

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第31號

原告 陸國華  
被告 正陽公寓大廈管理維護有限公司

法定代理人 王金蓮

訴訟代理人 林煌斌

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年6月4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、原告起訴主張：被告民國（下同）112年8月1日受雇於被告，擔任總幹事，並派駐新北市○○區○○路000號社區（以下簡稱舊社區），被告於112年12月19日於舊社區公告原告不適任，被告有充分時間於112年12月19日前資遣原告，或安排原告調派他地工作，卻於112年12月23日將原告退出勞保，並於同年月25日要求原告是否先離職並提供空白離職單，被告片面以不適任理由要求原告不再派駐舊社區，實屬違法，違反公序良俗、通謀虛偽意思表示，片面中斷原告之工作權，侵害原告之人格、身分、財產之非財產上損害賠償、妨害名譽、公然毀謗，變造私文書，爰依據民法第72條、勞基法第16條、第17條、第38條、民法第195條、刑法第310條第1項、第210條、民法第184條之規定，提起本訴，並聲明：被告請求如附表所示。

二、被告則以：原告於112年8月1日到職，派駐於舊社區總幹事，原告於值勤期間與委任被告之業主、社區管委會於工作上多有分歧，無法勝任總幹事職務，故被告依照雙方簽訂之勞動契約書第三條、第五條第七項予以不適任調離工作場

01 所，並於同年12月19日通知調離職務，原告於同年月25日於  
02 新派任之社區見習，原告之工作條件維持不變，然原告於新  
03 社區了解後該日中午即表明無法勝任工作，而填寫離職單。  
04 因原告拒絕至新工作報到且工作亦未滿三個月，被告得以勞  
05 動契約第二條之規定終止勞動契約等語置辯，並聲明：原告  
06 之訴駁回。

07 三、兩造不爭執之事項（見113年6月4日筆錄，本院卷第541至54  
08 3頁）：

09 （一）原告於112年8月1日受雇被告，擔任總幹事，派駐於舊社  
10 區，有被告提出被證1 勞動契約可按。原告有填寫被證2 之  
11 勞動離職申請書（見本院卷第467-473 頁）。

12 （二）被告於000 年00月00日下午3 時30分於舊社區電梯內張貼公  
13 告如本院卷第173 頁所示。

14 四、本件爭點是：原告依據民法第72條、勞基法第16條、第17  
15 條、第38條、民法第195條、刑法第310條第1項、第210條、  
16 民法第184條之規定，請求被告給付如附表所示，是否有理  
17 由？

18 （一）返還報到時所有簽名之文件：

19 原告主張被告應返還報到時所有簽名文件約6000元云云，然  
20 為被告所否認，並以上開文件為勞基法應保存之文件等語置  
21 辯，經查，原告所簽署之文件，為被告辦理原告報到所應保  
22 存之文件，其文件之所有權為被告所有，原告無權要求被告  
23 返還，原告前開請求，並無理由。

24 （二）預告工資部分：

25 原告主張被告應給付預告工資1萬5000元云云，被告則以前  
26 詞置辯，經查：雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契  
27 約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月  
28 以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上  
29 三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，  
30 於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約  
31 者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經

01 查：原告於112年12月25日簽署合意終止勞動契約，有被告  
02 提出勞工離職申請書可按（見本院卷第473頁），揆之前開  
03 說明，被告並非依據前開規定而終止勞動契約，原告請求被  
04 告給付預告工資，並無理由，應予駁回。

05 (三)資遣費部分：

06 原告主張被告應給付資遣費9375元云云，被告則以前詞置  
07 辯，經查：雇主依勞基法第11條第1項之規定，或勞工依據勞  
08 基法第14條之規定終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工  
09 資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發  
10 給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘  
11 月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以  
12 一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。經查，原  
13 告於112年12月25日簽署合意終止勞動契約，有被告提出勞  
14 工離職申請書可按（見本院卷第473頁），揆之前開說明，  
15 兩造並非依據前開規定而終止勞動契約，原告請求被告給資  
16 遣費，並無理由，應予駁回。

17 (四)特休3日工資：

18 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每  
19 年應依左列規定給予特別休假，六個月以上一年未滿者，應  
20 給予三日之特別休假。勞基法第38條第4項第1款定有明文。  
21 原告於112年8月1日受雇於被告，並於112年12月25日簽署合  
22 意終止勞動契約，有被告提出勞工離職申請書可按（見本院  
23 卷第473頁），原告尚未工作滿半年以上，原告請求3日之特  
24 休未休工資，並無理由，應予駁回。

25 (五)不適任公告損害原告人格權、損害原告之名譽、精神賠償部  
26 分：

27 原告主張被告張貼如本院卷第173頁之公告，損害原告人格  
28 權、損害原告之名譽，請求精神賠償云云，然為被告所否  
29 認，並以前詞置辯。經查：

- 30 1. 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞  
31 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財

01 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；民法第195條第1項  
02 前段規定甚明。按慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精  
03 神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算  
04 不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種  
05 情形核定相當之數額。又以人格權遭遇侵害，受有精神上之  
06 痛苦，而請求慰藉金之賠償，其核給之標準，須斟酌雙方之  
07 身分、地位、資力、經濟狀況、加害程度、受損情況及其他  
08 各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223號判  
09 決、86年度台上字第3537號判決意旨參照）

10 2. 被告於112年12月19日公告如本院卷第173頁之內容，係表示  
11 原告不適任社區總幹事一職，然查，為被告為原告之雇主，  
12 經觀察原告執行職務之情形，考核後所為之意見陳述，難謂  
13 有何侵害原告人格權之情事，原告依據前開規定，請求損害  
14 賠償及精神慰撫金，均無理由，應予駁回。

15 (六)變造私文書部分：

16 原告主張被告變造離職申請書，並經被告於新北市政府勞資  
17 爭議調解時當場承認云云，經查，原告提出離職申請書如本  
18 院卷第439頁，與被告提出如本院卷第473頁之離職申請書之  
19 內容相互比對，其中原告簽名及書寫部分內容均相符，而本  
20 院卷第473頁之離職申請書，僅有總管理欄位、及人事部欄  
21 位，有加蓋主管印章，並加註原告退健保、退勞保、退國保  
22 之日期，自難謂有何變造私文書可言。況原告提出之新北  
23 市政府勞資爭議調解書內容，並未記載被告承認變造離職申  
24 請書（見本院卷第451-453頁），從而，原告主張被告變造私  
25 文書，並請求損害賠償，難謂有理由。

26 四、綜上述，原告依據民法第72條、勞基法第16條、第17條、第  
27 38條、民法第195條、刑法第310條第1項、第210條、民法第  
28 184條之規定，請求被告給付如附表所示，並無理由，應予  
29 駁回。

30 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  
31 與判決結果無涉，爰不一一論述。

01 六、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。  
02 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日  
03 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

04 以上正本係照原本作成。  
05 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  
06 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  
07 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如  
08 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  
09 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  
10 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

11 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日  
12 書 記 官 王 思 穎

13 附表：  
14

編號	原告請求項目	金額
1	返還報到時所有簽名文件	6000
2	預告工資 (0000000-0000000)	15000
3	資遣費	9375
4	特休3日	4500
5	不適任公告損害原告人格權	15000
6	不適任公告損害原告名譽精神賠償	16125
7	變造私文書	14000