

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞小字第105號

原告 黃江進  
被告 義翔公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 傅家森  
訴訟代理人 楊俊煌

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟壹佰柒拾壹元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔壹仟元，被告負擔伍佰元。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬肆仟壹佰柒拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）114年6月9日至同年10月5日任職被告擔任清潔員，月薪新台幣（下同）28,590元，原告在114年10月5日早上7時正常到土城的社區報到，但保全員卻拿公司空白辭職單給原告，當下原告以LINE聯絡公司林經理，他卻推說該社區是由黃副理負責，要查清楚等中秋節連續休假後再聯絡，原告於10月8日到公司和黃副理理論不成，當天就到勞工局申訴。10月9日原告又到公司去領薪水，遇到林經理，拿非自願離職書給他，他當場撕掉說不是這張，另外拿一張辭職書給原告，許副理在旁邊也說先寫一寫等一下領薪水，以後再復職，也叫原告先休息幾天，原告當下為了先領9月份的工資才會同意先寫那份離職申請書，但並沒有要主動離職，是公司解雇。10月21日勞工局調解時，黃副理表示

01 社區有人偷拍原告在休息時在社區中庭打赤膊，其實是在圍  
02 牆旁邊無人視區運動，此部分有妨害秘密的情形。之前在9  
03 月中旬，社區委員和總幹事開會決定清潔員的清潔範圍3個  
04 月輪調，引起女性清潔員林淑美不滿，10月3日原告忍著車  
05 禍受傷到社區報到時有和林淑美理論，一旁的保全員也知道  
06 有上述會議紀錄，可能因此林淑美聯絡住戶委員、財委施壓  
07 被告，以偷拍照片為證據，非法解僱原告，故依法提起本  
08 訴，請求被告應給付10月份工資4,765元、預告工資9,530  
09 元、資遣費4,641元，及精神慰撫金50,000元，合計共68,93  
10 6元。並聲明：被告應給付68,936元。

11 二、被告抗辯：原告是自請離職，在公司召回面談時，黃啟瑞副  
12 理、許忠橋副理、林豐獻經理當場要為原告安排工作，遭原  
13 告拒絕，之後原告書寫並簽名離職單，表示自願離職，自無  
14 法請求被告發給勞基法第16、17條的預告工資與資遣費。退  
15 步而言，原告於早上7點多上班時間，才剛到社區沒多久，  
16 就在案場花檯上躺平睡覺、並打赤膊脫上身衣物，遭住戶拍  
17 照，住戶揚言並已告知主委，原告已構成重大失職、違反工  
18 作規範，並造成對客戶之重大不良影響或信賴破壞。被告於  
19 知悉後於30日期限內將原告約到公司，當場出示其不當行為  
20 照片，完成告知責任，被告得依勞基法第12條第1項第4款  
21 「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」規定，不經預告  
22 終止勞動契約，原告依勞基法第18條規定也不得請求預告工  
23 資及資遣費。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，  
24 願供擔保請准宣告假執行。

25 三、雙方不爭執的事實：

26 (一)原告於114年6月9日起任職被告擔任清潔員，最後工作日為  
27 同年10月5日，月薪為28,590元。

28 (二)被告已應給付原告10月份工資4,765元。

29 四、本件爭執點及本院判斷如下：

30 (一)原告是114年10月8日遭被告終止勞動契約

31 1. 原告於本院審理時陳稱：「因為9月中旬我被拍照，總幹事

01 有跟我講，印象中被拍了2次，一次是阿美拿手機拍的，另  
02 一次是住戶在高樓拍的，10月5日我去上班，空白辭職書就  
03 交代保全拿給我，我馬上寫非自願辭職書，也馬上用LINE打  
04 電話給林經理，林經理說要查清楚等連休後再跟我聯絡」等  
05 情（見本院卷第56頁），由此可知，原告於9月中旬已因工  
06 作違規遭拍照2次，其中1次遭住戶拍攝於上午7點多上班時  
07 間，上身打赤膊躺平在社區中庭平台花圃邊上（見本院卷第  
08 45頁），社區總幹事也曾告知原告此事。而10月5日上午，  
09 被告所屬保全員雖有拿空白辭職書給原告，顯然要原告自請  
10 離職，但原告既未聽命填寫自願離職書，其所聯絡的林經理  
11 也未表示要解僱原告，即無法認定被告於10月5日有解僱原  
12 告的意思表示。

13 2. 原告續稱：「接下來中秋連休兩天，我8日主動到公司送保  
14 險單順便找林經理申訴，林經理不在，黃副理跟我解釋社區  
15 委員要解僱我，我說我受僱在公司又不是委員請的，當下我  
16 就到勞工局申訴」等情（見本院卷第56頁）。依照被告提出  
17 的LINE對話紀錄所載，社區住戶除將原告上午7點多上身打  
18 赤膊躺平在社區中庭平台花圃邊上照片傳給黃啟瑞副理外，  
19 並表示「早上7點多就這麼樣，我運動還沒回家，他一到就  
20 躺那裏了」、「看你怎麼交代了」、「還是告訴洪世國（即  
21 主委）處理」（見本院卷第45頁），被告訴訟代理人也陳稱  
22 「因為原來服務的社區有拍照告知原告在社區中庭花園打赤  
23 膊，要求更換人員」、「該住戶有通知主委，主委有口頭通  
24 知我們」（見本院卷第32、57頁），足認社區確有要求被告  
25 更換原告，再參照原告於10月8日當天到勞工局所填寫的勞  
26 資爭議調解申請書也記載「非法解僱」、「職場霸凌」、  
27 「10/5交代保全辭職單轉交本人」等語（見本院卷第51至52  
28 頁），應可認定10月8日黃啟瑞副理確有告知原告因為社區  
29 要求而解僱原告一事。

30 3. 被告雖抗辯公司是通知原告要換案場，10月9日當天我們有  
31 安排原告去當保全是他不要去，以及三峽的工作他也不要去

01 云云，但並未提出任何相關LINE對話紀錄或其他證據證明，  
02 即無法認定屬實。而且，原告也先後陳稱：「我9日到公司  
03 協調，公司的人騙我沒有非自願離職證明書，也問我要不要  
04 做保全，我沒有執照，並沒有要我去另外一個案場，就叫我  
05 直接簽離職申請書，我害怕拿不到10月份的薪水所以才同意  
06 簽名」、「9日我又到公司去領薪水，遇到林經理，拿非自  
07 願離職書給他，他當場撕掉說不是這張，另外拿一張辭職書  
08 給我，許副理在旁邊也說先寫一寫等一下領薪水，以後再復  
09 職，也叫我先休息幾天，...，而且許副理也說如果三峽有  
10 缺再找我去，因為我住三峽」等情（見本院卷第56頁），顯  
11 然被告於10月8日解僱原告後，雖然曾於10月9日詢問原告是  
12 否同意轉任保全員，但經原告以無執照（不符合保全員資  
13 格）拒絕，至於轉調三峽案場部分，被告也無法提出任何資  
14 料佐證當時確有清潔員職缺可讓原告轉調，故被告此部分抗  
15 辯，均難以採信。

- 16 4. 被告又抗辯原告兩次遭拍照的行為已構成重大失職、違反工  
17 作規範，被告得依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告  
18 終止勞動契約云云。惟查，勞基法第11條、第12條規定雇主  
19 預告或不經預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地  
20 知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，  
21 並基於保護勞工之意旨，應明示終止之事由及法令依據，否  
22 則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字第1  
23 518號、110年度台上字第2705號民事判決意旨參照）。如前  
24 所述，被告於10月8日、9日並未明白告知原告是依據勞基法  
25 第12條第1項第4款規定而不經預告終止勞動契約，依照最高  
26 法院見解，被告自不得於事後再主張依上述規定合法終止與  
27 原告間的勞動契約。
- 28 5. 被告又抗辯原告於10月9日曾親自填寫離職申請書，是自願  
29 離職云云。惟查，終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，  
30 於勞資任一方合法行使其權利時即發生形成之效力，不必得  
31 相對人之同意（最高法院110年台上字第14號民事判決參

01 照)。被告公司黃副理既經本院認定在10月8日對原告表示  
02 因社區要求換人而解僱原告，已如前述，當日即已發生終止  
03 契約的效力，雙方已無雇傭關係存在。故原告縱使於10月9  
04 日再填寫離職申請書，也不發生任何法律上效力。何況，原  
05 告也陳稱是因「林經理將我拿給他的非自願離職書當場撕掉  
06 說不是這張，另外拿一張辭職書給我，許副理在旁邊也說先  
07 寫一寫等一下領薪水，以後再復職，而且許副理也說如果三  
08 峽有缺再找我去，因為我住三峽，所以當場才會寫這份離職  
09 申請書，我心裡想前一天8日已經有去勞工局申訴，我當下  
10 為了先領9月份的工資才會同意先寫那份書面。」等情（見  
11 本院卷第56頁），足見填寫該份離職申請書也非原告的真  
12 意。故被告此部分抗辯，也無法採信。

13 (二)本件應認定被告是依勞基法第11條第5款事由終止勞動契約

14 1. 勞基法第11條、第12條第1項賦予雇主勞動契約終止權，其  
15 中勞基法第11條第1款至第4款解僱事由係源於雇主的事由，  
16 同條第5款則源於勞方事由。

17 2. 如前所述，被告於10月8日通知原告「因社區要求更換人  
18 員」而解僱原告，且被告當時並未明白告知是依據勞基法第  
19 12條第1項第4款規定，則本院自得依職權定性被告解僱原告  
20 情形符合勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不  
21 能勝任時」的事由。

22 (三)被告應給付原告預告期間工資及資遣費

23 1. 預告期間工資部分

24 依勞基法第16條第1項第1款及第3項規定：「雇主依第十一  
25 條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列  
26 各款之規定：…一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十  
27 日前預告之。」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契  
28 約者，應給付預告期間之工資。」。原告於114年6月9日任  
29 職起至同年10月8日契約終止，已達3個月以上，離職前月薪  
30 為28,590元（平均日薪為953元），雇主依勞基法第11條終  
31 止勞動契約時，應於10日前預告。惟被告於114年10月8日終

01 止契約時未經預告，顯已違反前開規定，故原告依勞基法第  
02 16條第3項之規定，自得請求被告給付10日預告期間工資9,5  
03 30元（953元x10天）。

## 04 2. 資遣費部分

05 (1)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工  
06 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、  
07 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條  
08 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發  
09 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最  
10 高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條  
11 之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

12 (2)被告既經認定是以勞基法第11條第5款事由終止勞動契  
13 約，原告自得請求給付資遣費。原告於114年6月9日任職  
14 起至同年10月8日遭終止契約，離職前月薪為28,590元，  
15 年資為3月29日，資遣費基數為(1/6)【計算式： $\{ (3+2$   
16  $9/30) / 12 \} \div 2$ 】，故原告依照前述勞工退休金條例第12  
17 條第1項前段規定，得請求被告給付資遣費4,765元【計算  
18 式： $28590 \times (1/6) = 4765$ 】，而原告只請求給付4,641  
19 元，自應全額准許。

## 20 (四)原告主張妨害秘密不成立，請求精神慰撫金無理由

21 原告主張遭偷拍上述照片侵害其隱私權，請求精神慰撫金5  
22 萬元云云。惟查，

- 23 1. 民法第195條第1項規定：「不法侵害他人之身體、健康、名  
24 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而  
25 情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當  
26 之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處  
27 分。」
- 28 2. 依照上述規定，主張因妨害秘密侵害隱私權而請求賠償時，  
29 須符合「有不法行為」、「侵害隱私權」、「情節重大」、  
30 「不法行為與損害間有因果關係」等要件。本件中，原告擔  
31 任社區清潔員一職，除受被告指揮監督外，社區住戶依據與

01 被告間承攬契約關係，本得就原告工作優劣情形反映給被  
02 告，以為獎懲依據。而任何社區都無法接受清潔人員於上班  
03 時間上午7點多就上身打赤膊躺平在社區中庭平台花圃邊  
04 上，原告此行為顯已逾越一般社會常情，實難認有「隱私期  
05 待」（非公開性），故社區住戶將原告此種違規行為予以拍  
06 照存證，再上傳通知被告公司黃副理處理，即具備正當理  
07 由，不構成「不法行為」，更無「情節重大」的事由。換言  
08 之，本件並不成立原告所指妨害秘密、侵害隱私權的情形，  
09 故其此部分主張，難以採信。

10 (五)原告請求10月份工資4,765元部分，因被告已經給付完畢，  
11 且為原告所不爭執，原告自不得再重複請求。

12 五、綜上所述，原告依勞基法、勞工退休金條例等規定，請求被  
13 告給付14,171元（預告期間工資9530元+資遣費4641元）部  
14 分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理  
15 由，應予駁回。

16 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
17 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
18 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定  
19 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前  
20 開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額  
21 准被告供擔保後免為假執行。

22 七、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、  
23 第79條規定，確定本件訴訟費用為1,500元，由原告負擔1,0  
24 00元，被告負擔500元。

25 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

27 以上正本係照原本作成

28 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  
29 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  
30 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如  
31 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

01 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  
02 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。如委任律師提起上訴者，應一  
03 併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日

05 書記官 溫凱晴