

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第136號

原告 李進財
訴訟代理人 鄭旭廷法扶律師
被告 京鴻保全股份有限公司
法定代理人 黃偉鵬
訴訟代理人 陳彥盛

上列當事人間確認僱傭關係等事件，經本院於民國109年2月11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

一、原告主張：原告自民國（下同）106年3月1日起受僱於被告擔任保全管理員，被告並於同日指派原告至高雄市○○區○○街○號之圓山緣大樓（下稱系爭大樓）工作，原告任職期間，工作認真，表現良好，深受住戶與被告肯定，詎被告於108年8月20日晚間，帶同新人至系爭大樓，聲稱因原告與住戶有糾紛，欲將原告調離現職，由新人接替原告工作云云，但原告當時已下班，未與被告碰面，嗣雖住戶得知此事，發起連署，希望原告留下來繼續服務，然被告仍一意孤行，再於同年8月31日晚間前往系爭大樓，強制要求原告辦理交接，然被告所持調職理由並不存在，調職之法律要件亦不成立，且被告並未告知原告新工作內容，僅要求原告離開現職，故被告此舉形同違法解僱，兩造之僱傭關係應仍存在，原告得請求被告回復原職，繼續於系爭大樓擔任保全管理員之工作。原告月薪為新台幣（下同）26,000元，被告於每月10日發薪，原告於勞資爭議調解時已表明希望恢復勞僱關係，並繼續至系爭大樓工作，遭被告當場拒絕，足徵原告已將準備給付之情事通知被告，被告亦有預示拒絕受領原告勞務之意思表示，被告已陷於受領勞務遲延之繼續狀態，原告無庸補服勞務，即得請求被告給付薪資。因此提起本件訴訟，

請求法院判決：(一)確認兩造間之僱傭關係存在；(二)被告應回復原告於系爭大樓擔任保全管理員之工作；(三)被告應自108年9月1日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告26,000元，暨自上開給付之日之翌日起按年息5%計算之利息；(四)關於第三項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告大約自108年5月份起與訴外人即系爭大樓住戶林品佑發生刑事訴訟案件，造成系爭大樓管理委員會（下稱系爭管委會）委員非常尷尬。系爭管委會請訴外人即原告直屬主管巫錦昌經理勸說原告與林品佑以和為貴、道歉認錯，詎原告堅持不認錯，導致系爭管委會與被告協商將原告調離現職，且於108年8月22日，先由巫錦昌用LINE通知原告被調動的訊息，再於108年8月23日管委會會議決議將原告於108年9月1日起調動現職至其他社區並公告於管理室旁公布欄上。被告亦請巫錦昌再以口頭、LINE書面告知原告自108年9月1日七時起至「漢陽門第」社區報到擔任組長乙職（下稱系爭調動）。原告應接受被告的指揮（導）及監督，並遵守被告及其業主訂定的工作規則或管理規章與紀律，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作，且「漢陽門第」社區組長與原告現行所擔任的系爭大樓保全員，其工作內容無差異、勞動條件亦無不利之處、薪資較高且離住家更近，故被告並無違反勞動基準法（下稱勞基法）第10-1條之調動五原則。原告應於108年9月1日前往新工作地點報到，但被告卻不同意接受調遣派令，故被告於108年08月27日再以存證信函（下稱系爭調動存證信函）告知原告，請其於108年9月1日7時起至「漢陽門第」社區擔任組長乙職，但原告卻拒收，且自108年9月1日起連續曠職3日，故被告依勞基法以原告無正當理由繼續曠工三日，寄發解僱之存證信函予原告（下稱系爭解僱存證信函），但原告仍無理由拒收，兩造間已無僱傭關係存在等語為辯。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告於民國106年2月14日與被告簽訂「保全人員定型化契

約書」，又於106年11月20日再重新簽立「保全人員定型化契約書」。原告最初於106年2月15日至106年2月28日止，是擔任公寓大樓總幹事乙職屬行政人員非保全人員。

(二)被告承辦勞、健保的員工，因依據所簽訂的管理維護委託契約是以關係企業「京鴻公寓大樓管理維護股份有限公司」名義簽約，故將原告的投保單位誤植為「京鴻公寓大廈管理維護股份有限公司」至108年7月31日止，後發現應以簽約的勞務契約為投保單位，才立即自108年8月1日起更正錯誤轉保至被告。

(三)原告自106年2月15日起受僱於被告，相繼擔任過「王冠別墅」社區的保全員（俗稱大樓管理員）、「羅馬區」社區的總幹事，自106年3月1日起至108年8月31日止，擔任系爭大樓保全員。

(四)被告發薪日，除因例假日、國定假日、天災等原因提前或延後至次一工作日發放外，原則上為每月第10日。

(五)被告所提工作地點（高雄市○○區○○路○○○號）較原工作地點（高雄市○○區○○街○號），距離原告住處（高雄市○○區○○街○○號）較近。

(六)系爭大樓住戶林品佑於108年1月14日因與原告有關投遞信件之事發生糾紛，林品佑對原告提出竊盜罪告訴，經臺灣高雄地方檢察署作成不起訴處分，林品佑提起再議，亦遭駁回確定。林品佑又對原告提起妨害名譽、誣告罪等告訴，均經檢察官作成不起訴處分。

四、本件爭點即為：被告對原告之調動是否合法？原告拒絕至「漢陽門第」社區就職有無理由？茲敘述本院理由如下：

(一)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10-1條定有明

01 文。

02 (二)經查，原告與系爭大樓住戶發生爭執等情如前揭不爭執事項
03 (六)所示，以被告所營服務業，本應重視顧客之感受，且保全
04 業者涉及住戶之居家保護安全，所派遣之保全人員與住戶之
05 間能否建立信賴，更為所提供服務是否合乎債之本旨之重要
06 因素，從而被告在原告與系爭大樓住戶發生爭執時對原告為
07 調動，核屬正當，難認為有不當動機或目的。至於原告工作
08 表現良好、系爭大樓是否有其他住戶支持原告乙節，無法改
09 變原告與現有住戶確實有爭執之事實，且林品佑所提之告訴
10 雖均遭不起訴，然此可知林品佑確實欠缺對原告之信任，故
11 被告透過派遣較無爭議之保全人員至系爭大樓，難認非經營
12 上所必須。次查，「漢陽門第」社區組長與原告現行所擔任
13 的系爭大樓保全員，其工作內容無差異，應為原告所能勝任
14 ，勞動條件亦無不利之處，薪資並無較低且離住家更近，難
15 認影響原告及其家庭之生活利益，故系爭調動符合勞基法之
16 規定，原告自應遵循。

17 (三)按非對話而為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時
18 發生效力，所謂達到，係僅使相對人已居可了解之地位即為
19 已足，並非須使相對人取得占有，故通知已送達於相對人之
20 居所或營業所者，即為達到，不必交付相對人本人或其代
21 理人，亦不問相對人之閱讀與否，該通知即可發生為意思表
22 示之效力（最高法院五十四年台上字第九五二號裁判參照）
23 。查，被告於108年8月22日即以京鴻（人事）第0000000
24 號函通知原告，函文於同日寄送至系爭大樓，但為原告所拒
25 收，有上開函文及信封可憑（本院卷第145、147頁）。原
26 告自承當時其在上班，但被告同年月20日已在黑箱作業，且
27 無徵詢其意見，所以拒收（本院卷第222頁），足見原告早
28 已知悉系爭調動，且依前揭說明，被告亦已將系爭調動之意
29 思表示通知達到原告。至於被告內部評估原告之適任性，或
30 就此與系爭大樓為討論，縱使未通知原告參與，亦難認為是
31 黑箱作業，且原告對調動之意見不會改變上開原告與住戶之

糾紛，均與調動之合法無關。次查，原告坦承系爭調動存證信函、系爭解僱存證信函有寄至原告之住所，但同年9月1、2、3日未前往「漢陽門第」社區就任，也沒有向被告請假（本院卷第222-223頁），則原告有繼續曠工3日乙節甚為顯明。原告雖辯稱上開存證信函因為其在上班所以沒收到，然系爭調動存證信函業於同年8月28日為第一次投遞（本院卷第159頁），依前揭說明，該意思表示，已經於原告應至「漢陽門第」社區就任前4日，發生到達之效力。故原告連續曠職3日難認有正當理由，被告因此以系爭解僱存證信函終止兩造勞動契約自無不法，該終止之意思表示業於同年9月6日到達原告（本院卷第165頁），兩造間業無僱傭關係存在。

五、綜上所述，系爭調動為合法，原告並無依系爭調動於同年9月1日至「漢陽門第」社區服勞務，無正當理由曠職3日，被告業已因此合法終止勞動契約，故原告請求確認兩造間之僱傭關係存在並回復原告於系爭大樓擔任保全管理員之工作，以及請求被告自108年9月1日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告26,000元暨遲延利息，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，所為假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、兩造其餘攻擊防禦方法，經核均於本件之判斷無影響，於茲不贅。

七、據上論結，原告之訴為無理由，因此判決如主文。

中 華 民 國 109 年 3 月 3 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 3 月 3 日
書 記 官 涂 文 豪

