

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第32號

原告 周濬緯

訴訟代理人 鄭勵堅律師

李佳玲律師

張乃其律師

被告 六福開發股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 莊豐如

訴訟代理人 邱群傑律師

複代理人 江愷元律師

訴訟代理人 胡正梅

張琴惠

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月6日辯論終結，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仍屬存在，為被告所否認，是兩造間僱傭契約法律關係是否存在，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安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安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。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)、原告自民國102年10月21日起受僱於被告，擔任被告公司中區行銷處娛樂表演部（下稱表演部）副協理，約定月薪新臺幣（下同）80,000元。112年9月14日原告突接獲被告公司人資主管即證人乙○○通知，以「職場霸凌委員會認定成案，並決定予以免職處分」為由，告知原告自即日起遭解職。同日被告更公告「經專業職醫判定確認為職場不法侵害，同時經召開職場霸凌調查委員會投票確認定案」，並以原告違反被告公司員工工作規則（下稱工作規則）第37條1項第5款、第24款、第25款規定為由，依工作規則第31條第1項第2款、第4款（誤載為第2項、第4項）規定予以免職，並即刻生效云云。原告認被告前開指摘不實在，且被告片面終止契約不合法，遂於112年12月間分別向新竹縣政府及本院，聲請調解確認兩造間僱傭關係存在等，均調解不成立，原告無奈，只得依法起訴。

(二)、原告並無對下屬即證人甲○○、戊○○，為職場霸凌等不法侵害行為，且被告對原告所進行之系爭職場霸凌事件調查程序並不合法，另職醫亦未調查認定原告有對上開證人為職場不法侵害，然被告之職場身心不法侵害調查小組（下稱系爭調查小組），却以職醫已調查認定原告有職場不法侵害行為之錯誤前提，及未依法定程序而為調查，因而認定原告有對上開證人為職場霸凌侵害行為云云，其調查結論自與事實不合且不可採，則被告進而以此為由據以解僱原告，自屬不合法。退言而言，縱認（假設語氣）原告有對證人甲○○、戊○○為職場霸凌行為，因原告該行為持續時間短（約1至2個月），對被告企業亦未造成實際危險或損失，但被告未先對原告為警告、申誡、記過、扣發獎金、調職等懲戒處分，讓原告有改善機會，竟於112年9月14日告知原告霸凌成立之同

日，即逕行終止兩造間之僱傭契約，並不符合懲戒相當原則，亦已違解雇最後手段性原則，故被告對原告之解僱行為並非合法，自不生效力，故兩造間之僱傭關係仍屬有效存在。又因原告遭被告違法終止勞動契約前，主觀上並無任何去職之意，且原告遭被告違法解雇後，隨即向新竹縣政府及本院聲請調解，要求與被告回復僱傭關係等，惟為被告所拒，已足認原告已依民法第235條規定，以準備給付之情事通知被告，卻遭被告拒絕，依民法第487條前段、第235條之規定，被告即應自原告提出時起負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付原告，自遭違法終止勞動契約起至復職日止之薪資報酬。是原告自得請求被告，自112年9月14日起至原告復職日止，按月於每月15日前給付原告8萬元，及另併依勞工退休條例金第6條第1項、第14條第1項暨「勞工退休金月提繳分級表」之規定，請求被告自112年9月14日起至原告復職日止，按月提繳退休金4,812元，至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶。

(三)、原告爰聲明請求：1、確認兩造間之僱傭關係存在。2、被告應自112年9月14日起至原告復職日止，按月於每月15日前給付原告80,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3、被告應自112年9月14日起至原告復職日止，按月於次月最後1日前，提繳4,812元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶。4、原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)、自112年8月7日起，開始有被告之表演部員工，向被告通報、申訴原告有對其下屬即證人甲○○、戊○○等人，為職場不法侵害之情事，經被告公司職安管理室（下稱職安室）受理申訴後，與人資部召開調查處理委員會所下設之系爭調查小組調查相關事實，並與當事人及相關人員面談，依合法之調查程序，於112年9月6日確認原告之行為構成職場不法

01 侵害，後被告召開人事評議委員會，並依人資部及遊樂營業
02 處即原告上級之提報，按工作規則第31條第1項第2款、第4
03 款（誤載為第2項、第4項）及第37條1項第5款、第24款、第
04 25款規定，於112年9月14日向原告為終止僱傭契約之意思表
05 示，自屬合法有效。且原告確對其下屬即證人甲○○有不法
06 侵害行為，包括：於112年6月28日在公開場合，對其無端加
07 以大聲斥責辱罵；自112年7月1日起另創立新群組排除甲○
08 ○，故意聯合其他幹部疏遠甲○○，並刻意故意不安排甲○
09 ○工作，不讓其參與演出上秀及排演，只一再藉故要求甲○
10 ○練習當時並無要演出之偶裝，復在全部門員工中，僅要求
11 甲○○撰寫工作日誌，暨要求甲○○之下屬不得聽甲女之指
12 揮等行為（以下稱「對甲○○之系爭職場不法侵害行
13 為」），以此等類似惡整之方式，長期加以孤立排擠甲○
14 ○，並剝奪其正常參與演出之工作權，致甲○○嚴重受辱及
15 難堪，身心受有重大壓力。原告對其下屬即證人戊○○之不
16 法侵害行為，則包括有：戊○○為新進員工，原告因對其沒
17 有好印象，對其處處加以刁難，曾因戊○○看見煙火秀生出
18 火苗積極救火，竟認其想要功高震主，而於112年7月2日深
19 夜，傳送包括「別的部門都在傳你…功高震主」等內容之訊
20 息予戊○○，讓其感受到沈重之精神壓力，其後並自同年7
21 月間起，聯合新進之下屬員工即丙○○課長，駕空及排除戊
22 ○○原屬其職掌之表演企劃案，以此方式對戊○○加以貶抑
23 並使其作白工，且謊稱戊○○霸凌下屬庚○○及與部內員工
24 不合，並以不當理由欲開除戊○○（以下稱「對戊○○之系
25 爭職場不法侵害行為」），已致其在任職期間備感精神上之
26 壓迫與不安。原告之上開行為，均非屬管理部屬之正當行
27 為，自係對下屬甲○○、戊○○之持續性侵害其等人格、名
28 譽及健康權之職場霸凌行為，亦屬對其等之重大侮辱。

29 (二)、原告身為公司主管，且任職近10年，應知悉被告之工作規則
30 第37條1項第5款、第24款、第25款，及被告依職業安全衛生
31 法第6條第2項所定預防計畫第5條作業說明等規範內容及應

01 遵守的義務，更應以身作則。然被告人資主管即證人乙○
02 ○，於本件事發前至少已有5次和原告討論其管理下屬不
03 當、霸凌等問題，要求其改善，然原告却未置理，顯見如僅
04 係一再促請原告改善，不能達到效果。又經系爭調查小組評
05 估，如僅就原告之行為記過懲處，無法達到警惕原告之效
06 果，且多數員工強烈表達撤換主管之要求，另原告除否認自
07 己職場不法侵害他人之事，並強調自己為表演專業，不願在
08 其他部門工作，無法接受調職處分等情。可見原告之上開行
09 為及情形，已逾越一般公司管理所得合理忍受之範圍，客觀
10 上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間勞動
11 契約關係，情節自屬重大，且被告之解僱與原告上開行為間
12 係屬相當，符合比例原則，應與解僱最後手段性原則無違，
13 被告解僱原告，自屬合法有效，兩造間之僱傭關係，已經被
14 告合法終止而失效，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並
15 請求被告繼續給付其薪資及提繳勞工退休金至其勞工退休金
16 專戶，應無理由等語，並聲明：1、原告之訴及假執行之聲
17 請均駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
18 行。

19 三、兩造間不爭執事項：

20 (一)、原告自102年10月21日起受僱於被告，擔任被告之中區行銷
21 處表演部副協理，雙方約定原告之每月月薪80,000元；於11
22 2年原告任職期間，其直屬下屬包括有：1、表演部管理製作
23 課課長丙○○（其任職被告之期間，係自112年7月間起至11
24 3年2月份止），丙○○之直屬下屬，包括有表演部表演組代
25 理組長（兼服裝組主任）丁○○（其於112年11月底自被告
26 公司處優退）、己○○（係表演部管理組組長，其於112年8
27 月間自被告處離職，嗣於同年12月間又回到被告處任職，改
28 為任職於表演部企劃課內，嗣於113年7月間再自被告處離
29 職），而丁○○直屬下屬，則包括有表演組領班甲○○（甲
30 ○○係自111年12月底任職表演部表演組員工，並於112年4
31 月間升任為該表演組之領班）；2、表演部企劃課課長戊○

○（其係自112年6月間開始任職於被告），戊○○之下屬則包括有庚○○（擔任領班）。

(二)、證人甲○○於112年7月29日參加被告在園區內之美國大西部遊行彩排時，右腳有拐到受傷，經就醫照X光後，醫師診斷為右腳踝韌帶拉傷，醫囑並記載宜休養3天，此亦有甲女受傷之診斷證明書影本在卷可參（見本院卷二第11頁）。

(三)、被告係以原告職場不法侵害證人甲○○、戊○○2人為由，主張原告違反工作規則第37條第1項第5、24、25款之規定，並依工作規則第31條第1項第2款、第4款（誤載為第2項、第4項）之規定，於112年9月14日將原告予以免職、解僱，被告並於同日發出：公司因原告違反上開規定將其解僱等內容之原證2公告（見本院卷一第251頁）。

(四)、原告遭被告解僱後，隨即於112年12月間向新竹縣政府申請調解，並於調解時主張遭被告非法解僱，要求對被告恢復僱傭關係，而遭被告所拒，此亦有新竹縣政府勞資爭議調解紀錄影本在卷可參（見本院卷一第249-250頁）。

四、兩造爭點及本院之判斷：

茲本件兩造間有爭執者，在於：(一)、原告任職被告期間，有無被告所指對下屬即證人甲○○、戊○○2人，為不法侵害之職場霸凌行為？被告以原告有該等行為，依工作規則第31條第1項第2款、第4款規定，加以解僱原告，於法是否有據？是否因違反解僱最後手段性原則致解僱無效？(二)、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年9月14日起至原告復職日止，按月給付原告工資80,000元及其法定遲延利息，暨請求被告按月提繳勞退金4,812元至原告之勞工退休金專戶，是否有理由？爰予以論述如下。

(一)、原告任職被告期間，有無被告所指對下屬即證人甲○○、戊○○2人，為不法侵害之職場霸凌行為？被告以原告有該等行為，依工作規則第31條第1項第2款、第4款規定，加以解僱原告，於法是否有據？是否因違反解僱最後手段性原則致解僱無效？

01 1、按所謂職場霸凌，雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應
02 指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，
03 侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即
04 須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應綜合
05 判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機
06 目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇。是以「職場
07 霸凌」應可認為在工作環境中，個人或團體對於上司、同事
08 或下屬，經常性及長期進行不合理的欺凌行為，包含言語、
09 非言語、生理、心理上的虐待或羞辱，使被霸凌者感到受
10 挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來
11 沉重的身心壓力，並侵害被霸凌者之人格、名譽及健康權
12 者。而霸凌常以多種形式呈現，包括身體上的、心理上的、
13 間接的方式。另一般大眾所認知之霸凌行為類型，大致上包
14 括有：①肢體霸凌：毆打身體、搶奪財物；②關係霸凌：排
15 擠孤立、操弄人際等；③語言霸凌：嘲笑污辱、出言恐嚇
16 等…（參照台灣勞工季刊NO.61刊載之「我國企業與勞工因
17 應職場霸凌的現況檢討及作法」一文，及臺灣高等法院112
18 年度勞上字第80號民事判決）。

19 2、被告主張原告於任職期間，有對甲○○為系爭職場不法侵害
20 行為乙節，已據其提出相證3受害者為己○○之職場不法侵
21 害通報及處置表（其內亦提到甲○○部分）、相證5受害者
22 為甲○○之職場不法侵害通報及處置表、相證6甲○○與丁
23 ○○之LINE對話截圖、相證7受害者為戊○○及甲○○等之
24 職場不法侵害通報及處置表、相證11被告對甲○○於112年9
25 月6日之調查會議訪談紀錄影本、被證14於12年8至9月甲○
26 ○出缺勤紀錄與排班表影本各一份在卷為憑（見本院卷一第
27 147-153、191頁、卷二第83-94頁），經核上開通報及處置
28 表、調查會議訪談紀錄表內，已載明及據甲○○陳述，原告
29 在公開場所大聲責罵甲○○後，即刻意長時間不讓甲○○為
30 舞台正式表演等工作，僅一再要求甲女練偶裝及書寫全部門
31 其他員工均不需寫之工作日誌，另退出甲○○原有加入之幹

01 部LIN工作群組後，建立新群組且不讓甲○○加入該群組，
02 以此方式孤立甲○○等情形，而相證6甲○○與其直屬主管
03 丁○○之LINE對話，可看出甲○○向丁○○反應排班表上一
04 直無其之排班工作內容，而丁○○則指示甲女練偶裝等情。

05 3、又證人甲○○於113年12月3日言詞辯論期日，已具結後，詳
06 細證稱提及：於112年6月28日彩妝遊行之排練，伊看完彩妝
07 排練後，對演員之表現很感動，乃說了一句英文THANK YOU
08 之感謝語，當時因劇務組要先進行演員走退場位置之排練，
09 伊乃讓演員先去退場位置排練，練完再回來檢討彩妝之排
10 練，但原告誤以為伊向演員說解散，即當場大聲喝稱「叫甲
11 ○○給我過來」，並對伊大聲憤怒表示其都還未說話，伊憑
12 什麼放大家走，且不聽伊解釋並氣到發抖，己○○怕原告會
13 出手打伊，乃站在伊與原告中間隔開其2人；伊發生上開遭
14 原告怒斥事件後係休喪假，喪假回來後自同年7月初起，即
15 發生伊被要求每日要寫其他同部門員工無人需寫之工作日
16 誌，且排班表上未排列伊工作，亦不讓伊繼續進行先前已持
17 續在做之上台正式表演及排練、編舞等工作，僅一再要求其
18 練習偶裝；伊認為上開情形，是因伊與原告發生上開112年6
19 月28日之事後，原告刻意對付伊；原告亦於同年7月初即換
20 了新的幹部LINE群組，且未將伊如舊的一樣予以加入；伊上
21 開在公共場合遭原告大聲斥責後，當下係錯愕不知原因，喪
22 假回來公司上班後，受到上開一連串不一樣之待遇及不公平
23 之對待，約不止3個月心情係低潮等情（見本院卷二第143-1
24 52頁），而證人己○○亦於114年1月9日言詞辯論期日，具
25 結後證稱：於112年6月底某日在排練後，原告以咆哮方式，
26 大聲表示「叫甲○○給我過來，你們憑什麼？我有說要解
27 散？」，並對甲女大聲責罵稱「妳憑什麼解散？」，甲女當時
28 很害怕一直在哭並要解釋，但原告很生氣並氣到發抖，伊怕
29 原告會動手乃擋在其2人中間；後來原告自己即退原先幹部
30 之LINE群組（按甲○○原有在該群組），並組另一新群組，
31 且不讓甲○○加入該新群組，即表示想要冷凍甲○○，後續

就是沒有排她工作，但要她寫工作日誌，以便對外顯示甲女沒有在認真工作；伊沒有被要求寫過工作日誌，被主管要求寫工作日誌係一種警告，之前伊部門也曾有人被原告要求寫工作日誌，寫完大概即離職，在伊工作期間即2020年8月至2023年8月此期間，至少有2至3人被原告要求寫工作日誌；不是因甲○○受有腳傷才不讓她工作，因她後來走路已無異狀，如仍有腳傷她自己會反應，當時甲○○之家人要來園區看她表演，但原告透過丙課長下指令不讓甲女上秀表演；表演部一年有4個檔期演出，第一季檔期係過年期間，第二季係4至6月份，第二季係暑假即6月底至9月初，第四季係萬聖節與聖誕節，萬聖節會有3個表演，聖誕節會有2個表演、112年的暑假檔期，並沒有偶裝之正式演出，偶裝的練習，係不定期都要練的等語（見本院卷二第212-215、218頁），且當時為甲○○直屬上司之證人丁○○，於113年12月3日言詞辯論期日，亦到庭具結後證稱：伊自甲○○喪假回來112年7月起，開始要求甲○○寫工作日誌；表演組（即甲○○所在之組）內，當時僅甲○○一人要寫工作日誌；係原告請伊轉述要求甲○○寫工作日誌；決定不讓甲○○上秀，要她繼續練偶裝，是原告與管理製作課課長丙○○共同之決定；甲○○於7、8月時，主要之工作即練偶裝；被證14之排班表係伊所製作等情（見本院卷二第158-163、166頁），而證人即當時（現仍是）擔任被告人資部門主管之乙○○，則於114年1月9日言詞辯論期日具結後證稱：…在112年間，己○○是第一位、第二位是甲○○…來投訴職場霸凌，中間還有陳○○、陳○○…我們在面談時，會注意到直接與間接的關係，如林○○，她提之事證伊覺得雖然有，但沒有到那麼嚴重，故最後我們主要都是針對甲○○及戊○○的部分作調查；甲○○…之申訴對象都是原告；表演部之舞者○○及○○（按此二人之直屬主管係表演部領班即甲○○），曾向伊表示丁○○告訴她們，上面交代不要聽甲○○的，如果妳們要聽，自己看著辦，伊曾問原告，丁○○上開所指之上面是誰，如非

01 原告，原告可以告訴伊，伊會調查丁○○，但原告就此未回
02 答等語（見本院卷二第225、228、230頁），另被告員工陳
03 ○○曾於112年8月14日，向甲○○陳稱：姐抱歉我一直忘記
04 跟你說，其實是那天要下班時，他（按指證人丁○○）曾把
05 我們叫到舞台上去，然後就說他（指丁○○）現在收到上
06 面（按應係指原告）的通知，就是表演組的事情都要聽丙課
07 （指丙○○）的，你說什麼我們都不能聽，如果你叫我們做
08 什麼，然後我們去做了，後果自行負，就是等於你現在沒有
09 權力叫我們做事情等語，此亦有被告提出之被證13陳○○對
10 甲○○之陳述錄音光碟及被證13-1錄音譯文各一份在卷可佐
11 （見本院卷二第73、81頁）。

12 4、又查，甲○○縱於112年6月28日彩妝遊行排練後，有對演員
13 講出原告所稱之「GOOD JOB」該用語（見本院卷一第16頁原
14 告之書狀陳述），亦難憑此即認甲○○當時，有向演員表示
15 解散、可以離開之意思，可見上開112年6月28日發生之事
16 件，實係原告誤解甲○○並因此對其甚感不滿，乃當場在公
17 開場合，對其大聲咆哮、責罵，再揆以上開被告提出之證物
18 及上開證人之證述內容互核以觀，被告主張係原告於112年6
19 月28日發生上開情事後，對甲○○感到不滿及懷有怨懟，為
20 加以報復，乃利用及濫用其身為甲女該部門最高主管之地位
21 及身份，指示甲○○之直屬主管不讓甲女從事其向來之工
22 作，並要求其書寫其他員工不需進行之每日工作日誌之撰
23 寫，且讓甲女不得再加入其新成立之幹部群組，並要甲女之
24 下屬不得接受其之指揮，藉此等方式在工作場域中加以孤
25 立、排擠甲○○，致其感到嚴重之受辱、難堪，人格權受到
26 侵害等情，即非無憑。

27 5、原告固主張：係因甲○○在112年6月28日時，擅自作主解散
28 演員，其當天所為，主觀上係為確保排演秩序，糾正甲女之
29 越權不當行為；伊不讓甲女加入幹部新群組，係因甲女先前
30 在舊幹部群組中，布達事項錯誤，致外籍演員誤以為，伊禁
31 止本國演員於下班時間時，與外籍演員以中文溝通及教其等

01 中文，致外籍演員對伊生有誤會及不滿，伊為避免甲女此等
02 錯誤布達情形再發生，始不讓其再為布達工作而未讓其加入
03 新群組；要求甲女寫工作日誌，係要訓練其擔任領班該主管
04 之工作；要甲女當時持續練偶裝，係因甲女自身就偶裝練習
05 不夠，未通過驗收，且因其擔任領班主管之身份，要負責教
06 導後輩偶裝，原告始要求甲女要強化偶裝之練習，另因甲女
07 於112年7月29日排演時右腳受傷，原告為保護甲女，避免其
08 腳傷因上秀演出無法恢復及加劇，始暫時未安排其上秀為正
09 式演出，待其腳傷於同年8月下旬間痊癒後，亦已安排其正
10 式演出，絕無未安排其工作之情形，故原告上開所為及對甲
11 女之工作要求，均為管理權之合法行使，並無被告所指非法
12 及不當霸凌甲女等語，並舉證人丁○○及丙○○之證詞為
13 憑，然為被告所否認。經查：

- 14 (1)、甲○○係於111年12月底開始任職於被告表演部表演組擔任
15 演員，並於112年4月間被升任為表演組之領班而成為幹部，
16 然自甲○○於111年12月底任職被告起，至112年6月底前，
17 此段期間，包括甲女被升為領班擔任幹部之後，原告均未要
18 求甲○○要寫工作日誌，此為原告所不否認。雖證人丁○○
19 於上開期日證稱：要求甲女寫工作日誌係要訓練她當幹部等
20 語（見本院卷二第158、160、164頁），惟查，倘是如此，
21 則甲○○係自112年4間，即已被升為領班而擔任幹部，何以
22 原告當時未開始要求甲女寫工作日誌，却要直至同年7月始
23 要求？又查，甲○○所在之表演組，於112年7月間起，在原
24 告仍任職期間，僅甲女一人被原告要求要寫工作日誌，亦為
25 原告所不爭執。固然證人丁○○證稱表示：表演部之其他組
26 人員，亦有每日需寫巡檢表、巡視表之工作日誌等情（見本
27 院卷二第159頁），另證人丙○○雖亦證稱：新的經理上任之
28 後，我們全部人都要寫工作日誌等情（見本院卷二第170
29 頁），惟查，被告辯稱丁○○所稱之巡檢表，係被告之職業
30 安全管理單位，要求表演部各組人員須每日填寫，以確保被
31 告各場域設施之安全，其填寫人並非均係各組內幹部，一般

組員亦需輪流負責填寫之情，已據證人己○○於上開期日證述在卷可佐（見本院卷二第217頁），是證人丁○○所指之巡檢表及巡視表，係重在維護被告園區內安全所填寫之資料，核與員工用於報告其每日工作內容之工作日誌，已有所不同。又被告辯稱接替原告之壬姓經理，雖曾短期要求表演部內各組幹部，每週填寫工作日誌一次，然其目的在於讓其能快速了解部門內各組運作情形，之後已不再要求幹部書寫，此亦據證人己○○證述在案（見本院卷二第216頁），並為原告所不否認。況甲○○自112年7月份起，已經原告要求其主要工作在練習偶裝，此業如前述，則甲女於該期間主要之工作既屬單一而非繁雜，又何以需每日書寫工作日誌，以便讓其上司能了解其具體工作內容？且甲女於此種工作情狀下，要求其每日須書寫工作日誌，又何以可達到訓練其當幹部之目的？均顯有疑義。再參以證人己○○上開所證述，其部門內員工，遭原告要求寫工作日誌，乃係對該員工工作表現上不佳之警告及懲罰，並以此對外昭顯該員工未認真工作等情，是原告陳稱要求甲○○寫工作日誌，僅係要訓練她當幹部云云，已難以採認，被告主張原告係因認甲○○於112年6月28日在公開場合違逆他，心生不滿藉機要報復、懲罰甲女而為乙節，即非無憑，證人丁○○證稱：原告要求甲○○每日寫工作日誌，目的係要訓練她當幹部云云，尚難以採認。

(2)、又查，證人己○○已證稱演員就偶裝之練習，係不定期（按指平常）即要練習等語（見本院卷二第218頁），核與證人甲○○證稱：練偶裝係必須練的，但日常秀能否上（即上場正式演出）與練習偶裝是二件事，日常秀之表演時間並不會卡到練習偶裝之時間等情（見本院卷二第147頁），已大致相符。參以被告於112年暑假之檔期，即該年6月底至9月初之該段期間，並無進行偶裝之對外演出，亦據證人己○○證述如前（見本院卷二第218頁），可見被告之表演部在112年9月初之前，就其演員偶裝練習之安排，應係要求演員平日

在正常秀場演出時間之外，自行利用時間加以練習，並無特別規劃集中在某一段期間內，完全排除、推掉秀場之正式演出及排練，而空出時間進行持續不間斷偶裝練習之計畫及必要。又查，甲○○於到職後已練過偶裝並曾為偶裝之正式演出，此為原告所不否認，況依證人丙○○之證述，甲○○就偶裝之演出，其個人肢體部分並無問題，僅是在情感之投射力及與另一名搭配舞者間之默契需加強（見本院卷二第167-168頁），可見甲○○就偶裝表演已有一定之基礎，僅係某部分需再加強。本院審酌甲○○既應徵擔任被告之演員，能獲安排持續及正常參與公司秀場之演出，乃係其身為演員之工作及價值所在，此情亦應為原告所認知，則在該段期間，既然並無偶裝之對外演出，即無急迫需要甲○○，在該段期間之長時間內，特別排除其他之工作，持續性一直練習偶裝之必要性，原告却在甲○○多次請求要如往常一般，參與正式之秀場演出，並表示會利用時間練習偶裝時，加以斷然拒絕，不讓其參加該等正式之演出，並強硬、持續性地，要求甲○○只能一再反覆性地投入偶裝之練習，致剝奪甲○○在觀眾前演出之機會，則被告辯稱原告此舉已有濫用其主管權力對甲○○施加不公平之處罰，致甲女受到孤立及感到難堪，亦非無據，原告以證人丁○○及丙○○到庭所證述，因甲○○一直未練好偶裝，驗收未通過，始要求其持續練好偶裝，並非故意不讓其參加演出云云，亦屬牽強之詞而不可採。另甲○○固於112年7月29日參加遊行排演時，受有右腳踝韌帶拉傷之傷害，惟醫囑僅記載其宜休養3天，已如前述，且證人甲○○當時亦認其腳傷並無大礙，於休息數天後已可正常參與演出，乃向直屬主管丁○○表達希望能讓其參與秀場演出，然仍遭原告以甲女腳受傷為保護其身體為由，繼續不讓其參與對外演出，且仍一再要求其練偶裝等情，亦據證人甲○○及己○○證述在案（見本院卷二第148-149、214頁）。原告固以證人丙○○課長，所證稱其當時於112年8月中旬檢查甲○○之右腳，仍患有髮絲性骨折，為避免甲女

此時冒然參與演出腳會再受傷，始不讓甲女於112年8月下旬腳傷痊癒前，參與對外秀場演出，及證人丁○○證述，當時因擔心甲女腳傷未好，始未安排其對外演出等情（見本院卷二第162、169-170頁），暨提出之原證11關於線性骨折之醫院說明文章影本一份（見本院卷二第289-292頁），作為其並非濫用權力故意不讓甲○○表演之佐證。惟查，倘原告及證人丙○○課長，於112年8月中旬當時，確因認甲○○右腳傷仍未痊癒，經評估其此時仍不適合從事對外表演之工作，以免加劇其腳傷，則其練偶裝時，亦需頻繁使用到腳部，同樣可能會加劇其右腳之傷勢，然何以原告此時，却執意要求甲○○需持續不斷、長時間練習偶裝，而不擔心其右腳之傷勢？亦與常情相違。是證人丙○○及丁○○所證述，原告係因甲○○腳傷未痊癒，擔心其冒然參加對外演出，傷勢會加劇，為保護甲女，始於當時未讓甲女參加演出乙節，即難以採信，則原告此部分之主張，亦難以憑採，被告主張原告當時係利用其為主管之權勢及機會，刻意不讓甲女參加表演而孤立甲女乙節，亦屬有據。

- (3)、另查，原告在幹部群組內，係宣導表示禁止上班時間本國演員教外國演員講中文，此有相證6左上之LINE群組原告之發言內容截圖影本可參（見本院卷一第151頁），而依證人甲○○之證述（見本院卷二第153頁），應係其誤會原告上開要求宣導之內容，誤以為原告係一律禁止本國演員在上、下班時間，與外國演員中文交談，及教其等中文，於向外國演員宣導後，致外國演員對原告有所不滿及誤會，經原告得知後，認為係甲○○宣導錯誤，且故意在部門中破壞和諧，因此另設新幹部群組而不讓甲○○加入之情，亦有相證6右上之LINE群組對話，原告表示：「明天請問所有同仁，是誰跟演員說，我说不准說中文…這造成演員和我之間的誤會，請查明後回報、是誰傳話傳成這樣，不准說中文、到底是誰一直從中破壞部門和諧，請各幹部查明」之對話截圖內容可佐（見本院卷一第151頁）。本院認為甲○○，固然有誤會原

告在群組中之意思，致其於宣導布達時有誤，造成外籍演員對原告之誤會及不滿，然並未能證明甲○○有故意藉此，欲從中破壞部門和諧之意圖存在，則身為甲女主管之原告，倘係正常行使其管理權，本應告知甲女，其有錯誤傳達訊息之情形，並要求其改正，之後不得再誤傳訊息，而非肆意無端指控甲女「故意一直破壞部門和諧」，並因而逕行將身為幹部之甲女，排除在幹部群組之外，致其受到孤立。又原告主張：甲女閱讀幹部群組內容後，有多次布達錯誤情形，造成部門紛擾及誤會之情，為被告所否認，而原告就此未能舉證證明，則原告主張：其係因甲○○多次錯誤傳達訊息，認甲女布達能力不佳，決定不讓甲女繼續做布達工作，故另行創設幹部群組交辦布達工作，此為原告合理之工作安排，並非故意在孤立甲女云云，實難以採信。

6、從而，可知原告於甲○○布達錯誤時，無端認為其在破壞部門和諧，實已對甲○○心生不滿，嗣於112年6月28日，又發生原告誤以為甲○○要解散排演人員，有違逆原告之舉，當場在大庭廣眾之下，大聲責罵甲○○之事件，加深原告對甲女之不滿及厭惡，自此之後迄至同年約八月底時，原告濫用及藉由其身為部門最高主管，對甲女有職務上管理、指揮監督之權力及地位，恣意將其排除在幹部群組，並刻意長時間不讓甲女參與其向來之對外演出工作，復於部門內，僅要求甲女一人書寫，具有警告等意味之工作日誌，復要求甲女之下屬，在工作上不得接受其之指揮等，以上開方式長期間加以孤立甲女，令其持續地感到難堪及受辱，並影響其工作權，實已超過一般可容許之範圍，並侵害到甲女之人格法益，則被告主張原告所為，已該當對其該名下屬同仁職場上不法侵害之霸凌行為，即屬可採，原告陳稱其所為均屬管理權行使之合理範圍，甲○○亦無權利受損，不對其成立職場侵害行為云云，則難以採認。

7、至就被告主張，原告對其直屬下屬戊○○，有系爭霸凌行為部分，主要係提出相證3受害者為己○○之職場不法侵害通

報及處置表（其內亦提到戊○○部分）、相證7受害者為戊○○等人之職場不法侵害通報及處置表、相證8戊○○向職安室提供表演部霸凌事件說明影本、相證13於112年9月6日被告對戊○○調查會議訪談紀錄影本各一份在案（見本院卷一第135-136、153-185、195頁），並舉證人戊○○、己○○等之證詞為證，然為原告所否認。經查：

(1)、綜觀證人戊○○於本院113年12月3日言詞辯論期日，所證述之內容，其主要係證稱提到：自從證人丙○○，於112年7月起任職擔任被告之管理製作課課長，而與伊須共同進行萬聖節遊行演出活動之籌辦等事務後，丙○○即不願提供及告知其已進行之工作進度及相關資料予伊，對伊之連絡均消極以對，且經伊將相關伊已完成之進度事項向原告報告時，原告又要伊去問丙○○及找丙○○協調，待伊去找丙○○討論及協調時，丙○○均不太置理，再叫伊去問原告及向原告確認，之後伊始發現丙○○已製作完成遊行企劃案資料，並業經原告所認可採行，而完全將伊蒙在鼓裡，致其所做之企劃案做白工，係遭原告及丙○○聯手架空職務；原告於伊初任職不久，即無端於深夜，傳訊息予伊指稱伊功高震主等語，造成其重大之精神壓力等情（見本院卷二第125、126、128-129、131-132頁），而證人己○○則於114年1月9日言詞辯論期日，證稱提到：園區曾發生火災，戊○○及原告當時均在場要滅火，因戊○○有拿滅火器將火滅掉，後來原告即發要「原告小心一點」、「別的部門都在傳你要把我幹要、功高震主」之訊息給戊○○，後來戊○○即幾乎遭原告冷凍，原告都將事情交給丙課長做，原告與丙課長也都不與戊○○溝通；後來戊○○與丙課長為萬聖節三檔秀之事，在群組中發生激烈之對話及爭執，但看得出來原告係偏袒丙課長等語（見本院卷二第215-216頁）。

(2)、惟查，證人戊○○於上開期日，亦已證稱提及：其與丙○○在工作上要互相配合；係伊就表演之企劃內容先規劃完成後，後續再由丙○○執行、處理等語（見本院卷二第126

頁），而原告本人則曾到庭陳稱：當時伊有告知戊○○，作萬聖節遊行演出之企劃，須先與外籍演員討論，知道外籍演員之特性（質），寫出之內容才可執行，但戊○○並未去找外籍演員討論，致其寫出之企劃較難以執行，且因渠等9月即要開始彩排，戊○○所進行企劃之速度已來不及，後來伊才會進行協調，並指示由具有經營劇團經驗之丙○○，擔任此案之專案經理（即PM），並要求不分原先之職掌為何，要全力配合丙○○，戊○○當時亦有表示其收到該指示等語（見本院卷二第134-135頁），此亦有原告提出之原證8，原告於112年7月下旬在工作群組，下達表示：「萬聖節將至，避免多頭馬車，部門統一窗口（按即專案經理）為丙課長，大家全力配合…」之LINE對話截圖影本在卷可憑（見本院卷一第435頁）。且查，證人丙○○亦於113年12月3日言詞辯論期日，到庭具結後證稱提及：當時因萬聖節檔期即將正式演出，剩不到一個月時間準備，原告擔心萬聖節來不及準備，因知悉伊到職前有表演企劃與經營劇團經驗，遂委派伊作為萬聖節企劃專案經理，負責統籌規劃萬聖節企劃相關事宜，且亦經證人戊○○等人所確認；伊當時工作繁忙分身乏術，但仍有盡力提供戊○○工作所需資料，並將部分資料放置於公司U槽供戊○○撰寫企劃使用；原告在知悉兩位課長因工作分配問題出現矛盾、衝突後，已積極協調兩人多次，最後並指定伊擔任專案經理，期使萬聖節專案如期推展等情（見本院卷二第136-141頁），並有原告所提原證5，即在前述原告指示由丙○○擔任專案經理前，戊○○與丙○○2人間，為萬聖節演出事宜而發生爭執之LINE對話截圖影本在卷可佐（見本院卷一第425-430頁），準此，堪認原告上開到庭之主張並非子虛。且本院審酌因當時萬聖節檔期已近，而表演企劃之內容，又需與演員特質配合，始能順利演出及執行，而當時又係由證人丙○○課長負責管理演員，則原告當時要求戊○○於進行企劃時，需與負責演員管理等之丙○○討論及溝通，其後因見其2人溝通、討論不良，迫於時程，

01 遂打破原先2位課長之職掌規劃，決定由丙○○主要負責該
02 演出專案，並要求其他課長包括戊○○等人，須全力配合丙
03 ○○之情，亦屬其管理權之行使範圍，難認其有聯合丙○○
04 故意架空戊○○職掌，並讓其作白工之情事存在，被告所舉
05 證人戊○○、己○○此部分之相關證述，尚難以遽以採認。

06 (3)、又查，於112年6月28日進行表演彩排時，發生戊○○之直屬
07 下屬庚○○，因欲向原告報告事項，乃未向戊○○報告而暫
08 時直接離開彩排現場，經戊○○發現庚○○不在現場，且不知
09 其何原因離開，因當時現場音樂聲吵雜，戊○○乃大聲呼
10 叫「庚○○你在做什麼」，要庚○○趕快回到排演位置，原
11 告當時因認庚○○正在與其講話，戊○○却大喊要庚○○過
12 來，係不尊重原告，故當場就此事加以指責戊○○等情，為
13 兩造所不爭執，而證人戊○○於事發後，亦於當天向原告表
14 示道歉，並向原告說明當時會大喊庚○○之原因等情，亦據
15 證人戊○○於113年12月3日言詞辯論期日證述在案（見本院
16 卷二第127頁）。又證人丙○○證稱：伊知道庚○○與戊○○
17 相處狀況非常差，伊不只一次看過戊○○對庚○○冷言冷語
18 等情（見本院卷二第141頁），參以庚○○亦曾於112年9月1
19 日，向被告通報，伊於同年6月28日如上所述進行表演彩排
20 時，遭戊○○咆哮嘶吼，全部門員工及主管都有看見及聽
21 見，戊○○平常指派伊工作時，會使用羞辱的語氣方式對待
22 伊…，而向被告投訴其遭到戊○○之職場不法侵害，此有原
23 證6被告之職場不法侵害通報及處置表影本在卷可稽（見本
24 院卷一第431-432頁）。固然依證人即被告之人資主管乙○
25 ○，於114年1月9日言詞辯論期日之證述，其表示經公司進
26 行調查後，認為庚○○所指訴，遭戊○○職場不法侵害並不
27 成立等語（見本院卷二第227-228頁），然仍可看出身為主
28 管之戊○○，與其直接下屬之庚○○間，在相處上係存有一些
29 問題。再參以原告在庭陳稱：伊曾於112年7月1日，經一位
30 擔任幹部之主管表示，戊○○在辦公室對庚○○言詞嚴厲，
31 且曾在辦公室對庚○○拍桌子（見本院卷二第133頁），則

01 不論上情是否屬實，本院考量原告身為部門主管，其為維持
02 部門之和諧，見戊○○剛到職不久，與其下屬庚○○之間，
03 在相處上發生有問題，因而希望戊○○應注意與同仁之相處
04 及講話之用語，且做事應和緩些不要急等情，乃傳送原證7
05 之訊息內容予戊○○（見本院卷一第433頁），加以提醒戊
06 ○○，經核尚難謂有何不當。固然原告在該訊息中，所一併
07 提到戊○○「有想要功高震主的氣焰」之用詞，確有所不
08 適，然尚亦不能以原告此一時性，與訊息全文意旨尚無直接
09 關係之用語，即片面解讀認定原告當時，已對戊○○懷有敵
10 意，並故意藉該等用詞，對戊○○施予精神壓力之霸凌行
11 為。

12 (4)、是以依上開所述及被告所舉之事證，尚難認原告對其直屬下
13 屬戊○○，有以訊息為故意施加精神壓力、刻意聯合他人架
14 空戊○○之執掌業務及隱瞞企劃案編輯進度等，屬冷暴力性
15 質，並對戊○○含有敵視、討厭意圖，且持續性侵害其人
16 格、名譽、工作權等之職場不法侵害霸凌行為，故被告主張
17 原告於任職期間，亦有對其下屬戊○○，構成職場不法侵害
18 之霸凌行為云云，尚難以採認。

19 8、就被告以原告對下屬甲○○有職場不法侵害行為，依工作規
20 則第31條第1項第2款、第4款規定，加以解僱原告，是否於
21 法有據？是否因違反解僱最後手段性原則致解雇無效部分：

22 (1)、按員工有下列情形之一者，公司得不經預告終止契約：…
23 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞
24 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者…四、違反勞動契約或
25 工作規則，情節重大者。被告之工作規則第31條第1項第2
26 款、第4款已有明文（見本院卷一第217頁）。又勞動基準法
27 （下稱勞基法）第12條第1項第2、4款，亦有同於上開工作
28 規則之規定。再員工凡違反工作規則或公司規定者，依下列
29 四種懲處之：大過、小過、警告、申誡。一、記大過…

30 （五）品行不端或行為粗暴者。（二十五）對同事惡意言語
31 攻擊或誣陷、製造事端者或挑撥離間，蠱惑人心，破壞公司

團結，情節重大者。被告之工作規則第37條第1項第5款、第25款亦有規定（見本院卷一第220-221頁）。又按『勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又所謂「情節重大」係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此一要件，應以勞工職務及其違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標準。倘勞工違反勞動契約之具體事項，係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手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立。』（有最高法院105年度台上字第1894號、104年度台上字第218號、第1227號裁判意旨可供參考）。

- (2)、查被告公司公告之「執行職務遭受不法及不當侵害預防計畫」（即被證22，下稱系爭預防計畫，見本院卷二第317-321頁），及經被告公司遊樂園總經理葉忠岳（即原告直屬上司）簽署之「預防職場不法侵害之書面聲明—職場暴力 零容忍」之政策宣示（即被證23，下稱系爭聲明，見本院卷二第323頁），原告原身為被告公司一員，本均應遵守之。而系爭預防計畫第5條「作業說明」之「規劃與說明」，已明載：「本公司訂定政策聲明絕不容忍任何管理階層主管有職場霸凌之行為」（見本院卷二第318頁），而系爭聲明中，亦可見被告公司宣示：「…特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管，有職場不法侵害之行為…」（見本院卷二第323頁），則就上開被告公司職場霸凌零容忍政策宣示，此等被告公司之內部規章制度，原告身為公司主管，且已任職近10年，應已知悉上開規範內容，並有遵守之

01 義務，亦應以身作則。然原告却於在職期間，對下屬甲○
02 ○，持續施加讓其感受到孤立等之職場不法侵害行為，致其
03 感到受辱及難堪，人格法益受損，已如前述，原告此等行
04 為，揆以上開之規定，即該當對共同工作員工之重大侮辱行
05 為，亦有違被告公司上開之工作規則、規章及勞動契約之
06 情，應堪以認定。

- 07 (3)、原告固主張：其縱成立霸凌行為，因持續時間短，未對被告
08 造成實際損害，且被告於解僱前，未先對原告記予警告、申
09 誡、記過等懲戒處分，給予原告改善機會，即逕行解僱原
10 告，有違解僱最後手段性原則，故解僱無效等語，惟為被告
11 所否認。經查，原告負責之表演部，於本件事發原告離職前
12 1年期間內，所離職之員工，其等在離職問卷上，書寫因
13 「管理因素」為離職原因之一之比率，顯高於被告公司之其
14 他部門，其中並有寫到：「主管認為只要有意見就是不配
15 合、從不願意真正理解員工，對於員工專業技能，主管未給
16 予尊重、即使是對的也不予理會」（見被證3第1頁，即本院
17 卷一第283頁）、「感覺沒有想接受員工問題」（見被證3第
18 7頁，即本院卷一第289頁）、「主管管理方式有問題，1. 一
19 直罵髒話、2. 愛抱怨、3. 主管沒能力又愛指使、4. 推卸責
20 任，只聽兩位組長的話」（見被證3第9頁，即本院卷一第29
21 1頁）、「建議公司可以有一個審查制度，可以審視主管或
22 幹部是否能持續勝任管理職位，而不是讓一些沒有專業技能
23 的管理職，持續管理專業人員。…希望幹部能做好情緒管
24 理，不要這麼情緒化，且希望他們能尊重專業」（見被證3
25 第10頁，即本院卷一第292頁）、「…頭就是最大的問
26 題…」（見被證3第12頁，即本院卷一第294頁），此有被告
27 所提被證3，即原告離職前一年期間，表演部離職員工所寫
28 之離職問卷、被證4原告離職前一年期間，被告各部門離職
29 統計資料、被證10被告製作被證4統計資料，所使用飛騰系
30 統之使用示意圖影本各一份在卷可憑（見本院卷一第283-29
31 6頁、卷二第59-72頁），且經核上開離職員工反應之「主管

管理」之問題，亦有明確載明，所指涉之對象係原告者。又查，被告之表演部曾於111年間，因發生同時有好幾位員工離職，其中一位在接受人資部門人員離職面談時，哭訴了2個多小時，哭訴之其中1點，係指涉主管即原告曾對其為工作上不合理對待之霸凌等行為，被告人資主管乙○○曾於當時，就上開公司員工離職反應事項及質疑主管等情形，約原告來洽談了解及說明，但原告當時一律表示係離職員工自己之問題，否認其自身有任何管理疏失及問題，且於發生本件事件之前，在表演部員工，有人向人資部門，反應原告管理部屬有不當或疏失行為時，被告人資主管即證人乙○○，亦至少先後曾向原告提醒，或要求其改善有5次以上，然原告均一概主張伊沒有問題，甚至向其底下組長，表示人資部門對他很有意見等情，亦據證人即被告人資主管乙○○，到庭具結後證述在卷（見本院卷二第223、225頁），且有被告所提證人乙○○與原告間之相證LINE對話內容截圖影本在卷可佐（見本院卷一第117-129頁），互核係屬大致相合，是上情堪信為實。準此，堪認在本件事件發生之前，就原告在管理權之行使，多次遭部屬反應、投訴有所不當，甚至遭投訴曾對員工霸凌時，被告之人資部門已多次向原告反應，並要求其改善，然原告均始終堅稱自己無問題，純係投訴者之不實指摘，斷然拒絕為任何之檢視及修正。且於本件發生員工申訴後，經被告人資部門於112年8月28日約談原告時，原告仍係否認其對甲○○有任何管理不當行為，亦據證人乙○○證述在案（見本院卷二第222頁）。是從原告過往之上開情形，被告主張原告並無改善之想法及意願，即非無憑。

(4)、是以，本院審酌原告身居被告表演部之最高主管，其管理權之行使合法與否，對整個表演部之影響甚大，其本應注意應合理合法、謹慎為之，然其却因對下屬即基層主管甲○○之誤解，進而對其心生不滿及厭懣，之後並不當利用其管理權限，刻意對甲女為孤立、排擠等之職場不法侵害行為，此除致甲女心理受傷外，亦造成部門職場工作環境之惡化，對被

告公司之影響不可謂不大。參以難認原告有改善自己不當行為之想法及意願，亦如前述，準此，堪認原告上開對甲女之職場侵害行為，已致兩造間勞動關係之誠實信賴基礎受到嚴重干擾破壞，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段，以繼續兩造間之勞動契約關係，其違反被告之工作規則及勞動契約，情節確屬重大，是被告以此為由解僱原告，與原告之該行為間係屬相當，亦無違反解僱最後手段性原則。從而，被告以原告對下屬甲女為職場不法之侵害，對甲女構成重大之侮辱行為，且違反勞動契約及被告之工作規則，情節重大為由，依工作規則第31條第1項第2款、第4款，於112年9月14日，對原告為終止勞動契約之意思表示，於法應屬有據，原告主張其未對甲○○為職場不法侵害行為，且被告解僱違反最後手段性原則，被告之解僱不合法不生效力乙節，並不可採。

(二)、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年9月14日起至原告復職日止，按月給付原告工資80,000元及其法定遲延利息，暨請求被告按月提繳勞退金4,812元至原告之勞工退休金專戶，是否有理由？

依上所述，被告對原告於112年9月14日之解僱行為，已合法生效，兩造間之僱傭關係，已自該日起消滅而不再存在，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年9月14日起至原告復職日止，按月給付原告工資80,000元及法定遲延利息，暨請求被告自112年9月14日起至原告復職日止，按月提繳勞退金4,812元至原告之勞工退休金專戶，於法即均無理由，均應予以判決駁回。

(三)、綜上所述，被告於112年9月14日，對原告之解僱行為尚屬合法有效，兩造間之僱傭關係，已自該日起消滅而不存在，則原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告按月繼續給付其如上開所述之工資及法定遲延利息，及按月提繳勞退金4,812元至原告之勞工退休金專戶，均無理由而均應予以判決駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附

麗，應併予駁回之。

(四)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
本院斟酌後，認為均不足影響本判決之結果，自無逐一詳予
論駁之必要，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 4 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭 政 宗

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 114 年 4 月 30 日
書 記 官 黃 志 微