

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第197號

原告 李玉枝
被告 家好清潔有限公司
法定代理人 林大富
訴訟代理人 張正德
于惠芬

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年12月16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

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴聲明為：「被告應給付原告15,588元。」等語（見本院109年度勞小專調42號卷第9頁），嗣原告於民國（下同）109年12月16日變更聲明為「被告應給付原告12,800元，並請求開立非自願離職證明書予原告。」等語（見本院卷第92頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告自109年4月20日經被告家好清潔有限公司派駐至法國賞社區擔任清潔員，雙方約定薪資24,000元。109年9月12日下午4時許，被告公司之實質負責人甲○○突夥同一名男員工威脅原告離職（已提出刑事告訴）。嗣後，原告於109年9月17日查詢勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料，始知被告公司竟遲於109年5月7日始替原告投保，且僅替原告提撥勞工退休金至109年6月、並有提撥不足等情事，顯有違反勞工法令，致有損害勞工權益

。此外，被告公司也有短付原告4月份之薪資，是原告於109年9月21日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款之規定，以起訴狀繕本送達被告公司時起合法終止兩造間勞動契約。原告依勞基法第14條、第16條、第19條、第22條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費4,800元、預告工資8,000元、非自願離職證明書、4月份工資350元（已於訴訟中撤回，見本院卷第91頁）、提撥勞工退休金差額3,718元（已於訴訟中撤回，見本院卷第91頁）。併聲明：1.被告應給付原告12,800元，並請求開立非自願離職證明書予原告2.願供擔保，請准宣告為假執行。

二、被告辯稱：

(一)被告公司向泰翔公寓大廈管理維護股份有限公司承攬「法國賞社區」社區清潔事務，並僱用原告在該社區從事清潔工作。因社區住戶、管理委員會及大廈管理維護公司，時有反應原告從事清潔工作不力，與住戶間常有紛爭，被告公司不得不依管理委員會及大廈管理維護公司等要求，於109年9月12日通知原告調離該社區，並三日內到土城社區報到。此調動對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，仍繼續從事社區清潔工作，且調動後工作地點與原告住家距離更為接近，並無違反勞基法第10條之1規定，被告公司並沒有終止契約，是原告自己說不做的。

(二)就短少原告4月份薪水350元之部分，被告只是計算薪資錯誤，並非惡意苛扣，原告簽收4月份薪水時亦無反應薪水短少。而提撥勞工退休金差額，原以23,800元提撥，被告於調解後已匯款工資差額350元及10元利息給原告，並依24,000元向勞保局補提撥勞工退休金差額。併聲明：1.駁回原告之訴及其假執行聲請。2.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執的事項：

原告自109年4月20日起至109年9月12日止任職被告公司

，擔任社區清潔人員，約定薪資為24,000元。

四、兩造爭執點：

(一)被告於調動原告職務是否違反勞動基準法第10條之1規定？

(二)原告依據勞動基準法第14條終止勞動契約是否合法？

(三)原告請求給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書是否有理由？

以下分別說明。

五、就被告調動原告職務是否違反勞動基準法第10條之1規定而言：

(一)按勞動契約係繼續性契約，基於企業經營需要，衡諸常情，調職乃經常發生、難以避免之現象，且一般而言，勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，而不會就各個具體勞動為直接、具體約定，故如勞雇雙方工作規則、團體協約已有概括性調職之約定，或勞雇雙方曾明示或默示地形成調職合意，不妨從寬認為具體勞動行為內容可由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限；然為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，就此104年12月16日公布施行之勞基法第10-1條明定：「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」。故本件即應審酌被告公司的調職行為是否符合法定的五項原則

(二)有關「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」原則部分：

1.查雇主行使調職命令權，僅於勞工因調職而負擔超出社會一般通念認為應忍受之不利益程度時，始得謂雇主濫用權利，以免妨礙雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益與

01 人事公平性。又集合式公寓大樓因有多人入住，需要大量基
02 礎設施，如水電、消防、電梯、機電、清潔、保全等等，如
03 均由社區管委會來管理維護，不可能有足夠之專業能力及時
04 間親自處理，故一般多外聘保全公司代管及協調廠商處理社
05 區事務。本件被告公司是向第三人泰翔公寓大廈管理維護股
06 份有限公司簽訂清潔合約後，被告公司會僱用並長期派駐員
07 工於法國賞社區提供清潔服務。依照業界慣例，社區本即有
08 可能因服務滿意程度或其他考量，要求配合之廠商更換服務
09 人員，或於服務契約期滿後不再續約而終止原合作關係。

- 10 2. 本件中原告主張自109年4月20日起受雇於被告公司擔任清潔
11 員，工作地點為新北市○○區○○街○○○號之法國賞社區。
12 被告於109年9月12日以轉單位通知單通知原告「因環境打掃
13 不乾淨，告知卻報警，109年9月11日下午驚擾社區，造成人
14 心害怕，特此不適任用，特通知調離社區，並三日內到土城
15 社區報到」等情，有蓋有法國賞公寓大廈管理委員會印章之
16 被告公司轉單位通知單為證（見本院卷第73頁），並有證人
17 即法國賞總幹事丙○○證稱：「（對轉單位通知單有何意見
18 ？）我是法國賞社區總幹事，社區有認為原告工作上不力，
19 有委員跟住戶都有反應，有跟被告公司說明要換人員，被告
20 公司有同意換人，這張書面是有社區主委蓋章沒有錯，109
21 年9月11日當天我休假，原告當天有打電話給我，她有跟我
22 說明情形，我告訴他好好工作。109年9月12日當天主委為
23 何在上面蓋章，這部分我就不清楚了。」、「（你知道被告
24 公司要把原告調職的事情？）知道。原告一直有說公司要找
25 人來對他威脅，我說你做好好怎麼會找人威脅你，後來有發
26 生原告去按住戶門鈴去駁斥或投訴，說明她並沒有做的不好
27 。我也告訴原告在社區好好工作就好，不要去閒言閒語說別
28 人對他不好。」等語（見本院卷第95-96頁），由上可知，
29 原告與法國賞社區之住戶有所爭執，被告是因社區管理委員
30 會之要求換人，致不得不調動原告工作地點，自難認被告調
31 動職務之行為有何權利濫用之情形，或有何不當之動機或目

01 的。

02 (三)有關「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」原
03 則部分：

04 被告對原告之工作場所，從新北市○○區○○街○○○號之法
05 國賞社區調動至新北市○○區○○路○段○○巷○號華固新代
06 田社區，仍擔任清潔員一職，與原告住家（新北市土城區）
07 距離更近，並未變動其職位、薪資及其他勞動條件，可見被
08 告對原告薪資及其他勞動條件未作不利變更。

09 (四)有關「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」原則部分：

10 被告調動原告至土城新代田社區後，其職位同樣擔任清潔員
11 ，職務內容完全未變動，應認定調動後之工作仍為原告之智
12 識及技術所可勝任。

13 (五)有關「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」原則部
14 分：

15 被告將原告調動至土城新代田社區工作，與原來之工作地點
16 板橋法國賞社區相較，離原告住處（土城區）更近，並無調
17 動工作地點過遠，須要雇主予以協助之必要。

18 (六)有關「考量勞工及其家庭之生活利益」原則部分：

19 被告將原告調動至土城新代田社區工作，離原告住處（土城
20 區）較近，而原告亦陳稱：「當初面試的時候，被告確實有
21 這兩個社區讓我選，我兩邊都有去看，我跟被告說法國賞社
22 區的作業動線不是很順暢，我婉拒了法國賞社區，但是被告
23 公司希望我去法國賞社區工作，我被雇主誠意感動，才同意
24 過去，不然我當時就想去新代田社區工作。」等語（見本院
25 卷第97頁），可知被告調動原告到土城新代田社區，並無對
26 勞工及其家庭之生活利益有所影響。

27 (七)綜上，被告公司是因社區管理委員會要求換人，致不得不將
28 原告予以調職，應認定是基於企業經營上所必須，且無不當
29 動機及目的。而調職後原告職務及工作內容相同，對原告之
30 工資及其他勞動條件，並未作不利之變更，且為原告體能及
31 技術可勝任。且工作地點離原告住處較近，對原告原有生活

方式及作息時間，並未造成太大影響，顯然已經考量原告及其家庭生活利益。從而，被告公司對原告所為工作場所之調動，應認定並無違反勞動基準法第10-1條規定，屬合法調職行為。

六、就原告終止勞動契約是否合法而言：

原告主張其於109年9月17日查詢勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料，始知被告竟遲於109年5月7日始替原告投保，且僅替原告提撥勞工退休金至109年6月，並有提撥不足及被告也有短付原告4月份之薪資等情事，顯有違反勞工法令，致有損害勞工權益。是原告於109年9月21日依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，以起訴狀繕本送達被告公司時起合法終止兩造間勞動契約一節。經被告抗辯：是要調原告去別的單位，但原告跟領班說僅做到109年9月12日，我們沒有終止勞動契約，是原告自己說不做的等語。經查，

(一)按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨及民法第94條、第95條第1項前段參照）。

(二)證人即被告公司清潔領班乙○○於本院審理時具結證稱：「（原告在法國賞社區工作情形？）我和原告在一個團隊內，就是以和為貴，但是社區認為原告不適任，要被告公司調職原告，我和原告間沒有衝突，只是社區認為原告不適任。案發當天法國賞社區要我們公司馬上做個決定，公司不得已，才請求原告調職」、「（對轉單位通知單有何意見？）案發當天109年9月12日我們服務的法國賞社區要我們公司做個決斷，迫使被告公司要跟原告協調，請他調職。原告不接受協調，還委託我跟被告公司專員報告她只做到當天，遣散費要

01 跟原告算，我當時有跟甲○○報告。原告當時不願意跟甲○○
02 ○協調，然後就託我轉告給被告公司專員甲○○只做到當天
03 ，遣散費要跟原告算，我當時有轉達。甲○○只說他了解，
04 他知道了。」、「（為何轉單位通知單寫說原告有報警？）
05 那是前一天的事，因為甲○○前一天到法國賞社區找原告談
06 ，談的內容我不清楚，原告就報警。當時是協調要轉職或者
07 社區有些聲音，原告因為自衛的心理就報警了。當時甲○○
08 並沒有脅迫或施壓原告，但是原告都不接受。當時有說要調
09 原告到土城的社區，那裡離原告住家很近，薪水比照勞基法
10 範圍內給付，金額我不清楚，要問公司。工作內容一樣，都
11 是做清潔工作。」等語（見本院卷第94頁），且依原告自承
12 其最後工作日為109年9月12日，之後即無至被告公司指派之
13 社區清潔服務，足認原告不接受工作地點調動，而向證人乙
14 ○○表示只做到當天，要求被告結算資遣費，之後再無至被
15 告指派之社區服勞務等情為真實。

16 (三)原告雖指稱109年9月12日下午4時許，被告公司之實質負責
17 人甲○○突夥同一名男員工威脅原告離職，原告於隔日有到
18 派出所報案云云，惟原告無法舉證證明確有遭受威脅離職的
19 事實存在，且據證人乙○○證稱：「
20 當時社區認為原告不適任，要被告公司把他調職，被告公司
21 就派甲○○找原告協調，但是原告不接受協調，依然我行我
22 素，我居中協調，他還告我妨害自由，公司並沒有脅迫原告
23 ，也是上班時間找原告協調，但原告都不接受協調，東躲西
24 躲，我身為組長有居中協調的義務。」等語（見本院卷第94
25 頁），更足以認定原告此部分主張無法採信。

26 (四)綜上，被告公司對原告所為工作場所之調動，經認定並無違
27 反勞基法第10-1條規定，屬合法調職行為。原告於109年9月
28 12日不接受調動，而與證人乙○○表示只做到當天，要求被
29 告結算資遣費，經乙○○轉達給被告公司專員甲○○，依照
30 前述最高法院見解，原告自請離職的意思表示，即於到達專
31 員甲○○時發生效力，兩造間的勞動契約關係即告消滅。從

而，因兩造間勞動契約關係已於109年9月12日已消滅，故原告之後於109年9月21日再主張以勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，終止兩造間勞動契約，自不合法，也不發生任何法律上效力。

七、就原告請求被告給付資遣費、預告期間工資及非自願離職證明書是否有理由一節而言：

(一)給付資遣費部分：

1.查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.本件中，兩造間勞動契約關係已於109年9月12日因原告自請離職而告消滅，原告之後再主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定終止兩造間勞動契約，應屬不合法，也不發生法律上效力，自無從依據上開規定請求被告公司給付資遣費。

(二)給付預告期間工資部分：

原告主張於依勞基法第14條第1項所列各款事由終止勞動契約時，亦得依勞基法第16條規定請求預告期間工資等情。惟勞基法第16條僅明文規定雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，有預告期間之規定；雇主未預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第14條並無在第16條適用範圍內。何況，本件中原原告主張依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，既不合法，也不發生法律上效力，自無從適用勞基法第16條規定，請求被告公司給付預告期間工資。

(三)發給非自願離職證明書部分：

按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，勞基法第19條固有明文，惟參照就業

01 保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」是指被保險
02 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或
03 因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各
04 款情事之一離職者而言。本件因兩造間勞動契約關係已於10
05 9年9月12日因原告自請離職而消滅，而原告主張依勞基法第
06 14條第1項第5款、第6款之規定終止兩造間勞動契約，應屬
07 不合法，也不發生法律上效力，故其請求被告發給註記離職
08 原因為非自願之服務證明書，即無法准許。

09 八、綜上所述，原告依勞基法第14條、第16條、第19條、勞工退
10 休金條例第12條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告
11 給付12,800元及非自願離職證明書予原告，均為無理由，應
12 予駁回。又原告既受敗訴判決，假執行之聲請已經失所依據
13 ，應併予駁回。

14 九、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提
15 之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響
16 ，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

17 十、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日
19 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日
24 書 記 官 蔡 忠 衛