

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第137號

原告 李宗桓
訴訟代理人 廖宏文律師
被告 泰邦實業股份有限公司

法定代理人 鄭御隆
訴訟代理人 周良貞律師
周昭安

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。次按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，被告不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有適用簡易程序之合意，民事訴訟法第435條第2項亦有明定。本件原告原起訴聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)227,000元(含資遣費75,000元、勞動損失補償52,000元及精神慰撫金100,000元)；(二)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國114年11月25日具狀變更聲明為：(一)被告應給付原告703,787元(含資遣費75,000元、預告工資50,000元、加班費378,787元及精神慰撫金200,000元)；(二)願供擔保，請准宣告假執行。核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。又本件訴訟於原告擴張聲明後原應改依通常訴訟程序審理，但被告並未就應適用何種訴訟程序抗辯，仍續為本案之言詞辯論，依上

01 開規定，視為兩造合意適用簡易訴訟程序，故本件訴訟仍依
02 簡易訴訟程序審理及裁判，合先敘明。

03 貳、實體方面

04 一、原告主張：原告自111年3月21日起受雇於被告，擔任模具繪
05 圖工程師，約定月薪50,000元，然113年4月7日，因被告要
06 求原告以私人手機連結網路辦公，原告遂未事先申報外出，
07 返家拿取私人手機，竟遭被告人資口頭糾正，被告並以「不
08 准外出」、「不准假」、「辱罵主管」為由，當場解雇原
09 告，顯於法有違，並致使原告受有精神上之痛苦。且原告任
10 職期間除上班時間外，更須24小時待命，並於下班時間持續
11 接受被告主管職務上交付事項，更未曾獲准補休或取得加班
12 費用，被告顯已違反勞動基準法。原告因長期過度勞累，而
13 於114年1月起經診斷罹患憂鬱症。原告自得據此依勞動基準
14 法第14條第1項第6款終止勞動契約，並依勞動基準法第16
15 條、第14條第4項、第17條第1項、第24條、第39條及民法第
16 184第1項前段、第195條等規定，請求被告給付資遣費75,00
17 0元、預告工資50,000元、加班費378,787元及精神慰撫金20
18 0,000元，並聲明：(一)被告應給付原告703,787元；(二)願供擔
19 保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：依被告「出勤暨加班管理辦法」，員工於上班時
21 間如需外出，需填寫外出單並向部門主管提出申請，經核准
22 後始得外出。原告於113年4月7日上午未依規定請假即外
23 出，返回公司後，經被告財務兼人事經理李靜茹要求補寫假
24 單，原告拒絕，李靜茹遂轉請辦公室最高主管周昭安出面處
25 理。然原告經情緒失控，不斷拍桌、咆哮，並數次以三字經
26 辱罵主管周昭安，更造成在場同事心生畏懼，實已對被告企
27 業文化經營及辦公室秩序造成影響，周昭安遂致電聯繫被告
28 總經理後，認原告所為已達「重大侮辱」主管，嚴重影響雙
29 方勞動契約繼續之程度，而依勞動基準法第12條第1項第2款
30 當場告知原告終止兩造間勞動契約，並要求原告歸還公司配
31 發之筆電及相關文件資料，遭原告拒絕，直至被告通報警方

01 到場處理，原告始經勸導離開公司。原告所為顯對於被告公
02 司產生嚴重影響，而無從繼續兩造間勞動契約，被告依勞動
03 基準法第12條第1項第2款終止勞動契約，顯有理由等語，資
04 為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，被告
05 願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、得心證之理由

07 (一)、原告自111年3月21日起任職於被告，擔任模具繪圖工程師，
08 約定月薪為50,000元，為兩造所不爭執，此部分事實自可認
09 定。

10 (二)、被告依勞動基準法第12條第1項第2款終止勞動契約，為有理
11 由

12 1. 按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞
13 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止
14 契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。依上開規定，只
15 要勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
16 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主即得不經預告
17 終止契約，並不以情節重大為必要（最高法院84年度台上字
18 第946號民事裁判意旨參照）。又上開勞工實施暴行，雇主
19 得不經預告終止契約之立法目的，應指共同工作之勞工長時
20 間同處一環境中，如對其他共同工作之勞工施以暴力，其暴
21 行實已對其他於同一工作環境之同事產生身體安危之疑慮，
22 並破壞勞工彼此間及勞資間之和諧、信賴關係，更影響整體
23 工作環境氛圍，雇主為求勞工工作環境安全及正常營運，終
24 止勞動契約即屬必要。亦即對於他人為暴行之行為，本即為
25 法所不容，更何況對於工作上有關係之人，因彼此間在工作
26 上或生活上接觸密切，如受暴行之人繼續與實施暴行之人共
27 同工作，將經常處於不安全之狀態中，對於員工士氣與企業
28 之經營均可能造成不良影響，故勞基法規定允許僱主對於共
29 同工作之其他勞工實施暴行之勞工，得不經預告終止勞動契
30 約，自係合於社會情理而屬適法。

31 2. 經查，原告於114年4月7日因不假外出一事，與被告人資發

01 生口角衝突，情緒失控、拍桌，並對主管周昭安辱罵三字
02 經，主管周昭安遂代表被告當場解雇原告等情，此參原告勞
03 動調解聲請狀所載：當日因回家取用私人手機，未事先申報
04 外出，遭人資口頭糾正，而「當場有語氣爭執」、「聲請人
05 因情緒激動」、「而「辱罵主管」，經主管通知立即解雇等內
06 容可證（見本院勞簡專調卷第15頁至第17頁），亦有被告於
07 114年4月18日寄予原告存證信函所載「114年4月7日因未告
08 假外出，經主管指正後，竟情緒失控，且口出惡言怒罵主
09 管，造成同事人心惶惶，部分員工更心生畏懼」等文字內容
10 相符（見本院勞簡專調卷第21頁），核與證人即被告職員涂
11 晏菁於本院審理時證述：原告當天因不假外出，未填寫申請
12 單，遭人事主管要求填寫，周昭安主管請他補假單，原告就
13 突然情緒崩潰，情緒很高張的拍桌、並辱罵「幹你媽」，爭
14 執過程將近1小時，並且至少有辱罵三次以上的三字經，而
15 周昭安因為原告辱罵的行為就當場開除原告等語互核一致
16 （見本院勞簡卷第232頁至第236頁），復有被告提出之對話
17 譯文所示原告有多次拍桌、嘶吼之行止可憑（見本院勞簡卷
18 第73頁至第79頁），是此部分事實，自可認定。原告於審理
19 中固持前開對話譯文，主張其當下係針對電腦故障、無法使
20 用，與同事發生爭執，但未對主管辱罵三字經，所辱罵之三
21 字經係針對電腦設備為之，無被告所指實施暴行或重大侮辱
22 之事實。惟此部分，核與原告前開勞動調解聲請狀所載內容
23 相悖，顯為臨訟杜撰之言，當非可採。輔以被告提出之上開
24 對話譯文雖非完整，然自該對話譯文中，即見原告抱怨「存
25 檔存不進去啦」，周昭安覆以「現在是我活該被你罵是不
26 是」，原告稱「對阿」（見本院勞簡卷第75頁），顯見原告
27 當下確係與周昭安對話無誤，事後方稱其係單純對電腦設備
28 之發洩，難認與實情相符，原告此部分所指自難為參。

- 29 3. 而參以辱罵三字經乃對個人人格上之侮辱，而拍桌、咆哮等
30 行為更係對於他人所為之暴行，原告所為自己該當對於共同
31 工作之勞工實施暴行或有重大侮辱之行為。且被告公司同

01 事、主管均在同一辦公室內，座位配置僅以OA隔板相隔，且
02 原告聲音極大，縱非相鄰位置之同事，亦可清楚聽見原告之
03 咆哮、拍桌及辱罵，也造成同事心裡上之恐懼，此據證人涂
04 晏菁證述明確（見本院勞簡卷第233頁至第235頁），於此等
05 情境下，除遭辱罵之周昭安外，在旁見聞之同事自將對於原
06 告之情緒控管有所疑慮，如持續共事是否會造成自身之危
07 害，被告據此依勞動基準法第12條第1項第2款終止兩造間勞
08 動契約，自屬於法有據。是原告主張被告上開解雇違法，據
09 此請求依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，即無
10 所本，附此敘明。

11 (三)、原告請求被告給付資遣費及預告工資，均無理由

- 12 1. 按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
13 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相
14 當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
15 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一
16 個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內
17 發給；第17條規定於本條終止契約準用之，勞動基準法第17
18 條、第14條第4項定有明文。次按雇主依第11條或第13條但
19 書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
20 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
21 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
22 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到
23 前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時
24 數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照
25 給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
26 告期間之工資，勞動基準法第16條定有明文。惟查，被告依
27 勞動基準法第12條第1項第5款規定終止勞動契約有理由，業
28 如前述，此屬不經預告即可終止勞動契約之事由，自無預告
29 期間之適用，原告請求被告給付預告期間工資，當屬無據。
30 2. 查本件兩造終止勞動契約，既為被告以原告違反勞動基準法
31 第12條第1項第5款規定所為之，自與上開基於勞動基準法第

01 11條、第13條但書、第14條而終止之情形不同，原告請求被
02 告給付資遣費75,000元、預告工資50,000元，均無理由。

03 (四)、原告請求被告給付加班費，為無理由

- 04 1. 按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
05 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。
- 06 2. 查原告固主張其每月加班30小時，並提出對話紀錄為憑（見
07 本院勞簡卷第43頁至第59頁），然此部分核與被告提出之日
08 出勤一覽表內容不符（見本院勞簡卷第97頁至第213頁），
09 甚而上開出勤一覽表上均有原告之簽名確認，可知該出勤紀
10 錄乃原告所認可之實際工時，原告現欲主張其有加班而與出
11 勤紀錄內容不符之部分，自應由其負舉證之責。然細查原告
12 提出之對話紀錄中，僅見被告公司職員於113年11月7日17時
13 38分許詢問模具大小，原告於同日19時27分許答以「用3976
14 的模座改」；於111年10月6日21時2分許傳送檔案至群組內
15 及112年5月30日許被告傳送「請收郵件及評估DFM」後，原
16 告於同日22時27分許答以「好」，並於翌日上班時間之8時3
17 0分許始傳送圖面檔案資料，衡以原告自111年3月21日起任
18 職於被告，至兩造終止勞動契約之113年4月7日，共計2年餘
19 之時間內，原告僅能提出上揭三則，其頻率實與原告所指每
20 月加班30小時之頻率相距甚遠。遑論，上揭對話紀錄中，除
21 111年10月6日21時2分許傳送檔案外，其餘部分均僅有簡要
22 回覆，甚而表示單純知悉，據此主張有加班事實，亦非可
23 採。此外，原告亦未能提出其確有加班事實之事證資料為
24 憑，則原告請求給付加班費378,787元，即無可採。

25 (五)、原告請求被告給付精神慰撫金，為無理由

- 26 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
27 任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；數
28 人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任；不法
29 侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，
30 或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上
31 之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項、第

01 185條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。次按當事人
02 主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟
03 法第277條前段亦有明定。是以民事訴訟如係由原告主張權
04 利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實
05 自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉
06 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法
07 院100年度台上字第415號判決意旨參照）。

08 2. 查原告主張其因被告要求下班後仍須現實提出勞務，導致精
09 神壓力過大，業已侵害原告之身體權，請求精神慰撫金（見
10 本院勞簡卷第231頁）。揆諸前開說明，原告自應就被告確
11 有侵權之事實，並造成其實際之損害，舉證以明其說。惟本
12 件顯無從認定原告確有加班，甚而於下班時間要求提出勞務
13 之事實，業據認定如前，且卷內亦無事證資料足認原告確有
14 因提出勞務而受有精神上之損害之事實，是依原告所舉，尚
15 無法以證明其所主張之事實為真實，自無從為有利於原告之
16 認定，原告據此請求被告應負侵權行為責任，賠償其精神慰
17 撫金200,000元，尚難採憑。

18 四、綜上所述，原告依勞動基準法第16條、第14條第4項、第17
19 條第1項、第24條及民法第184第1項前段、第195條等規定，
20 請求被告給付資遣費75,000元、預告工資50,000元、加班費
21 378,787元及精神慰撫金200,000元，均無理由，應予駁回。
22 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予
23 駁回之。

24 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日
29 勞 動 法 庭 法 官 吳 逸 儒

30 以上正本係照原本作成

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日

03 書記官 王顥儒