

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第18號

原告 傅耀宏

訴訟代理人 林柏男律師

複代理人 簡辰曄律師

被告 探索國際開發股份有限公司

法定代理人 陳崑生

訴訟代理人 鄒純忻律師

複代理人 范力山律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年8月20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、原告主張：

(一)原告於民國100年9月9日起受僱於被告擔任副主任，主要以監督並協助現場營運、處理客訴與突發狀況為工作內容，約定除月薪新臺幣（下同）4萬3,800元外，如業績達標尚有金額不等之日達標獎金、達標獎金與超額獎金等項目，均於次月10日以前發放（下稱系爭契約）。詎被告於112年6月30日先口頭要求原告離職，嗣同年7月1日被告經理張世勳僅泛稱其違反被告規定，但未具體說明有何行為違反何項規定逕為解僱，其後被告方於勞資爭議調解時表明係因原告於112年6月間刪除監視器畫面，致伊無法處理房客於同年6月6日客訴事宜，故依兩造勞動契約書第20條第3項第3之11款之故意破壞機件或毀損重要文物事由解僱原告。

(二)依勞資爭議調解紀錄所載，被告既表明依勞動契約第20條第3項第3之11款解僱原告，於本件訴訟中增列之同條第2之

01 6 款、第3 項第3 之1 款及第3 之12款事由當不合法而不應
02 斟酌。另被告所指112 年6 月6 日客訴事宜，原告係經住客
03 同意才進入客房，在門口確認安全無虞、未違反住宿規定即
04 離開，並未違背被告作業流程，且其此部分舉動依被告勞資
05 爭議調解紀錄也非終止系爭契約之事由，事後論究、新增並
06 不合程序規定；況其全未刪除監視器影像，僅因發現安全門
07 有狀況欲確認前因後果而碰觸監視器主機，系爭女客事後也
08 未再對被告提出任何請求或告訴，伊未受有何實際損害，難
09 認原告行為違反被告規定且情節重大。基此，被告所為解僱
10 不合法，兩造間系爭契約仍有效存在。原告自112 年7 月1
11 日起因被告非法解僱、拒絕其提供勞務給付而無法提供勞務
12 ，伊應持續給付工資卻未曾為之，故其遂依勞動基準法第14
13 條第1 項第5 款及第6 款規定，以起訴狀繕本送達被告為終
14 止系爭契約之意思表示，並得請求資遣費。原告自100 年9
15 月9 日受僱時起至112 年9 月8 日止在職年資已滿12年，本
16 得請求6 個月平均工資資遣費，以112 年1 月至同年6 月工
17 資（含薪資、勞健保自負額與獎金）計算後，月平均工資應
18 為4 萬9,643.17元，其本得請求資遣費29萬7,859 元，但僅
19 請求被告給付29萬7,351 元，應屬有據；縱認獎金非屬工資
20 而應扣除，原告仍得請求給付資遣費28萬4,478 元。爰依勞
21 工退休金條例第12條第1 項規定，提起本件訴訟等語。並聲
22 明：被告應給付原告29萬7,351 元，及自起訴狀繕本送達翌
23 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

24 二、被告則以：

25 (一)原告自100 年9 月9 日起受僱在被告位於新北市中和區之探
26 索汽車旅館（下稱中和館）擔任副主任。112 年6 月6 日當
27 日，1 名女住客（下稱系爭女客）透過友人向被告申訴，略
28 稱：有男員工闖入渠房間2 次，渠發現後，該名男員工竟稱
29 有人電聯要求打掃等情，因同年月5 日晚間至6 月6 日上午
30 時段之男性值班人員僅原告，中和館經理張世勳接獲申訴後
31 即向原告詢問事發經過，原告斯時僅稱：係因擔心系爭女客

01 安危而在門口聽房動靜，並未進入客房云云。惟系爭女客能
02 具體詳述事發過程並表示可與原告對質，甚要求調閱監視器
03 畫面，張世勳調查後發現當晚系爭女客客房外之監視器畫面
04 竟於同日上午9 時許遭人為「格式化刪除」。監視器主機係
05 擺放在辦公室後方金庫旁，該時段祇有原告接近該處，殘存
06 之監視器畫面更拍到原告於被指控時段穿越鄰近客房走廊之
07 身影，張世勳遂於同年月8 日二度詢問原告，其始坦承曾進
08 入客房，遭系爭女客斥責而退出，並因害怕而刪除監視器畫
09 面等行為，另屢屢懇求被告給予繼續工作之機會。

10 (二)被告乃旅館業，保障住客隱私及人身安全不受侵犯係最重要
11 且最基本之要求，是依內部一般作業流程，除住客自行致電
12 請求員工入內以外，若有主動進入女性住客客房之必要，應
13 2 名員工（且至少1 名為女性）一同前往，由女性員工進入
14 、男性員工在門外等待，此為被告全體員工所悉，被告亦負
15 有必要管理行為之義務。原告不僅擅闖單身女住客客房，造
16 成住客極大驚恐，又畏罪刪除監視器畫面湮滅證據，致被告
17 遭質疑係保護原告、自身名譽所為、嚴重影響伊商譽，復於
18 主管詢問時避重就輕、意圖隱瞞等行徑，實構成兩造簽署勞
19 動契約書第20條第2 項第2 之6 款、第3 項第3 之1 款、第
20 3 之11條與第3 之12款等屬勞動基準法第12條第1 項第4 款
21 之事由，且對住客人身安全、性自主與隱私等權利、被告商
22 譽均存在極大威脅，實屬情節重大。再因原告於111 年就曾
23 遭另名女住客指控闖入客房並提出刑事告訴，原告復為本次
24 行為，難認尚有解雇最後手段性原則之適用，被告董事長並
25 指示不能通融，遂與原告協商由其將特別休假請畢至月底後
26 自行離職，詎嗣原告不願離職，張世勳始於112 年7 月1 日
27 以簡訊依勞動基準法第12條第1 項第4 款解僱原告，祇因為
28 保留原告顏面而未完整以文字呈現，然在被告於112 年7 月
29 1 日以簡訊解僱原告時並未限制以勞動契約書第20條第3 項
30 第3 之11款為事由，也已由張世勳清楚告知原告違反勞動契
31 約與工作規則行為之情況下，原告對原因與事由全數知悉，

要無改列或變更解僱事由之情，自無不當之處。

(三)是以，系爭契約業於112年7月1日終止，要無由原告以被告未給付工資依勞動基準法第14條第1項第5款及第6款終止之餘地，第6款部分不僅未具體說明違反之系爭契約或勞工法令規定，原告遲於113年方以起訴狀繕本送達為終止之意思表示，顯逾除斥期間30日，同無請求資遣費之可能。縱未經合法終止，原告自112年7月1日起未提供勞務也未依債之本旨提出給付，其於勞資爭議調解時也非確認僱傭關係存在，難認有繼續給付勞務之意，被告本得拒絕給付工資。即便得請求資遣費，惟業績達標獎金發放與否、時間及金額，全繫諸於被告每月公布之各分館營收目標及當月實際營收，不因日達標獎金、達標獎金、超額獎金有別，參之勞動契約第2條第1款、第3款約定，此等獎金屬被告單方恩惠性及獎勵性給與，與勞工個人努力無涉，不應列入平均工資計算之一部；再原告自100年9月9日至最後工作日112年6月30日止之工作年資為11年9個月而非12年，其資遣費至多僅27萬7,597元等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、首查，原告自110年9月9日起受僱於被告，約定月薪4萬3,800元、金額不等之業績獎金並於次月10日以前發放；又112年6月5日晚班（晚上10時至上午10時）男性僅原告1人，嗣張世勳於112年7月1日曾代表被告對原告傳送終止系爭契約簡訊，原告並於同年月17日、同年月1日經被告退保勞、健保等事實，為兩造所不爭，並有原告存摺內頁影本、原告勞就保與職保歷史投保明細、薪資單、LINE對話紀錄擷圖與簡訊擷圖等附卷可稽（見本院卷第19頁至第21頁、第25頁至第42頁、第57頁至第59頁、第121頁至第126頁），是此部分事實，首堪認定。

四、得心證之理由

(一)按勞動基準法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，雇主得不經預告終止契約。縱上訴

01 人違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，被上訴人始
02 得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上
03 應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採
04 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他
05 懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自
06 不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態
07 樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱主及所營事業所生
08 之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久
09 暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素，非以雇主曾否
10 加以告誡或懲處為斷（最高法院112 年度台上字第1099號、
11 110 年度台上字第2913號、104 年度台上字第218 號判決要
12 旨參照）。且倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響
13 雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當
14 之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼
15 續其僱傭關係者，即難認不符上開勞動基準法規定之「情節
16 重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院110
17 年度台上字第2046號、109 年度台上字第2385號判決要旨參
18 照）。

19 (二)證人張世勳於本院中證稱：伊約自100 年起受僱於被告、10
20 3 年或104 年間任中和館經理，處理館內所有事務，若有人
21 請假者伊即須支援值班；原告約於102 年間認識，最初為中
22 和館櫃檯，嗣擔任幹部即值班主管約5 至6 年，即其上班時
23 間時若櫃檯、房務員阿姨或住客有任何事情均由其第一個處
24 理；陳少萱則擔任櫃檯；又僅幹部需輪班。似112 年6 月6
25 日下午櫃檯接到外線電話，表示昨晚有1 名穿著紫色衣服之
26 男性員工跑進住客房間，櫃檯轉伊接聽後，伊原本跟對方表
27 示不太可能，因中和館內僅伊與原告為男性，且該住客會使
28 用笑氣是否因而產生幻覺，得知該人為幫忙住客送笑氣之人
29 （下稱笑氣業者）協助反應事宜，伊即先請對方去報警，再
30 電詢原告昨天有無事情並告知上情，原告回覆沒有進去，伊
31 即再次提醒日後上下班若要進房應帶房務員阿姨（下稱房務

01 阿姨)一起陪同(因先前原告即遇過一次類似事情被反應過
02 ,當時是一對男女入住消費,凌晨時男生先離開,離開時櫃
03 檯打電話至房內確認女子安全未獲接聽而聯繫值晚班之原告
04 ,原告前往後返回表示敲門客人有反應,故去房務室找房務
05 阿姨吃宵夜而未立即回櫃檯;但翌日上午男子開車回來即稱
06 有1名男子進去強姦彼女友要求監視器畫面,然調取後全無
07 畫面,原告稱或係當日台電停電之故,後續男子即前往報警
08)。當晚笑氣業者又至中和館再次表明上情,並給櫃檯陳少
09 萱看LINE對話紀錄擷圖,陳少萱亦找伊閱覽,內容明確提及
10 當日凌晨5時許有名穿著紫色衣服男生跑入房間,站在電視
11 前看調音量,於系爭女客質疑為何人、跑來做什麼,該名男
12 子嚇得跑進廁所並稱要整理房間、是否要按摩,經系爭女客
13 表示毋庸整理房間、毋須按摩後才離開等內容。伊見明確提
14 及時間,又與先前事件同係原告值班時所生,遂調櫃檯之監
15 視器畫面,僅見原告於當日凌晨5時許仍在櫃檯內,此後竟
16 往客房移動,約當日凌晨5時30分許方回到櫃檯;伊進一步
17 調取房務走道畫面,卻發現畫面不見,電聯資訊部調取監視
18 器畫面確認為何人刪除,始知原告進入監視器主機放置處,
19 伊等詢問廠商有無監視器歷程,方知監視器畫面遭格式化即
20 是刪除畫面之意。翌日伊於原告上班時當面詢問是否進入房
21 間,其方承認進入但未表示原因,於伊告知董事長可能會知
22 道監視器畫面遭刪除之事、需想辦法如何解決後,原告始稱
23 畫面為其刪除,因其被系爭女客用手機對著、怕遭拍攝而刪
24 去監視器畫面,又反問是否記過即可。因監視器畫面在董事
25 長辦公室,董事長因而知情,基於當時有ME TOO事件,擔心
26 對被告有所影響,故約於112年6月20日告知原告老闆要其
27 做到月底,原告稱會自己找老闆尋求機會,似也私下聯繫老
28 闆秘書但老闆未接電話,另因原告尚有年假而請其放完年假
29 後,月底有類似為原告踐行之員工聚餐,也未與其他員工告
30 知原告離開原因,然而原告本稱聚餐後再寫離職單,後續又
31 稱問過律師友人若自己離職會拿不到資遣費故不願申請而要

01 求被告開除，伊詢問董事長同意後即由被告方開除；原先人
02 事室草擬終止之簡訊內容很長，董事長表示為原告留個情面
03 ，故最後傳送之簡訊內容即如本院卷第59頁所載，然伊告知
04 原告老闆要其做到月底時均有將全數內容告知原告。員工進
05 入住房間會侵犯隱私，故若房門有鎖，為免女生未穿衣物
06 會引發糾紛，會由1 名員工連同房務阿姨一起前往，先由房
07 務阿姨開門進入確認房內情形，祇要需用鑰匙開客房門鎖就
08 需採此步驟，此規定自伊任職初始始終有此規定等語（見本
09 院卷第180 頁至第188 頁）。

10 (三)證人陳少萱於本院中證之：伊擔任櫃檯近5 年，原告為其先
11 前主管，張世勳則為經理。該日恰好祇有系爭女客一人在房
12 內，笑氣業者要離開時詢問服務員中有無男性、系爭女客表
13 示有人前一晚進入渠房，伊告知只有原告、張世勳與另名員
14 工，更表示應該不可能有此事、若沒有事情主管不會進房間
15 內（因伊知該日晚上為原告值班，認為原告應不是這種人）
16 ，對方卻回稱不止一人這麼說過，是因此次較為誇張而詢問
17 。伊迨對方離去後即向當班主管告知此事，主管調取監視器
18 察覺該段期間並無紀錄，主管因而查詢原因得知為原告刪除
19 ，伊便再向笑氣業者要求擷圖並傳給張世勳處理，後續原告
20 則未再上班。若有進入住客房間確認人數情形時，房間內如
21 為女性，若為男性值班時即會請房務阿姨陪同，若未準時退
22 房或接電話，也會先請阿姨幫忙敲門，祇要裡面是女住客，
23 但被告為男性值班時就會由房務阿姨陪同，因基本上員工也
24 怕有問題，故會帶一人前往等語（見本院卷第188 頁至第19
25 2 頁）。

26 (四)前開證人均可明確證述112 年6 月6 日發生之經過、系爭女
27 客與渠友人間通訊軟體對話紀錄擷圖之真實性，且伊等與原告
28 並無仇怨糾紛，證詞應堪採信。觀之系爭女客與渠友人間之
29 通訊軟體對話紀錄擷圖所示（見本院卷第75頁至第77頁），
30 系爭女客於同年6 月6 日清晨5 時18分許確認渠友人有無關
31 門後，即傳送「第二次了這男員工」等文字，並於同日下午

01 5 時以降接連傳送：「監視器有掉（按：應係「調」之誤繕
02 ）出來嗎」、「他們不相信那來對質」、「什麼時候上班不
03 要搞的我說謊」、「是那男的說找人打掃，都沒有，我沒有
04 打」、「兩次，他來的兩次都是，他昨天是突然從廁所跑出
05 來說什麼門沒關在幫我用遙控器……」、「嗯好所以他是什
06 麼櫃台還什麼，穿制服的」等內容，渠友人則覆稱：「當事
07 人不在現在還沒上班」、「但我有跟他們女生員工說了，先
08 看後續怎麼說，我在跟你說！」等文字，足見事發經過實係
09 原告單獨一人進入系爭女客房間無疑。勾稽本院勘驗監視器
10 影像，比對原告接近監視器主機、格式化與開啟手動錄影時
11 間相仿且時序緊湊乙情，有本院勘驗筆錄與擷圖、監視器影
12 像擷圖、監視器工作歷程拍攝照片等存卷足考（見本院卷第
13 81頁至第83頁、第127 頁、第192 頁至第194 頁、第197 頁
14 至第210 頁），原告於112 年6 月6 日事發後熟於使用格式
15 化重置、刪除監視器影像之事實，應足明瞭。

16 (五)紬繹勞動契約書第20條第2 項第2 之6 款、第3 項第3 之11
17 款與第3 之12款等約定各為：「為維職場之紀律及安全，乙
18 方（按：即原告）如有勞基法第12條情節重大之規定，甲方
19 （按：即被告）得不經預告終止本契約……違反勞動契約或
20 工作規則，情節重大。並依個案具體事實認定」、「員工有
21 下列情形之一，視為違反勞動基準法第12條情節重大之規定
22 ，甲方得不經預告終止契約……故意破壞機件或毀損重要文
23 物者……在公司內聚賭或有傷風化之行為」等內容（見本院
24 卷第89頁）。又個人就其居住使用之場所，有決定何人可以
25 進入或停留之權利，更有在其居住處所中有不被干擾、居住
26 安寧不被破壞之自由，刑法第306 條即規範有無故侵入住宅
27 罪甚明，於住客向旅宿業承租房間期間亦應有一定保障渠居
28 住安寧之情事，自不待言。證人張世勳、陳少萱業已詳述關
29 於住客為女性一人時之被告內部作業流程如前，原告既為副
30 主任，要無不知之理，比對112 年6 月中和館員工班表內容
31 、臺灣新北地方檢察署111 年度偵字第35964 號不起訴處分

書（見本院卷第79頁、第145 頁至第147 頁），當日晚班除原告外，仍有2 名女性房務員提供勞務（見本院卷第79頁），當有尋求房務阿姨陪同前往之可能性，其自身於111 年4 月6 日凌晨1 時許亦有獨自一人進入女住客房間內而遭提告之紀錄，自對避免該等糾紛之防範措施知之甚詳，卻仍於凌晨5 時許未經系爭女客同意，逕入房內，對系爭女客該段期間居住安寧實有相當危害，益見其對住客居住安寧法益保障之忽視，更於事發後湮滅證據、主張內容不一且矛盾，一定程度阻礙被告監督、管理中和館內安寧與調查之可能，於旅宿業無論何種職務均涉及住客居住安寧之情況下，足認其違反上開規定情節重大，難有違背解雇最後手段性原則之情事，彰彰甚明。本院業已認定原告違反勞動契約書第20條第2 項第2 之6 款、第3 項第3 之11款與第3 之12款規定且情節重大，自不就有無違反勞動契約書第20條第3 項第3 之1 款為論述，併予指明。

(六)證人張世勳業已詳述系爭契約終止過程如前，同有前開112 年6 月中和館員工班表內容呈現原告自同年月21日起即請年假至同年月30日止之事實（見本院卷第79頁），伊證述應堪採信，兩造於112 年7 月1 日終止前即明確討論原告違反勞動契約書、工作規則之具體行徑與情節無誤，是被告抗辯伊以原告行為違反勞動契約書第20條第2 項第2 之6 款、第3 項第3 之11款與第3 之12款約定，依勞動基準法第12條第1 項第4 款規定終止一事，應足採認。原告雖主張被告變更、新增除勞動契約書第20條第2 項第3 之11款以外之事由，要屬違法而不生解僱效力云云，然上開證據呈現之客觀事實已如上述，亦有原告自行提出與張世勳曾於112 年6 月28日通話約28秒，嗣張世勳於同年7 月1 日上午7 時50分許傳送：「甲○○先生因其行為不當，嚴重違反公司規定予以免職，即日起生效。」等文字簡訊，又於同日上午7 時51分許以LINE傳送：「宏哥，公司要我傳給你的，我剛剛用簡訊傳了～」等文字（見本院卷第59頁），益徵兩造已有多次以口頭及

01 簡訊通知終止事由，難以事後勞資爭議調解紀錄所載內容逕
02 認係被告終止系爭契約時對原告表明之事由，原告所陳容有
03 誤會；至其引用之最高法院101 年度台上字第366 號判決係
04 針對僅勾選法律依據而非指出勞工所為具體行為事由，與本
05 件係詳細告以解僱原告行為之事大相逕庭，其此部分主張，
06 委無足採。

07 (七)原告雖主張其僅係112 年6 月6 日凌晨5 時許在1 樓櫃檯發
08 現3 樓安全門因不明原因開啟、使監視器畫面無法確認3 樓
09 走廊狀況且影響住客安全而前往察查看，並因系爭女客房間
10 音量遠高於其他房間、先前違反訪客不得停留逾15分鐘規定
11 而前往確認、於取得房客同意後進入房間、在門口確認安全
12 無虞且未違反住宿規定後即返還1 樓櫃檯並確認3 樓監視器
13 影像正常云云（見本院卷第137 頁）。然不僅與上開證據呈
14 現之客觀事實不合，其也未舉證以實其說，互核歷來說法，
15 更有未刪除監視器畫面而僅係確認安全門狀況前因後果、現
16 僅係格式化監視器影像以重新起動等多種前後不一之情事（
17 見本院卷第54頁、第105 頁至第106 頁、第138 頁）。遑論
18 其所陳時序經過（見本院卷第137 頁至第138 頁），如「發
19 現」3 樓安全門狀況而無法以監視器畫面確認該樓走廊狀況
20 ，其應已一併察覺所謂監視器故障之事實，卻非立即處理而
21 係待發生闖入房間糾紛後始而為之，諒與常情不合，孰難採
22 信。

23 (八)末原告另主張比對工作規則第80條就申誡、記過等較輕微懲
24 戒處分均須經人事評議委員會（下稱人評會）決議之規定，
25 法律效果最強烈之懲戒解僱舉輕明重當至少適用相同程序，
26 卻由被告負責人單獨決定解僱原告而為終止系爭契約之意思
27 表示，程序不合而應屬無效云云（見本院卷第286 頁）。惟
28 依民事訴訟法第196 條所為「攻擊或防禦方法，除別有規定
29 外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出
30 之。當事人意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻
31 擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回之」之規定

01 ，本院前於113 年6 月7 日言詞辯論期日當庭預告將於下次
02 庭期終結，兩造應於同年月28日以前提出命補正事項及言詞
03 辯論意旨狀、未於期日提出者將認有失權效之虞（本院卷第
04 195 頁），原告卻於同年7 月9 日始當庭提出此揭抗辯（本
05 院卷第286 頁）。考量原告委任律師起訴時即僅以「原告並
06 未違反被告之規定故解僱不合法……被告之解僱為非法解僱
07 ，兩造間之勞動契約並未因而中止，被告仍有繼續給付工資
08 之義務」為記載（見本院卷第7 頁至第8 頁），全未說明事
09 實始末，於本院命補正說明時亦祇說明係原告刪除被告監視
10 器畫面致無法處理房客客訴，毫無解僱不合法之原由，審理
11 期間均隨被告答辯事項逐步提出其他主張或變更說詞，更於
12 113 年6 月7 日言詞辯論期日時以「被告有無規定進入住客
13 房間的流程」為待證事實請求被告提出工作規則後，方於同
14 年7 月9 日庭期口頭提出此從未提及之新攻擊方法，更稱「
15 因為訴訟策略的考量」（見本院卷第287 頁）之訴訟審理經
16 過；佐之勞動契約書第7 條、第8 條、第18條、第20條、第
17 22條均有工作規則等字眼之記載，原告於簽署時應早悉被告
18 備有一定工作規則，其長期受僱於被告已屬小主管階級，又
19 不否認負有監督、協助現場營運與處理客訴等義務（見本院
20 卷第53頁），難認對工作規則內容毫不知情，則其非無能力
21 適時提出上開主張，卻遲於113 年7 月9 日庭期方口頭提出
22 ，應認屬因意圖延滯訴訟、重大過失而逾時提出該攻擊方法
23 ，有礙訴訟終結，爰依上揭規定駁回之。

24 五、綜上所述，系爭契約確於112 年7 月1 日經被告依勞動基準
25 法第12條第1 項第4 款終止，原告自無從依勞動基準法第14
26 條第1 項第5 款、第6 款再為終止之意思表示。從而，原告
27 依勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求：被告應給付原
28 告29萬7,351 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
29 按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

30 六、本件事證已臻明確，原告雖聲請向新北市政府警察局中和分
31 局山派出所調取111 年至112 年5 月間報案紀錄與派員至新

01 北市○○區○○路0 號之執行勤務紀錄，欲證明曾有住客在
02 中和館亡故之紀錄，另請求命被告提出原告於當日晚班值班
03 全數監視器影像，欲證明原告未取用旅館鑰匙無法擅自進入
04 云云（見本院卷第139 頁、第213 頁），惟是否前有無住客
05 亡故之紀錄，與原告是否遵守被告作業流程規範實屬二事，
06 被告亦釋明幹部與房務阿姨均各有1 副（見本院卷第230 頁
07 、第281 頁），在原告於詢問證人張世勳問題時並未確認究
08 有幾副鑰匙之情況下（見本院卷第187 頁），逕稱僅有1 副
09 鑰匙留存、原告並未取用進入系爭女客房間云云，尚屬臨訟
10 之詞，全無調查之必要；暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證據
11 資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不
12 一一論列，併此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 113 年 12 月 6 日

15 勞動法庭 法 官 黃鈺純

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 12 月 9 日

20 書記官 李心怡