

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第8號

原告 藍銘裕
被告 長榮警備保全股份有限公司
法定代理人 陳偉銘
訴訟代理人 陳弘斌
陳柏霓

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國109年2月26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

一、原告主張：

原告自民國105年3月4日起任職於被告公司，擔任駐警員乙職，並派駐任職於美商奇異駐警班（原任職單位），因離職同事惡意報復，檢舉原告上班睡覺等情事，於108年7月1日起，遭被告懲處調職於智偉駐警班（另一外駐點）。被告於未經原告同意之前提下，不僅無權限對於原告為上開調職之行為，且亦欠缺對於原告調職之企業經營上必要性及合理性，是被告之上開調職行為，因違反兩造間勞動契約之約定，亦未合於勞動部所揭示之調動五原則及勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，自非適法。進而，原告以被告之上開違法調職行為合於勞基法第14條第1項第6款規定為由，於108年7月間向被告終止兩造間勞動契約，並提起本訴請求被告給付資遣費及預告期間工資等語。並聲明：(1)被告應給付原告新臺幣（下同）57,942元，及自書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)原告願供擔保，請准為假執行宣告。

二、被告答辯：

原告自105年3月4日起任職於被告公司，擔任駐警員乙職。於105年3月4日起至108年6月30日間，派駐於美商奇異公司

駐警班（地址：新竹縣○○鎮○○里○○○村00號）；緣於108年5月間因原告與同仁相處不睦，被告基於團隊考量及企業經營上所必須，乃於108年7月1日起將原告改派駐於智偉公司駐警班（地址：桃園市○○區○○路○○號）。又原告於108年7月1日值勤1日後，即於108年7月2日起無理由連續曠職3日，違反勞基法第12條第1項第6款，亦造成智偉班該駐點須臨時調派休假人力支援，被告遂依同條第2項，於知悉前述違法事由30日內，於7月12日對原告予以免職處分，並於7月16日以存證信函終止與原告間之僱傭關係。被告之調動行為與免職處分皆合法，原告主張為無理由等語。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、爭點整理：

（一）不爭執事項：

- 1.原告自105年3月4日受僱於被告公司擔任駐警員，並派駐於美商奇異公司駐警班（地址：新竹縣○○鎮○○里○○○村00號），嗣於108年7月1日起調職於智偉公司駐警班（地址：桃園市○○區○○路○○號），原告於108年7月1日至智偉公司出勤，原告在被告公司任職之最後實際上班日為108年7月1日。
- 2.被告於108年7月12日對原告發出員工懲戒通知，自108年7月5日起對原告予以免職（被證2），並於108年7月16日對原告寄發台北長安郵局000832號存證信函（被證3）。

（二）爭執事項：

- 1.被告之調動行為是否違反勞基法第10條之1規定？
- 2.兩造間之僱傭契約是如何終止？
- 3.原告請求被告給付資遣費58,039元及預告工資34,794元，有無理由？

四、本院之判斷：

（一）爭點1：

- 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」，勞基法第10條之1定有明文。

2.關於本件調職之緣由，被告稱：原告與訴外人林昌淇為奇異班駐警班同班（2人1組）輪值人員，惟2人於5月14日、5月19日分別向被告管理單位投訴對方於值勤夜班（19:00—翌日07:00）中打瞌睡、使用業主警衛室電腦處理私務、玩手機等；被告於調查事實後，遂依「長榮警備保全公司警備本部勤務加扣點獎懲辦法」第7條第2項第2款第1目「執勤時精神不振打瞌睡」及第7條第2項第3款第2目「執勤時擅自開啟業主電腦設備或玩電腦、個人手機遊戲者」，對該2人各扣點數10點之懲處等情，業據其提出被告公司處分通知（被證5）、原告與訴外人林昌淇互相投訴照片（被證6）、原告書寫之檢討報告書及面談表（被證7）等為憑，原告對於被證6、7亦不爭執，堪信被告主張因原告與同仁相處不睦而予調職一節為真實。

3.原告指稱被告未經其同意無權限對其為調職行為等語，惟依原告105年3月4日出具之同意書，其第2點記載「如因業務上之需要，本人同意接受公司調動本人之職務、工作地點或調動本人至長榮集團相關企業任職」（見被證9），則依該同意書，被告自得因其業務上之需要而調動原告職務。就此被告稱：原告與訴外人林昌淇為同一值勤班，且2人1組負責大門哨夜班之安全維護，理應相互扶持、看見對方有缺失時相互提醒改進，2人卻以錄音、錄影及照相等方式蒐集證據以投訴對方，嚴重破壞勤務單位和諧，造成該班其餘同仁不願與原告共同值班之餘，上述行為尤甚損害被告公司專業形象，被告考量班內和諧及團隊合作方得以延續友善之工作環境而將原告予以調職等語，堪認此

01 項調職符合為使被告公司和諧運作之業務上需要。

- 02 4.原告復指稱被告對原告之調職欠缺企業經營上之必要性及
03 合理性等語，惟原告前有與同事相處不睦之情，被告基此
04 考量而將原告之職務由原本2人1組之哨班改為1人1班之單
05 哨，尚難認此企業經營上之決定是出於不當動機及目的。
06 此外，並無其他積極證據足認被告對原告之調職違反勞基
07 法第10條之1之規定，即難認被告之調動行為為違法。

08 (二) 爭點2：

- 09 1.被告對原告之調動行為未違反勞基法第10條之1之規定，
10 已如前述，則原告以調動違法為由而主張終止兩造間僱傭
11 契約，即無理由。
- 12 2.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
13 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，
14 勞基法第12條第1項第6款定有明文。本件被告主張原告於
15 108年7月1日至智偉公司出勤後，即未再出勤，無故曠職3
16 日且失聯，被告公司人員擔心原告安危，遂於108年7月5
17 日下午前往原告位於桃園市八德市住處，偕同員警、里長
18 及鎖匠開門進入原告住處查看等情，業據其提出聯繫紀錄
19 表、7月5日現場照片為憑，堪信為真，則被告主張其依勞
20 基法第12條第1項第6款規定終止兩造間僱傭契約，於法有
21 據。

22 (三) 爭點3：

23 按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期
24 間工資及資遣費：依第十二條或第十五條規定終止勞動契
25 約者」，勞基法第18條第1款定有明文。本件兩造間僱傭
26 契約係經被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止，則原
27 告請求被告給付資遣費58,039元及預告工資34,794元，即
28 無理由。

29 五、結論：

30 被告之調動行為未違反勞基法第10條之1規定，兩造間之僱
31 傭契約係經被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止，是原

01 告依僱傭之法律關係，請求被告給付資遣費及預告工資，為
02 無理由，應予駁回。

03 六、其他說明：

04 本件事證已明，兩造其餘攻擊、防禦方法及援用之證據，經
05 本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
06 述。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 109 年 3 月 18 日
09 勞動法庭 法官 戴嘉慧

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 109 年 3 月 18 日
14 書記官 石勝尹