

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第125號

原告 歐陽珠欽

訴訟代理人 翁健祥律師

被告 聯瑩國際股份有限公司

法定代理人 賴淑芬

訴訟代理人 劉輝雄

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬伍仟壹佰參拾肆元，及自民國一百一十年八月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾伍萬伍仟壹佰參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。查本件原告主張其與被告間僱傭關係存在，然為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張：原告自民國100年7月3日起在被告公司任職，兩
03 造間成立勞動契約（下稱系爭勞動契約），原告原在維修部
04 工作，每月工資為新臺幣（下同）3萬2,930元。繼原告於10
05 9年7月16日，因與訴外人即被告倉儲部組長甲○○發生口
06 角，以「幹你娘、操機掰」等語辱罵甲○○。嗣被告於109
07 年7月27日，即擅自決定原告自109年7月28日起留職停薪，
08 並強制鎖住原告之工作磁卡，並於109年12月18日，以原告
09 違反勞動基準法第12條第1項第2款規定為由，終止系爭勞動
10 契約。又系爭勞動契約中並無被告得片面要求留職停薪之約
11 定，被告擅自決定原告應予留職停薪，並強制鎖住原告之工
12 作磁卡，致原告無法進入被告公司上班，已違反系爭勞動契
13 約，自不生留職停薪之效力，而原告嗣後曾因此至被告公司
14 前抗議，並向新北市政府申請勞資爭議調解，是原告於上開
15 留職停薪期間確有提供勞務之意思，被告自應給付原告自10
16 9年7月28日起至109年12月18日止留職停薪期間之積欠工資
17 共計15萬5,134元。再原告上開公然侮辱行為，雖經本院以1
18 09年度審易字第2863號判決（下稱另案）判處原告犯公然侮
19 辱罪，處罰金5,000元確定，惟被告於109年7月間知悉上開
20 情事後，迄至109年12月18日始據以終止系爭勞動契約，顯
21 已逾越30日之除斥期間，依勞動基準法第12條第2項規定，
22 被告自不得據此主張終止系爭勞動契約。另原告雖有以上開
23 言語辱罵甲○○，惟此僅屬單一言語衝突，尚非屬對於共同
24 工作勞工之重大侮辱行為，且被告未對原告課以懲戒、調換
25 部門等適當處分方式，逕自終止系爭勞動契約，亦不符最後
26 手段性之原則，故被告終止系爭勞動契約，自屬無效，兩造
27 間僱傭關係仍然存在。爰依系爭勞動契約提起本件訴訟等
28 語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原
29 告15萬5,134元，及自調解聲請狀繕本送達被告翌日起至清
30 償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自109年12月
31 18日起至原告復職日止，按月於當月1日給付原告3萬2,930

元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告於109年7月16日，以「幹你娘、操機掰」等語辱罵甲○○，經甲○○向被告反應後，被告即於109年7月20日召開人評會（下稱第一次人評會）調查，而原告於該次會議中仍否認有以上開言語辱罵甲○○，雙方各執一詞，故該次人評會決議擇日再議。繼甲○○於109年7月27日對原告提出刑事告訴，被告雖認此事倘若屬實，實屬對公司員工之重大侮辱行為，然因此事已由檢警單位調查中，為免僅憑甲○○單方陳述，即據以為相關處分，有損原告權益，始於109年7月28日再行召開人評會（下稱第二次人評會），決議於甲○○提告期間，先將原告暫行留職停薪，後續靜待司法判決結果處理，如原告經偵查後獲不起訴處分，被告亦會補發上開留職停薪期間之工資，此留職停薪處分對原告並無不利，自非無效，且原告自109年7月28日起，亦無向被告表示欲繼續提供勞務之意思，自不得請求被告給付上開留職停薪期間之積欠工資15萬5,134元。嗣原告因上開辱罵甲○○之行為，經臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢）檢察官於109年11月30日以109年度偵字第36405號提起公訴，被告於109年12月間獲悉此事後，認為依上開偵查結果，原告應確有辱罵甲○○之行為，始於109年12月18日，以原告違反勞動基準法第12條第1項第2款規定為由，終止系爭勞動契約，此自被告獲悉原告經提起公訴時起算，並未逾越30日之除斥期間。又原告在工作場合中，公然以上開侮辱性言詞辱罵甲○○，自屬對共同工作之勞工有重大侮辱之行為，且原告自維修部調派至倉儲部支援產品檢查業務，因對工作內容不滿，除與訴外人即被告之副總經理陳瑩華發生爭執，並以上開言詞辱罵甲○○，此已有損甲○○對倉儲部之管理，被告僅得在倉儲部仍需支援之狀況下，將原告調離原支援業務，此已影響被告之營運管理，而被告後續對此事進行調查時，原告均表示並無此事，嗣後更再藉端對陳瑩華提出刑事告訴，而

01 經新北地檢為不起訴處分確定，此等行為已非職場上所能容
02 忍，難以期待被告採用解雇以外之懲處手段，而繼續僱傭關
03 係，故被告於108年12月18日終止系爭勞動契約，並無違背
04 最後手段性，系爭勞動契約既合法終止，兩造間僱傭關係已
05 不存在，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應按
06 月給付工資3萬2,930元，自無理由等語，資為抗辯，並聲
07 明：原告之訴駁回。

08 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第220至221頁）

09 (一)原告自100年7月3日起至109年12月18日止，在被告公司任
10 職，工作地點在新北市土城區，每月工資為3萬2,930元。

11 (二)原告於109年7月16日下午2時30分許，在被告公司內，以
12 「幹你娘、操機掰」等語辱罵甲○○，嗣經新北地檢檢察官
13 以109年度偵字第36405號提起公訴，並經本院以另案判決判
14 處原告犯公然侮辱罪，處罰金5,000元確定。

15 (三)被告於109年7月20日召開第一次人評會，原告及甲○○均有
16 到場，原告於該次會議中否認有以上開言語辱罵甲○○，嗣
17 該次人評會就原告是否有上開侮辱行為之議案決議擇日再
18 議。

19 (四)被告於109年7月27日，要求原告自109年7月28日起暫時留職
20 停薪，嗣原告實際留職停薪至109年12月18日止，原告於109
21 年7月28日起至109年12月18日止留職停薪期間，因暫停職務
22 而未能領取之工資共15萬5,134元。

23 (五)被告於109年7月28日召開第二次人評會，原告並未到場，嗣
24 該次人評會就原告是否有上開侮辱行為之議案，決議因甲○
25 ○已於109年7月27日晚間前往警局提告，提告期間先以留職
26 停薪辦理，後續靜待司法判決結果處理。

27 (六)被告於109年12月18日，以原告違反勞動基準法第12條第1項
28 第2款規定，終止系爭勞動契約。

29 四、本院之判斷：

30 原告雖主張被告逕自對其留職停薪及終止系爭勞動契約均屬
31 無效，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約，

01 請求被告給付上開留職停薪期間之工資，及至復職日前按月
02 給付工資3萬2,930元，然為被告所否認，並以前詞置辯，故
03 本件應審究者為：(一)原告請求被告給付上開留職停薪期間之
04 工資15萬5,134元，有無理由？(二)原告主張被告於109年12月
05 18日終止系爭勞動契約，已逾勞動基準法第12條第2項規定
06 之30日期間，有無理由？(三)原告主張被告依勞動基準法第12
07 條第1項第2款規定，終止系爭勞動契約無效，有無理由？茲
08 分別析述如下：

09 (一)原告請求被告給付上開留職停薪期間之工資15萬5,134元，
10 有無理由？

11 1.按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
12 係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適
13 用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本
14 法所定之最低標準；法律行為，違反強制或禁止之規定者，
15 無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限，勞動基準法
16 第1條、民法第71條分別定有明文。是除法律明文規定得排
17 除適用外，勞雇雙方均應遵守勞動基準法之規定。蓋勞工相
18 較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方
19 以契約方式排除勞動基準法規定之適用，否則即有違勞動基
20 準法之立法意旨。

21 2.查被告固抗辯因原告初始否認涉有侮辱甲○○之情事，故被
22 告召開第二次人評會後，決議將原告暫行留職停薪，待檢警
23 偵查結果再行決定後續處理方式等詞，然兩造間並無書面勞
24 動契約約定上開留職停薪辦法，且被告亦無工作規則明文規
25 定上開留職停薪辦法乙節，為被告所不爭執（見本院卷二第
26 54頁），而被告自109年7月28日起至109年12月18日止間，
27 既尚未終止系爭勞動契約，系爭勞動契約仍屬有效存在，則
28 被告上開留職停薪處分，已屬雇主單方限制原告從事工作獲
29 致工資之行為，揆諸前開說明，自非有效，是被告抗辯上
30 情，尚非有據，自無可採。

31 3.復按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍

得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁判意旨參照）。查被告自109年7月28日起，將原告之工作磁卡鎖卡乙節，為兩造所不爭執，是被告此舉顯已有預示拒絕受領原告提供勞務之意思，而原告曾於109年7月28日前至被告公司前提出抗議，並於同日向新北市政府申請勞資爭議調解，主張遭被告強迫留職停薪等節，為被告所不爭執，且有新北市政府勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見本院卷一第49至50頁），足認原告主觀上並無任意去職之意，並有將準備給付之事通知被告，而被告於收受通知後，並未通知原告到職上班，自係拒絕受領勞務，並應負受領遲延之責，且被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，揆諸前揭裁判意旨，應認被告已經受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又原告於上開留職停薪期間之工資應以15萬5,134元計之，為兩造所不爭執，故原告請求被告給付上開留職停薪期間之工資15萬5,134元，自屬有據。

4. 又按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、

01 第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付之工資，係
02 以支付金錢為標的，故原告請求被告給付自調解聲請狀繕本
03 送達翌日即110年8月12日（見本院卷一第25頁）起至清償日
04 止，按週年利率5%計算之利息，於法有據，應予准許。

05 (二)原告主張被告於109年12月18日終止系爭勞動契約，已逾勞
06 動基準法第12條第2項規定之30日期間，有無理由？

07 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
08 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終
09 止契約；雇主依前項第2款規定終止契約者，應自知悉其情
10 形之日起，30日內為之，勞動基準法第12條第1項第2款、第
11 2項分別定有明文。又所謂「知悉其情形」，應指有所確信
12 者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，
13 自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不
14 調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清
15 楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保
16 障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自
17 應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信
18 時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決
19 意旨參照）。

20 2.查原告於109年7月16日，以上開言語辱罵甲○○，經甲○○
21 向被告反應後，被告即於109年7月20日召開第一次人評會調
22 查，而原告於該次會議中仍否認有以上開言語辱罵甲○○，
23 雙方各執一詞，故該次人評會決議擇日再議，被告始於109
24 年7月28日再行召開第二次人評會，決議於甲○○提告期
25 間，先將原告以留職停薪辦理，後續靜待司法判決結果處
26 理，嗣原告因上開行為，經新北地檢檢察官於109年11月30
27 日以109年度偵字第36405號提起公訴，被告於109年12月間
28 獲悉此事，始於109年12月18日終止系爭勞動契約等情，業
29 據認定如前，則原告明知其曾於上開時間出言辱罵甲○○，
30 惟其於被告嗣後內部調查程序中，否認有上開情事，而與甲
31 ○○各執一詞，並經甲○○提出刑事告訴，則被告抗辯因原

01 告事發後否認此事，而與甲○○各執一詞，被告斯時尚未確
02 信何人所述情節為實在，迄至被告獲悉原告經提起公訴時，
03 始確信原告有出言辱罵甲○○等詞，尚非無憑，堪信為實，
04 揆諸前開裁判意旨，本件應自被告於109年12月間獲悉原告
05 經提起公訴時，始認被告已該當知悉原告有出言侮辱甲○○
06 之情事，並計算勞動基準法第12條第2項所定30日之期間，
07 故被告於109年12月18日依勞動基準法第12條第1項第2款規
08 定，終止系爭勞動契約時，尚未逾上開30日期間，是原告主
09 張上情，實非有據，自無可採。

10 (三)原告主張被告依勞動基準法第12條第1項第2款規定，終止系
11 爭勞動契約無效，有無理由？

12 1.按勞動基準法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應
13 就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理
14 人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工
15 及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受
16 之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情
17 事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影
18 響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第16
19 31號判決意旨參照）。

20 2.查證人甲○○於審理時證稱：伊在被告公司任職，擔任倉儲
21 部組長，原告原本是維修部職員，因疫情因素，公司倉庫內
22 仍置有1萬個行李箱，擔心行李箱因潮濕而損壞，須安排全
23 面檢查，而倉儲部員工不足，故於109年7月間自維修部將包
24 含原告在內之4名員工調至維修部支援，均由伊負責管理，
25 嗣被告於109年7月16日上午，在公司內向其他倉儲部員工罵
26 副總經理陳瑩華為「死禿頭」，當時伊有上前制止，原告當
27 下就有點不高興，繼被告電商部之經理鍾育澤來巡視倉庫，
28 因原告向鍾育澤反應陳瑩華對其在倉儲部門之事務有不當管
29 理行為，故鍾育澤就問伊原告所述上情是否屬實，當時伊認
30 為陳瑩華並無不當管理行為，但有先向鍾育澤轉述原告上午
31 罵陳瑩華「死禿頭」的事情，當時原告認為沒有發生上開

01 事情，就跟伊發生爭辯，過程中即以「幹你娘、操機掰」辱
02 罵伊，因為發生該次衝突，原告當日即被調回維修部，後續
03 即由其他原調派支援員工檢查行李箱，後來被告有召開人評
04 會，伊有去過一次，原告也有到場，原告在會中說沒有罵
05 伊，嗣原告於該次會議晚間又打電話給伊，仍爭辯沒有出言
06 罵伊，後來伊才對原告提出刑事告訴，且原告還有傳訊息給
07 被告之人事部員工鄭筱諭揚言要對伊提告性騷擾，但後來並
08 未實際提告，又原告公然在倉儲部同仁前出言罵伊，已對伊
09 作為主管之領導管理造成影響等語（見本院卷二第214至218
10 頁），則依證人上開證述情節，審酌原告及甲○○雙方之職
11 業、社會地位、發生衝突之情狀及行為時之客觀環境等一切
12 情狀，認原告僅因與甲○○對工作事宜存有不同意見，即
13 在工作場合中，公然以上開穢語辱罵甲○○，此已明顯影響
14 被告公司團隊工作之管理，自不得憑原告主觀意見，作為合
15 正當化其輕蔑、侮辱甲○○之言論憑據，尚難認非屬對共同
16 工作之勞工有重大侮辱之行為；參諸原告明知其有出言辱罵
17 甲○○，仍於被告後續人評會調查程序中，否認發生上開情
18 事，甚而續行撥打電話與甲○○爭辯，並向其他公司員工揚
19 言對甲○○提告性騷擾，且原告上開行為亦已影響更動被告
20 原就調派支援勤務之安排，而需由所餘調派員工完成全部支
21 援工作等情，業據證人證述如前，實難謂兩造間之信賴關係
22 未生破綻，且原告事發後自始均向被告否認發生上開情事，
23 亦難期待原告得因面對錯誤，並接受其他懲戒手段而有所改
24 善，是被告於109年12月18日，以原告對於共同工作之勞工
25 有重大侮辱之行為，據此終止系爭勞動契約，此與原告上開
26 違規行為等一切情狀尚屬相當，實難認有違解雇之最後手段
27 性，自不因被告未先予原告懲戒或調動部門等處分方式而有
28 異，是被告依勞動基準法第12條第1項第2款規定，終止系爭
29 勞動契約，洵屬合法有據。原告徒憑上詞為由，主張被告違
30 法終止系爭勞動契約而無效，據此請求確認兩造間僱傭關係
31 存在，並命被告應至復職日前按月給付每月工資，要非可

01 採。

02 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約，請求被告給付原告15萬5,
03 134元，及自110年8月12日起至清償日止，按週年利率5%計
04 算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理
05 由，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
07 決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

08 七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
09 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
10 被告得預供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 111 年 4 月 15 日

13 勞動法庭 法 官 李宇銘

14 以上正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提
16 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。

17 中 華 民 國 111 年 4 月 18 日

18 書記官 黃筱玲