臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第50號

原　　告　林銘祥

被　　告　太子物業管理顧問股份有限公司

000000000000000000

　　太子保全股份有限公司

000000000000000000

共　　同

法定代理人　林俊良

共　　同

訴訟代理人　黃馨慧律師

　　廖福正律師

被　　告　新北市住宅及都市更新中心

000000000000000000

法定代理人　陳純敬

訴訟代理人　顏如屏

　　張九敏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年9月9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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255條第1 項第2 、第3 款之規定自明。查，本件原告起訴時之聲明第1、2項原為：「一、被告太子物業管理顧問股份有限公司（下稱太子物業公司）及太子保全股份有限公司（下稱太子保全公司）應給付原告新臺幣（下同）316萬4,341元。二、被告新北市住宅及都市更新

中心（下稱住都中心）應給付原告72萬元。」（見本院卷第48頁），嗣於民國115年6月23日具狀變更第一項聲明為：「被告太子物業公司及太子保全公司應給付原告311萬7,237元。」等語（見本院卷第195頁）。經核原告所為訴之變更與前揭法條規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠緣原告自113年8月起受僱於被告太子保全公司，擔任保全人員。自任職以來因被告太子保全公司並未給予休息時間，每次上班均連續工作達12小時，又被告太子保全公司與被告住都中心在處罰原告時，沒有讓原告知道懲處會議，在沒有讓原告辯解的情況下作出處分，並要原告接受處分，後續被告太子保全公司對原告違法調職並違法解雇原告。又於114年7月31日為止，被告住都中心對原告的職場霸凌有6次之多，為此提起本件訴訟。

㈡原告請求給付項目及金額如下：

1.對被告太子保全公司、太子物業公司部分

⑴休息時間加班13萬3,560元

113年5個月有150小時，加班費為54,900元（計算式：時薪183×2倍×1.5小時×20天×5個月）、114年7個月有207小時，加班費為78,660元（計算式：時薪190×2倍×1.5小時×20天×7個月）

⑵資遣費1萬9,021元

114年月薪38,042÷2為19,021元

⑶特休未休折算工資1萬7,761元

114年月薪38,042÷20＝1902，1902×7＝13,314元，但是此公式為合法在職為前提，違法開除沒有明確規定，故以兩倍計為26,628元，再扣除被告已給付的特休補償金8,867元，實為17,761元。

⑷積欠薪資30萬7,966元

自114年8月起的5個月薪水（114年240工時38,042

元），38,042x5個月為190,210元，115年1月起的3個月薪水（115年240工時39,252元），39,252x3個月為117,756元，合計307,966元。

⑸每日加班4小時加班費26萬9,880元

合約中的保全法第84-1條，因公司違法業務，原告不認這個合約不是保全合約，因此按正常8小時之後的加班費進行追討，113年時薪183元x1.34x前2小時x20天x5個月為49,000元、113年時薪183元x1.67x後2小時x20天x5個月為61,000元，113年合計110,000元；114年時薪190元x1.34x前2小時x20天x7個月為71,120元、114年時薪190元x1.67x後2小時x20天x7個月為88,760元，114年合計159,880元，總計269,880元。

⑹勞工合約違法業務求償金44萬9,049元

因違法業務常態化，要求追討113年182,755元（計算式：113年月薪36,551元x5個月＝182,755元）、114年266,294元（計算式：114年月薪38,042元x7個月＝266,294元），合計449,049元。

⑺休息權12萬

用在職一年12個月，每月求償1萬元，合計12萬元。

⑻職場霸凌慰撫金180萬元

被告太子保全及物業公司霸凌原告15次，按休息權求償12萬元計算，求償180萬元。

2.對被告住都中心部分：

被告住都中心霸凌原告6次，按休息權求償12萬元計算，求償職場霸凌慰撫金72萬元。

㈢併聲明：

1.被告太子物業公司、太子保全公司應給付原告311萬7,237元。

2.被告住都中心應給付原告72萬元。

二、被告方面：被告均答辯聲明：原告之訴均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。並答辯理由如下

㈠被告太子保全公司、太子物業公司則以：

1.被告太子物業公司與原告間並無僱傭關係，可觀原告與被告太子保全簽署之勞動契約書等情即可明瞭。原告自113年8月1日起任職於被告太子保全擔任保全人員，由於被告住都中心針對新北市土城大安及土城永和青年社會住宅有管理維護委託專業服務之需求，遂與訴外人太子公寓大廈管理維護股份有限公司簽署契約書，再由被告太子保全公司派駐原告至新北市土城大安社會住宅，派駐期間為113年8月1日至115年3月31日。原告之工作時間，每日上限為12小時（正常工作時間10小時及延長工作時間2小時），每工作4小時休息30日分鐘，並得依勞動基準法（下稱勞基法）第35條但書由原告自行調配。原告之每月薪資，以每月正常工時240小時為基準，為3萬7,000元（依每月工作時數調整，以下同）；自114年1月1日起每月薪資調整為3萬8,042元。

2.原告於任職期間，屢屢有服儀規定、遭住戶投訴、頂撞主管、罵髒話等脫序行為，原告一再拒絕聽從主管之合理指揮監督，且態度惡劣，被告太子保全公司遂依工作規則第101條第8款予以大過二支之懲處。鑒於原告工作表現不甚理想，經一小過、二大過等懲處及多次告誡、溝通後猶未改善，仍不斷遭到各方人員投訴（尤其諸多住戶經由被告住都中心公司反映原告態度不佳），為善盡迴避資遣之義務，被告太子保全不得不於114年7月23日通知原告自8月5日起調派至其他案場即太子長興學舍，除薪資維持不變外，並慮及調動後工作地點位於臺北市，另外提供油資補貼（下稱系爭調動命令）。然原告知悉系爭調動命令後，非未自我反省，反而於第一時間斷然拒絕，並表示要提起申訴。原告於114年8月5日至同月7日均拒絕被告太子保全公司之合法調動而未出勤，且多次傳訊息、致電後均無任何回應，被告不得不依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約。

3.原告之各項請求，均未敘明請求權基礎，亦未敘明計算方式之法律依據及所憑事證，其請求顯無理由。關於各項請求答辯如下：

⑴關於休息時間加班費

①姑不論原告並未舉證其於休息時間仍須執行職務，兩造間約定之月薪已包含加班費，且依法無需計薪之休息時間亦從優計薪。原告主張休息時間亦計入工作時間並據以請求加班費，自屬重複請求，於法無據。於一般勞工之情形，113年之基本工資為2萬7240元，平日每小時工資額為113.5元。由於兩造簽署勞基法第84-1簽署約定書並經地方主管機關核備，原告之每月正常工時為200小時（20天x10小時），依照勞動部網頁說明，原告一個月如出勤20日，其正常工時工資不得低於3萬191元【計算式：2萬7240元+113.5元*（200-174）小時】；如上開20日均每日加班2小時，其加班費不得低於6053元【計算式：113.5元*4/3*2小時*20日】。因此，以原告而言，若一個月出勤20天，每天工作時間12小時，則依法其正常工時工資、延長工時工資之總金額最低為3萬6244元。從而，兩造約定每月薪資（正常工時10小時+延長工時2小時）3萬7000元，並無短付。同理於一般勞工之情形，114年之基本工資為2萬8590元，平日每小時工資額為119.125元。依上開說明，原告一個月如出勤20日，其正常工時工資不得低於3萬1687元【計算式：2萬8590元+119.125元*（200-174）小時】；如上開20日均每日加班2小時，其加班費不得低於6353元【計算式：119.125元*4/3*2小時*20日】。因此以原告而言，若一個月出勤20天，每天工作時間12小時，則依法其正常工時工資、延長工時工資之總金額最低為3萬8040元。從而，兩造約定114年1月起每月薪資（正常工時10小時+延長工時2小時）3萬8042元，並無短付。是以縱令原告執意主張休

息時間應計入工作時間，然兩造約定之每月薪資本即以一日12小時計算，且並未低於法定基本工資加計延長工時工資之總額，揆諸實務見解，足見被告太子保全公司並未短付薪資。

②姑不論兩造間約定已優於法令，一律以一日12小時計給薪資，被告太子保全公司設有加班制度，原告未依規定提出加班申請，其請求自屬無據。

⑵關於恢復僱傭關係暨請求資遣費、違法解雇求償：

原告迭經住戶、外送員反映其態度及事務處理上不當，對於主管工作上之詢問均已讀不回，甚且拒絕服從主管之合理指示，於大廳中與主管大聲爭執、辱罵髒話，甚至在大廳比中指等情，已如事實部分所述。則被告太子保全公司於基於多次告誡、懲處後聲請人猶未改進，為避免住戶、業主之不滿暨善盡迴避資遣之義務，最終作成系爭調動命令，自屬具有高度必要性。其次系爭調動命令並未對其薪資為不利變更，被告太子保全公司並慮及調動後地點較遠，每月另給予油資補助，亦符合勞基法第10條之1第4款規定。原告徒以地點過遠云云拒絕系爭調動命令，於法無據。系爭調動命令既合法有效，原告拒絕依系爭調動命令出勤自屬無正當理由曠職，被告太子保全公司依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，適法有據。姑不論原告並未敘明請求權基礎及計算方式，被告太子保全公司依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約既屬適法有據，原告請求資遣費1萬9,200元、違法解僱求償15萬2,168元云云，顯無理由。

⑶關於加班費部分

姑不論原告並未敘明其計算加班費之法令依據及所憑事證為何，原告之上班時間均為大夜班（晚上8時至翌日上午8時），故依兩造簽署之勞動契約書，原告得自由調配休息時間。是以，原告主張此部分請求亦無理由。

⑷特休求償部分

姑不論原告並未敘明請求權基礎及計算方式，被告太子保全公司已於114年12月12日給付未休特休工資8,876元（為原告不爭執，計算式：月薪38,042元/30日×特休7日），原告已無請求必要。

⑸關於職場霸凌

原告全未敘明請求權基礎、如何該當請求權基礎各項要件暨所憑證據，其請求顯無理由。又被告太子保全公司所作成之懲處、系爭調動命令、解僱，均有勞基法、工作規則及相關事證可參，核屬雇主人事權之正當行使，原告空言陳稱係被告太子保全公司對其霸凌云云，顯屬無稽。

㈡被告住都中心部分：

1.被告住都中心委託太子公寓大廈管理維護股份有限公司執行社會住宅物業管理委託專業服務，社會安全管理系其提供服務內容之一。

2.原告並未與被告住都中心簽立勞動契約，被告住都中心未支付原告報酬、亦未對原告為工作上指揮監督，兩造間無雇傭關係，原告提出之聲請書及補正狀所載之內容均屬不實指控，且未提出任何證據，原告之請求於法無據。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第248頁）：

㈠原告自113年8月1日受雇於被告太子保全公司，擔任保全人員，兩造簽立「勞動契約書」、「太子保全公司約定書」、「勞雇雙方協商浮動薪資協議書」（見本院勞專調卷第109至114頁），最後工作日為114年7月31日，離職時薪資為38,042元。

㈡兩造對於被證11、12、13、16至26號形式上真正不爭執。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第248頁）：

㈠原告請求被告太子保全公司、太子物業公司共同給付下列項目及金額，有無理由？

1.休息時間加班13萬3,560元

2.資遣費1萬9,021元
3.特休未休折算工資1萬7,761元
4.積欠薪資30萬7,966元
5.加班費26萬9,880元（每日4小時部分）
6.勞工合約違法業務求償金44萬9,049元
7.休息權12萬
8.職場霸凌慰撫金180萬元

㈡原告請求被告住都中心給付職場霸凌慰撫金72萬元，有無理由？

五、原告請求被告太子物業公司給付金額311萬7,237元部分：

由於被告住都中心針對新北市土城大安及土城永和青年社會住宅有管理維護委託專業服務之需求，遂與太子公寓大廈管理維護股份有限公司簽署契約書，再由被告太子保全公司派駐原告至新北市土城大安社會住宅擔任保全人員，派駐期間為113年8月1日至115年3月31日，此有勞動契約書、浮動薪資協議書各乙份附卷可憑（見本院勞專調卷第109至114頁），且經被告住都中心陳述在卷（見本院勞專調卷第58頁），是被告太子物業公司與原告間並無僱傭關係。準此，原告請求被告太子物業公司應與被告太子保全公司共同給付休息時間加班費13萬3,560元、資遣費1萬9,021元、特休未休折算工資1萬7,761元、積欠薪資30萬7,966元、加班費26萬9,880元、勞工合約違法業務求償金44萬9,049元、休息權12萬等，因兩造間無何僱傭關係，此部分尚屬無據，無法准予。而原告就被告太子物業公司對其有何職場霸凌復無法舉證以實其說，則其請求被告太子物業公司給付精神慰撫金180萬元，無法憑採，不能准予。

六、原告請求被告太子保全公司給付下列項目及金額，有無理由？

㈠休息時間加班13萬3,560元、加班費26萬9,880元（每日4小時部分）、休息權12萬部分：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第

21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

2.經查，原告之工作時間，每日上限為12小時（正常工作時間10小時及延長工作時間2小時），每工作4小時休息30日分鐘，並得依勞基法第35條但書由原告自行調配。原告之每月薪資，以每月正常工時240小時為基準，為3萬7,000元，自114年1月1日起每月薪資調整為3萬8,042元，此有雙方簽署之勞動契約書、勞基法第84條之1約定書、浮動薪資協議書附卷可參（見本院勞專調卷第109至114頁），故原告得自由調配休息時間，原告一日之到、退勤之時間為12小時（晚上8

點至翌日上午8點），但依兩造勞動契約第五條第二項已明定每4小時有30分鐘之休息時間（如有連續性、緊急性則另行調配），故實際上之工作時間僅有11小時。惟兩造仍係約定以「一日12小時（10小時正常工時工資+2小時加班費）」計算薪資，而被告太子保全公司為適用勞基法第84條之1，有核備函乙份可憑（見本院卷第177頁），且對照勞動部網頁資料（見本院卷第181至184頁），以113年及114年之基本工資27,240元、28,590元，以原告之工時分別為36,244元、38,040元（計算明細詳如本院卷第93、94頁），而原告之月薪為37,000元、38,042元並未低於基本工資計算之結果，況原告並未舉證其於休息時間仍須執行職務，兩造間約定之月薪既已包含加班費，且未低於該年度之基本工資，則原告自應受雙方所議定之契約內容所拘束，勞方即原告事後不得任意翻異，更行請求加班工資。

3.復按雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加班。且為遵循上開加班規定及人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合。反之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求給付加班費（最高法院108年度台上字第890號民事判決意旨可資參照）。又勞工延長工作時間必須是雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，勞工始可請求延長工作時間之工資，如非雇主主動要求勞工延長工作時間，而係勞工自行將下班時間延後，則勞工必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資，否則勞工非因工作上之需要而自行延後下班時間，即命雇主給付加班費（臺灣高等法院高雄分院98年勞上第4號判決意旨參照）。另雇主延長勞工工作時間者，應加給延長工作時間之工資，為勞基法第24條所明定。又依勞基法第32條規定，延長工時應經勞雇雙方之同意，可見延長工時不得由一方單方片面為之，亦即不論雇主或勞工單方為延長工時之決定，均

不生其合法效力，故若係勞工未經雇主同意片面延長工時，則非屬合於規定之加班，自不得向雇主請求給付加班費，以免侵及雇主之同意及人事管理權；而若雇主未經勞工同意片面延長工時，不僅與勞基法規定有違，而不得強制勞工履行，然若已有強制並使勞工實際為延長工時之結果時，自應依法給付加班費，以保護勞工之權益。而查，被告太子保全之工作規則第40條載明「本公司員工延長工作時間（加班）工作時，應由各部門分別於當日下班前一小時填具延長工時申請書，呈請核准後，即延長工作時間」等語（見本院勞專調卷第127頁），是被告太子保全公司設有加班申請制度，且有被告太子保全公司員工申請加班獲准之簽核紀錄（見本院卷第185、187頁）乙份附卷可稽，則依上開最高法院意旨，原告既未曾提出加班申請，其請求加班費自屬無據。準此原告請求被告太子保全公司給付休息時間加班13萬3,560元、加班費26萬9,880元（每日4小時部分），依上說明，尚屬無據。至原告請求休息權12萬元部分，原告既未敘明上開金額之計算基準，且未舉證被告太子保全公司有何積欠其休息權之情，復未提出其請求之法律上之依據，此部分請求，亦屬無據，不應准予。

㈡資遣費1萬9,021元、積欠薪資30萬7,966元部分：

1.原告主張被告太子保全公司懲處不合法並將原告違法調動，嗣違法解僱，原告請求被告太子保全公司給付資遣費，及請求自解僱起即從114年8月至115年3月止之薪水合計307,966元云云。然為被告太子保全公司所否認，並以前揭情詞置辯。而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條之1定有明文，此即明訂調動五原則，即雇主調動勞工工作除

不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合調動五原則，即難謂其調職非合法；易言之，該法立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第34號、110年度台上字第43號判決要旨參照）。

2.經查，原告於任職期間，屢屢有如附表所示服儀規定、遭住戶投訴、頂撞主管、罵髒話等行為，一再拒絕聽從主管之指揮監督，經被告太子保全公司依工作規則第101條第7款、第12款、第8款予以小過1支、大過1支、大過2支等懲處，有113年10月4日照片、LINE對話紀錄、監視器錄音檔、被告太子保全公司工作規則、獎懲令、人民陳情案件紀錄、Google評論等附卷可稽（見本院勞專調卷第115至161頁），被告太子保全公司因多次告誡溝通後原告未改善，且原告迭經住戶、外送員反映其態度及事務處理不當，才於114年7月23日通知原告自同年8月5日起調派至其他案場即太子長興學舍，除薪資維持不變外，並以調動後工作地點位於臺北市另提供油資補貼，有人事異動令可參（見同上卷第169頁），足認被告太子保全公司係基於企業經營所需，調整原告至公司部門其他據點，因而將原任職土城大安之原告，調動至長興學舍，且新工作地點仍在大台北地區範圍內，足認系爭調職就原告之工資及其他勞動條件並未作不利變更，亦未有勞工體能及技術無法勝任之狀況至明。且考量勞工及其家庭之生活利益而言，原告調職前後均從事保全管理人員，對原告而言無過大之變動，原告復未舉證被告太子保全公司之調動，有影響勞工及其家庭之生活利益，自難以認定被告太子保全公司之調動有何影響及勞工及其家庭生活利益。而原告主張系爭調

職為違法，依上說明，尚難以採信。

3.次按民事訴訟之目的旨在解決紛爭，維持私法秩序之和平及確認並實現當事人間實體上之權利義務，為達此目的，有賴發現真實，與促進訴訟。惟為發現真實所採行之手段，仍應受諸如誠信原則、正當程序、憲法權利保障及預防理論等法理制約。又民事訴訟之目的與刑事訴訟之目的不同，民事訴訟法並未如刑事訴訟法對證據能力設有規定，就違法收集之證據，在民事訴訟法上究竟有無證據能力？尚乏明文規範，自應權衡民事訴訟之目的及上述法理，從發現真實與促進訴訟之必要性、違法取得證據所侵害法益之輕重、及防止誘發違法收集證據之利益（即預防理論）等加以衡量，非可一概否認其證據能力。苟欲否定其證據能力，自須以該違法收集之證據，係以限制他人精神或身體自由等侵害人格權之方法、顯著違反社會道德之手段、嚴重侵害社會法益或所違背之法規旨在保護重大法益或該違背行為之態樣違反公序良俗者，始足當之（最高法院104年度台上字第1455號判決意旨參照）。被告太子保全公司所提上開錄音錄影光碟內容，係裝設在土城大安社會住宅內之一樓大廳，是公開場合，並無侵害原告之隱私權，參酌取證過程及證據內容，並無明顯侵害原告或他人人格法益或嚴重違反公序良俗之情形，依前揭說明，尚難認無證據能力，原告認被告太子保全公司係違法取證云云，並無足採。

4.第按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…，六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，勞基法第12條第1項第6款定有明文。所謂「繼續曠工」係指勞工實際應為工作之日，無故繼續不到工者而言。而查系爭調職為合法調動已如前述，被告太子保全公司於114年7月23日通知原告系爭調職命令時遭原告拒絕，且原告亦未於調職命令生效之日起之114年8月5日連續曠職三日，有line對話紀錄、出勤紀錄等附卷可稽（見本院勞專調卷第170、171頁、第176頁），揆諸上開說明，被告太子保全公司於114

年8月8日核定原告連續曠職3日終止與原告之勞動契約，原告亦於114年8月17日合法收受解僱令，亦有被告太子保全公司核定函及送達回證等附卷可參（見本院勞專調卷第175、182頁），則被告太子保全公司上開依勞基法第12條第1項第6款終止與原告之勞動契約，核屬有據。

5.復按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1 項固定有明文。然兩造間勞動契約關係已於114年8月11日通知因原告曠職3日經被告太子保全公司於114年8月8日以勞基法第12條第1項第6款終止與原告之勞動契約而告消滅，業如前述，則原告再請求被告太子保全公司自解僱起即從114年8月至115年3月止之薪水合計307,966元及請求被告太子保全公司給付資遣費19,021元，均乏所據，無法准予。

㈢特休未休折算工資1萬7,761元

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項第1至6款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所

得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

2.查原告主張被告太子保全公司違法開除，故以兩倍計算特休未休工資為26,628元（計算式：114年月薪38,042÷20×7×2＝26,628元），扣除被告太子保全公司已給付的特休補償金8,867元，故請求特休未休工資17,761元（計算式：26,628－8,867＝17,761元）。而查，原告自114年8月1日起至114年7月31日年資滿1年，依勞基法第38條第1項第2款取得之特休為7日，而被告太子保全公司抗辯：原告任職滿6個月已將取得之特休3日用罄，有出勤記錄、請假單、請休假明細表等附卷可稽（見本院卷第153至155頁、第157至173頁，請假日期為114年3月24日、5月26日、7月22日）。然被告太子保全公司又於114年12月12日給付原告特休未休工資8,876元（計算式：月薪38,042元/ 30日x特休7日＝8,876），有被告太子保全公司提出之中國信託銀行交易明細乙份附卷可憑（見本院勞專卷第183頁），而特別休假工資應以契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30，故原告再請求被告太子保全公司給付以薪資之2倍計算，核屬無據，無法准予。

㈣勞工合約違法業務求償金44萬9,049元

原告以因被告太子保全公司之勞工合約有違反勞基法第84條之1之違法業務，請求被告太子保全公司給付安管員薪資，包括113年5個月薪資182,755元、114年7個月薪資266,294元，合計449,049元云云。然為被告太子保全公司所否認，而查，被告太子保全公司之勞工合約並無違反勞基法第84條之1之業務，業已認定如前，此外原告未敘明上開金額之計算基準，且未舉證被告太子保全公司有何違法業務，復未提出其請求之法律上之依據，則原告請求被告太子保全公司因違法業務而應給付原告安管員薪資，包括113年5個月薪資182,755元、114年7個月薪資266,294元，合計449,049元，於

法尚屬無據，無法准予。

七、原告請求被告太子保全公司及住都中心給付職場霸凌慰撫金180萬元及72萬元部分：

㈠按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院110年度台上字第1096號判決要旨參照）。次按侵權行為損害賠償責任，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有相當因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院98年台上字第1452號判決意旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277 條定有明文。所謂舉證係指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者為有利認定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無從認定其主張為真正。第按就侵權行為言，被害人應就行為人因故意或過失，不法侵害其權利之事實負舉證責任（最高法院80年度台上1462號判決、70年度台上字第2550號判決參照）。申言之，侵權行為所發生之損害賠償請求權，應具備加害行為、侵害權利、行為不法、致生損害、相當因果關係、行為人有故意或過失等成立要件，若任一要件有所欠缺，即無侵權行為責任之可言，且原告應就上開要件負舉證責任。原告主張被告上述職場霸凌情形，然為被告所否認，自應由原告就被告有上述之侵權行為事實負舉證責任。

㈡次按言論可分為「事實陳述」及「意見表達」，前者有真實與否之問題，具可證明性，行為人應先為合理查證，且應以善良管理人之注意義務為具體標準，並依事件之特性分別加以考量，因行為人之職業、危害之嚴重性、被害法益之輕重、防範避免危害之代價、與公共利益之關係、資料來源之可信度、查證之難易等，而有所不同；後者乃行為人表示自

己之見解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無真實與否可言，行為人對於可受公評之事，如未使用偏激不堪之言詞而為意見表達，可認係善意發表適當評論者，不具違法性，非屬侵害他人之名譽權，即不負侵權行為之損害賠償責任。又言論自由為人民之基本權利，有促進民主政治發展、實現多元社會價值之功能。對於自願進入公眾領域之公眾人物，或就涉及公眾事務領域之事項，個人名譽對言論自由應為較高程度之退讓。另解讀爭議之言詞時，除不得任意匿飾增刪外，應綜觀該言詞之全文，以免失真（最高法院99年度台上字第792號判決意旨參照）。次按言論自由為人民之基本權利，憲法第11條有明文保障；名譽權旨在維護個人主體性及人格之完整，為實現人性尊嚴所必要，亦受憲法第22條所保障。司法院大法官會議釋字第509號解釋為調和言論自由與名譽保護之基本權利衝突，於刑法第310條第3項本文、第311條所定事由外，增設「相當理由確信真實」或「合理查證」，作為侵害名譽之阻卻違法事由。準此，行為人關於事實陳述之言論，如有貶損他人在社會上之評價，雖不能證明言論內容為真實，但依其所提證據資料，認為行為人有相當理由確信其為真實者，仍得阻卻侵害名譽之違法。行為人是否已盡合理查證義務，應以善良管理人之注意義務為標準，就個案所涉名譽侵害之程度、與公共利益之關係、陳述事項之時效性、資料來源之可信度、查證成本、查證對象等因素綜合判斷之（最高法院106年度台上字第125號判決意旨參照）。經查，被告太子保全公司所提上開113年10月4日照片、LINE對話紀錄、監視器錄音檔內容、人民陳情案件紀錄、Google評論等（見本院勞專卷第115、117、119、121、151頁、第153至159頁、第186頁），被告太子保全公司所提內容係事實陳述，其所陳述內容被告太子保全公司亦經過合理查證，依上開說明，並無侵害原告名譽權。

㈢原告主張被告太子保全公司及住都中心分別霸凌原告15次、6次，以休息權求償12萬元計算，合計各請求被告太子保全

公司及住都中心分別給付原告職場霸凌慰撫金180萬元及72萬元等語，然原告就被告太子保全公司及住都中心如何霸凌之時間、方式等情節未說明，且就各次霸凌如何該當侵權行為之要件亦未舉證以實其說，而被告太子保全公司上述懲處、調職、解僱均合法，業如前述，核屬雇主人事權之正當行使，則原告以被告太子保全公司及住都中心有霸凌原告15次、6次等情，既無法舉證以實其說，尚不足採信，其依休息權求償12萬元為計算每次霸凌之金額，各請求被告太子保全公司及住都中心分別給付原告慰撫金180萬元及72萬元，尚乏所據，無法准予。

八、綜上所述，原告請求被告太子物業公司、太子保全公司應給付原告311萬7,237元，暨被告住都中心應給付原告72萬元，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與判決結果無影響，爰不逐一論斷，附此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

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　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　蘇心喬

附表：

編號	時間	說明	證物
1	113年10月4日	原告於上班時間穿拖鞋、玩手機	被證2
2	113年11月7日17:17、21:11	總幹事以line詢問原告為何昨（6）日取消住戶寄放物品，且住	被證3-2號即監視錄影畫面，第38~50

		戶反映原告態度很兇？由於原告完全沒有回覆主管詢問之問題，總幹事便於22:00左右致電原告，告知原告原本雖不開放住戶寄物，但後來規定改了，請原告依照新的規定辦理。然原告掛斷電話後，重摔手機於大廳櫃檯桌面，並大罵「幹你娘」。	秒處；備註：監視器影音檔均含影像及聲音。
3	114年1月14日14時許	總幹事依規定訪視剛入住一個月之新住戶，住戶告知先前有向原告反映其他住戶之噪音問題，原告當下竟然回覆要帶該住戶去按門鈴（等於讓住戶直接當面對質，係非常不當之作法），且完全未將住戶反映噪音一事於群組中回報。總幹事於群組中詢問原告上開事情，原告卻視若無睹，無任何回應。	被證4
4	114年1月14日23:38左右	住戶向被告住都中心反映原告於上班時間未穿著制服，經太子	被證5號，拍攝時間為23:38~24:28，節

		保全查詢監視器畫面後認定屬實。(鑒於原告已非第一次違反服儀規定，被告太子保全公司遂依工作規則第102條第7款予以小過一支之懲處被證6號、被證7號）。	錄如下；右方戴毛帽、穿拖鞋之男子為住戶
5	114年1月23日	原告遭住戶投訴於上班時間有不雅舉止(即在大廳大罵髒話且對著鏡頭比中指）。 被告太子保全公司遂依工作規則第101條第12款予以大過一支之懲處。	被證8
6	114年1月26日7:23	主管得知住戶先前曾向原告提出投訴後，遂向原告詢問住戶投訴之內容為何？原告當下如何回應？但原告完全不理不睬	被證10
7	114年6月13日	民眾向新北市政府都市發展局反映，其向原告反映街友問題，原告態度很差，大聲說此事不歸他管，他不想處理，急著趕人，且上班時間用筆電做私事。	被證11

8	114年7月14日	①外送員反映保全看到人卻不開門，總幹事遂告知原告看到有人在門外應為其開門或主動上前詢問前來目的。原告竟稱：應該是對方要在門外喊他是誰，為何是我要上前詢問？ ②夜班同仁協助於公托旁及車道口旁擺放三角錐一事，總幹事已明確告知此為業主之指示，然聲請人竟稱公托旁擺放三角錐會阻礙逃生通道，且擺放位置為公共區域（騎樓），經電詢區公所後其認為此係違法之舉，原告不願意執行云云；經總幹事解釋，公托旁擺放三角錐之處，其後方根本無道路且光線昏暗，係為避免住居民受傷或遊民僑居始需擺放三角錐，何況	①被證12 ②被證13

		擺放位置仍屬土城大安產權範圍（即區分所有權之共用部分）而非騎樓等語，但原告仍堅持己見，拒絕執行。 針對上開二事，原告於大廳當眾與總幹事大聲爭執，爭執期超過半小時，期間不斷引起經過住戶之側目，經過住戶甚至包含幼童！（被證14號，謹節錄民眾經過畫面如下）。總幹事雖再以line告知關於上述外送員抵達門口及三角錐擺放之處理方式，但原告依舊不做任何回應。	
9	114年7月16	由北區營運部部長親自告知原告三角錐要依規定擺放，此亦為住都中心之指示，且其所述位置不是逃生通道，沒有原告所謂阻礙逃生、違法之疑慮，且若有人誤闖三角錐後方區域而受傷，誰要負責？惟原	被證15

		告依舊堅稱有問過區公所，此為違法事情云云；針對外送員一事，原告亦堅稱他不需要主動上前詢問，是外送員自己要在門口大喊他是誰、前來目的為何。上開爭執同樣係發生於大廳，聲請人態度極為不佳且音量極大。	