臺灣桃園地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第27號

原　　告　王語嫻
　　宋致良
共　　同
訴訟代理人　康英彬律師
被　　告　富鄰保全股份有限公司
法定代理人　鄭一鳴
訴訟代理人　陳鏡明
　　林詠喬

上列當事人間請求給付薪資等事件，於民國110 年8 月25日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告王語嫻新臺幣貳萬柒仟柒佰參拾參元，及自民國一一0年四月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳萬肆仟陸佰肆拾肆元至原告王語嫻於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

三、被告應給付原告宋致良新臺幣參萬玖仟元，及自民國一一0年四月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣參仟伍佰陸拾柒元至原告宋致良於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第一至四項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬貳仟參佰柒拾柒元為原告王語嫻預供擔保；以新臺幣肆萬貳仟伍佰陸拾柒元為原告宋致良預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告王語嫻自民國104 年2 月24日起受僱於被告，受被告指示派駐至桃園市龍潭區渴望村第三期社區（下稱渴望園區）擔任社區財務秘書，月薪如附表「月薪」欄所示；原告宋致良自108 年8 月8 日起受僱於被告，受被告指示派駐至渴望園區擔任保全，約定月薪新臺幣（下同）4 萬50

00元。被告因與渴望園區間社區保全合約於109 年4 月30日屆滿後不再續約，而告知原告2 人合約結束後將改派駐其他地點，惟渴望園區管理委員會表示即使與被告保全契約結束後，仍希望原告2 人能繼續在該社區工作，原告2 人同意後，均於109 年3 月25日交付被告員工離職申請書，預計於109 年4 月26日離職。被告竟於109 年3 月30日未經原告同意擅自將原告2 人調動至距離原工作地點10公里之總公司上班，除未提供任何交通協助及補助外，亦未告知新職務內容及勞動條件，原告2 人因認被告調動不合法，故繼續於渴望園區為被告服勞務，然被告於109 年4 月1 日當日要求原告宋致良即日起不用再上班，並派人取代原告宋致良。另於109 年4 月24日發函通知原告王語嫻以無故連續曠職3 日為由終止勞動契約。被告非法解僱原告2 人，且未給付原告2 人109 年4 月份薪資，又經原告2 人調取勞工保險投保紀錄及退休金明細，發現被告有將原告2 人低報薪資投保勞工保險及未提撥足額勞工退休金之情形，併請求被告補提繳足額退休金，爰依民法第486 條、勞工退休金條例第14條之規定，請求被告給付薪資及補提繳退休金等語，並聲明：（一）被告應給付原告王語嫻2 萬7733元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被告應再提繳2 萬4644元至原告王語嫻之勞工退休金專戶。（三）被告應給付原告宋致良3 萬9000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（四）被告應再提繳3567元至原告宋致良退休金專戶。（五）第一項、第二項聲明請依職權宣告假執行。

二、被告則以：對於原告王語嫻之每月薪資如附表「月薪」欄所示，並無爭執，惟原告王語嫻乃104 年3 月1 日到職，並非同年2 月24日到職。被告與渴望園區服務契約於109 年4 月30日屆滿不續約，被告遂於109 年2 月與原告2 人簽訂協議書，約定原告2 人屆時不留任原社區將另外安排工作，並給予有薪假3 日，詎料原告2 人仲介其他同業接洽明年度物業

保全管理，並與其約定留任事宜，被告為避免原告2 人竊取文件及故意犯罪使被告喪失續約機會，基於保護公司及社區安全之業務需求，不得已於109 年3 月30日將原告2 人調回總公司擔任內勤工作，承諾薪資不變、提供3 日有薪假及提供交通津貼，被告工作規則並約定未依約於調遷工作地點報到者，視同曠職，詎原告王語嫻接獲調職通知後，從未至總公司報到亦未提供勞務，經被告於109 年4 月24日通知原告王語嫻連續無故曠職3 日，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第6 款終止勞動契約，原告王語嫻於109 年4 月份皆無服勞務，其請求該月份薪資自無理由。原告宋致良接獲調職通知亦未至總公司報到，且被告於109 年4 月1 日派任新保全至渴望園區服務，原告宋致良竟拒不辦理交接並阻止被告人員進入警衛室，原告宋致良妨害被告行使權利，業經被告提出刑事告訴，並於當日依勞基法及被告工作規則第14條，以其違反勞動契約或工作規則情節重大予以免職，原告宋致良請求給付薪資亦無理由。又被告僅短少提繳原告王語嫻退休金2 萬1060元、短少提繳原告宋致良退休金949 元，原告逾此部分之請求並無理由等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、原告2 人主張分別自104 年2 月24日、108 年8 月8 日受僱於被告，受被告指示派駐於渴望園區擔任社區財務秘書、保全，原告王語嫻之每月薪資如附表「月薪」欄所示、原告宋致良之月薪為4 萬5000元，被告於109 年3 月31日通知原告2 人自109 年4 月1 日起調派至總公司任職，嗣於109 年4 月1 日、4 月24日分別以犯強制罪及違反工作規則、曠職3 日為由通知原告2 人終止勞動契約等情，業據其提出薪資明細、調職函、勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料、桃園市政府勞資爭議調解記錄等件在卷可稽（見本院卷第21-33 、39-51 、59頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張被告對其2 人所為調職及終止勞動契約均不合法

，亦未足額提繳每月6%退休金至原告2 人之退休金專戶等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：（一）被告對原告所為調職及終止勞動契約是否合法？（二）原告2 人請求被告給付109 年4 月份薪資，及補提繳勞工退休金至原告2人之勞工退休金專戶，有無理由？析述如下：

（一）被告調動原告2人職務是否合法？：

1、按雇主調動勞工工作，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。勞動基準法第10條之1 定有明文。據此，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益，綜合考量。

2、原告主張被告因未能與渴望園區續約，而原告將繼續留任渴望園區工作，因此於原告提出離職申請後心生不滿，擅自調動原告至總公司上班等語，業據提出員工離退職申請書、調職函文為證（見本院卷第35-39 頁）。觀諸被告所為上開調職函文記載：「一、貴社區總幹事董成、秘書王語嫻及特勤保全員宋致良等3 員，業向公司提出員工離退職申請書。二、為顧及社區服務品質，本公司將於4 月1 日調派適職人員，賡續為社區服務。三、上開調整職務人員，於4 月1 日調派至總公司任職」等語（見本院卷第39頁），被告於調動原告2 人時，已明白向原告2 人及渴望園區宣稱調職原因為原告2 人已提出離職申請，且被告於本院審理時自承：「（被告是否知道兩位原告離職後事實上還是會在其他公司任職而派駐在○○○區○○○○○道

」、「（為何距離被告與渴望園區契約只剩一個月就要終止，被告要調動原告2 人回總公司？）因我們已經知道原告二人已經跟其他公司講好，薪資也比我們高，我認為他們違反忠誠義務，基於公司業務安全考量希望原告二人調回公司做比較輕鬆的內勤工作」等語（見本院卷第259 、260 頁），並不諱言係因知悉原告2 人已與其他物業管理同業約定留任渴望園區，認為原告違反忠誠義務，始將原告2 人調職渴望園區，佐以被告上開調職函文並未告知原告2 人新職務內容及勞動條件，且係於109 年3 月31日通知原告2 人，翌日4 月1 日即需至新工作地點報到（見本院卷第105 、196 頁），時間甚為緊迫；及渴望園區管理委員會於知悉被告調動原告工作後，曾多次向被告表明不同意被告因未能與其續約而惡意調動原告2 人職務等情，有渴望園區管理委員會致被告函文3 份可查（見臺灣桃園地方檢察署109 年度偵字第22235 號卷第69-73 頁）。被告未於調動屆至前之適當時期告知調職，且未告知新職務內容及勞動條件，使原告2 人得以預作準備，程序顯不符合誠信原則，又不顧業主渴望園區認其為惡意而強烈反對調動原告之情形下，仍執意將原告2 人調離渴望園區，顯然被告針對原告2 人，且係出於被告未能與渴望園區續約，而原告2 人卻與同業期約受僱並留任渴望園區所為，則原告主張被告調職係因對其2 人存有不滿情緒等語，即堪採信，綜前各情，可認被告調動原告2 人之實質理由，係因不滿原告2 人與同業期約受僱並留任渴望園區，為懲罰其2 人所為調動，與原告職務無關，而顯有不當動機，難認為合法。

3、被告雖另辯稱為避免原告竊取被告文件並故意犯錯，為保護公司及社區之安全，原告宋致良可以對新人為教育訓練，原告王語嫻可以從事人事行政工作，將原告2 人調回總公司而有業務需要云云（見本院卷第90、95、97頁），惟觀諸上開渴望園區致被告3 份函文（見桃園地方檢察署10

9年度偵字第22235號卷第69-73頁），渴望園區已多次向被告表明不同意被告將原告2人調離原職，可見原告2人對於受派駐至渴望園區擔任秘書、保全等職務，應無工作目的無法達成之情形，被告實無將原告2人調離渴望園區之業務需要。又被告就調動原告宋致良新職務內容，被告先稱可以在總公司對新人為教育訓練等語（見本院卷第90頁），嗣改稱為公司之機動人員等語（見本院卷第261頁），被告前後陳述不符，其辯稱有調動原告宋致良之業務上需求，更非無疑。而原告2人既受僱於被告，並已簽立訂服務同意書，被告並有頒定工作規則（見本院卷第107-125頁），被告對於所屬勞工於執行勤務過程中之違反勞動契約、服務同意書或工作規則之行為，本可依勞動契約、服務同意書及工作規則為處罰、行使其懲戒權，如因此受有損害，並得據前開規範或民刑事法律行使其權利，是被告稱避免原告2人竊取文件或故意使被告發生損害賠償責任為其經營企業所必須，並非可採。此外，被告並未提出證據證明其有何因永續發展、事業發展方向、面對外部競爭或其他業務需要之事由，足認確有調整原告2人職務之必要情事，其辯稱調動原告2人有業務上之需要並無惡意云云，難認可採。

4、又按雇主就勞工工作地點之調動，不得變更原有勞動契約約定之薪資結構，且如變更為距離住家更遠之工作地點時，涉及勞工如何前往上班之交通方式、通勤時間之異動、遇有加班必要時得配合之加班時段及思考所得領取薪資與所增加通勤成本間之權衡等，是調動亦將變動勞工之生活模式，則雇主對於勞工因調動後之工作地點過遠所提供之協助方式應於調動屆至前之適當時期主動提出，使勞工得以預作準備，方符合勞基法第1條揭示保障勞工權益暨加強勞雇關係之立法本旨。經查，原告王語嫻住所在桃園市龍潭區、原告宋致良住所地在新竹縣關西鎮，原工作地點渴望園區亦在同一或鄰近區域，被告調動其新工作地點總

公司則為桃園市桃園區，顯與原告2 人住所有相當距離，勢必增加其通勤時間、通勤成本及增加長程路途之交通風險，自屬不利於勞工之變動，依前揭說明，被告自應就原告因此增加之生活不便及費用支出為適當之補償。然被告調職函文僅通知原告於109 年4 月1 日調派至總公司（見本院卷第39頁），並未就原告2 人自住所至服務地點之通勤距離明顯變遠，是否欠缺適當交通工具、延長通勤時間等困難點給予必要之協助，被告嗣固於通知原告王語嫻終止勞動契約存證信函表示補貼交通津貼（見本院卷第53頁），惟此措施並非調動屆至前之適當時期主動提出，難認可使原告王語嫻得以預作準備，被告並未積極解決原告2 人通勤增加之困難，依前揭說明，被告擅自調動原告3 人之工作內容與工作地點，亦已悖於勞基法第10條之1 第4 款之規定。

5、據上，被告調動原告2 人工作係出於與企業經營無關之懲罰原告2 人為目的，而有不當動機，且對於原告2 人就變更為距離住家更遠之工作地點未予以必要之協助，堪認被告對於原告2 人所為調動確已違反勞基法第10條之1 規定之調動原則，調職命令對原告2人不生效力。

（二）被告終止兩造間之勞動契約是否合法？

1、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。據此規定可知，雇主得不經預告終止契約者，必須具備：（一）勞工無正當理由曠工，（二）繼續曠工3 日之法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。依勞基法第10條之1 規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合該條各款所列原則。故如雇主所為調動違反上開原則而不合法，卻拒絕受領勞工依原職務提供勞務，或拒絕另為合理之調動，致客觀上已難期待勞工繼續服勞務時，勞工因而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由而曠工。從而，勞工雖繼續曠工3 日，但其曠工非屬無正當

理由者，雇主即不得據以終止契約（最高法院84年度台上字第1275號、109 年度台上字第2715號判決要旨參照）。被告對原告所為上開調職並不合法，已如前述，該調動處分對原告2 人即不生效力，原告2 人拒絕調動為有理由，則原告2 人尚無庸赴新職報到，而得續任原職，是原告2 人未至被告總公司報到，即不能認為係無正當理由，進而，被告以原告2 人始終未至總公司報到，連續曠工3 日，或1 個月內曠工達6 日，依勞動基準法第12條第6 款規定終止勞動契約，並不合法。

2、再按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約，為勞基法第12條第1 項第2 款、第4 款所明定。而所謂「暴行」，乃指強暴、脅迫之行為，不以對身體施以暴力之行為為限，倘以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事，言語恐嚇或脅迫共同工作之勞工，致生畏懼，而難以期待勞雇雙方繼續維持勞動契約關係，即應認此等行為已該當上開條文所稱之「暴行」。又所謂情節重大，就其規範本質而言，應就勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項為審酌，該違規之具體事項在客觀上難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，亦即雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上具有相當對應性，即符合勞基法規定之情節重大要件。舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。

3、經查，被告以原告宋致良涉犯刑法第304 條強制罪，並違反被告公司工作規則等事由解僱，即依勞基法第12條第1 項第2 款第4 款終止勞動契約，固以其於109 年4 月1 日派任新保全至渴望園區服務，原告宋致良拒絕交接，並阻

止被告公司協理及新任保全進入警衛室，妨害被告行使權利等情事云云。惟被告所主張為原告宋致良妨害行使權利之主管即訴外人李世泓對原告宋致良所提刑事強制罪告訴，嗣經檢察官偵查後，認原告宋致良並無任何強暴、脅迫之行為，亦無長時間占用警衛室之進出空間，無礙新任保全站崗勤務之執行，而為不起分處分，經調取臺灣桃園地方檢察署109 年度偵字第22235 號偵查案卷核閱屬實，則原告宋致良之行為究有無達到實施暴行之程度，且足以影響勞雇雙方繼續維持勞動契約關係，已有疑義，又被告並未具體指明原告上開行為如何違反勞動契約或工作規則，僅空言泛稱原告宋致良有違反勞動契約或工作規則云云，並依以此為由解僱原告宋致良，實屬無據。

4、綜上，被告依勞基法第12條第1 項第2 款、第4 款及第6 款，終止兩造間僱傭契約，均於法不合。

（三）原告請求工資部分：

1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487 條前段、第235 條及第234 條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

2、被告自109 年4 月1 日起調動原告2 人至被告總公司任職，既不合法，原告2 人拒絕調動為有理由，則原告2 人尚無庸赴新職報到，而得續任原職，均業如前述，而被告自承已於109 年4 月1 日起派遣新秘書及保全至渴望園區服務（見本院卷第91、259 頁），嗣並以原告2 人未至新職

總公司報到為曠職為由解僱原告，足認被告預示拒絕受領原告2 人提供勞務之意思表示，原告2 人將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通知被告，惟均為被告所拒。揆諸前揭規定，被告應負受領遲延之責任，原告2 人無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資報酬。又原告2 人均已於109 年3 月25日預告於109 年4 月26日終止兩造間勞動契約，有員工離退職申請書可稽（見本院卷第35、37頁），且被告並不爭執原告王語嫻每月工資3 萬2000元、原告宋致良每月工資4 萬5000元（見本院卷第99、135 頁），從而，原告王語嫻請求被告給付109 年4 月1 日至26日工資2 萬7,733 元（32,000÷ 30× 26＝27,733）、原告宋致良請求被告給付同期間工資3 萬9,000 元（45,000÷ 30× 26＝39,000），即有理由。

（四）原告請求被告提繳退休金至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶部分：

1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第31條第1 項分別定有明文。

2、經查，原告王語嫻每月工資如附表「月薪」欄所示，原告宋致良每月工資為4 萬5000元，按歷年勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表計算，被告應為原告王語嫻每月提繳之勞工退休金如附表「應提繳勞工退休金」欄所示，扣除附表被告「已提繳之勞工退休金」，被告仍應再為原告王語嫻提繳3 萬3822元（計算式如附表）至勞工退休金個人專戶，原告王語嫻僅請求2 萬4644元，應屬有據。再查，原告宋致良於108 年8 月8 日至109 年4 月26日任職期間被告應為其提繳退休金合計為2 萬3725元（計算式：45800 × 6 % ÷ 30× 23＋45800 × 6%× 7 ＋45800 × 6%÷ 30×

26），而被告於原告宋致良任職期間為其提繳退休金合計為1萬9676元，有本院調取原告勞工個人專戶明細資料可佐（見本院卷第169-173頁），為原告宋致良短少提繳4049元（23,725－19,676＝4,049），被告仍應再為原告宋致良提繳4049元至勞工退休金個人專戶，原告宋致良僅請求3567元，亦屬有據。

3、被告另雖抗辯原告王語嫻到職日為104年3月1日，請求補提繳104年2月份退休金實無理由云云，惟原告王語嫻主張其自104年2月24日開始任職一節，業據提出派駐人員（異動）報到單、電子郵件為證（見本院卷第251頁），其上已明確記載原告王語嫻自104年2月24日起派駐於渴望園區，堪認原告王語嫻上開到職日之主張應可認定，被告前揭所辯，實無足取。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約之約定及民法第487條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付原告王語嫻2萬7733元、給付原告宋致良3萬9000元，及均自起訴狀繕本送達被告翌日即110年4月15日（見本院卷第73頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨分別提繳2萬4644元、3567元至原告王語嫻、原告宋致良各自在勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均有理由，均應准許。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　何宗霖

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　　9　　月　　9　　日

書記官　李慧慧