

臺灣士林地方法院小額民事判決

111年度勞小字第43號

原告 王萍躍

被告 廣埕公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 劉明睿

訴訟代理人 顧哲維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年3月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年4月14日起受僱於被告，擔任派駐案場之社區總幹事。被告於111年2月17日以原告經常遲到之事由強迫原告離職。然若被告認為原告有不適任事由，應要資遣，且應於終止勞動契約前10日預告。被告上開解僱原告行為已違反勞動契約、勞動法令，而損害原告權益。原告自得請求被告依法給付原告資遣費新臺幣（下同）33,333元、預告工資13,333元。爰依上開原因事實提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告46,666元。

二、被告則以：被告係以原告於111年1月27日在所派駐之社區中庭，對同事莊家禎有辱罵「幹妳娘」等言詞之重大侮辱行為，而依勞動基準法第12條第1項第2款規定解僱原告。故原告請求資遣費及預告工資，均無理由等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）被告於111年2月17日解僱原告並不合法：

1. 原告主張被告係以原告遲到之事由解僱原告。查，依原告提出之其與被告公司副理梁剛銘及經理黃家潤於111年2月17日之對話譯文（見本院卷第82頁至90頁），主要係被告通知原告「上個禮拜已經跟你說先記你一支小過，這個禮

01 拜還繼續遲到就是大過」、「上個禮拜四遲到你的大過
02 勒?」、「你下禮拜遲到記大過」、「你上禮拜遲到幾
03 天?你算一下。」等訊息，原告否認等情。可知對話係兩
04 造就原告有無遲到情事以及遲到應否依被告公司獎懲規則
05 記大過等事項為爭論，對話中並無被告通知當天離職之內
06 容，自無從認被告係以原告遲到之事由要原告離職。原告
07 此部分主張，並非可採。

08 2. 被告辯稱原告於111年1月27日對同事有重大侮辱行為，被
09 告於111年2月17日解僱原告之行為合法等語。按勞動基準
10 法第12條第1項第2款「重大侮辱」，應就具體事件衡量受
11 侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為人（雇主、雇主家
12 屬、雇主代理人）及受侮辱者即勞工雙方之職業、教育程
13 度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及
14 平時使用語言之習慣等一切情事為綜合判斷，端視該侮辱
15 行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。經
16 查，依證人莊家禎到庭證稱當天因清潔人員要她去買去漬
17 油、除膠劑，她請清潔人員直接與原告聯繫，原告到場後
18 即大吼大叫，質問她為何不直接跟原告說，然後原告就說
19 「幹妳娘，你在說什麼…」，當時有很多人在場都有聽到
20 等語（見本院卷第75頁至76頁）。可認原告確有對同事為
21 上開辱罵行為，依社會一般通念，自係含有輕蔑、貶損原
22 告之負面評價意味，會令人感到難堪與屈辱。然考量原告
23 動機係針對職務的工作事項向同事為反應，始為上開言
24 詞，整體斟酌原告行為動機、所受刺激、當時之氣氛，原
25 告之行為雖屬不當，但尚難認係勞動基準法第12條第1項
26 第2款所稱之「重大侮辱」。故縱原告之行為不當且足以
27 影響該社區管理委員會對於被告派駐總幹事人選之質疑，
28 然仍可合理期待被告採取較緩和的措施來督促原告改善，
29 即難認原告之行為已達嚴重影響兩造間勞動契約之繼續存
30 在程度，則被告以此事由終止勞動契約，自難認合法。

31 3. 綜上，被告並非以原告遲到之事由解僱原告，而被告主張

原告有勞動基準法第12條第1項第2款所稱之對共同工作之勞工有重大侮辱事由，亦不足採。則被告解僱原告行為，即非合法。

(二) 原告請求資遣費及預告工資均無理由：

1. 按依勞動基準法第14條第1項第6款、第2項之規定，勞工以雇主違反勞動契約、勞工法令而主張不經預告終止契約者，應於知悉之日起30日之除斥期間內為之。經查，被告於111年2月17日解僱原告之行為不合法，原告於同年4月19日以此事由，向新北市勞動局申請勞資爭議調解，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見本院卷第16頁），可認原告並未於被解僱之事由發生後30日內終止勞動契約，難認其終止合於上開規定。則原告依勞動基準法第17條第4項規定，請求被告給付資遣費，即無理由。

2. 按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依同法第16條第1項各款規定之期間預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。同法第16條第3項亦有明文。換言之，有關預告工資之給付，應符合「雇主」依「勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契」之要件。本件原告主張被告非法解僱，乃「原告」依「同法第14條規定終止勞動契約」，即與上開雇主應給付預告工資之規定不符。故原告請求被告給付預告期間工資，亦無理由。

四、從而，原告前揭原因事實請求被告給付資遣費及預告工資共計46,666元，為無理由，應予駁回。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），由原告負擔。

中 華 民 國 112 年 3 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟

01 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
02 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
03 繕本）。

04 中 華 民 國 112 年 3 月 27 日
05 書記官 許秋莉