臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第65號

原　　告　林榮俊
被　　告　先鋒保全股份有限公司
法定代理人　王至誠
訴訟代理人　陳子程

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年6 月12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、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款定有明文。本件原告於提出勞動調解聲請狀時原聲明為：相對人（指被告）應給付聲請人（指原告）新臺幣（下同）706,822 元，及自聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。嗣原告於民國109 年5 月25日訊問期日將聲明變更為：㈠被告應給付原告706,822 元，及自聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈡被告應開立非自願離職之服務證明書予原告（見本院卷第22頁）。經核原告訴之聲明變更前、後，均係基於兩造間勞動契約所生之爭議，基礎事實均屬同一，揆諸上開說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：伊自107 年4 月9 日起受僱於被告公司，派駐於臺灣高速鐵路股份有限公司（下稱臺灣高鐵公司）之「桃園青埔」案場擔任機車巡邏鐵道之工作，月薪為36,500元。而被告公司係於109 年4 月30日結束與臺灣高鐵公司之承攬合約關係，之後未能安排伊繼續擔任機車巡邏相關工作，自應資遣伊，詎被告公司藉故拖延，安排伊至一般走動巡邏

之案場工作，為不合法調動，並致伊身心俱疲，需靠藥物入眠，損失無法估計，爰起訴請求被告公司應給付資遣費39,062元、20日預告工資31,260元、109年5月份薪資36,500元、精神慰撫金60萬元，及開立非自願離職證明等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：兩造間為不定期勞動契約關係，原告到職時已同意配合公司需要而更換工作地點，被告公司不因結束與臺灣高鐵公司之承攬合約關係而有資遣原告之義務，嗣已通知原告應於109年5月1日、109年5月5日、109年5月9日至「觀音東元電機公司二廠」、「桃園捷運A10站」、「中茂新天地商場」等大桃園地區之案場報到工作，新指派之案場薪資水準亦與原高鐵桃園青埔案場相同，惟原告並無繼續工作意願，均僅到場約半小時以內，聽完工作說明會即自行離去，不願意提供勞務，被告公司遂以桃園成功路郵局第649號存證信函書面通知原告應於109年5月18日下午4點半至「陸光四村」案場報到工作，詎迄至109年5月22日為止，未見原告到場提供勞務，已無正當理由連續曠職3日以上，被告公司再以桃園府前第522號郵局存證信函，通知原告依勞動基準法第12條第1項第6款終止雙方勞動契約關係，核無給付原告109年5月份薪資、資遣費、預告工資、精神慰撫金及發給非自願離職證明書之事由及依據等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自107年4月9日起受僱於被告公司，派駐於臺灣高鐵公司之「桃園青埔」案場擔任機車巡邏鐵道之工作，月薪為36,500元。

㈡原告前曾於109年4月13日申請勞資爭議調解，主張被告公司應依法預告資遣等語，而兩造係於109年4月29日在桃園勞工育樂中心進行調解，被告公司派員到場表示僱傭關係存續中且有安排新工作，雙方各執己見以致調解不成立。

㈢被告公司係於109年4月30日結束與臺灣高鐵公司之承攬合約關係。

㈣被告公司已有通知原告應於109年5月1日、109年5月5日、109年5月9日至「觀音東元電機公司二廠」、「桃園捷運A10站」、「中茂新天地商場」等大桃園地區之案場報到工作，新指派之案場薪資水準亦與原高鐵桃園青埔案場相同，而原告均僅到場約半小時以內，聽完工作說明會即自行離去。

㈤被告公司以桃園成功路郵局第649號存證信函，通知原告應於109年5月18日下午4點半至位於桃園市○○區○○街之「陸光四村」案場報到工作。

㈥本院刑事庭就原告涉犯過失致死罪嫌（臺灣桃園地方檢察署107年度偵字第21751號）係於109年5月18日上午9時30分進行審理程序，當日開庭時間約2個小時左右。

㈦原告並未於109年5月18日下午4點半至「陸光四村」案場報到提供勞務。

㈧被告公司係以桃園府前第522號郵局存證信函，以原告連續曠職3日以上為由，通知原告依勞動基準法第12條第1項第6款終止雙方勞動契約關係。原告係於109年5月25日收受該存證信函。

四、至於原告復主張被告公司自109年5月1日起，無法再為其安排大桃園地區之機車巡邏相關工作，屬違法調職，請求被告公司給付109年5月份薪資、資遣費、預告工資、精神慰撫金及發給非自願離職證明書等情，則為被告公司所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

㈠按勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能，在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又勞工係受僱於雇主提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主調整勞工之工作內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業

務需要及管理人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，則若資方行使此項調動權限有違反誠信原則，致勞方受有不利益之結果時，法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律之規定，斟酌判斷資方就調動權之行使是否適當。另雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」、「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」、「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」、「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」、「考量勞工及其家庭之生活利益」等調動原則，為勞動基準法第10條之1所明定。又該條於104年12月16日增訂前，主管機關之內政部亦有相同內容即所謂「調動五原則」之函釋意旨。則法院判斷雇主所為職務調整有無權利濫用或違反誠信之情事，自應就上開原則為審酌。

㈡本件原告主張系爭調動未經其同意，且調動後之工作內容為一般走動巡邏，與原以機車巡邏之性質不同，系爭調動已違反調動五原則而不合法；被告公司則辯稱其係基於業務經營上所必須，且調動前、後之工作內容差異不大，原告並無不能勝任或負荷問題，故屬合法調動等語。經查：

1.勞動契約係繼續性契約，多以不定期為原則，勞雇雙方之關係處於流動狀態，於如此長之期間內，因應各項主客觀環境之變遷，企業需不斷變更經營模式、調整產品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是基於企業經營需要，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，是除有明示排除約定外，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，若謂勞工一旦受雇後，除非另行合意，即僅能依最初受雇之職位

、職務內容、時間、地點工作，不容許絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵化，不僅不利於企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之僱用決策趨於保守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對於勞資雙方均非有利。是勞資間之法律關係既處於流動之狀態，勞工在雇主之指揮命令下服勞務以獲取工資，而雇主為因應營運之需要，而有必要變更勞工工作內容、調整人力資源之配置，勞工之工作時間、工作地點、職務內容等變更，縱係雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然發生違反勞動契約之問題。從而於雇主確係基於企業經營上之需要而調動勞工工作，新工作未違反前開調動原則之情況下，為維護事業單位營運及管理，並本諸勞資合作精神，勞工應不得任意拒絕。

2.經查，原告於受雇被告公司之時已有簽立「保全（監控）人員勞動契約書」、「員工服務同意書」等文件，其上明載：「工作項目：關於辦公處所、營業處所、廠場、倉庫、演藝場所、競賽場所、居住處所、展示及閱覽場所、停車場等防盜、防火、防災之安全防護業務（赴客戶現場作業）。其他經中央主管機關核定之保全業務」、「甲方（指原告）同意主要工作地點為臺灣高速鐵路股份有限公司。受雇期間，願意配合乙方（指被告公司）需要而更換工作地點，惟工作地點距離甲方居住地點逾30公里者，乙方將提供必要之協助或津貼補償」、「甲方自接獲乙方所通知更換工作地點之到職生效日起，3 日之內須前往報到，否則依勞基法第12條第6項規定，終止與甲方之勞動契約」等語（見本院卷第53、54頁），可認於兩造成立勞動契約關係時，並未明示約定一概排除雇主職務調動權限之行使，而係原告應接受被告公司之指揮監督，從事被告公司所指定之防盜、防火、防災等安全防護及保全工作。況被告公司之主要業務類型即為一般公寓大廈、商業辦公大樓、商場或者其他類型之建物提供保全管理服務，於與業主簽訂保全管理合約後，被告公司會僱用並派駐員工於現場提供保全服務，而依照業界慣例，業主本即

有可能基於同行比價、服務滿意程度或其他考量，於服務契約期滿後不再續約而終止原承攬合作關係，使原服務之案場無法再提供保全業務，而需另行調派該案場員工至其他案場工作之情事。

3.查被告公司原係因桃園青埔案場而招募原告到職工作，因被告公司與臺灣高鐵公司間之承攬合約關係於109年4月30日期滿後未再續約，被告公司基此通知原告調動至大桃園地區之其他案場工作，顯因契約期滿未獲業主續約而須撤離原案場，致不得不調動原告工作地點，自屬基於企業經營上所必須，且無不當動機及目的。而原告於調動前、後之工作時間、薪資並無不同，自無不利之變更。至於原告主張其調動後之工作內容為一般走動巡邏工作，與原以機車巡邏方式不同，故系爭調動已違反調動五原則而不合法云云，惟以原告之年齡及身體狀況，走動式巡邏之工作方式仍應為原告體能及技術可資勝任。

4.準此，被告公司係因契約屆期而未能與臺灣高鐵公司續約，致不得不撤點將原告予以調職，應認係屬基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的。而調職後原告之職務相同，對於原告之工資及其他勞動條件，並未作不利之變更，且一般走動式巡邏乃一般保全員之通常工作方式，仍為原告體能及技術可資勝任。再者，被告公司前已經盡力提供多處大桃園地區新案場（即「觀音東元電機公司二廠」、「桃園捷運A10站」、「中茂新天地商場」、「陸光四村」等）供原告選擇，然均遭原告以非屬機車巡邏案場為由予以拒絕，自難認被告公司係出於故意刁難原告之意圖而濫用其調動權，依社會一般通念檢視，該調動行為尚非將使原告承受難以忍受及不合理之不利益，是被告對原告之調動行為無違勞動基準法第10條之1之規定，屬合法調職行為。

㈢又按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，固為勞動基準法第14條第1項第6款所明定。但此項終止事由，仍以雇主違反勞動契約

或勞工法令之行為，確有損害勞工權益之虞為要件，且應斟酌雇主違反之原因、意圖、受損權益之性質及程度、得否回復，及勞工有無可供循求申訴救濟，而使雇主有改善調整之機制為判斷之依據，若雇主違反之情節或勞工之受損情形，並非重大，且雇主亦明確表達調整改善之意思時，為維繫勞資關係之和諧，並保障勞工之工作權，參酌行使權利不得違反誠信原則之規範意旨，對於勞資雙方均應有其適用，法院自應適度調整勞工終止權之涵攝範圍，以維勞資雙方權益之衡平，始符勞動基準法第1 條規定之立法目的。本件係原告對於被告公司合法之調動斷然拒絕，且被告公司已前後提供4 個案場供原告選擇，乃原告聽完工作說明會後即自行離去，不願意實際提供任何勞務，難認原告係遭被告公司資遣，或被告公司有何違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之處。再者，勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…六、無正當理由繼續曠工3 日，或一個月內曠工達6 日者，勞動基準法第12條第1 項第6 款定有明文。本件被告公司調派原告工作並未違反勞動契約及法令，已如前述，而原告接獲前揭不爭執事項㈤所示存證信函後，並未於109 年5 月18日下午4 點半至指定之案場地點報到上班，迄至108 年5 月22日為止已連續3 日以上未到職上班，自屬無正當理由連續曠工3 日以上，則被告公司以前述不爭執事項㈧所示存證信函，通知原告依勞動基準法第12條第1 項第6 款規定，予以終止兩造間勞動契約關係，自有理由。

㈣原告主張被告公司應給付資遣費39,062元、20日預告工資31,260元、109 年5 月份薪資36,500元、精神慰撫金60萬元，及開立非自願離職證明書，是否有理？

1.按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：依第12條或第15條規定終止勞動契約者」，勞動基準法第18條第1 款定有明文。而本件兩造間勞動契約關係業經被告公司依勞動基準法第12條第1 項第6 款規定予以合法終止，已如前述，則原告請求被告公司給付資遣費39

,062元及預告工資31,260元，即無理由，應予駁回。

2.次按「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」，勞動基準法第19條固有明文，惟就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之離職，就業保險法第11條第3 項定有明文。本件原告之離職並非基於被告公司關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告等情事，更非因被告公司依勞動基準法第11條、第13條但書、第20條規定終止勞動契約，從而原告之離職情形核非屬就業保險法所稱之非自願離職，自不得請求被告公司交付非自願離職證明書。

3.又原告所主張之109 年5 月份薪資數額，在法律上應被評價為勞務之對價，則原告對於被告公司有無109 年5 月份之薪資請求權，端視其是否曾實際提供勞務或以準備給付之具體事實通知被告公司而定，若皆否，被告公司自無庸支付相當於勞務對價之薪資予原告。而本件被告公司雖結束原高鐵桃園青埔站案場之哨點，惟並未預示拒絕受領原告給付勞務之意，前已通知原告應於109 年5 月1 日至其指定之「觀音東元電機公司二廠」報到，乃原告聽完工作說明會後逕自離去，並未實際提供勞務，亦無任何通知被告公司準備給付勞務之事實，甚至被告公司嗣又安排原告應至「桃園捷運A10 站」、「中茂新天地商場」等大桃園地區之案場報到工作，原告仍聽完工作說明會即離去，自109 年5 月1 日起並無依被告公司指示而提供勞務之事實，是被告公司自無須支付原告此段期間之薪資。

4.末按因侵權行為發生非財產上損害賠償，以法律有特別規定者為限，始得請求慰撫金，此觀民法第18條第2 項、第195 條第1 項即明。是依上開規定，須為身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或其他人格法益等非財產法益受不法侵害，始得請求非財產上損害賠償（即精神慰撫金）。又慰藉金之賠償，以人格權遭遇侵害，使精神上受痛苦為必要，

是不法侵害被害人之財產法益，而對其身體、生命、自由等人格權並未有何加害行為，縱因此使被害人苦惱，亦不生賠償慰撫金之問題（最高法院83年度台上字第2097號判決意旨參照）。而本件原告主張其因被告公司無法安排適合案場工作，又不願意依法辦理資遣，以致其身心俱疲、每日需靠藥物入眠等情，惟上開權益經核非屬民法第195 條所列舉之受侵害權利，或其他人格法益，是原告就此請求被告公司應賠償精神慰撫金60萬元，係屬無據，應予駁回。

五、綜上所陳，被告公司調派原告至大桃園地區之其他案場從事一般走動性質保全工作，並無違反勞動基準法第10條之1「調職五原則」，且原告自109 年5 月1 日起即無實際提供勞務之事實，並非被告公司已預示拒絕受領原告給付勞務之意，故原告請求被告公司給付706,822 元，及自聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；暨請求被告公司應開立非自願離職之服務證明書予原告，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果皆不生影響，爰不再一一論述，併予敘明。

七、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　　109　　年　　6　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　周珮琦

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　　6　　月　　20　　日

書記官　李慧慧