

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞小字第70號

原告 高茂彰
被告 麗池保全股份有限公司
法定代理人 李杰修
訴訟代理人 林英欽
楊明德

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年9月29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：原告自民國110年3月10日起任職於被告公司，經被告派駐在訴外人即業主齊裕公司位於高雄市○○區○○路之工地（下稱三多路工地）擔任保全人員，110年7月7日凌晨2時許，廠商送花鋪至三多路工地，原告請日間保全人員轉達業主，然日間保全人員未為轉達，業主工作人員認阻擋其路線，乃要求被告將原告解僱，原告遭無故解職，被告應給付原告資遣費新臺幣（下同）4,583元；又原告動輒即遭案場幹部以「開除」等語恐嚇刺激，復無端遭被告解僱，精神上受有損害，被告應賠償原告精神慰撫金5萬元。並聲明：被告應給付原告54,583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。

二、被告則以：原告於110年7月7日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告公司之關係企業聯安保全股份有限公司（下稱聯安保全公司）給付110年7月份工資、資遣費及開立非自願離職證明書，經聯安保全公司與原告調解成立，合意由被告開立非自願離職證明書予原告，勞資雙方於110年7月7日終止勞動契約，且不得再就勞雇關係存續期間所衍生之工資、終止契約等及其他一切可請求事項有任何異議，並拋棄民事請求權，被告已履行上開協議內容，開立非自願離

職證明書予原告，原告不得再請求被告給付資遣費。又原告任職於三多路工地期間，表現不佳，遭業主齊裕公司三多工務所來函要求更換保全人員，被告督導于學謙徵詢原告調職意願，並無苛責或動輒以開除字眼刺激原告，原告拒絕調職而自請離職，被告並未將原告解僱等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告原受僱於被告，經被告派駐在齊裕公司三多路工地擔任保全人員，嗣於110年7月7日離職，原告於同日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張其任職於聯安保全公司，遭公司無故開除，請求聯安保全公司給付110年7月份工資、資遣費及開立非自願離職證明書，雙方於同年7月27日調解成立等情，為兩造所不爭執，並有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可按（本院卷第55至56頁），自堪信為真實。

(二)原告主張其遭被告非法解僱，被告應給付資遣費等語。被告則以業主要求更換保全人員，原告拒絕調職而自請離職，被告並未將原告解僱等語置辯，並提出原告填具之員工離職申請暨會辦單1紙為證（本院卷第127頁）。經查，依被告提出原告與業主人員LINE對話紀錄（聯安保全高旺昌即原告）及業主齊裕公司三多工務所函文記載「貴公司派駐我們工地保全高茂彰，在工地表現極差，經常坐在哨所滑手機，完全沒有盡到門禁管理的職責，對於工務所臨時交辦的工作，也無法確實完成，甚至未通知工務所的情況下，還帶領推銷人員去找所長，另外竟然沒有通知工務所，竟然擅自驅趕鄰長的拜訪…等荒唐行為不勝枚舉，請于副課長儘快找人替換工地保全高茂彰。」（本院卷第83至107頁），被告辯稱業主以原告表現不佳為由要求更換保全人員之情，應屬實在。則業主既已明示拒絕原告至三多路工地執行保全服務，原告已無續留該案場工作之可能，被告僅得將其調離原案場，此係基於企業經營上所必須，現實上亦不得不然，難認被告調動原告職務有何違反勞基法第10條之1規定之情形。而依原告陳

01 稱：當初被告將伊調職到左營，伊有去現場看過，但伊覺得
02 不適合，所以伊填寫離職單，但伊朋友要伊填寫非自願，後
03 來公司就將伊離職單收走等語（本院卷第115頁），足見被
04 告辯稱係原告拒絕調職而自請離職，被告並未將原告解僱等
05 語，亦屬實在。又法律上所稱非自願離職，指被保險人因投
06 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動
07 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形
08 之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文，原告拒絕調
09 職而主動申請離職，縱主觀情感上非其所願，仍難認有何非
10 自願離職之情形。至於被告雖開立非自願離職證明書予原告
11 ，然此係履行勞資雙方於110年7月27日調解成立之內容，非
12 自認原告有何非自願離職之情形。另按稱和解者，謂當事人
13 約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和解
14 有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂
15 明權利之效力，民法第736條、第737條定有明文。勞資爭議
16 經調解成立者，視為爭議當事人間之契約，勞資爭議處理法
17 第23條亦有明定。是調解乃雙方當事人以終止爭執為目的而
18 互相讓步所為之合意，與民法第736條所規定和解係當事人
19 約定互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約相符，故
20 調解在實體法上，應認為具有私法上和解契約之效力，兩造
21 當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結
22 果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。查
23 原告於110年7月7日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解
24 ，主張其任職於聯安保全公司，遭資方無故開除，請求聯安
25 保全公司給付110年7月份工資、資遣費及開立非自願離職證
26 明書，勞資雙方於同年7月27日調解成立，資方應於8月份發
27 薪日發給原告7月份薪資，並開立非自願離職證明書予原告
28 ，原告則拋棄其餘請求權不再主張，此有高雄市政府勞工局
29 勞資爭議調解紀錄可按（本院卷第56頁）。被告陳明其與聯
30 安保全公司為關係企業，並已履行原告與聯安保全公司間前
31 揭調解成立內容，開立非自願離職證明予原告，原告亦不爭

01 執其受僱於被告及聯安保全公司，並依上開2公司之指示提
02 供勞務，足見聯安保全公司與被告公司應具有實體同一性。
03 則原告既與被告達成和解，拋棄其餘請求權（即資遣費之請
04 求），依前開說明，原告就資遣費之請求權已消滅，自不得
05 再行請求被告給付資遣費。

06 (二)按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
07 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
08 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第195條第1
09 項固有明文。原告主張其動輒即遭案場幹部以「開除」等語
10 恐嚇刺激，復無端遭被告解僱，精神上受有損害，被告應賠
11 償原告精神慰撫金5萬元等語，並提出榮欣身心診所診斷證
12 明書1紙為證（本院卷第17頁）。被告則辯稱業主以原告表
13 現不佳為由要求更換保全人員，被告督導于學謙徵詢原告調
14 職意願，並無苛責或動輒以開除字眼刺激原告等語。查被告
15 係因業主要求更換保全人員而將原告調職，原告拒絕調職而
16 自請離職，被告並無解僱原告，業如前述，原告亦未證明被
17 告所屬員工有何動輒以開除一詞恐嚇刺激原告之行為；且原
18 告如有勞動基準法所規定雇主得終止勞動契約之事由，被告
19 得依法將原告解僱，是縱有原告所述情事，其意應在提醒原
20 告，尚難以開除一詞即認有何不法侵害原告人格法益情事，
21 原告請求被告賠償精神慰撫金，非有理由。

22 四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費及精神慰撫金為無理由
23 ，應予駁回。

24 五、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，
25 爰不一一論列。

26 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 110 年 10 月 13 日
28 勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

29 以上正本係照原本作成。

30 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，並
31 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原

01 判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之
02 人數附繕本）。

03 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
04 令為理由，不得為之。

05 中 華 民 國 110 年 10 月 13 日

06 書記官 林怡君