

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第9號

原告 楊青翠

訴訟代理人 陳俊成律師(法扶律師)

被告 乾坤科技股份有限公司

法定代理人 劉春條

訴訟代理人 陳郁勝律師

黃惠鈴

胡秀英

陳子麟

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年9月29日辯論終結，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

壹、程序方面

一、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律

上之地位有不妥之狀態存在，致其在私法上之地位受有不妥狀態之危險，而此種不妥狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，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。本件原告起訴時，訴之聲明第二項原為：被告應自民國110年10月22日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告新臺幣（下同）50,649元，及各自當月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於本院111年4月7日言詞辯論期日，當庭將上開聲明變更為：被告應自110年10月23日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告50,649元，及各自當月30日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。經核原告所為，屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，程序上應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自100年間起受僱於被告，擔任電鍍技術員，工作年資逾10年，月薪為50,649元。却於110年10月22日下午無預警遭被告人事經理告知，因原告有超時休息，及曾於110年3月間與其他員工發生爭執之情形，違反被告公司獎懲規章規定，要求原告自行簽具自願離職書，遭原告拒絕後，乃當場表示解聘、免職原告，並強制收回原告之工作服，致原告無法繼續工作，被迫離開被告公司。隨後原告於110年11月中旬接獲被告寄發之存證信函及免職通知書，表示因原告違反公司規章，一年內累積滿三次大過，自110年10月22日終止與原告之僱傭契約，並於同日將原告之勞工保險退保。然原告於工作期間，僅曾於110年8月間，遭人事經理以同年7月間曾超過休息時間一小時為由記大過乙次，雖曾與同事丙○○發生過爭吵，但並無侮辱、霸凌丙○○之行為，亦無於110年8月至10月間，再有繼續超時休息之情形，故並無被告所稱一年內遭其記大過三次之事實，於同年10月

22日當天，被告亦未通知原告有再遭被告記二大過、原告因遭記三大過予以免職之情事，且縱使原告有違反被告之工作規則，亦非輕節重大，以被告公司業務規模龐大、部門及員工數之眾多，可先調整原告之工作，被告逕以解雇原告，已違反解僱最後手段性原則，另被告主張之此等終止權，亦已逾勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項所規定30日之除斥期間而不得加以行使，是被告片面終止契約，係屬違法而無效。原告不得已乃於110年11月24日向新竹科學園區管理局申請勞資爭議調解，惟因兩造主張認知差距過大，致無法達成共識。為此，爰依兩造間勞動契約之法律關係，提起本件訴訟。並聲明：(一)、確認兩造間僱傭關係存在；(二)、被告應自110年10月23日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告50,649元，及各自當月30日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告之答辯：

原告於110年7月間，曾因於出勤時超休相當時間，經被告於同年8月間進行調查確認後，認為原告此舉已影響產線作業及工作氣氛，乃依被告公司之獎懲規章（下稱系爭規章）第13條第3款之規定，於同年8月間對原告予以記大過處分一支，並告誡原告若有再犯將加重懲處。嗣於同年10月13日，與原告同部門（即電鍍部）之員工即證人丙○○，向多位主管反應其長期遭受原告言語侮辱、恐嚇之職場霸凌，常無法入睡，需就醫服藥治療，甚至有自殘傾向等，經被告公司主管與其溝通並瞭解狀況後，丙○○同意自請離職，惟請求被告公司需依系爭規章懲處原告，嗣經被告公司進行內部調查，並訪談數位員工，證實原告確有長期公然侮辱、言語攻擊丙○○之行為，該等員工於接受訪談時，亦提及原告有工作時間時超休之情形，且於同年10月初，亦有員工匿名向廠長檢舉原告出勤超休，經被告調閱原告之出勤刷卡紀錄，發現原告於同年8月至10月間，亦有多次出勤時間超休之情事，故被告乃於同年10月22日下午找來原告，告知其因長期

對同事丙○○公然侮辱、言語攻擊之職場霸凌行為，依被告系爭規章第13條第6款、第12款及第14條第8款之規定，予以記大過處分一支，另其於同年8、9及10月間仍持續發生超時休息，嚴重影響被告之產線運作及生產，依系爭規章第13條第3款之規定，另予以記大過處分一支。因原告於同一年度已累積3次大過，違反被告系爭規章之情節重大，且依被告系爭規章第14條第15款一年內記滿三大過者應以免職之規定，被告乃決議將原告免職，並當場通知原告。是原告既對同事有重大侮辱等行為，且其多次於工作時間內超休，違反工作規則即系爭規章情節重大，則被告於110年10月22日，以此為由依勞基法第12條第1項第2款、第4款及系爭規章上開之規定，予以當場通知解聘原告，自屬合法有效，並無逾30日之除斥期間，亦無違反解雇最後手段性原則。退步言之，若認被告單方終止僱傭契約不合法，惟原告之月薪僅為34,772元，非原告所稱之50,649元，且原告於遭被告解雇後，未向被告表示願意履行契約，亦未到被告公司履行服勞務，則因僱傭乃雙務契約，於原告未為對待給付前，被告得拒絕給付薪資。又原告身心健康，依其工作能力應可在被告終止僱傭後，另尋得薪資相當之工作，然原告怠於尋找，自應扣除原告原可獲得之預期報酬等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

- (一)、原告於110年7月間，因於上班時間有超休，經被告發現後，於同年8月間對原告予以記大過處分一支，亦有被證12被告對原告之溝通諮詢紀錄表影本一份在卷可佐（見本院卷第125頁）。
- (二)、原為被告公司員工，並與原告同為電鍍部門同事之證人丙○○，已於110年10月中旬時，自被告公司處自請離職，此亦有被證6之被告對證人丙○○之溝通諮詢紀錄表影本一份在卷可憑（見本院卷第101頁）。
- (三)、被告於110年10月22日以原告違反公司獎懲規章之規定，於

01 一年內累積3次大過，且有違反被告之工作規則及勞基法規
02 定等為由，終止與原告間之勞動契約，並於110年11月16日
03 以存證信函，依上開事由通知原告自110年10月22日起終止
04 兩造間之勞動契約，此有新竹科學園郵局第289號存證信函
05 及被告公司免職通知書影本在卷可參（見本院卷第25-29
06 頁）。

07 (四)、原告對被告所提被證1至14之形式真正不爭執（見本院卷第1
08 47、175頁）。

09 四、兩造之爭點及本院之判斷：

10 茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、原告是否有
11 對共同工作之同仁丙○○，為侮辱等言語攻擊之行為？(二)、
12 原告自110年8至10月間，於工作時間時，是否有多次超休之
13 情形？(三)、被告以原告於110年7月間工作時超休，已處以其
14 一大過處分，其後復因原告於同年8至10月間多次於工作時
15 間內超休，及上開侮辱、言語攻擊同事丙○○之行為，各再
16 處以原告一大過處分而記滿三大過，主張原告違反工作規則
17 即系爭規章情節重大，且對同事為重大侮辱等行為，依勞基
18 法第12條第1項第2款、第4款規定及系爭規章第14條第15款
19 之規定，於110年10月22日解僱原告，是否合法有效？是否
20 違反解僱最後手段性原則或終止權之行使已逾30日之除斥期
21 間？(四)、原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告
22 自110年10月23日起至原告復職之日止，按月給付原告工資
23 及其法定遲延利息，是否有理由？爰予分別論述如下。

24 (一)、原告是否有對同仁丙○○，為侮辱等言語攻擊之行為？

25 1、被告主張原告於任職被告期間，於109、110年間多次對同事
26 即證人丙○○辱罵三字經、稱其沒人要只能與狗性交、對其
27 比中指、留紙條給丙○○罵其三字經，並表示其如拿原告之
28 東西丟垃圾桶，全家會死掉、對丙○○表示要找流氓打她
29 等，致丙○○因受到原告長期及多次侮辱、言語攻擊之職場
30 霸凌，身心受創罹患憂鬱症，有自殘傾向及輕生念頭須就
31 醫，並因此於110年10月中旬時向被告自請離職等節，已據

01 被告提出被證6被告對丙○○於110年10月13日訪談所作之溝
02 通諮詢記錄表（含原告手寫留予丙○○之紙條）、被證7、
03 8、9被告對原告同事即證人甲○○、乙○○及李柳萍、范氏
04 鸞，分別於110年10月22日訪談所作之溝通諮詢記錄表、被
05 證15財團法人台灣省私立桃園仁愛之家附設新竹新生醫院
06 （下稱新生醫院）所開立丙○○之病歷資料影本各一份為證
07 （見本院卷第101-115頁、第275-283頁），且據證人甲○
08 ○、乙○○及丙○○到庭具結後證述在卷（見本院卷第178-
09 183頁、第262-268頁），復有證人丙○○提出其因憂鬱症至
10 新竹國泰綜合醫院就診之診斷證明書及病歷資料影本在卷可
11 憑（見本院卷第285-295頁），暨經本院函調後，新竹國泰
12 綜合醫院及新生醫院所各函送到院丙○○就診之病歷資料影
13 本各一份在卷可參（見本院卷第303-317頁、第325-335
14 頁），且經互核上開書證及證人到庭證述之內容，亦大致相
15 符合，是被告上開之主張，已非無憑。

16 2、原告雖主張：其與丙○○僅有爭吵，並無對其辱罵及言語攻
17 擊，證人甲○○、乙○○與原告非屬同部門，休息時間不
18 同，其等證述內容均僅係傳聞，並非親自見聞，且其等仍在
19 職，恐對被告有偏頗，其等證詞之證明力顯然不足等語。惟
20 查，證人甲○○、乙○○就其等有在場聽到原告辱罵、威脅
21 丙○○之情形，已予以明確證述在卷（見前述之證人筆
22 錄），復有遭原告辱罵、言語攻擊之對象即證人丙○○，親
23 自到庭證述其情節綦詳（亦如前述之證人筆錄），且證人甲
24 ○○、乙○○與原告及證人丙○○同均屬越南籍外配，其等
25 間本亦無何怨隙，另證人三人又均經具結後始為證述，衡情
26 其等應無干冒觸犯偽證罪之風險，而故意為不實及偏袒被告
27 陳述之必要，是原告主張證人甲○○、乙○○證述內容之證
28 明力偏低不可採云云，應不足取。本院揆諸上開之書證、三
29 位證人之證述及醫院函覆之內容，認被告辯稱原告於109、1
30 10年間，多次及長期以言詞辱罵、威脅同事即證人丙○○，
31 對丙○○為職場霸凌，致丙○○身心受創罹患憂鬱症，有輕

01 生念頭需就醫等情，堪信為真實，原告否認該情應不可採。

02 (二)、原告自110年8至10月間，於工作時間時，是否有多次超休之
03 情形？

04 被告主張原告於110年8月至10月間，於工作時間時，有多次
05 故意超休之情形，已據其提出被證7、8被告對原告同事即證
06 人甲○○、乙○○，分別於110年10月22日訪談所作之溝通
07 諮詢紀錄表、被證13被告公司員工匿名檢舉原告工作時超休
08 之檢舉信、被證14原告在被告公司之出勤刷卡紀錄表影本各
09 一份在卷為憑（見本院卷第105-111頁、第127-134頁），且
10 經證人甲○○、乙○○到庭具結後證述在卷（見本院卷第18
11 0-181頁、第183-184頁），經核上開證據所顯示原告有超休
12 之情形大致相符，是原告於110年8月至10月間，有多次於工
13 作時間內，故意加以超休未工作之情形，亦堪信為事實。

14 (三)、被告以原告於110年7月間工作時超休，已處以其一大過處
15 分，其後復因原告於同年8至10月間多次於工作時間內超
16 休，及上開侮辱、言語攻擊同事丙○○之行為，各再處以原
17 告一大過處分而記滿三大過，主張原告違反工作規則即系爭
18 規章情節重大，且對同事為重大侮辱等行為，依勞基法第12
19 條第1項第2款、第4款規定及系爭規章第14條第15款之規
20 定，於110年10月22日解僱原告，是否合法有效？是否違反
21 解僱最後手段性原則或終止權之行使已逾30日之除斥期間？

22 1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、
23 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，
24 實施暴行或有重大侮辱之行為者；四、違反勞動契約或工作
25 規則，情節重大者；勞基法第12條第1項第2款、第4款分別
26 定有明文。而上開之終止契約，雇主應自知悉其情形之日
27 起，30日內為之，同條第2項亦有規定。又所謂「暴行」，
28 乃指強暴、脅迫之行為。所謂「侮辱」，係指以言語或舉動
29 使他人覺得難堪而言，另所稱之「重大侮辱」，固應就具體
30 事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其
31 他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮

01 辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺
02 激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為
03 綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞
04 動契約之繼續存在以為斷（有最高法院92年度台上字第1631
05 號判決意旨可資參照）。又所謂「情節重大」，不得僅就雇
06 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
07 準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主
08 採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之
09 解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法
10 規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累
11 次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞
12 雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達
13 到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係
14 嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業
15 造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處
16 手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之
17 「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護。亦有最
18 高法院最高法院109年度台上字第859號、110 年度台上字第
19 2046號民事判決意旨可供參考。又按本公司從業人員有下列
20 情事之一經查屬實者，予以記大過，並得以降職處分：三、
21 怠忽職責或擅離崗位影響工作氣氛和同仁工作士氣者；六、
22 對同仁任意攻訐、誣告、偽證而製造事端者；十二、嚴重影
23 響工作場所秩序或不利於公司生產業務正常作業者；員工有
24 下列情事之一，經查證屬實或有具體事證者，得不經預告終
25 止僱用（免職），情節重大者並送司法機關偵辦：十五、一
26 年內記過三大過者或違反勞動契約或其它情節重大之過失，
27 應予免職之事項，系爭規章第13條第3款、第6款、第12款、
28 第14條第15款亦分別有所規定。

29 2、經查，原告前已於110年7月間於工作時超休、離開工作崗位
30 達相當之時間，影響被告之產線作業及員工工作氣氛即工作
31 紀律之維護，經被告於同年8月間依系爭規章第13條第3款之

規定，對其記予一大過處分，此已如前述，並有被證12被告對原告於110年8月11日訪談所作之溝通諮詢紀錄表影本一份在卷可參（見本院卷第125頁），且被告於訪談原告時，亦告知原告如有再犯將加重懲處，亦有該紀錄表影本內容可參，詎料原告其後不久，又於同年8月至10月間，再多次有工作時超休而怠於工作之情形，則被告就原告此等情形，再依系爭規章第13條第3款之規定，於同月22日對其記予一大過處分，自屬有據。又因原告前述於109、110年間對同事丙○○多次言詞侮辱、威脅之行為，則被告於110年10月13日經丙○○反應該情事，其後加以調查屬實後，於同月22日依系爭規章第13條第6款、第12款之規定，對原告記予一大過處分，亦非無憑。且因原告此等長期對同事丙○○職場言語霸凌之行為，已致丙○○身心不堪負荷罹患憂鬱症等疾病，甚有輕生念頭，致其需持續就醫，並因此無法繼續於被告處工作而自請離職，揆諸此等情形，可認丙○○所受原告言語侮辱、威脅之侵害情形嚴重，參以被告已於110年3月15日，已訪談、提醒包括原告及證人丙○○等人，不得彼此間為言語霸凌行為，此有被證5之溝通諮詢紀錄表影本在卷可參（見本院卷第99頁），然原告經被告提醒後，仍多次對丙○○為上開職場霸凌行為，是原告侮辱、威脅丙○○之行為，顯已對被告員工之士氣及被告職場經營有不良影響，並已嚴重干擾到被告工作環境、內部秩序紀律之維護，亦足以影響兩造勞動契約繼續存在，應已該當勞基法第12條第1項第2款對共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為。況原告上開對同事丙○○之職場霸凌，及自110年7月至10月間多次於工作時超休而怠忽職守之行為，均已違反被告公司系爭規章如前述之規定，且係故意並累次而犯之，致丙○○無法忍受而向被告投訴，並要求被告需對原告行為加以處置，並有多位員工看不慣原告於出勤時間超休之行為，而分別向被告匿名檢舉或於接受被告訪談時加以檢舉，並要求被告公司加以處理，此亦有被證6、被證7、被證8之溝通諮詢紀錄表、

01 被證13被告公司員工匿名檢舉信影本在卷可稽，準此，堪認
02 原告上開違反被告公司系爭規章即工作規則之行為，確已嚴
03 重影響被告公司員工工作秩序、紀律之維護及產線正常運
04 作，已對被告公司之生產造成相當之危險，且又多次明知而
05 故犯，客觀上已難期待雇主即被告採用解僱以外之懲處手
06 段，以繼續其間之僱傭關係，是以，被告主張原告係違反工
07 作規則而情節重大乙節，亦堪採認。從而，被告以原告上開
08 之行為，已有對同事丙○○為重大侮辱等行為，且係違反被
09 告之工作規則而情節重大，並於同一年度遭被告處以三大過
10 處分，而依勞基法第12條第1項第2款、第4款及系爭規章第1
11 4條第15款之規定，於110年10月22日終止與原告之勞動契約
12 關係，應屬合法有據，亦無違反解僱最後手段性之原則。又
13 被告係於110年10月間經員工匿名檢舉原告出勤時超休，並
14 經丙○○於同月13日投訴原告上開之行為，其後被告加以調
15 查並確認原告有上開行為後，即於同月22日以上開事由解僱
16 原告，準此，堪認被告此一終止權之行使，並未罹30日之除
17 斥期間。原告以被告上開終止勞動契約，違反解僱最後手段
18 性原則且已逾除斥期間，稱被告之解僱不合法云云，洵非可
19 採。

20 (四)、原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告自110年1
21 0月23日起至原告復職之日止，按月給付原告工資及其法定
22 遲延利息，是否有理由？

23 依上所述，被告於110年10月22日，以上開事由解僱原告，
24 係屬合法有效，兩造間之勞僱關係，自該日起已終止而失
25 效，則原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告自
26 110年10月23日起至原告復職之日止，按月給付原告工資50,
27 649元及其法定遲延利息，於法即屬無據，應予以判決駁回
28 之。

29 (五)、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
30 核與前揭判斷不生影響，無庸一一論列，併此敘明。

31 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 111 年 11 月 7 日
02 勞動法庭 法 官 鄭政宗
03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 111 年 11 月 10 日
07 書 記 官 黃志微