臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第90號

原　　告　陳禾發

被　　告　良福保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭永宗

訴訟代理人　楊智鈞

　　李亞文

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年11月2日起受僱於被告，擔任保全人員，每月工資新臺幣(下同)37,000元，工作地點原在康和摘星社區，被告竟自109年9月5日起擅自調動為康和摘星社區、陽明松境社區及登峰造極社區，與原告應徵之工作內容不符，原告不同意調動，且因被告於同年8月31日所提康和摘星同年9月份現場人員預排班表(下稱康和摘星9月份班表)未預排原告出勤，同年9月5日上午所提原告同年9月份現場人員預排表(下稱原告9月份班表)則預排原告於當月6日至8日每日在兩個社區出勤，有排班不實情形，故原告毋須出勤；被告雖以原告有「無正當理由繼續曠工3日」情形為由，於9月8日發函向原告表示終止僱傭契約，惟原告無此情形，被告不得據以終止契約，應發給原告資遣費111,000元及工作滿2年之未休特別休假5日工資6,000元，合計117,000元等情。聲明請求命被告給付原告117,000元，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：原告於109年5月以前工資每月34,000元，其後每月

36,000元；依兩造所訂勞動契約書第2條及第3條約定，被告因營運或業務需要而須變動原告工作項目或調動工作地點時，原告應予配合；被告因業務需要，於109年9月初將原告工作地點由康和摘星社區調動至陽明松境社區，並排定9月5日及6日在康和摘星社區、7日在陽明松境社區、8日在登峰造極社區，原告因認被告調動不合法而不願出勤，自9月5日起未到排定之任一社區工作，無正當理由繼續曠工3日以上，被告乃依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於9月8日發函向原告表示終止僱傭契約，毋須發給資遣費；另原告於109年9月8日尚未工作滿兩年，被告毋須給予勞動基準法第38條第1項第3款所定特別休假，原告不得請求被告發給工作滿兩年之未休特別休假工資等語。聲明駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張：原告自107年11月2日受僱於被告，擔任保全人員，工作地點原在康和摘星社區，109年9月5日起經被告調動為康和摘星社區、陽明松境社區及登峰造極社區後，未再出勤，被告以原告有「無正當理由繼續曠工3日」情形為由，於同年9月8日發函向原告表示終止僱傭契約等情，被告不爭執，堪信屬實。

惟原告主張：被告不得以原告無正當理由繼續曠工3日為由終止契約，應發給原告資遣費111,000元及工作滿2年之未休特別休假5日工資6,000元等語，被告否認之，爰依兩造爭執要點分述如次。

㈠被告以原告有「無正當理由繼續曠工3日」情形為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於109年9月8日發函向原告表示終止僱傭契約，並非無據：

原告雖以其工作地點原在康和摘星社區，被告自109年9月5日起擅自調動為康和摘星社區、陽明松境社區及登峰造極社區，與原告應徵之工作內容不符，原告不同意調動，且因被告於同年8月31日所提康和摘星9月份班表未預排原告出勤，

同年9月5日上午所提原告9月份班表則預排原告於當月6日至8日每日在兩個社區出勤，有排班不實情形，故原告毋須出勤為由，主張被告不得以原告無正當理由繼續曠工3日為由終止契約，然查：

1.被告辯稱：依兩造所訂勞動契約書第2條及第3條約定，被告因營運或業務需要而須變動原告工作項目或調動工作地點時，原告應予配合等語，業據提出勞動契約書為證(見卷第87頁之被證3)，原告亦不爭執(見卷第184頁)，故被告以業務需要為由，自109年9月5日起，將原告工作地點由康和摘星社區，調動為康和摘星社區、陽明松境社區及登峰造極社區，難認違反上開約定，且原告未主張此調動如何不符合勞動基準法第10條之1所定原則而有濫用權利情形(參見立法理由)，尚難以不同意調動為由，拒絕在調動後之工作地點出勤。

2.另原告雖主張：被告於109年9月5日上午所提原告9月份班表，預排原告於當月6日至8日每日在兩個社區出勤，有排班不實情形，故原告毋須出勤等語，惟被告辯稱：原告9月份班表排定9月5日及6日在康和摘星社區、7日在陽明松境社區、8日在登峰造極社區，並無每日排定兩個社區情形，原告應是誤認班表上「見習」兩字左右側空間亦是排班等語，核與原告所提該班表內容相符(見卷第67頁及附圖)，所辯並非無據，原告之主張難認可採，且原告既然對於班表內容有疑，理應釐清，卻未曾向被告確認工作地點或前往排定之任何一社區出勤，即逕自缺勤，亦難認有何正當理由。

3.綜上，原告於109年9月5日至8日拒絕出勤，難認有正當理由，被告以原告有「無正當理由繼續曠工3日」情形為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於同年9月8日發函向原告表示終止僱傭契約，並非無據，兩造間之僱傭關係因此消滅。

㈡兩造間之僱傭契約既經被告依勞動基準法第12條第1項第6款

規定終止，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告毋須發給原告資遣費，原告請求被告發給資遣費111,000元，為無理由。又兩造間之僱傭關係既因被告於109年9月8日發函終止契約後消滅，則自107年11月2日原告受僱日起算，原告於契約終止時尚未工作滿兩年，自難依勞動基準法第38條第1項第3款規定請求被告給予工作滿2年之特別休假，從而其請求被告發給工作滿2年之未休特別休假5日工資6,000元，亦無理由。

四、綜上所述，原告以被告於109年9月8日終止僱傭契約不合法為由，請求命被告給付原告資遣費111,000元及工作滿2年之未休特別休假5日工資6,000元，合計117,000元，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　111　　年　　1　　月　　7　　日

書記官　張婕妤