

臺灣桃園地方法院小額民事判決

108年度桃勞小字第37號

原告 黃珮芸
被告 台灣億群投資股份有限公司
法定代理人 宋海西
訴訟代理人 鄭金中
梅宴齡
蕭雅菁
Rouami Mohamed

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬貳仟壹佰陸拾捌元，及自民國一〇八年十一月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟壹佰陸拾元由被告負擔新臺幣壹仟參佰肆拾元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國106年7月1日起受僱於被告，擔任桃園機場航廈內之貴賓室櫃臺服務人員，平時工作表現優良，曾於108年3月12日因「微笑之星」選拔活動而獲得被告頒予嘉獎，詎料，原告於108年8月14日下午1時許值勤時，因忙於教導新進同仁，一時疏忽未注意到被告總經理林純如行經櫃臺，即遭總經理大聲斥責「ㄟ！你是誰呀！都不會打招呼嗎？」，原告隨即回應「會！我會跟客人打招呼」後，總經理即怒詢「那我是不是客人，就不用跟我打招呼嗎？」，原告受到驚嚇而無法回話（下稱系爭事件），同年月16日原告遭被告人資主管梅宴齡面談，經告知因對總經理態度不佳欲解雇原告，原告為保權益而錄音，人資主管更因此稱「光是錄音這點就可讓你現在離職」，強行要求原告簽立自願離職

職單，收回原告之機場通行證及工作證，惟原告並不具有勞動基準法（下簡稱勞基法）第12條第1項各款規定之雇主得不經預告終止勞動契約之事由，被告逕為解雇原告，顯已違反解雇之最後手段性，被告終止兩造勞動契約（下稱系爭契約）顯屬違法，原告已於同年9月2日申請勞資爭議調解，並於同年9月9日發函予被告表示依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止系爭契約，爰依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條之規定，請求被告給付資遣費新臺幣（下同）42,168元、預告工資26,424元，並聲明：被告應給付原告68,592元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告自106年7月1日起受僱於被告，擔任被告設置在桃園機場航廈內之貴賓室櫃臺服務人員，由於被告所提供之貴賓室之服務，櫃臺服務人員所代表者無異係被告之門面，故被告從108年起即不斷輔導及要求員工要態度親切、面帶微笑，並舉辦「微笑之星」票選活動，原告亦曾於該活動中獲得嘉獎，惟被告之總經理林純如於108年8月14日偶然經過櫃臺時，卻見原告面有不悅、擺臭臉，乃予以提醒、糾正，且原告服務態度不佳已非第1次，當日被告立即請原告之主管朱默德及林宛柔訪談輔導原告，原告竟仍表示早已預計離職，其心不在此之態度早已反應在工作上；嗣於同年9月16日，人資主管梅宴齡訪談原告前已約定雙方皆不得錄音，豈料原告仍私自竊錄雙方之對話，遑論其行為可能構成刑法第315條之1之妨害秘密罪責，其對雇主及上級說謊及不實指控行為亦已違反被告之工作規則第11條第1項第6款第12目規定，亦構成勞基法第12條第1項第2款、第4款之情形，且客觀上當不能期待被告採取解雇以外之懲處手段，故被告自得不經預告終止系爭契約，故原告主張被告應給付資遣費及預告工資，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

原告自106年7月1日起任職於被告擔任櫃臺服務人員，被告於108年8月16日以原告因系爭事件，對雇主有侮辱行為並違反工作規則為由，解雇原告，原告之108年2月至8月薪資分別為41,330元、41,090元、39,010元、38,790元、39,100元、38,500元、33,008元等情，有原告提出之被告人事公告、薪資明細（見本院卷第18、29至34、48頁）在卷可憑，且為兩造所不爭執，堪信為真正。至原告主張被告終止系爭契約不合法，故另以勞基法第14條第1項第6款主張終止系爭契約乙節，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，茲就兩造間爭點判斷如下。

（一）被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定，未經預告終止系爭契約，是否合法？

- 1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：2. 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞基法第12條第1項第2款、第4款定有明文。又所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，導致勞動關係之繼續進行受到阻礙，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，亦無法期待雇主於解僱後發給勞工資遣費，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，即勞工違反工作規則之情形，有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參照）。
- 2、經查，被告之工作規則第11條第1項第6款第12目固規定：凡本司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：有公然侮辱上級行為查有事證者，有被告提出之工作

規則可參（見本院卷第55頁），惟查，證人林宛柔到庭結
證稱：我擔任被告之客服組長，原告任職被告期間是我的
下屬，系爭事件發生時我在現場，當時原告在教導新人帳
務工作，所以沒有看到總經理經過，總經理上前提醒她，
原告一開始沒有說話，之後跟總經理解釋說她會對客人有
笑容，我認為總經理可能不滿意她的說法，並試圖向原告
說明對待客人及員工態度應保持一致，原告只有聽沒有說
話；原告任職期間工作態度是好的，是很有邏輯的女生，
會協助我們做不是櫃臺要處理的事情，也會協助做提醒，
原告除了系爭事件外，就我所知沒有其他違反工作規則或
與上司有衝突的情形等語，證人蕭雅菁則證稱：我是被告
之營運副理，在108年4月至7月間為原告之上司，是證人
林宛柔之直接主管，108年8月14日當天我並沒有在櫃臺現
場，總經理轉述系爭事件，而我在同年4月初即曾以電子
郵件方式公告櫃臺人員應注意服務微笑禮儀，以原告直屬
主管回報給我的狀況，原告工作態度表現以工作性質技術
來說算好的，在我擔任原告上司這段期間，原告沒有其他
違反工作規則遭到懲處的行為，但我自己現場也曾看過
原告對於客人沒有微笑之事，我沒有直接糾正原告，而是
向原告之主管反應等語，可知，原告係因一時疏忽始發生
系爭事件，於過程中僅係對於事件經過為解釋，對於總經
理未有任何辱罵或施以暴行情形，難謂構成勞基法第12條
條第1項第2款要件，或有何公然侮辱上級行為，況依據前
揭證述，可認原告至系爭事件發生前，其工作表現良好，
並在被告舉辦之服務態度票選活動中獲得嘉獎，縱原告漏
未遵守被告規定之禮儀規定，其疏失狀態尚未損及被告之
社會評價，況對於原告非故意之行為當得與其他較為輕微
之懲處方式以督促其注意；至被告另以原告私自對本件事
故之訪談內容為錄音有違兩造間之互信狀態云云，惟原告
係基於確保兩造間就本件勞資爭議留存相關依據而為錄音
，被告逕反以此作為終止系爭契約之事由，顯屬無據。從

而，原告雖確於系爭事件中，對於被告之總經理有未盡服務禮儀之事，然尚非構成被告得逕以不經預告終止系爭契約之事由，且衡其行為態樣，亦非達客觀上被告已無法以其他方式繼續系爭契約之情狀，被告以勞基法第12條第1項第2款、第4款為辯，均無可採，原告主張被告終止系爭契約不合法，洵堪認定。

(二) 原告請求被告給付資遣費，有無理由？

1、次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款亦有明文；又勞工依勞基法第14條終止契約時，雇主應依同條第4項準用同法第17條規定發給資遣費，亦即在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數以比例計給之，未滿1個月者以1個月計；又勞工適用勞工退休金條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條終止時，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，亦為勞工退休金條例第12第1項明定。

2、次查，被告於108年8月16日對原告之解雇既不合法，已如前述，則原告於108年9月2日進行勞資爭議調解時，向被告表示終止系爭契約，並請求給付資遣費，再於同年9月9日寄發存證信函以被告違法解雇為由，依勞基法第14條第1項第6款之規定終止系爭契約，於法有據，原告得請求自106年7月1日起至系爭契約終止日止之資遣費，然原告僅請求任職期間106年7月1日起至最後任職日即108年8月16日期間年資之資遣費，亦屬適法，據此計算，原告離職前6個月平均薪資為41,202元，其自106年7月1日起至108年8月16日止之任職期間，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年1個月又16天，新制資遣基數為 $(1+47/744)$ 【新制資遣基數計算公式：(年

01 + 〈月 + 日 ÷ 當月份天數〉 ÷ 12) ÷ 2】，原告得請求被
02 告給付之資遣費為43,805元（計算式：月薪×資遣費基數
03 ，元以下四捨五入），是本件原告請求資遣費42,168元，
04 自得准許。

05 （三）原告請求被告給付預告工資，有無理由？

06 另按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，
07 應給付預告工資，然預告工資之給付，於勞工依勞基法第
08 14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第
09 4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工
10 資之規定即可推知「明示其一，排除其他」之立法意旨，
11 是本件原告既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭
12 契約，揆諸上開說明，自無預告期間之工資可得請求，是
13 原告請求被告給付預告工資26,424元部分，為無理由，不
14 應准許。

15 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
17 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利
18 率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
19 週年利率為5%；又前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契
20 約30日內發給，民法第229條第1項、第233條第1項、第203
21 條、勞基法第17條第2項分別定有明文。本件原告請求被告
22 給付資遣費，本得請求被告給付自系爭契約終止滿30日後之
23 法定遲延利息，然原告僅請求被告給付自起訴狀繕本送達翌
24 日（即108年11月13日，見本院卷第38頁）起至清償日止，
25 按週年利率5%計算之利息，基於處分權主義，自當尊重，
26 原告此部分利息之請求，亦屬有據。

27 五、綜上所述，原告請求被告付資遣費42,168元，及自108年11
28 月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理
29 由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
31 審酌均與判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、本件係依民事訴訟法第436條之8第1項適用小額訴訟程序所為之判決，依同法第436條之20規定，應就被告敗訴之部分，依職權宣告假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額（詳見後附之審核書）如主文第3項所示。

中 華 民 國 109 年 4 月 13 日
桃園簡易庭 法 官 陳華媚

以上正本證明與原本無異。

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上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 石曉芸

中 華 民 國 109 年 4 月 14 日

【審核書】

項 目	金 額（新臺幣）
第一審裁判費	1,000 元
證人旅費	1,160 元
合 計	2,160 元

附記：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

01 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

02 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

03 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

04 三、民事訴訟法第471條第1項：（依同法第436條之3第2項
05 規定於小額事件之上訴程序準用之）

06 上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後二十日
07 內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正
08 ，由原第二審法院以裁定駁回之。