

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第31號

原告 江君民

訴訟代理人 陳佳鴻律師（法扶律師）

被告 科治新科技股份有限公司

法定代理人 楊雪惠

訴訟代理人 楊惠琪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月14日辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

(一)、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）。本件原告主張被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，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。經查，本件原告起訴時原聲明第二項請求被告自民國114年11月28日起至原告復職日止，按月給付原告薪資新臺幣（下同）40,196元本息，嗣於115年4

01 月16日具狀擴張其請求之薪資金額為45,485元本息（詳本院
02 卷第11頁、第129頁），合於上開規定，應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：

05 (一)、原告自106年5月2日起受僱於被告公司，在運輸服務課擔任
06 駕駛員職務，詎被告前於114年11月28日寄發存證信函予原
07 告，以原告於114年11月25日時間20點36分在LINE通訊軟體
08 「南科貨量照」群組（下稱：系爭群組）上，對訴外人即被
09 告公司運輸服務課課長A O 1說出「科治輾死人囉，陳*傑
10 怎麼沒被輾到呢？」等恐嚇言論，使之心生恐懼為由，主張
11 原告對其他共同工作之勞工實施重大侮辱行為，依勞動基準
12 法（下稱：勞基法）第12條第1項第2款規定終止兩造間之勞
13 動契約法律關係。惟本件事發起因，實係A O 1未積極解決
14 或向被告反應第一線人力長期不足之問題，反多在原告及其
15 他第一線員工無法如期完成工作內容時，逕自以給予較低考
16 績分數等方式追究渠等責任，原告始會因一時情緒衝動為前
17 揭言行，原告實無任何恐嚇、侮辱之故意或行為，至多僅屬
18 因勞務分配不公所生之單純偶發性口角或怨言，原告實未有
19 對其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為，並
20 致嚴重危害勞動契約之程度。況且被告逕自終止兩造間勞動
21 契約之行為，不僅未斟酌其他懲戒手段，亦未進行績效改善
22 計畫，其懲戒手段應違反懲戒相當性及解僱最後手段性原
23 則，被告自不得依勞基法第12條第1項第2款終止兩造間之勞
24 動契約法律關係。

25 (二)、而本件被告終止兩造間勞動契約既非合法，兩造間僱傭關係
26 自仍存續，原告前已將準備給付之事情通知被告，皆為被告
27 所拒絕受領，被告應已罹於受領勞務遲延，為此提起本件訴
28 訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約之
29 法律關係及勞工退休金條例（下稱：勞退條例）第14條第1
30 項、第31條第1項規定，請求被告自114年11月28日起至原告
31 復職之日止，按月給付原告應有薪資45,485元本息暨提繳勞

01 工退休金4,590元至原告個人勞工退休金專戶等語。並聲
02 明：

03 1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

04 2、被告應自114年11月28日起至原告復職之日止，按月於當月1
05 0日給付原告45,485元，及自各期應付日之次日起至清償日
06 止，按週年利率百分之5計算之利息。

07 3、被告應自114年11月28日起至原告復職之日止，按月提繳勞
08 工退休金4,590元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休
09 金專戶。

10 4、聲明第2項、第3項，請依職權為假執行之宣告。

11 二、被告則以：

12 (一)、原告在被告之運輸服務課，擔任駕駛員，其直接主管為訴外
13 人A 0 2組長，上一級主管為訴外人A 0 1課長，該部門以
14 LINE通訊軟體建立「南科貨量照」群組即系爭群組，群組內
15 有16位成員，主要係為出貨聯繫及工作調配之溝通。惟於11
16 4年11月22日，A 0 1在系爭群組內留言傳達取貨等工作調
17 度，原告即對A 0 1為挑釁、嘲諷及侮辱之言詞，復於114
18 年11月24日，被告廠區內之停車場因有其他員工駕車發生事
19 故，原告以不詳方式，在社群網站「臉書」上取得當時車禍
20 事故之影像檔連結，並以「科治碾死人囉」、「陳*傑怎麼
21 沒被碾到呢？」等語，連續密集於114年11月25日在系爭群
22 組中，將同段連結及上開文字重複貼上共計8次。觀諸車禍
23 事故檔案，畫面中為被告員工在行走之時，經休旅車行駛中
24 撞及後，遭碾卡在底盤下之過程，由此可見原告企圖以臉書
25 連結影片呈現之車禍事故情節，製造A 0 1也應受到碾壓之
26 危險，營造恐嚇情境，令A 0 1深感恐懼，是原告確有於在
27 勤時，同一日自早晨7時許至晚間20時許止，反覆8次在群組
28 中對A 0 1為惡害通知，顯有加害A 0 1生命及身體安全之
29 情節，核屬對共同工作之員工實施暴行之行為。

30 (二)、又原告係在被告之運輸服務課擔任駕駛員，在被告廠區內具
31 有駕駛、出貨或進貨之高度運輸風險，被告為控管運輸風

險，自嚴格要求所有駕駛員工應確實遵守廠區安全規範，此亦係受僱之駕駛員工履行駕駛職務所應恪遵之義務。若駕駛員工違反工作管理規則，因將影響被告內部秩序紀律之維護，對廠區員工受有安全影響之虞，應有相對應之管理措施予以約束，否則放任駕駛員違規，其結果勢必導致其他員工之安危，則原告既係受僱於被告擔任駕駛員，自應遵循工作規則以執行職務，而以工作環境中，如有對同事以言語挑釁、嘲諷或怒罵等，本均為不宜之行為，更何況原告當日確有以車禍事故片段，進而以「碾」及「死人」等言詞恐嚇之暴力外觀，持續反覆針對A01，明顯違反勞基法第12條第1項第2款規定，又此部分並無情節重大之要件，原告所為也嚴重破壞同仁間對駕駛員之信賴，顯難期待原告繼續擔任擔任駕駛員，尤其是駕駛貨車之行為本具風險，方向盤操控在原告手上，原告如心懷不滿，是否藉以駕車而「碾」壓廠區同仁，況原告並非一時偶發，其對於主管之管理及工作調配，本多有挑釁、嘲諷及侮辱言詞，被告無法確保原告能節制言行並再獲廠區工作同仁及主管之信任，況其為擔任有高度風險之駕駛員職務，而非一般行政庶務員工，可認原告上開所為對雇主及所營事業確有造成相當之危險，嚴重破壞勞雇信賴關係，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段，而繼續僱傭關係，堪認被告選擇將原告解僱，並無違反解僱之最後手段性。

(三)、綜前，原告確有對於被告之共同工作之勞工即A01有實施暴行及重大侮辱之行為，被告依工作管理規則第96條第1項第7款、勞基法第12條第1項第2款，終止與原告間之僱傭關係，於法尚無不合，原告請求確認兩造間之僱傭關係仍存在，並求為被告給付終止日起至復職日止之工資及勞工退休金，均無理由等語，資為抗辯，並聲明：

1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷第387頁

至第388頁，部分文字依本判決之用語調整）：

(一)、兩造不爭執事項：

- 1、原告自106年5月2日起受僱於被告至114年11月28日止，在運輸服務課擔任駕駛員職務，離職時當月固定薪資為本薪2萬6,300元、專業加給2,200元、特殊津貼3,000元、證照津貼500元、交通津貼2,000元、伙食津貼3,000元及全勤獎金2,000元，另有變動薪資加班費、誤餐費及危險津貼。
- 2、原告對於被證2、被證3、被證6形式真實性不爭執。
- 3、被告公司於114年11月24日在廠區內之停車場發生員工駕車事故，有員工被卡在小客車下方底盤處。
- 4、原告於114年11月25日早上7時至晚間8時36分許，8次在其所屬「南科貨量照」群組，連結其取得臉書上第三項事故之影像檔，並PO出「科治碾死人囉」「陳*傑怎麼沒被碾到呢？」等文字。
- 5、A 0 1為原告任職運輸服務課課長，A 0 2為原告任職運輸服務課組長。
- 6、被告於114年11月28日寄發湖口新工郵局第149號存證信函予原告，主張依據勞基法第12條第1項第2款規定對於原告不經預告終止勞動契約，原告於114年12月1日有收受該存證信函。

(二)、本件爭點：

- 1、原告有無對於其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？
- 2、原告請求被告應自114年11月28日起至原告復職日止，按月給付原告45,485元、利息及按月提繳勞工退休金4,590元至勞工退休金專戶，有無理由？

四、本院之判斷：

- (一)、按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所謂「暴行」，乃指強暴、脅迫之行為，自不以對共同工作之勞工之

01 身體施以暴力之行為為限，倘以加害生命、身體、自由、名
02 譽、財產之事，言語恐嚇或脅迫共同工作之勞工，致使共同
03 工作之勞工心生畏懼，而難以期待雇主與實施暴行之勞工繼
04 續維持勞動契約關係，即應認此等行為已該當上開條文所稱
05 之「暴行」，而得由雇主不經預告終止勞動契約。

06 (二)、本件被告以原告於114年11月25日在系爭「南科貨量照」群
07 組，傳送臉書上被告公司於114年11月24日在廠區內停車場
08 發生員工駕車事故之影像檔連結，及「科治碾死人囉」、「
09 「陳*傑怎麼沒被碾到呢？」等文字，涉及對於共同工作之
10 勞工實施言語暴行等重大侮辱之行為，違反被告公司工作管
11 理規則，而於114年11月28日依勞基法第12條第1項第2款規
12 定對於原告不經預告終止契約等情，有被告於114年11月28
13 日寄發之湖口新工郵局第149號存證信函附卷可查（詳本院
14 卷第37頁至第39頁）。原告固主張被告前開解僱不合法，訴
15 請恢復兩造間僱傭關係，並命被告續為薪資之給付與勞工退
16 休金之提撥云云。然查：

17 1、原告於114年11月22日在被告運輸服務課課長A 0 1以系爭
18 群組傳達取貨之工作調度內容，並與同仁間就業務問題洽談
19 之際，以「你怎麼不下來跑，只會一張☹」、「組長一張
20 ☹、獎金滿天飛🎉」等語回覆A 0 1之訊息，復標記A 0
21 1並接續傳送「怎麼不回一下呢。主管假日在家乘涼躺著睡
22 覺，下班兵做給他累。主管是老闆嗎？不用做事，等著領
23 獎金？還是主管只會打考績的功效而已」、「還是你做20幾
24 年的年資，不用做事了，是嗎。你一天再科治工作，就不用
25 工作是嗎？少用20幾年的年資來壓我們」等語之訊息於系爭
26 群組，而後又標記被告公司運輸服務課組長A 0 2，傳送
27 「你找我嗎。有甚麼事，在群組說，不用私下打來說什麼
28 的」等語之訊息，業據被告提出系爭群組對話紀錄截圖為憑
29 （詳本院卷第197頁至第198頁）。

30 2、參之證人A 0 2於本院115年5月14日言詞辯論期日到庭證稱
31 略以：「原告與我同單位共事約7、8年，原告負責新竹到南

01 科運貨工作，我主要負責管理調配南科人員及貨量。原告原
02 負責之路線為南科台積18廠，後來我決定對原告做職務的調
03 整，調離原告去跑台積14廠，主因是駐廠PM人員受不了原告
04 的言語跟急促，我印象中是說有好幾次原告催促他們快一點
05 或對他們講話不客氣，駐廠PM人員主管向課長反應，因此將
06 原告職務調整為台積14廠路線。原告曾向我抱怨此職務調
07 整，我們處理運貨作業通常都是一車2人，一正一負即主司
08 機、副司機，原告在台積18廠是主線司機，可以指揮別人做
09 甚麼，跑台積14廠路線時是副司機，他就要聽別人的，新來
10 的人員跟他都跟不上，可能是工作跟他不協調，在跑台積18
11 廠時，原告會覺得有時候跟他的人學比較慢或跟不上他的步
12 調。我有看到原告在系爭群組為前開發言內容，我本來是要
13 打給原告叫他不要再PO那些有的沒的，因為這個群組就是PO
14 貨量照而已，結果原告沒有接我電話，因為這個群組不只是
15 原告跟我而已，是我們整個南科的群組，課長也在裡面，他
16 每天會看貨量照」等語（詳本院卷第322頁至第335頁）；證
17 人A 0 1於本院同一言詞辯論期日亦到庭證稱以：「我與原
18 告共同在被告公司工作8、9年，我不會直接指示原告進行工
19 作的內容，都是交由組長即A 0 2去做工作貨量的安排。組
20 長有回報原告被從台積18廠調整到台積14廠載貨工作情況，
21 去年間原告在台積電內跟我們駐廠人員有一些工作上的爭
22 執，我們駐廠人員有跟他們主管反映，他們主管有跟我提出
23 有這件事情，希望我們把原告調整職務，就是換路線的意
24 思，因為原告這個人的態度或語氣上，讓他們駐廠人員覺
25 得害怕原告。（問：原告被調整到跑台積14廠副駕駛職務，
26 與正駕駛的互動是如何？）或許原告的資歷比較久，有可能
27 去影響跟他同一車的駕駛，以原告的個性，可能原告會去指
28 示正駕駛，組長曾經有跟我提出過正駕駛有反映說想做調
29 整，不要跟原告同車，一般我們都是授權給組長去處理，很
30 多同仁有跟原告同車配合過，配合過之後，都不想跟原告配
31 合。（問：你認為原告有無服從組長的工作指揮？）原告不

01 會聽從組長的指示，原告有他個人的想法。原告112年至114
02 年共三年間的考核都是由我來評分，主要評分基準是基於工
03 作態度跟工作配合，還有一些課內請假的規定，就考核當中
04 適應能力方面，我是以跟同仁工作上配合或和不和睦為給分
05 的出發點及因素，據我所知，原告與運輸部門其他人員互動
06 狀況好像不和睦，應該是原告做事方面比較有主觀意識，都
07 是要順從他的意思去做，比較具體的例子就是工作上多跟原
08 告增加一個客戶點，原告覺得他跑不來，我印象中有大約
09 3、4次原告來公司上班後，原告覺得多增加一家客戶要跑，
10 他覺得他跑不來，他掉頭就下班了，也沒有跟組長回報，就
11 變成讓原告當天請特休假，公司另外安排同仁去補這個空
12 缺」等語（詳本院卷第335頁至第350頁），復稽之原告於11
13 2年至114年期間之績效考核情形，各季整體評等落在B+、
14 B、B-及C+等區間，其中「適應能力」之評分與同部門同仁
15 比較確有趨於後段等情，有被告提出原告上開年度各季考核
16 表影本存卷可查（詳本院卷第159頁至第169頁），足見原告
17 於任職期間，即有因個人主觀意識強烈，與公司同仁未能和
18 睦配合而遭主管調整職務內容，並獲致考績上不利評核之情
19 事，復因對於主管領導統御舉措之不滿，於114年11月22日
20 甚有對主管為挑釁及欲與其相衝突之具體言行舉止存在。

21 3、而原告於114年11月25日，分別於早上7時26分、7時42分、7
22 時45分、8時3分、下午16時54分、17時50分、晚間20時3
23 分、20時36分期間，共計8次在其所屬系爭「南科貨量照」
24 群組，轉貼其取得臉書上被告公司於114年11月24日在廠區
25 內停車場所發生員工被卡在小客車下方底盤處之駕車事故影
26 像檔連結，並傳送「科治碾死人囉」、「陳*傑怎麼沒被碾
27 到呢？」等文字乙情，業有被告提出系爭群組對話截圖存卷
28 可查（詳本院卷第105頁至第121頁），並據本院於115年4月
29 16日言詞辯論期日當庭播放被告提出上開臉書連結影片光碟
30 檔案勘驗無訛（詳本院卷第125頁至第126頁勘驗筆錄）。衡
31 諸系爭群組係為供回報每日貨車出車前與夜間返回公司時裝

載貨量之照片所用，被告公司運輸服務課課長A 0 1 亦為群組成員乙節，已據證人A 0 2、A 0 1 到庭證述明確，並有被告提出自114年11月10日起至同年12月1日止系爭群組對話內容截圖及群組成員名單存卷可參（詳本院卷第173頁至第217頁），而前開被告公司於114年11月24日在廠區內停車場發生之員工駕車事故，均據證人A 0 2、A 0 1 證述當日曾在場見聞此事等語（詳本院卷第324頁、第338頁），則原告於該事故發生翌日早晨起，即在內部聯繫運送貨量事宜之系爭群組內不間斷地傳送該事故相關影像連結，並以文字挑釁探問何以課長A 0 1 未若同仁般遭車輛輾壓，迄至當日夜間止，傳送同一影像連結及文字共計8次，顯非係為告知同仁公司內部有發生車輛事故之目的而為，且其無端反覆於同一日傳送前開影像連結及文字至系爭群組，措辭間亦將具體之肇事情節與課長A 0 1 予以連結，此言行亦與常人因一時衝動，偶發性所生之激烈口角或怨言舉止相異，佐以前述原告任職期間，與同仁、主管時有因業務及相處問題關係緊張，原告甚於114年11月22日曾因對於A 0 1 之管理舉措心生不滿，而於系爭群組直接對A 0 1 為挑釁諷刺之具體衝突言行，已如上述，繼於114年11月25日多次傳送被告公司廠區內事故影像連結，再以文字敘述會有輾死人狀況，故綜合原告上開所為之前因、背景、訊息內容、雙方間互動狀態等主客觀情形，依一般社會通念觀之，足認原告於114年11月25日之言行於客觀上確係對特定人帶有敵意且為濃厚警告意味者，已屬欲加害於他人生命、身體之言詞舉止，衡情一般人面對此種恫嚇時，通常均會感到畏懼，對其人身安全產生恐懼不安之心理，擔憂其生命、身體將遭不測而生畏怖心，此由證人A 0 1 到庭證述：看到原告上開發文會害怕原告改天真的開車來撞伊，或找外面不認識的人來對付伊等情益證（詳本院卷第340頁、第350頁），則被告辯稱原告上開藉由傳送前開影像連結及文字之方式，以言語恐嚇脅迫方式對於與其共同工作之課長A 0 1 實施暴行，致使A 0 1 心生畏

01 懼，顯難期待被告與原告繼續維持勞動關係，尚非無據，故
02 原告陳稱其前揭言行僅係詛咒，非企圖營造對於他人之恐嚇
03 情境，要非恐嚇脅迫舉止云云，要非可採。

04 4、復審究雇主依民法第483條之1規定對於勞工之職場安全負有
05 保障義務，倘若勞工對於職場之意見表達內容，其言行舉止
06 已涉及對所屬主管生命安全之威脅及恐嚇，當對於企業經營
07 管理秩序產生嚴重衝擊，衡諸一般社會通念，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，是以雇主為保
09 護其餘員工之生命財產安全及維持內部管理紀律，尚非不得
10 依勞基法第12條規定對其為懲戒性解僱，蓋此乃維護企業秩
11 序之必要手段。準此，本件原告既有以上開言詞對被告公司
12 所屬員工實施暴行之舉止，被告為維護其餘員工生命身體
13 安全及企業經營秩序，客觀上已難期待其採用解僱以外之懲
14 處手段與原告維繫僱傭關係，且被告所為之懲戒性解僱與原
15 告本件所為不法行為間在程度上亦屬相當，要與解僱最後手
16 段性原則無違，是被告主張其於114年11月28日依勞基法第1
17 2條第1項第2款規定終止兩造間之勞動契約，核屬適法等
18 語，自堪採認。

19 (三)、據上，兩造間勞動契約既經被告於114年11月28日合法終
20 止，兩造間僱傭關係自斯時起已不復存在，被告亦無依勞動
21 契約及勞退條例之規定，續為給付原告薪資及為其提撥勞工
22 退休金之義務至明，是原告本件所請，均無由准許。

23 五、綜上所述，原告提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存
24 在，並依兩造間勞動契約之法律關係、勞退條例第14條第1
25 項、第31條第1項規定，請求被告為如其聲明所示之薪資給
26 付及勞工退休金提繳，均無理由，應予駁回。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
28 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
29 敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 115 年 6 月 26 日

01

02

03

04

05

06