臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第74號

原　　告　侯韋良
訴訟代理人　蔡尚宏律師
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

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國109年1月2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：伊自民國107年4月1日起受僱於被告，擔任址設高雄市○○區○○○路○○○○○○○○號甲000000000（下稱甲000）000000，工作時間為19時至翌日7時，每12小時為1班，每月工資新臺幣（下同）3萬元，扣除勞健保等費用實領約28,930元，又伊任職時已表示因位於高雄市○○區○○街○○○號家中有年老父母需為照顧，只能擔任夜間○○○，且較難配合加班，但若有指派仍會配合辦理。嗣被告片面調整春節期間人力安排，伊乃就排班內容反應意見，被告即於108年2月14日宣布自同年月18日起將原告之駐點調至址設高雄市○○區○○路○○○號之00000000000（下稱乙○○○），而以被告係因對春節排班反映意見而為調職，足見被告對伊之調職並非企業經營所必須，而伊經調動後駐點離高雄市○○區○○○路○○號0樓之0住家按路線不同約為11.7至14.4公里，已影響伊家庭生活利益甚鉅，且被告於南高雄地區尚有諸多大、小型案場，若有調職之必要，可優先將伊調至南高雄地區其他案場，是難認被告對伊之調動無不當動機，刻意以此安排藉以逼退，或增加伊工作及生活上之不便，而為違法調動，伊乃予拒絕，而仍依原出勤時間至甲○○○提供勞務，被告竟報警驅

趕而拒絕受領勞務，伊自無曠工，則被告據此以伊曠職為由終止勞動契約為不合法，兩造間之僱傭關係自仍存在，且被告受領勞務遲延，伊自仍得請求被告給付108 年2 月18日至3 月31日工資41,786元，並自108 年4 月起按月於次月10日給付工資3 萬元，暨依法自108 年3 月起按月為伊提繳退休金1,818 元至伊勞工退休金個人專戶，為此爰依勞動契約之法律關係、勞工退休金條例第31條第1 項之規定提起本訴等語。並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告41,786元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自108 年4 月起至原告復職前1 日止按月於次月10日給付3 萬元予原告，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。㈣被告應提繳3,636 元至原告之勞工退休金個人專戶。㈤被告應自108 年5 月1 日起至原告復職前1 日止按月提繳1,818 元至原告勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告之工資為每月29,400元，並非每月3 萬元，且原告於應徵之際並未向伊明確表明或告知家中有年邁父母需為照顧，只表明家中開設店面營生，早上需配合幫忙，因此選擇晚班，但若伊有需要調動，仍會配合指派辦理。其次，伊因業主需求而於108 年2 月初告知員工春節期間輪值需知，並非片面調整人力，而原告於任職期間違反伊之規定與民眾發生糾紛而鬧上警局、法院，多次遭民眾投訴，造成伊名譽受損及業主困擾，又將私人物品堆放公廁反鎖，將之占為私人儲物間，使他人無法使用，遺失東西又於公務LINE群組中與同仁吵架、謾罵，屢勸不聽，且伊幹部夜間督導關懷時，發現原告於上班時間使用私人躺椅睡覺，業主亦曾發現原告於上班期間把玩手機而拍照警告伊，原告更於108 年2 月8 日至10日連續3 日未依巡邏規範至巡邏指定點打卡，是原告有諸多不適任之表徵，伊所為之調動自屬營業上所必須，且調動後於勞動條件、工資未作不利變更，工作壓力又較低，調動後之工作又為原告體能、技術所得勝任，調動地點

又非過遠，自為合法調動，然原告自108 年2 月18日起均未至新哨點報到上班，伊乃於同年月21日以存證信函通知其上班否則以曠職論，原告仍未予理會，伊方於108 年2 月27日正式公告終止兩造間之勞動契約，是兩造間之勞動契約業經終止，原告請求均無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，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1 日起受僱於被告，擔任址設高雄市○○區○○○路○○○○○○○○○號碼頭甲○○○之○○○○○○，負責○○辦公室值勤及停車場等範圍之巡邏看顧。

㈡原告之住家位於高雄市○○區○○○路○○號9 樓之3 。

㈢被告於108 年2 月14日公告自同年月18日起將原告之駐點位置調動至址設高雄市○○區○○路○○○ 號乙○○○，惟原告認該調動為不合法，因此自108 年2 月18日起均未到乙○○○提供勞務，嗣被告乃以原告無正當理由繼續曠工3 日為由，不經預告終止勞動契約。

四、本件之爭點

㈠被告對原告所為之調動是否合法？

㈡被告終止勞動契約是否合法？

㈢如否，原告得否請求被告給付108 年2 月18日起至其復職前1 日止之工資？

㈣承㈡，如否，原告得否請求被告自108 年3 月起至其復職前1 日止為其提繳勞工退休金？

五、得心證之理由

㈠被告對原告所為之調動是否合法？

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。經查：

1.原告固主張被告係因其對春節排班問題反應而為調動，其調動非企業經營上所必須，且有不當動機及目的云云。惟：

⑴原告前於被告甲○○○之LINE公務群組（下稱系爭群組）曾因工作而與同事起糾紛，甚至於主管傳送請其等停止爭吵，要求有好的方法建議、討論沒有關係，但不要演變成爭執後等訊息後，仍傳送：「你耳朵有問題嗎？我說我忙一晚上，你污衊我不做事」、「老子做事要你收尾」等語，又於107年9 月23日於系爭群組傳送：「幹，就說不要動我的東西，我的電扇誰弄壞的，明天晚上沒有人認，我就報警處理」等語，並於被告主管傳送：「現在開始私人物品不要放置案場，請確實執行」、「之前我就告知過了，要放就不要計較不要有糾紛」等語後，表示：「案場有小偷是我不對就是」、「案場裡的電風扇全都是私人的，請一併拿回去」、「案場有人手腳不乾淨，要苦主忍氣吞聲就對了」等語，並曾於主管於同年9 月26日以LINE通訊軟體要求其不要將私人物品放置工作場所時，傳送：「請處理好小偷事件，再來跟我強調你幹部的威信」、「笑話，你的案場有人東西失竊，還要失主自行找到小偷否則你不理會嗎」、「不要跟我講笑話，『私人財物未經許可，不得擅用』是最基本做人道德標準，你案場裡手下有人手腳不乾淨連幾十塊的泡麵也要偷。你們作主管幹部的不敢處理還有臉怪罪到苦主身上」、「有本事去處理好手腳不乾淨的人，再來跟我說那些廢話」等語，更曾將其私人物品放置案場廁所內反鎖，此有LINE對話截圖在卷可參（見審勞訴字卷第117 至119 頁），則以原告於系爭群組與同事討論工作之語氣顯然不佳，且不理會主管制止、規勸，又其雖為主張私人物品遭竊、遭損壞之受害者，但被告主管為免其員工因私人物品放置案場遺失、損害而起糾紛，造成職場工作氣氛不佳，而要求員工不要在放置私人物品於案場，於企業經營上難認為不合理，原告未能理性與主管溝

通，反而處處與主管針峰相對，此自足見原告於甲○○○與同事相處氣氛不佳，且不服主管之管理。

⑵被告前因業主要求而於108 年春節期間為人力調整，因此於系爭群組傳送：「初一～初五，應業主需求做人力時段調整。00：00～0700只有兩位同仁的關係，勤務做些變更！這時段無廠商施工○○室作用較不大，請將○○室上鎖！互助輪替停車場、機動位置即可！00：00之後巡邏打點方式：A 打整點、B 打半點。例（00：00A 巡、00：30B 巡）（01：00A 巡、01：30B 巡）每人每小時巡邏打點1 次」、「若無特殊情況（如颱風…），未依規定巡邏，第一次口頭警告，在犯者依公司規定懲處規定大過乙次，屢屢未依規定在（應為「再」之誤載，下同）犯者解除合約或調派別案場」等語，原告則回覆：「正常班滿兩個小時可機動輪休一小時，憑什麼晚班被抽人力還沒得休息？不要拿我的工作權益恐嚇我，除非要跟我上法院」、「我在晚班只剩兩個人時，就是一個小時顧停車場，一個小時巡邏打一次卡」、「顧停車場時就是顧停車場，不會去巡邏打卡」等語，亦有系爭群組對話截圖在卷可稽（見審勞訴字卷第41至42頁），則被告因應業主要求乃要求2 位執0 時至7 時之員工輪替停車場、機動位置，1 位於0 時巡邏，另位則於0 時30分巡邏，依此類推，即每半小時輪替1 次，而據原告所回覆之前述對話，其係要求1 小時輪替1 次，兩者工作內容實無差異，只是輪替時間間距不同，則原告顯係要求變更被告之排班方式，而非需依勞動基準法第35條規定要求每4 小時休息30分鐘，此自難認其乃依勞動基準法爭取最低勞動條件，而遭被告基於不當動機調職，況被告係因原告於108 年2 月8 日至10日連續3 日未依規定巡邏打點，且曾於108 年2 月8 日口頭警告並給予改善機會，仍未予改善，而將其調動至乙○○○，此有LINE通訊軟體對話截圖附卷可佐（見審勞訴字卷第159 頁），是原告主張被告係因其對春節排班問題反應，爭取最低勞動條件所致，而具有不當動機云云，尚非可採。

⑶原告前於甲○○○值勤時間曾使用躺椅睡覺、把玩手機，且於被告應業主要求而為前述勤務變更後，在於108年2月8日至10日巡邏未依巡邏規範至巡邏指定地點打卡，有照片（見審勞訴字卷第121至123頁）、工作交接紀錄簿照片、巡邏打卡照片（見審勞訴字卷第125至129頁）在卷可按，而原告雖主張其係因107年度下旬手術之故，始於值勤時間睡覺云云，然原告若因病需要休養，實應按規定請休病假，而不應於值勤時間睡覺，此顯將影響被告之業務、商譽，是原告上開主張自非可採，足見原告於甲○○○工作確有諸多缺失之處。

⑷綜上所述，原告於甲○○○與同事相處氣氛不佳，又不服主管之管理，於工作表現有所缺失，且質疑主管之春節勤務安排，又被告主管於原告質疑勤務調整之後，業已表示需依此排班巡邏否則將予調職或解除合約，此有前述系爭群組截圖可參（見審勞訴字卷第41頁），原告仍於107年2月8日至10日巡邏未依巡邏規範至巡邏指定地點打卡，被告將原告調職自為企業經營上所必須，且無不當動機至明，原告上開主張顯非可採。

2.原告復主張被告將其由甲○○○調至乙○○○，調動距離已影響其家庭生活利益，且被告於南高雄案場不在少數，縱有調職之必要應調至被告於南高雄其他案場，是被告對其之調動未考量其家庭生活利益，並就調動過遠予以必要之協助云云。惟被告將原告由甲○○○調至乙○○○後，原告自住家至乙○○○之距離按路線之不同約為9.9公里、10.7公里，此有Google地圖附卷可查（見勞訴字卷第193頁），而衡情約為10公里之通勤路程於一般上班族而言尚非屬過遠，該路程之通勤時間亦不致認過久，而難以照顧家庭，原告亦無舉出此對其已屬過遠路程之特殊事由，應難認該調動距離已影響原告之家庭生活，且需為必要之協助，另原告就被告於南高雄其他案場尚有缺人，而有故意將其調至較遠之乙○○○乙節，並無舉證以實其說，是原告上開主張均非可採。

3.原告雖另主張被告未徵詢其意見，且在其表示反對之情下，率爾調動，難認符合勞動基準法第10條之1 之規定云云。惟勞動基準法第10條之1 係規定雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，尚非規定需得原告之同意，始得進行調動，而原告乃於員工服務同意書表示同意其主要工作地點為甲○○○，但於受雇期間願意配合被告需要而更換工作地點，此有該同意書在卷可佐（見審勞訴字卷第109 頁），又被告乃係因其有前述企業經營上之需要，而將原告予以調動，已如前述，則其對原告之調動自不違反兩造間勞動契約，應難以被告未徵詢原告意見，且原告反對調動，即認被告之調動係違反勞動基準法第10條之1 之規定，原告上開主張仍非可採。

4.綜上所述，被告對原告之調動係基於企業經營上所必須，且無不當動機及目的，調動工作地點亦未過遠，對於原告及其家庭之生活生活並無不利之影響，且原告調動後仍係從事○○○○○○之工作，被告於調動時亦無變更原告之工資條件，此有調職令附卷可參（見審勞訴字卷第157 頁），則被告對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，且調動後之工作應為原告之體能及技術可勝任，揆諸首揭，自應認被告之調動未違反勞動基準法第10條之1 所規定之五原則，而屬合法，原告主張為違法調動云云，委無足取。

㈡被告終止勞動契約是否合法？

按無正當理由繼續曠工3 日，或一個月內曠工達6 日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1 項第6 款亦有明文。經查，被告於108 年2 月14日公告自同年月18日起將原告之駐點位置調動至乙○○○，惟原告認該調動為不合法，因此自108 年2 月18日起均未到乙○○○提供勞務，嗣被告乃以原告無正當理由繼續曠工3 日為由，不經預告終止勞動契約等節，為兩造所不爭執，而被告對原告之調動為合法，既如前述，則原告自108 年2 月18日起均未至乙○○○提供勞務，被告因此以原告無正當理由繼續曠工3 日為由，

不經預告終止勞動契約，自屬合法。又被告雖抗辯其係於108年2月27日正式公告終止與原告間之勞動契約，然被告於108年2月21日寄送存證信函予原告，上載：「依勞動基準法第十二條第六項規定『無正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日者』雇主得不經預告終止勞動契約，期間台端所領取之○○○○胸章、臂章相關資料，請台端於收函一週內完成離職手續」等語，並於108年2月23日送達至原告住所，有該存證信函、中華郵政掛號郵件收件回執附卷可憑（見審勞訴字卷第209至211頁），則觀諸被告所寄送之存證信函明確記載終止勞動契約引據之法律規定，並要求原告於收受存證信函後1週內完成離職手續，該存證信函自有為終止勞動契約之意思表示，是應認兩造間之勞動契約係於原告收受該存證信函即108年2月23日終止。

㈢如否，原告得否請求被告給付108年2月18日起至其復職前1日止之工資？

被告終止與原告間之勞動契約既屬合法，且原告自108年2月18日起即未再提供勞務，原告自不得請求被告給付自108年2月18日起之工資。

㈣承㈡，如否，原告得否請求被告自108年3月起至其復職前1日止為其提繳勞工退休金？

被告終止與原告間之勞動契約既屬合法，且原告自108年2月18日起即未再提供勞務，原告即不得請求被告自108年3月起為其提繳勞工退休金至其勞工退休金個人專戶。

六、綜上所述，被告對原告之調動應屬合法，是其以原告連續曠職3日而終止勞動契約亦屬合法，從而，原告依勞動契約之法律關係、勞工退休金條例第31條第1項之規定請求確認兩造間僱傭關存在，並請求被告給付41,786元及法定遲延利息，且自108年4月起至其復職前1日止按月於次月10日給付3萬元及法定遲延利息，暨提繳3,636元至其勞工退休金個人專戶，且自108年5月1日起至其復職前1日止按月提繳1,818元至其勞工退休金個人專戶，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法或舉證，經審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

八、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　　1　　月　　16　　日

勞工法庭　　法　官　楊淑儀

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　　1　　月　　16　　日

書記官　呂美玲