臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡字第8號

原　　告　宋朝斌
被　　告　莒光保全股份有限公司
法定代理人　張倉琳
訴訟代理人　張火裕
　　顏良螢

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年12月6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108年3月14日任職於被告公司，擔任保全人員職務，工作駐點為臺北市○○區○○路○○○○○○○○○號。原告於108年6月1日至駐點上班時，原告即聽聞同事表示，單位主管要求原告收拾個人物品而不用再來上班。嗣原告於108年6月11日至被告公司欣北北新莊區辦公室領取108年5月份工資時，被告公司即要求原告離職不用來上班，被告公司未表明終止勞動契約之理由及依據，其終止兩造間勞動契約顯然不合法，兩造僱傭關係仍然存在。又原告已表明不願離職，然被告仍堅持要求原告離職不用來上班，可見被告已當場明確表示拒絕受領原告勞務給付之提出，然其又拒絕給付原告後續工資報酬，則原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，以起訴狀送達被告公司時終止勞動契約。又被告拒絕受領原告勞務給付，原告無補服勞務之義務，故原告依據兩造勞動契約及民法第487條規定，請求被告按月給付工資新臺幣（下同）28,800元，則被告應給付原告108年6月份及7月份工資，合計57,600元。

（二）原告係自108年3月14日受僱於被告公司，而兩造間勞動契

約係於起訴狀送達被告公司時終止，則原告工資僅計算至108年7月31日止，工作期間為140天，工資共計143,638元，平均月工資即為30,780元，則被告公司應依勞工退休金條例第12條第1、2項、勞基法第14條第4項規定，給付原告資遣費5,903元。

（三）本件被告公司無故要求原告收拾個人物品而不用來上班，足使被告公司其他同事誤認原告有何違法或違反工作規則情事，而被告公司逕自終止勞動契約，貶損原告在職場上之社會評價，對原告名譽造成重大損害，則原告依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求被告賠償精神慰撫金5萬元。

（四）綜上，原告請求被告給付108年6月、7月份工資、資遣費及精神慰撫金共計113,503元（按原告起訴狀原請求124,573元，扣減原告於108年12月6日當庭撤回之108年5月份扣發工資11,070元後，本件請求金額為113,503元）。並聲明：被告應給付原告113,503元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯：

（一）被告係合法成立之保全公司，原告自108年3月14日起至被告公司任職，並於108年6月1日止離職。服務於被告公司所承接之案場「宏泰第一交易廣場」，坐落於臺北市○○路○○號。原告自108年3月14日起至108年5月31日止，經常性遲到，且原告待人接物態度不佳，致使業主多次向被告公司現場主管反應。被告公司主管親至現場督察且多次勸導、懲處原告，惟原告屢勸不聽。原告行為已嚴重違反被告公司工作規則，且於遲到期間產生安全漏洞，危害業主財產安全。被告公司迫於無奈，於108年6月1日，由被告公司主管親至現場擬將原告轉調至其他案場服務接受現場主管監督及再訓練，原告無意願。被告莒光公司為維護公司服務信譽，遂依勞基法第12條第4款規定，於108年6月1

日終止原告與被告公司間之勞動契約，被告公司並非不當解僱原告，故原告要求被告公司給付資遣費，無理由。原告與被告公司之勞動關係已於108年6月1日終止，原告於108年6月、7月份均未於被告公司提供服務，故原告要求被告公司給付108年6月、7月份薪資，亦無理由。

（二）原告因個人工作表現嚴重違反被告公司工作規則，致使被告公司服務案場產生安全漏洞，且待人接物屢遭業主投訴，原告已嚴重破壞被告公司信譽。被告公司為維護業主物業安全，以及公司信譽，方由被告公司主管親至現場糾正原告工作表現，惟原告屢勸不聽，被告公司方引用勞基法第12條第4款終止雙方勞動契約，故原告主張被告公司應給付精神慰撫金5萬元予原告，無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

（一）查原告自108年3月14日任職於被告公司，擔任保全人員，原告在被告公司之最後上班日（工作全日）為108年5月31日，此為兩造所不爭執。被告稱因原告經常性遲到，待人接物態度不佳致遭業主反應，經勸導後未改善，故其於108年6月1日依勞基法第12條第4項規定終止兩造間勞動契約。原告則稱被告違法解僱，被告並拒絕給付其後續工資報酬，故其依勞基法第14條第1項第5款規定，以起訴狀為終止之意思表示，終止兩造間勞動契約。是本件首應審究者，為被告於108年6月1日依勞基法第12條第4項規定終止兩造間勞動契約是否合法。

（二）按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，勞基法第12條第4項定有明文。被告稱因原告經常性遲到，待人接物態度不佳致遭業主反應等情，業據其提出LINE對話紀錄（見被證1、2）、被告公司108年4月3日人事函【內載懲誡事由：宋員於108年4月1日未按正常請假程序無故曠職，造成案場嚴重空哨問題，違反公司勤務規定，依公司獎

懲管理辦法予以懲處。懲誡類別：小過乙次】、108年4月16日人事函【內載懲誡事由：宋員於108年4月13日未依規定時間準時上哨，違反公司勤務規定，依公司獎懲管理辦法予以懲處。懲誡類別：申誡乙次】、108年5月7日人事函【內載懲誡事由：宋員未依現場執勤規範執勤，態度不佳遭業主宏泰投訴，依公司獎懲管理辦法予以懲處。懲誡類別：小過乙次】、108年5月10日人事函【內載懲誡事由：宋員於108年5月8日及5月9日連續兩日遲到並屢勸不聽，未依規定時間準時上哨，違反公司勤務規定，依公司獎懲管理辦法予以懲處。懲誡類別：小過乙次】、108年5月22日人事函【內載懲誡事由：宋員五月份上班時段，未依現場執勤規範執勤，屢次遭業主宏泰及承租戶投訴及抱怨，嚴重影響公司聲譽，依公司獎懲管理辦法予以懲處。懲誡類別：大過乙次】、108年5月27日人事函【內載懲誡事由：宋員於108年5月26日未依規定時間準時上哨，違反公司勤務規定，依公司獎懲管理辦法予以懲處。懲誡類別：申誡乙次】、108年5月27日人事函【內載懲誡事由：宋員持續未依規定時間上哨並屢次遭業主宏泰及承租戶投訴及抱怨，嚴重影響公司聲譽，依公司獎懲管理辦法予以懲處。懲誡類別：大過乙次】（見本院卷第46至第58頁）為憑，原告則自承其有被告所稱「一個月上班24天，有大約20天遲到，每次遲到大約20至30分鐘」之經常性遲到之情（見本院卷第39、40頁）。按原告所從事者為保全工作，自須準時上班，避免空哨，方得以達成保全服務之目的；原告之經常性遲到之行為，導致於其經常遲到之期間，接受保全服務之業主存有安全上之漏洞或疑慮，影響業主之財產安全，進而影響被告公司之信譽，核屬「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情形，而被告公司於多次對原告懲誡促其改善仍未果後，於108年6月1日依勞基法第12條第4項規定終止兩造間勞動契約，堪認合法，從而，兩造間勞動契約於108年6月1日業經被告合法終止。

（三）兩造間勞動契約既於108年6月1日經被告合法終止，則原告請求被告給付108年6、7月份工資，即無理由。原告復主張兩造間勞動契約係其依勞基法第14條第1項第5款規定而終止，並進而請求資遣費，為無理由。又兩造間勞動契約既係因原告經常性遲到之違反勞動契約或工作規則之原因而經被告合法終止，則原告另依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求被告給付精神慰撫金，亦無理由。

四、結論：

兩造間勞動契約於108年6月1日經被告依勞基法第12條第4項規定而合法終止，是原告依兩造勞動契約及民法第487條規定請求被告給付108年6月份及7月份工資；依勞工退休金條例第12條第1、2項、勞基法第14條第4項規定，請求被告給付資遣費；依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求被告給付慰撫金，為無理由，應予駁回。另本件既非被告敗訴判決，則原告聲請本院依職權宣告假執行，亦應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，被告另聲請訊問證人鄭利國，核無必要，又兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　23　　日

勞工法庭　法　官　戴嘉慧

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　　108　　年　　12　　月　　23　　日

書記官　石勝尹