臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第78號

原　　告　鄭書帆

000000000000000000

被　　告　悅鶴公寓大廈管理維護股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張庭禎

訴訟代理人　馮玄杰

　　李英正

上列當事人間給付工資事件，本院於民國109年9月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣23,330元，及自民國109年7月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新台幣2,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣23,330元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠被告於民國109年3月25日告知原告因對於所擔任之工作不能勝任為由，將原告調往基隆或汐止之工作地點，並調薪為每月新台幣（下同）23,800元，經原告考量需要額外支出交通及時間成本，遂拒絕被告之調職，然竟於109年3月27日遭被告無預警終止勞動契約。

㈡被告未依勞動基準法第16條第1項第1款規定於10日前預告，為此請求被告給付預告工資8,333元、資遣費8,333元、國定假日特休之薪資6,664元（共計23,330元）。

㈢並聲明：被告應給付原告23,330元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告於108年8月1日起任職被告公司，擔任清潔員一職，約定月薪為25,000元。被告於109年3月25日口頭向原告表示，因業主英國莊園社區管理委員會以原告派駐社區服務表現不佳要更換人員為由，被告乃提供原告選擇調職至汐止或基隆案場服務，並請原告於109年3月26日至新案場報到及工作，原告口頭向被告表示「不去(案場上班)」，復自109年3月26日起未至調派之新案場完成報到及工作，亦未至原案場提供勞務。

㈡本件原告因被告派駐於英國莊園社區為清潔服務，經諸多住戶及業主即英國莊園社區管理委員會反映其工作表現不佳，要求被告更換該員(即原告)，被告當應就此事妥為處理並回報管委會，被告若不即時處理，有遭業主追究違約、不予續約甚而終止契約等不利之虞，被告乃依據兩造間聘僱合約書第三點「5、僱用人得因服務駐點契約之變更、異動或因受僱人服務處所業主之要求，調離或調整受僱人之服務地點，受僱人同意接受調動不得拒絕。」及原告簽立之約聘人員派駐執勤協議書規章第(四)「因勤務需要或客戶要求撤換(不適任)，調職或調離其他案場，須無異議接受。」等規定，是被告提供原告選擇調職至汐止或基隆案場服務，乃係基於企業經營所必須，難認有何不當動機及目的，且原告調動前後均為清潔人員，調職後之工作內容、待遇等勞動條件與調職前大致相同，並未對原告之工資及其他勞動條件作不利之變更，其體能及技術並無因變動而不可勝任之情形，調動前後工作場所位置與原告住家距離騎乘機車所費時間相當，依一般社會通念，尚無所謂調動工作地點過遠之情形，應無使原告因而蒙受生活上之不利益。綜合上情，被告提供原告選擇調職至汐止或基隆案場服務，乃是基於企業經營所需要，且未違反調動五原則，系爭調職應屬適法。

㈢原告自109年3月26日起未至調派之新案場完成報到及工作，亦未至原案場工作，應認被告有同意原告自願離職之意思，是以兩造間合意於109年3月26日終止僱傭契約。而兩造間僱

僱契約既於109年3月26日合意終止後，原告請求被告給付資遣費等工資23,330元，即屬無據。

㈣並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出新北市政府函、新北市政府勞資爭議調解紀錄、LINE對話紀錄等文件為證（卷第13-17、67頁），被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出聘僱合約書、約聘人員派駐執勤協議書規章等文件為證（卷第46-47頁），是本件所應審究者為：被告調動原告職務是否合法？兩造間僱傭契約何時終止？原告請求被告給付預告工資8,333元、資遣費8,333元、國定假日特休之薪資6,664元（共計23,330元）及法定遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

㈡按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞動基準法第10條之1定有明文。因此雇主基於企業經營所必要，非不得調動或調整員工工作，然判斷調動有無違法，自應就上述原則為綜合之考量。查本件原告主張：被告將原告調往基隆或汐止之工作地點，經原告考量需要額外支出交通及時間成本，遂拒絕被告之調職等語，而被告則抗辯：原告係派駐於新北市瑞芳區之英國莊園社區服勞務，經社區住戶及業主即英國莊園社區管理委員會反映原告工作表現不佳，要求被告更換原告，而被告依據兩造間聘僱合約書第三點「5、僱用人得因服務駐點契約之變更、異動或因受僱人服務處所業主之要求，調離或調整受僱人之服務地點，受僱人同意接受調動不得拒絕。」及兩造間簽立之約聘人員派駐執勤協議書規章第(四)「因勤務需要或客戶要求撤換(不適任)，調職或調離其

他案場，須無異議接受。」等規定，將原告調離英國莊園社區，並提出汐止或基隆等案場供原告選擇等語，而被告乃經營公寓大廈之管理維護服務，與英國莊園社區簽訂合約，必須服膺社區管理委員會之指示，而被告若不即時處理管理委員會之要求，有遭業主追究違約、不予續約甚而終止契約等不利之虞，且被告已另提供汐止或基隆等案場供原告選擇，因此足認被告將原告調職乃基於企業經營所必須，難認有何不當動機及目的，況被告公司提供予原告選擇之汐止或基隆等案場，均位於新北市，而與原告住所地「新北市瑞芳區」距離並非過遠，調職後之工作仍為清潔人員，調職後之工作內容、待遇等勞動條件與調職前大致相同，並未對原告之工資及其他勞動條件作不利之變更，其體能及技術並無因變動而不可勝任之情形，調動前後工作場所位置與原告住家距離騎乘機車所費時間相當，依一般社會通念，尚無所謂調動工作地點過遠之情形，應無使原告因而蒙受生活上之不利益，因此被告所為調職即為合法，是故原告主張：被告將原告調職不合法，原告拒絕被告之調職，即非有據。

㈢其次，本件被告所為調職命令乃為合法，原告即應至調職後之工作地提供勞務，然原告自109年3月26日起拒絕調職且未到職服勞務，則屬已違反兩造間之勞動契約，而依照勞動基準法第12條第1項第6款之規定，於其曠工情節符合規定時，得不經預告終止兩造間之僱傭契約，而本件依上開規定，應自109年3月29日時起始得終止僱傭契約，但是，本件被告卻早於109年3月26日即將原告之勞健保退保，並終止兩造間僱傭契約，是被告所為終止合約即非合法；又曠工乃未依照僱傭契約之內容提供勞務之類型，是並非可認為要自願離職之意思，故並無從因為勞工有曠工行為，即可認為其要終止僱傭契約，甚為明確，此亦可由勞動基準法第12條第1項第6款所為曠工日數之要件限制可見一斑，否則如認為一有曠工行為即可論其有終止僱傭契約之意思，無異以此架空上揭規定，應可確定，是被告主張：原告自109年3月26日起未至調

派之新案場完成報到及工作，亦未至原案場工作，應認被告有同意原告自願離職之意思等語，不足採據，是原告主張：被告違法解雇，即為有據。

㈣次按依第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞動基準法第18條第1款定有明文，是故依反面解釋，倘若僱傭關係之雙方非依第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工即得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，而本件並非原告自請離職，且並無從合法依勞動基準法第12條第1項第6款終止兩造間僱傭契約並非合法，已如前述，則原告請求被告給付預告期間工資及資遣費，即非無據，以下就原告請求逐項審酌如下：

⑴預告工資8,333元部分：原告主張每月薪資為25,000元，並自108年8月1日起任職被告公司，迄至被告於109年3月26日違法終止僱傭契約時止，尚未滿一年，則原告依據勞動基準法第16條第1項第1款及第4項規定，請求被告給付10日預告工資8,333元（計算式：25,000/30*10≒8,333，元以下四捨五入），即為有據。

⑵資遣費8,333元：原告主張被告應給付資遣費8,333元之部分，被告就計算表示並無爭執，僅就原告不符合資遣之部分為爭執，然被告前揭主張非屬有理，已如前述，因此被告即應依勞動基準法第17條規定給付資遣費，是故原告請求被告給付資遣費8,333元，為有理由，應予准許。

⑶國定假日特休之薪資6,664元：又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。勞動基準法第38條第4項前段第39條前段定有明文，而兩造對於原告尚有假日上班4天、選舉日1天、特休3天等應由雇主發給工資之日數不為爭執，有言詞辯論筆錄在卷可憑（見109年9月22日言詞辯論筆錄），因此原告請求被告給付6,664元之工資（計算式：25,000/30*8），亦非無由。

㈤末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。本件原告請求被告給付預告工資8,333元、資遣費8,333元及未休假工資6,664元等，為有理由，已如前述，而本件起訴狀繕本係於109年7月20日合法送達於被告設籍地址，有本院送達證書附卷可憑（卷第31頁），則原告請求自起訴狀繕本送達翌日（即109年7月21日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

四、綜上所述，被告於109年3月26日依據依據勞動基準法第12條第1項第6款終止兩造間僱傭契約，為不合法，則原告請求被告給付預告工資8,333元、資遣費8,333元及未休假工資6,664元（合計23,330元），及自109年7月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限

制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項、民事訴訟法第436條之20規定依職權宣告假執行，並依同法第436條之23準用民事訴訟法第436條、第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。

七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第44條第1、2項等規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　7　　日

書記官　曾東紅