臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第58號

原　　告　徐文亨

被　　告　東京都公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人　　田

訴訟代理人　許振湖

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110 年9 月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

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，但請求基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2款定有明文可參。查本件原告原起訴時訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）23,970元（見本院卷第11頁），嗣於民國110 年9 月29日言詞辯論期日變更聲明為：被告應給付原告23,970元，及開立非自願離職證明書（見本院卷第97頁），核原告上開訴之變更，均係本於主張被告解僱不合法，其基礎事實堪認要屬同一，而僅變更應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁止之列，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於109 年8 月1 日至被告公司任職，擔任總幹事，月薪為37,000元，工作地點位於新北市新莊區。緣原告於110 年2 月2 日遭被告公司要求離職，嗣原告交接完畢後於110 年2 月6 日離職，年資為6 個月。離職後原告至被告公司要求開立非自願離職證明書，並支付資遣費及預告工資，然被告公司以給予原告其他職務為由，要求原告等候通知，直至110 年2 月25日通知原告可以嘗試專員的工作，原告於110 年3 月2 日告知被告公司，原告拒絕專員之

職務，故要求被告公司支付預告工資、資遣費及無理由扣除之款項，並開立非自願離職證明書。兩造曾於110 年3月18日進行勞資爭議調解，惟調解不成立，原告不得已始提起本訴，併請求被告公司給付預告工資12,333元、資遣費9,250 元、無理由扣款2,387 元、開立非自願離職證明書。

（二）併聲明：

1.被告應給付原告23,970元及開立非自願離職證明書。

2.訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

（一）原告於109 年8 月1 日至被告經管案場「麒麟花園」擔任現場主任，嗣因營運需求，被告於110 年2 月25日通知原告自110 年3 月2 日起轉任公司管服專員，惟原告於110 年3 月2 日並未到職，自當日起無故連續曠職三天以上，亦未依規定請假，被告於110 年3 月8 日發函終止雙方勞動契約。嗣經原告申請勞資爭議調解，惟調解不成立，為免爭議，被告復發函告知係依「無正當理由繼續曠工三日」為由，以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第6 款）終止勞動契約，從而，依同法第18條第1 款之規定，被告毋庸給付預告工資及資遣費。

（二）原告主張兩造於110 年2 月6 日終止勞動契約，惟未提出證據以實其說，原告所述，自屬無據。

（三）扣款部分係原告因怠忽職守遭懲處扣罰2,397 元。原告身為社區現場主任，應恪守本分，協助管委會處理社區事務，惟原告除無法遵時製作社區財報及會議紀錄、收繳相關費用外，又私自安排管委職務，嚴重影響被告履行與社區簽訂之委任契約，被告於110 年1 月28日依獎懲規則，以原告未達業主要求及未按公司規定值勤，記申誡2 次，扣罰2 天工資2,387 元（計算式：37,000÷ 31× 2=2,387 ），故原告此部分請求，亦無理由。

（四）併答辯聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第98頁）：

（一）原告於109年8月1日至被告公司任職，擔任總幹事，月薪為37,000元，工作地點位於新北市新莊區「麒麟花園」社區。

（二）被告於110年1月28日以原告未達業主要求及未按公司規定值勤，記申誡2次，並依獎懲規則扣罰2天工資。

（三）原告於110年2月6日交接完畢社區總幹事職務，嗣被告於110年2月25日通知原告，自110年3月2日起轉任專員的工作，惟原告於110年3月2日未到職，並告知被告公司，拒絕專員之職務。

（四）兩造曾於110年3月18日進行勞資爭議調解，惟調解不成立。

（五）被告於110年3月8日以「原告自110年3月2日起未經請假而連續曠職三日」為由，終止兩造間勞動契約，嗣於110年4月6日以相同理由，再次終止兩造間勞動契約，被證1、2存證信函原告均有收受。

四、協商兩造爭執事項：

（一）被告以原告自110年3月2日起連續曠職3日，於110年4月6日發函終止兩造的勞動契約，有無理由？

（二）原告請求被告應給付原告23,970元及開立非自願離職證明書，有無理由？

五、本院之判斷：

（一）被告以原告自110年3月2日起連續曠職3日，於110年4月6日發函終止兩造的勞動契約，有無理由？

1.按所謂勞動契約，依勞動基準法第2條第6款規定，係謂約定勞雇關係之契約，而工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約中約定之，此亦為勞動基準法施行細則

第7條第1款所明定，是勞動契約中有關工作場所等事項之變更，原則上自應由勞資雙方自行商議約定之。惟企業在現今社會為永續經營，須與時俱進，從事技術革新、創新發展、多角化經營及合理化經營，並隨時代趨勢，適時改變經營策略，故為兼顧勞雇雙方之權益，倘不允許雇主有片面調職命令權，實有礙企業資方競爭力之提昇，企業在競爭中消失，亦非勞工之福。是雇主如因業務需要，有變動勞方之工作場所及工作有關事項之需，而未能獲得勞工明確同意時，在符合一定條件下，仍宜例外認勞工須接受雇主之調職命令，以兼顧勞雇雙方之利益。又所謂符合一定條件，涉及雇主單方調職命令適法性評價，即該調職命令，應受誠信原則及權利濫用禁止原則之規範，就此內政部曾於74年9月5日發佈74台內勞字第328433號函釋，認為若未有契約之約定，亦未能徵得勞工同意，雇主又確實有調動勞工工作之必要時，得依下列五原則（下稱「調動五原則」）處理：①基於企業經營上所必須、②不得違反勞動契約、③對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更、④調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任、⑤調動地點過遠，雇主應予必要協助，此五原則，可為判斷雇主調職命令是否符合誠信原則及權利濫用禁止原則之具體標準，亦即雇主所為之調動，縱未經勞工同意，惟如已符合前開調動五原則，即屬合法，尚不得指為有違反勞動契約及勞工法令之情事。另104年12月16日增訂勞基法第10條之1亦明定：「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。」，自應依此作為判斷雇主調動勞工是否合法，有無符合勞資雙方權益，及有無違反誠

實信用原則之具體化基準。

2.而查，勞動契約為繼續性契約，如隨事業所處外部競爭環境之變遷或內部人事管理之需要，認事業完全不得調整勞工應徵之時使其擔任之職務，或透過職務調動方式就原有人力加以活用，雇主將無從適時適所運用人力，以配合事業經營需要，顯然妨礙事業之存續發展。故雇主基於企業經營之必要，具有合理性之調職，應認不違反勞動契約之本旨。而基於被告行業之特性，物業管理公司調動現場主任乃屬常態，且雙方簽訂之勞動契約第7 條第4 項明確約定「如乙方（即被告）因業務性質、受託管理之案場契約變更或應業主之要求更換人員者，甲方（即原告）應配合乙方安排至乙方管理之其他案場或其他工作就任，甲方無正當理由不依規定日報到者，則乙方得依甲方違反勞基法第12條第6 款終止本約」等語（見本院卷第101 頁），則原告已知將來如公司經營需要，或應業主要求更換人員有調職至其他案場或其他工作就任之可能，而為同意；而本件因原告所服務之社區財報無法準時正確的交出、管委會會議記錄無法準時完成、任意調整委員職務未經管委會同意，被告因原告所服務之社區表示原告工作不稱職而要求更換人員，才將原告調職等情，並據被告提出LINE對話內容為憑（見本院卷第49至55頁），又被告依公司規章3.9.4 條規定因此記原告2 次申誡乙節，亦有被告公司規章及公司發布懲戒命令文（見本院卷第57至65頁），是被告以雙方所簽訂勞動契約第7 條第4 項約定，安排原告至其他工作就任，被告之調動並未違反勞動契約之約定。況原告雖工作有缺失，惟被告為保障原告生計，而以調職取代解僱，並無不當目的。而原告更動之職務為專員，原告之前是現場主任，即總幹事，專員是案場的督導，為現場跟公司連接的橋樑，聯繫的窗口，工作性質與現場主任雖有些許不同，然仍有大部分的重合性，甚且管服專員是行政職，體力負荷較低，且依原告之學經歷並無不可勝任之情事

。又工作地點經調動後，兩者相距不到三公里，此為原告所不爭執，並無調動工作地點過遠之問題，縱專員管理涉及較多社區，且薪水會有變化，且勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但本件調動之不利益如依一般通念並未逾勞工可忍受之程度範圍內，被告公司並非權利濫用之情（最高法院110 年度台上字第43號判決參照），而原告主觀上能為而不為，可以做而無意願做，係違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，綜合上情，原告雖因該調動受有略微不便，然應屬社會一般通念可接受之範圍；且被告未違反調動五原則，已論述如前，據此，更難謂被告公司將原告職務調整，有何不利變動之情事，是原告主張被告公司所為之職務調動，業已違反兩造間之勞動契約云云，應非可採。準此，被告公司就原告所為之職務調整，既符合前述「調動五原則」，自屬合法之職務調動，而無違反勞動契約可言。

3.按勞工無正當理由繼續曠工3 日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1 項第6 款定有明文。查本件原告於110 年2 月6 日交接完畢社區總幹事職務，嗣被告於110 年2 月25日通知原告，自110 年3 月2 日起轉任專員的工作，惟原告於110 年3 月2 日未到職，並告知被告公司，拒絕專員之職務，此為兩造所不爭執，且依上說明被告對原告之調職並無不法，雇主行使調職命令權若未違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，惟原告自110 年3 月2 日起即連續3 日曠職，嗣被告於110 年3 月8 日以「原告自110 年3 月2 日起未經請假而連續曠職三日」為由，終止兩造間勞動契約，嗣又於110 年4 月6 日以相同理由，再次終止兩造間勞動契約，而上開二次存證信函原告均有收受，此為原告所不爭執，則被告依勞基法第12條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約，自屬有據，並已生合法終止效力。

（二）原告請求被告應給付原告23,970元及開立非自願離職證明

書，有無理由？

1.原告雖主張其係於110年2月6日離職云云，然此為被告所否認，被告固坦承有於110年2月3日指派新人與原告辦理交接，然查原告自承於110年2月6日交接完畢社區總幹事職務，被告於110年2月25日通知原告，自110年3月2日起轉任專員的工作等語（見本院卷第11頁），又查原告自承於110年2月6日有去找被告公司詢問許課長，而許課長稱3月會有新職務，嗣伊因沒有這個專業，拒絕公司接受專員這個職務等語（見本院卷第85頁），而依被告公司2月份現場人員實際執勤時數表（見本院卷第87頁），原告於110年2月9、17、18日還有請特休假，2月19至28日原告並請了事假，此有原告簽立之員工請假單3紙附卷可憑（見本院卷第89至93頁），亦為原告所不爭執，是原告陳稱雙方勞動契約於110年2月6日業已終止，並不足採信。

2.查被告於110年1月28日以原告未達業主要求及未按公司規定值勤，記申誡2次，並依獎懲規則扣罰2天工資，此經被告提出LINE對話內容為憑（見本院卷第49至55頁），又被告依公司規章3.9.4條規定因此記原告2次申誡乙節，亦有被告公司規章及公司發布懲戒命令文（見本院卷第57至65頁），是依公司規章3.2.5申誡一次扣罰一天工資，被告公司因而扣罰原告2天工資，即於法有據，故原告請求被告應返還扣款2,387元，依上說明，尚乏所據，不應准許。

3.綜上所述，經衡酌上開事項，並綜合考量本件調職命令在業務上之其必要性或合理性、雇主之調職並無其他不當之動機或目的、原告因調職雖有蒙受之生活上不利益，但依社會一般通念，該調職命令尚非使勞工承受難忍及不合理之不利益等情，被告對原告之調職行為尚與調動五原則無違。被告函知原告以無正當理由繼續曠工三日為由，依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，準此，依同法第

18條第1 款之規定，被告即毋庸給付預告工資及資遣費。是原告主張其係於110 年2 月5 日遭被告公司資遣，即非有據，並據此請求被告公司給付資遣費9,250 元、預告工資12,333元，及開立非自願離職證明書，均無理由，不應准許。

六、綜上所述，原告主張依兩造勞動契約及勞基法等規定，請求被告給付原告23,970元及開立非自願離職證明，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

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　　110　　年　　10　　月　　22　　日

書記官　周子鈺