

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第114號

原告 陳建霖
被告 聯安保全股份有限公司

法定代理人 李偉鳴

訴訟代理人 楊明德

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國114年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新台幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）109年2月1日起受雇於被告，擔任行政組長，月薪為新臺幣（下同）36,000元。113年6月18日主管盧俊文襄理（下稱盧俊文），請原告月底簽離職單他會來收，並將員工離職申請暨會辦單交給原告，資方有違法解雇情事，過了兩三天盧俊文要原告不要簽離職單改簽請調單，因被告公司已將原告解雇，原告不同意改簽請調單。原告未曾簽署服務同意書，自不受契約之拘束。被告不符合勞基法第11條或第12條之規定違法解雇原告，原告乃依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自得請求被告給付資遣費，爰依勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告7萬9500元。

二、被告則以：

（一）原告無故不到職，要求資遣費顯然無理由：

原告於113年7月1日即未履行勞動契約服行勞務，此應為兩造所不爭執之事實，被告因與台北經典管委會113年6月30日契約終止，綜館幹部同年6月13日幹部蕭銘貴，即已通知原告：「找到一個新案場41000/月休8，台北經典不給加，我幫你加薪意者回覆」，原告回覆：「嗚嗚嗚...」，至於幹部盧

01 俊文對原告只是告知要調動或離職提供選項，並未要求原告
02 離職之意，且後續提供新店區美河市、萬華區莒光路、南港
03 區翔譽之心等社區供原告挑選，原告僅是要求非自願離職書
04 及資遣費。而後原告不回被告公司商議意不回應，卻於113
05 年7月2日逕向新北市政府提出勞資爭議，不可思議，原告係
06 自行未到勤達三日以上，被告合法資遣原告，原告自不符合
07 請求資遣費之要件。

08 (二)被告調動原告依法有據：

09 按勞基法第10-1條、被告親簽之服務同意書第六條、被告公
10 司工作規則第三條第12款之規定，兩造所簽定之勞動契約，
11 有事先約定調動之規定，亦經原告詳細閱讀內容後簽名確
12 認，原告調動後，薪資優於台北經典案場、工作性質完全相
13 同，且為體力、能力所能負荷。又原告住○○市○○區○○
14 路000巷0弄000號2樓，以被告提供新店區美河市住辦區社區
15 (新北市○○區○○路000號)及南港區翔譽之心社區(台北市
16 ○○區○○路00巷0號)，經以Google地圖模擬原告住處至該
17 二案場路程距離，經計算距離總長美河市12.3公里、翔譽之
18 心19.4公里，調動地點適當，僅是行進路線不同，符合勞基
19 法之規定。

20 (三)退步言之，倘鈞院認為被告開除原告無效，依最高法院60年
21 台上字第4001號判決意旨，訴外人台北經典管委會與被告11
22 3年6月30日委任關係終止，而就原告109年1月22日簽署服務
23 同意書開宗明義：「任用自109年2月1日起至所派案場與業主
24 約定之約期屆滿為止」及系爭同意書第15條前段之規定，是
25 以兩造間之契約於113年6月30日24時因解除條件成立而終
26 止，殆無疑義。

27 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
28 行。

29 三、兩造不爭執之事項（見114年1月7日筆錄，本院卷第165至16
30 6頁）：

31 (一)原告自109年2月1日起受雇於被告，擔任行政組長，約定薪

資3萬6000元，每月於次月給付，最後工作日為113年6月30日。

(二)被告於113年8月28日依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，以原告無正當理由曠職三日以上，解雇原告，並將原告退保，有被證2之獎懲令、被證3之投保單位網路申請及查詢作業可按（見本院卷第99-101頁）。

(三)被告與原告自113年6月13日就原告原任職之台北經典社區期滿後調職至其他社區之事宜磋商，原告要求須單哨、50戶以下社區，並指定板橋區，被告提供新店美河市、萬華區莒光路、南港區翔譽之心等社區，均不為原告接受，有被告提出被證1之line對話可按（見本院卷第75-97頁）

(四)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第19頁）

(五)原告已於113年7月1日投保於福克斯保全股份有限公司，有本院依職權調閱之勞保投保資料可按（見本院卷第55頁）

四、本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

(二)如原告主張有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費7萬9500元，是否有理由？茲分述如下：

(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

原告主張：被告主管盧俊文於113年6月18日要求原告填寫自請離職單，應為違法解雇原告云云，然為被告所否認，並以台北經典社區已於113年6月30日終止契約，依據兩造間勞動契約，故兩造間契約因解除條件成就而終止，且被告調動並未違反調職五原則，均為原告所不接受，原告自113年7月1日無正當理由曠職三日以上終止勞動契約等語置辯。經查：

(1)勞基法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋明文化，增訂雇主調動勞工工作，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

01 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主
02 應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。前
03 開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院
04 公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「為雇
05 主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利
06 濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職
07 務不得違反之五原則」。

08 (2)原告服務之台北經典社區之契約期限將於113年6月30日到
09 期，惟原告所不爭，被告早在社區契約到期前即自113年5月
10 26日起至113年6月13日陸續詢問原告是否願意調動至新北市
11 新店區美河市住辦區社區（新北市○○區○○路000號）、
12 南港社區翔譽心社區（台北市○○區○○路00巷0號），萬
13 華莒光路社區（台北市○○區○○路000號）、甚至希望原告
14 到被告公司擔任綜管人員，並願意加薪至4萬1000元、3萬80
15 00元、或1天1800元，有被告提出之被證1line對話可按（見
16 本院卷第775-97頁）而原告居住於新北市○○區○○路000
17 巷0弄000號2樓，距離上開社區約12.3公里、19.4公里、6.9
18 公里，調動地點適當，薪資並未改變，甚至加薪，被告調動
19 已符合前開調動五原則，然均為原告所拒絕接受。

20 (3)因原告拒絕接受調動至其他社區，被告之主管盧俊文訊問社
21 區已屆期，原告亦不同意就任新職，故於113年6月18日交付
22 自請離職單給原告填寫，詢問原告是否自請離職？此有原告
23 提出原證1原告離職申請暨會辦單可按（見本院卷第13
24 頁），並非解雇通知書，足見，被告當時並無解雇原告之意
25 思（見本院卷第13頁），準此，原告主張被告主管盧俊文於
26 113年6月18日解雇原告云云，亦為被告所否認，原告復未就
27 其有利於己之事實舉證以實其說，自難憑信。從而，原告於
28 113年6月20日以被告違法解雇為由，以原證1之函文，依據
29 勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並無理由。

30 (4)原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並
31 無理由，自應自113年7月1日到職，卻直接前往其他保全公

01 司任職，已如前述，則被告以原告無正當理由曠職三日以上
02 為由終止勞動契約，應屬有據。

03 (二)如原告主張有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣
04 費7萬9500元，是否有理由？

05 被告係以原告無正當理由曠職三日以上為由終止勞動契約，
06 原告請求被告給付資遣費，並無理由，應予駁回。

07 四、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付7萬9500元，並
08 無理由，應予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
10 與判決結果無涉，爰不一一論述。

11 六、結論：原告之訴為無理由，，判決如主文。

12 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
13 勞動法庭 法 官 徐玉玲

14 以上正本係照原本作成。

15 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明
16 上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
17 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
18 於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提
19 上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
20 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

21 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
22 書記官 林昱嘉