原告在恆耀公司值勤時，確有未引導車輛、未
11 登錄貨車條碼進出，致延誤後續作業、未能維護哨所環境
12 整潔、違反被告服儀規定等未盡職責事宜，且經恆耀公司
13 客訴、被告勸導後仍未改善，恆耀公司並要求調離原告，
14 被告始將原告調動至奇美醫院繼續擔任保全員，被告此部
15 分之抗辯，應屬可採。堪認被告調動原告至奇美醫院係視
16 其業務需要而有正當理由，並無不當之動機，且係保全原
17 告可以繼續在被告任職之處置，核屬經營上所必需，符合
18 系爭受僱同意書第1條、第5條及工作規則第16條之規定，
19 並無違反兩造間之勞動契約或違法、不當，則原告自112
20 年10月1日起至同年月3日止，未依被告指派前往奇美醫院
21 擔任保全員，自屬曠職3日。原告主張被告未經其同意，
22 任意調動原告至奇美醫院，乃屬違法調動，構成勞基法第
23 16條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
24 損害勞工權益之虞者云云，要屬無據。

25 （四）原告又主張由其住家至新工作地點奇美醫院，車程增加將
26 近半小時，工作地點過遠，且被告未給予必要協助，違反
27 勞基法第10條之1規定，侵害原告之權益云云。惟查自原
28 告之住家前往奇美醫院，路程約6.8公里，騎乘機車需時1
29 9分鐘，交通順暢時需13分鐘乙節，有被告提出之GOOGLE
30 MAP地圖1件在卷足憑（見本院卷第113頁），原告亦主張
31 其車程增加將近半小時，依一般社會通念，上、下班通勤

01 時間在30分鐘至1小時內均屬合理，則被告調動原告至奇
02 美醫院任職之通勤路程距離與所耗交通時間，尚難認屬調
03 動工作地點過遠，並無違反勞基法第10條之1規定及侵害
04 原告之權益，原告上開主張，仍無可採。原告主張被告調
05 動原告至奇美醫院，違反勞基法第10條之1規定，構成勞
06 基法第16條第1項第6款規定之情事云云，亦屬無據。

07 (五) 被告調動原告至奇美醫院任職，既未違反兩造之勞動契約
08 或勞工法令，則原告主張其已於112年10月16日以被告違
09 反勞動契約或勞工法令為由，依勞基法第14條第1項第6款
10 規定，不經預告通知被告終止兩造間勞動契約，自屬無
11 據，難認原告已合法終止兩造之勞動契約。則原告依勞工
12 退休金條例第21條第2項、勞基法第19條、就業保險法第1
13 1條第3項規定，請求被告給付資遣費15,896元及開立非自
14 願離職服務證明書，均屬無據。被告抗辯原告不得請求被
15 告給付資遣費及開立非自願離職證明書乙節，則屬可採。

16 (六) 況按提起民事訴訟，依民事訴訟法第77條之13或第77條之
17 14規定徵收裁判費，此為起訴必須具備之程式。原告之
18 訴，起訴不合程式或不備其他要件，依其情形可以補正，
19 經審判長定期間命其補正而不補正者，法院應以裁定駁回
20 之，亦為民事訴訟法第249條第1項第6款所明定。經查原
21 告聲明請求被告應開立非自願離職服務證明書部分，並未
22 繳納裁判費，經本院於112年12月22日函命原告於文到5日
23 內補繳裁判費3,000元，逾期則駁回訴訟，該函已於同年
24 月27日送達原告，有本院送達證書1件在卷可查（見本院
25 卷第43頁），然原告迄至113年1月18日止均未繳納，其起
26 訴顯然欠缺法定要件，且迄今未補正，應予駁回。

27 五、綜上所述，被告調動原告至奇美醫院擔任保全員，並未違反
28 兩造間之勞動契約，亦與勞動法令無違，自無勞基法第14條
29 第1項第6款規定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
30 勞工權益之虞」之情事，原告主張其得依勞基法第14條第1
31 項第6款規定終止兩造之勞動契約，並請求被告給付資遣費1

01 5,896元及開立非自願離職服務證明書，均屬無據。被告之
02 抗辯，則屬可採。又原告之起訴因未繳納全部裁判費，亦屬
03 不合法。從而原告依勞工退休金條例第21條第2項、勞基法
04 第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣
05 費15,896元及開立非自願離職證明服務證明書，為無理由，
06 應予駁回。

07 六、按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。法院為終局判決時，應
08 依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條、第87條第1
09 項分別定有明文。又按依第1項及其他裁判確定之訴訟費用
10 額，應於裁判確定之翌日起，加給按法定利率計算之利息，
11 為112年11月29日修正公布之民事訴訟法（下稱修正後民事
12 訴訟法）第91條第3項所明定。本院為確定訴訟費用額之裁
13 判時，雖應適用修正後民事訴訟法第91條第3項之規定。惟
14 揆諸修正後民事訴訟法第91條第3項之立法理由，乃立法者
15 認為除民事訴訟法第91條第1項所規定之情形外，其他關於
16 確定訴訟費用額之裁判（例如：第114條第1項、第249條之1
17 第3項、第436條之19第1項），亦宜命加給利息，以促使當
18 事人早日自動償付其應賠償對造之訴訟費用，並將利息起算
19 日一致規定自裁判確定之翌日起算。在訴訟費用由原告預
20 納，而法院審理之結果，認為訴訟費用應由原告負擔之情
21 形，因原告並無應賠償被告之訴訟費用，自無命原告加給利
22 息，促使原告早日自動償付其應賠償被告之訴訟費用之必
23 要，立法者依上開規定之內在目的及規範計劃，本應立法排
24 除修正後民事訴訟法第91條第3項規定於前述情形之適用，
25 卻漏未規定，致有法律漏洞，本院認為基於本質上不同之事
26 物應為不同處理之平等原則，自應就上開規定為目的性限
27 縮，認為在前述情形，並無修正後民事訴訟法第91條第3項
28 規定之適用，始符合該條項規定之規範意旨。經查本件訴訟
29 費用為第一審裁判費1,000元（暫免徵收部分仍應列入訴訟
30 費用），應由敗訴之原告負擔，並無原告應負擔賠償被告所
31 支出訴訟費用之情形，揆之前揭說明，無須依修正後民事訴

01 訟法第91條第3項規定，命原告就應負擔之訴訟費用1,000
02 元，自本件判決確定之翌日起至清償日止，加給按法定利率
03 計算之利息，爰依職權確定如主文第2項所示。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
05 決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

06 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，且不合法，依民事訴訟
07 法第385條第1項前段、第249條第1項第6款、第78條、第87
08 條第1項，判決如主文。

09 中 華 民 國 113 年 2 月 20 日
10 勞動法庭 法 官 林雯娟

11 上列正本證明與原本無異。

12 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
13 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
14 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
15 者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 2 月 20 日
17 書記官 朱烈稽