

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第180號

原告 左鳳元

訴訟代理人 彭韻婷律師（法扶律師）

被告 中菱保全股份有限公司

法定代理人 李昆武

訴訟代理人 盧火木

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及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：

(一)原告於民國107年9月19日與被告簽立約定書（保全人員）（下稱系爭契約），自同年月21日起以月薪新臺幣（下同）4萬4,077元擔任正職（固定）保全人員，並自109年2月1日起經被告派任至址設臺北市○○區○○路00巷00號、45號之溪霞館社區，為伊履行與溪霞館社區管理委員會（下稱溪霞館管委會）間駐衛保全服務契約書之駐衛保全服務義務；溪霞館管委會亦以3萬3,000元聘請原告擔任總幹事提供勞務（下稱溪霞館總幹事契約）。其於溪霞館社區期間均認真負責、表現優異，詎溪霞館管委會新任主委黃素蘭上任後，認原告屬前任主委人馬，竟無正當理由、未經溪霞館管委會決議而逕於114年2月間通知被告將其改派至其他社區；被告明知此情，詎通知原告自同年2月24日起改至址設臺北市○○區○○街0號112號6號至10號之松石雲台社區擔任社區主任即總幹事，並要求其於同年月28日交接完成、同年3月1日就任。因總幹事與系爭契約原約定提供勞務內容

01 不同、被告未另與原告簽署總幹事勞動契約，屬無正當理由  
02 調職，原告溪霞館總幹事契約亦仍存續，其遂拒絕至松石雲  
03 台社區到任，並向臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）申  
04 請勞資爭議調解。詎被告得知後，竟惡意將原告轉為機動保  
05 全，命其114年3月1日、6日、11日各至址設臺北市○○  
06 區○○○路00號之僑聯大千社區、新北市○○區○○○路0  
07 段000巷0000號之小藍海C社區、臺北市○○區○○○路0  
08 段000號之長虹虹頂社區，及臺北市○○區○○○路0段00  
09 00號雲端社區見習，與原約定固定保全職務不合，距離亦屬  
10 遙遠；迨原告與溪霞館管委會同年月4日協議終止溪霞館總  
11 幹事契約後，被告又於同年月下旬將原告調至址設臺北市○  
12 ○區○○街000號之永陞林語堂社區擔任總幹事，實違反勞  
13 動基準法第10條之1而無效，其亦無無故未出勤之情事可言  
14 。

15 (二)原告因認前述調動違法無效而拒絕到任，並申請勞資爭議調  
16 解，請求被告給付資遣費、預告工資、非自願離職證明，兩  
17 造於同年3月31日、同年4月8日二次調解不成立，詎被告  
18 早於同年4月1日將其退出工作群組，卻於同年月9日以其  
19 同年月1日、2日與7日無故曠職而終止系爭契約。系爭契  
20 約係約定原告提供固定保全勞務而與總幹事無涉，兩造既未  
21 曾就針對總幹事職務簽立聘僱合約，被告前述調動行為均與  
22 勞動基準法第10條之1不合而違反勞工法令，其於同年月31  
23 日調解時所請求項目應寓有依勞動基準法第14條第1項第6  
24 款終止之意，系爭契約業已終止，被告後續所為終止之意思  
25 表示自不合法，原告並得請求被告給付工作年資6年6月10  
26 日計算之資遣費14萬3,823元，及開立離職事由記載勞動基  
27 準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書。爰依勞工退  
28 休金條例第12條第1項，勞動基準法第19條，就業保險法第  
29 11條第3項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應  
30 給付原告14萬3,823元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
31 日止，按年息5%計算之利息；2.被告應開立離職事由為勞動

01 基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告；□  
02 願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告則以：

04 (一)緣被告所屬中菱物業集團為提供完整物業保全服務，設立被  
05 告、中菱物業管理股份有限公司（下稱中菱物業公司）、中  
06 菱公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱中菱管維公司）等  
07 3間關係企業，其中被告提供保全服務、中菱管維公司提供  
08 社區總幹事等公寓大廈管理服務，而兩造107年9月19日簽  
09 署、成立系爭契約之際，即約定原告應受被告工作指派至指  
10 定地點值勤任務（含前述3間公司間異動），且未約定其僅  
11 提供「固定」保全之勞務。兩造107年9月19日成立系爭契  
12 約後，原告即任社區駐衛保全並自109年2月1日起調至溪  
13 霞館社區，約定每月工作24日、每日工時12小時，薪資並隨  
14 基本工資調漲調整，於114年月薪共4萬4,077元（含月薪  
15 3萬6,453元、加班費7,624元），至原告依溪霞館總幹事  
16 契約處理社區相關行政事務則與被告無涉。

17 (二)被告人員於113年12月初首次接獲黃秀蘭投訴原告諸多行徑  
18 、不願其繼續擔任總幹事職務要求調離社區，於獲得該等行  
19 為與駐衛保全職務無關之回應後，復代表溪霞館管委會於11  
20 4年2月間依溪霞館管委會駐衛保全服務契約書（下稱溪霞  
21 館駐衛契約）第5條第3項「留駐人員如有怠忽職守其他不  
22 當、不法情事，甲方（按：即溪霞館管委會）得通知乙方（  
23 按：即被告）依情節輕重予以改善、懲處或調換」之約定命  
24 被告調離原告，伊基於經營上所必須祇得將原告調離，斯時  
25 松石雲台社區總幹事勞動條件為月薪4萬5,000元、年終獎  
26 金約半個月，更為法定正常工時，較諸原溪霞館社區保全工  
27 作更佳，亦為原告所能勝任，地點亦無過遠情事而未違反勞  
28 動基準法第10條之1。詎原告竟以私下兼職之溪霞館總幹事  
29 契約無理拒絕調任，當下職缺也僅存社區機動保全職缺，被  
30 告祇得令其輪流於4個社區見習且擔任與原溪霞館社區勞動  
31 條件相同之機動保全，該等社區距離自原告住所以機車代步

01 距離亦非遙遠，並無不當動機或目的，然原告仍以上情拒絕  
02 到任。被告念及勞僱情誼並未解僱，於同年3月中旬獲得永  
03 陞林語堂社區總幹事職缺後也經原告同意且於同年月19日交  
04 接、同年月28日正式報到就任，其對同年4月出勤班表也無  
05 異議，未料突於同年3月31日下午勞資爭議調解時以調任機  
06 動保全一事違反系爭契約為由，表示翌（同年4月1）日不  
07 再至永陞林語堂社區提供勞務並請求資遣費，使被告僅能臨  
08 時找幹部緊急替補，致業主強烈不滿而嚴重破壞伊商譽，伊  
09 命原告繼續提供勞務未果，方以114年4月1日、2日與7  
10 日連續3日曠職為由於同年月9日依勞動基準法第12條第1  
11 項第6款終止系爭契約，亦核發剩餘3日特休未休折算工資  
12 及永陞林語堂社區4日薪資共計9,645元。

13 (三)承此，被告調動原告職務並未違反系爭契約或勞動基準法第  
14 10條之1規定，系爭契約既於114年4月9日依勞動基準法  
15 第12條第1項第6款終止，原告請求資遣費、非自願離職證  
16 明書，自屬無由；縱得請求資遣費，原告最後6個月平均工  
17 資應為3萬5,186元，至多也僅能請求11萬4,812元資遣費  
18 等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁  
19 回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、首查，兩造自107年9月19日起成立系爭契約，原告並自10  
21 9年2月1日起受派至溪霞館社區擔任保全，114年間月薪  
22 4萬4,077元，另自行與溪霞館管委會成立溪霞館總幹事契  
23 約；嗣被告先於114年2月19日命原告自同年月24日起調派  
24 及同年3月1日起正式至松石雲台社區擔任總幹事，又於同  
25 年月27日命翌（28）日起任北區機動保全至僑聯大千社區、  
26 小藍海C社區、長虹虹頂社區與雲端社區見習，再命於同年  
27 3月下旬至永陞林語堂社區任總幹事；另兩造於114年3月  
28 31日、同年4月8日二度勞資爭議調解不成立，被告則於同  
29 年月9日依勞動基準法第12條第1項第6款規定為終止之意  
30 思表示等事實，為兩造所不爭，且有勞保災保被保險人投保  
31 資料表，原告各與被告人員吳松玖、王棟樑等人間LINE對話

01 紀錄擷圖，被告114年2月19日中菱樓字第114021901號函  
02 、同年月27日中菱樓字第114022701號函、同年月9日中菱  
03 樓字第114040901號函、派駐通知照片、原告與溪霞館管委  
04 會114年3月4日協議書、北市勞動局勞資爭議調解紀錄，  
05 原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保  
06 明細，勞資爭議調解紀錄全卷資料，原告薪轉戶歷史交易明  
07 細擷圖，約定書（保全人員）、薪資清冊等附卷可稽（見本  
08 院卷第19頁至第21頁、第27頁至第57頁、第61頁至第75頁、  
09 第91頁至第110頁、第115頁至第129頁、第143頁、第18  
10 3頁），是此部分事實，首堪認定。

#### 11 四、得心證之理由

12 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
13 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就  
14 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙  
15 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述  
16 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為  
17 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚  
18 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。再當事人  
19 互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立  
20 ，民法第153條第1項亦有明定。本件原告既主張系爭契約  
21 早於114年3月31日依勞動基準法第14條第1項第6款終止  
22 ，當由其就此權利發生事實負舉證責任。

23 (二)被告於114年2月19日將原告調離溪霞館社區，係基於溪霞  
24 館社區駐衛保全服務契約書，亦未違反勞動基準法第10條之  
25 1規定：

26 1.首觀被告與溪霞館駐衛契約第5條第1項、第3項，及第13  
27 條第1項所示（見本院卷第147頁至第152頁），留駐人員  
28 由被告負責管理運作，倘有怠忽職守或其他不當、不法情事  
29 ，溪霞館管委會得通知被告按情節輕重予以改善、懲處或調  
30 換之權利，倘被告違反該規定經書面要求改善卻未於15日內  
31 改善時，溪霞館管委會更得終止契約甚明。兩造均不爭執被

01 告係因溪霞館社區斯時主任委員黃素蘭通知要求調換原告之  
02 事實，衡以公寓大廈管理條例第29條第1項主任委員對外代  
03 表管委會之規定，紬繹114年1月15日勞資爭議調解紀錄內  
04 文（見本院卷第115頁至第116頁），呈現原告前即因黃素  
05 蘭於113年12月間聯繫被告欲將其調離溪霞館社區乙事申請  
06 勞資爭議調解，雖就其有無怠忽職守或不當不法情事與黃秀  
07 蘭各執一詞，然黃素蘭曾提溪霞館社區住戶連署書予被告、  
08 溪霞館管委會也曾因是否要求被告調離原告一情進行會議，  
09 堪謂早於113年12月間被告即曾接獲溪霞館管委會依前揭約  
10 定調換原告之通知，至為明確。

11 2. 證人即被告北區綜合管理輔導專員吳松玖於本院中證稱：渠  
12 現擔任綜合管理輔導，負責管理及與轄區（北區）內各案場  
13 管委會溝通含排班、考勤等被告派至現場之保全、總幹事與  
14 秘書等事務，王棟樑為渠助理專員，與原告係因任渠轄區內  
15 溪霞館社區保全而認識。約去年斯時溪霞館社區主任委員黃  
16 素蘭投訴原告諸多過失、不當表示不適合任總幹事，惟所舉  
17 事務均是總幹事工作而與駐衛保全服務無關，渠遂告知溪霞  
18 館總幹事契約是溪霞館管委會與原告私下簽立，應由其等自  
19 行解決，未料黃素蘭持續抱怨，更電聯渠至社區與許多住戶  
20 、委員面談並訴說原告不當之處，其中涉及有保全事務，如  
21 對住戶差別對待、經常請假（如常臨時性請假而需派機動或  
22 渠親自補班，且無特休可請時即請事假）、冰箱佔為己有、  
23 中午請清潔人員代班自行午睡等內容，復稱如不調離原告將  
24 不與被告續約，渠為免此案場未能續約，也為保護原告，故  
25 與其討論後令其至松石雲台任總幹事，原告斯時亦同意並於  
26 114年2月16日前往面試、原定於同年月24日到任，然原告  
27 溪霞館總幹事契約糾紛一直未處理完畢，渠安排同年月24日  
28 至28日派駐機動保全至溪霞館社區欲使其有時間處理總幹事  
29 糾紛，惟原告後續仍欲爭取留在溪霞館社區而未果，渠祇得  
30 另行安排他人，並請原告自行與溪霞館管委會解決問題；嗣  
31 原告也獲得溪霞館管委會給付資遣費，但渠另安排其至他處

01 後仍未到任，渠僅能回報予被告處理，直至113年4月溪霞  
02 館管委會也未要求原告回任；渠不記得有無安排機動保全或  
03 臨時代班予原告，惟其曾詢問可否找尋其他社區職缺或擔任  
04 機動主任，渠當時也與其私交不錯，若當下有正班位置當會  
05 給原告等語（見本院卷第270頁至第275頁）。

06 3. 證人前開所述，有渠各與松石雲台社區主任委員、原告間LI  
07 NE對話紀錄擷圖存卷可考（見本院卷第279頁至第305頁）  
08 ，同有前揭勞資爭議調解紀錄上所載原告細屬電鍋不讓他人  
09 使用、冰箱放置個人物品或休假太多等抱怨並非屬實，以及  
10 黃素蘭另陳稱住戶投訴原告與外送員發生爭執、工作情緒起  
11 伏、無故休假等節（見本院卷第115頁至第116頁），足見  
12 確有部分牽涉原告提供駐衛保全事務相關之情事，且其於11  
13 3年12月間即獲知此情無誤，原告主張從未被告知乙節（見  
14 本院卷第276頁），難認可採。被告既已多次自黃素蘭、部  
15 分住戶處獲知對原告之不滿，更於114年2月間經黃素蘭代  
16 表溪霞館管委會為調離原告之指示通知，依溪霞館駐衛契約  
17 第5條第1項、第3項與第13條第1項規定，將其調離溪霞  
18 館社區提供勞務，自無不當可言。

19 4. 原告固主張被告主觀上知悉黃素蘭係未經溪霞館管委會決議  
20 逕要求調離等節，為被告所否認（見本院卷第246頁），當  
21 由其就此負舉證責任。惟原告所提溪霞館管委會群組、其與  
22 吳松玖間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第25頁、第31頁至第  
23 35頁），至多僅能證明114年2月間黃素蘭客觀上未經溪霞  
24 館管委會決議即逕通知被告將原告調離溪霞館社區，以及被  
25 告調離原告時溪霞館總幹事契約仍存續而未終止之事實。基  
26 於債之相對性原則，溪霞館總幹事契約存續與否對原告應依  
27 系爭契約接受被告合法指派工作內容一事不生影響，原告向  
28 吳松玖所陳內容也均係其是否因調離而違反溪霞館總幹事契  
29 約之疑義，礙難率斷被告於收受要求調離原告請求且指派其  
30 調離之際，主觀上已悉該請求未經溪霞館管委會決議抑或溪  
31 霞館社區區分所有權人會議決議之情事，是其此部分主張，

01 委無足取。

02 (三)依系爭契約約定，被告本有權利於合乎勞動基準法相關規範  
03 時調動原告提供勞務地點與工作，伊派駐原告任永陞林語堂  
04 社區總幹事合乎約定，兩造並達成意思表示合致，是原告於  
05 114年3月31日溯及改以機動保全調動一事為勞動基準法第  
06 14條第1項第6款終止事由，自無足取，系爭契約並於114  
07 年4月9日因原告連續曠工3日而依勞動基準法第12條第1  
08 項第6款終止，原告請求資遣費及開立非自願離職證明書，  
09 難認有理：

10 1.自兩造間簽署之約定書（保全人員）、執勤承諾書（保全人  
11 員）以觀（見本院卷第143頁至第145頁），於約定書第2  
12 條、第5條固約定原告提供從事保全業法第4條第1款保全  
13 業之保全人員、電腦管制中心監控人員等勞務，每工作日並  
14 以正常工時9小時（含休息時間1小時）、延長工作時間2  
15 小時等為原則，然前述工作時間等勞動條件於被告改派原告  
16 其他工作項目或離職時自動失效，也於第11條明示勞動條件  
17 權益保障之其他未約定事項，不得低於或違反勞動基準法所  
18 定標準或相關規定；執勤承諾書第3條第3項、第4項、第  
19 14項約定於系爭契約存續期間，原告應接受被告工作指派至  
20 指定地點執勤任務（含中菱物業公司、中菱管維公司與被告  
21 ），配合及遵守被告管理規章與作業標準相關規定以為工作  
22 執行準則，也同意依值勤案點、值勤任務之變動或變更等情  
23 形調整案點津貼及機動案點津貼，更於第5條第5項第5款  
24 明載如值勤未經許可擅離工作崗位20分鐘以上者、無正當理  
25 由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者將記2大過免職  
26 之約定，可知兩造本約定原告提供保全人員勞務，但倘在勞  
27 動條件符合勞動基準法相關規範，仍有依被告指示至含被告  
28 或中菱物業公司、中菱管維公司提供勞務之義務，至為明確  
29 。

30 2.原告有總幹事證照，且同意而與被告合意至永陞林語堂社區  
31 任總幹事一職等情，有永陞林語堂案點進駐交接資料明細表

01 、林語堂物管群組LINE對話紀錄擷圖、4 月份勤務計畫與考  
02 勤記錄表、3 月各項追補/ 扣款申報表，及原告與吳松玖間  
03 LINE對話紀錄擷圖等在卷可參（見本院卷第155 頁至第169  
04 頁、第185 頁、第287 頁），蓋倘原告未同意而未與被告達  
05 成調動之合意，其諒無於114 年3 月28日下午5 時前往交接  
06 管理資料、名冊資料、報價資料、其他資料物品，更於同年  
07 月30日收受114 年4 月班表後，於翌（31）日在物管群租內  
08 向永陞人員告知社區區分所有權人會議因於同年4 月26日即  
09 週六，故不予休假將協調他日休假，以及表示已在熟悉現場  
10 流程與配合工務需求、進行各樓層巡場等提供勞務事實，被  
11 告更以月薪4 萬5,000 元而非約定4 萬4,077 元計算原告出  
12 勤3 月薪資之理，彰彰甚明。衡之該總幹事工作時間、薪資  
13 金額與地點，均與原告約定書約定提供勞務地點一臺北市相  
14 合，亦優於其原先保全人員勞動條件，是兩造當已合意原告  
15 自114 年3 月28日起至永陞林語堂社區提供總幹事之勞務，  
16 揆諸前揭規定，系爭契約當自是日起合意變更原告工作內容  
17 、地點，尚與機動保全調動無涉，至為明確。原告主張未簽  
18 署總幹事聘僱合約而未生效云云，系爭契約既屬諾成契約，  
19 未以書面約定為必要，該等主張無視於民法第153 條第1 項  
20 規定，自無足憑。承此，原告於113 年3 月31日勞資爭議調  
21 解時為勞動基準法第14條第1 項第6 款所憑事由，實與兩造  
22 合意約定工作地點與內容不合，自不生終止之效力。

23 3.反之，比對原告114 年4 月班表、勞資爭議調解紀錄、北市  
24 勞動局開會通知單、勞動調解申請表、LINE對話紀錄擷圖，  
25 及被告114 年4 月1 日中菱保字第114040101 號函（見本院  
26 卷第169 頁至第181 頁、第239 頁至第241 頁），原告114  
27 年4 月間除同年月3 日至6 日、12日至13日、19日至20日與  
28 27日排休外，本應提供勞務，卻於同年3 月31日調解當日旋  
29 即改口稱調動不法並請求資遣費、預告工資與非自願離職證  
30 明書，此後也對被告同年4 月1 日通知已造成客戶抱怨及伊  
31 人力調度困擾、其應持續提供勞務等節置若罔聞，未再出勤

01 提供勞務，則於被告同年9 日函依勞動基準法第12條第1  
02 項第6 款終止之際，原告至少同年4 月1 日至2 日、7 日至  
03 8 日連續曠工，是被告所為終止自屬合法，於該函到達原告  
04 之際即告終止，洵堪認定。系爭契約既依勞動基準法第12條  
05 第1 項第6 款終止，礙難屬於勞工退休金條例第12條第1 項  
06 ，勞動基準法第19條，就業保險法第11條第3 項規定得請求  
07 被告給付資遣費、開立非自願離職證明書之離職事由，原告  
08 所為請求，要屬無據。

09 五、綜上所述，被告於114 年2 月19日將原告調離溪霞館社區，  
10 並無不當，兩造也達成其改至永陞林語堂社區擔任總幹事之  
11 意思表示合致，原告後續以勞動基準法第14條第1 項第6 款  
12 為終止，自不合法，系爭契約反係因其連續曠工3 日而經被  
13 告依勞動基準法第12條第1 項第6 款終止。從而，原告依勞  
14 工退休金條例第12條第1 項，勞動基準法第19條，就業保險  
15 法第11條第3 項等規定，請求：(一)被告應給付原告14萬3,82  
16 3 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計  
17 算之利息；(二)被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1  
18 項第6 款之非自願離職證明書予原告，為無理由，應予駁回  
19 。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，爰併駁  
20 回之。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，  
22 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論  
23 列，併此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

27 以上正本係照原本作成。

28 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  
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日  
31 書 記 官 李 心 怡