臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第105號

原　　告　姜德鑫

訴訟代理人　陳豪杉律師（法扶律師）

被　　告　台北小別墅社區公寓大廈管理委員會

法定代理人　李勁生

訴訟代理人　林楚儒

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣(下同)165,228元，及自111年6月28日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以165,228元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止。第170 條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。民事訴訟法第170 條、第175條第1 項分別定有明文。被告之主委即法定代理人原為胡淑芬，於本院審理中變更為李勁生，有新北市汐止區公所112年2月7日函在卷可查(見本院卷第296頁)。而李勁生業於同年月6日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第246頁），核無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

㈠原告自103年7月1日起受僱於被告，擔任總幹事一職，原

月薪30,000元，於108年2月調整為32,000元，自110年11月1日起調整為35,000元。惟被告於111年4月11日以原告有重大侮辱林楚儒委員為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2款解僱原告。然原告因於111年4月7日收到林楚儒委員之電子郵件，郵件內容以大量詆毀原告人格之「爽領社區薪水在混日子」、「懶散、怠惰」、「總幹事庸碌且不夠幹練」、「不必要的多嘴」、「膽小怕事」、「爽領社區薪水，卻禍害社區」等文字羞辱原告，其所述內容不實，原告方以電子郵件及上傳委員會LINE群組提出反駁，要求林楚儒節制言論，並不構成重大侮辱。縱認有所不當，亦未達足以解僱之程度。而且林楚儒只是擔任候補管理委員，是否為雇主或雇主之代理人，亦有疑問。

㈡被告於訴訟中另主張有關勞基法第12條第1項第5款之其他解僱由，均非屬實，而且被告當初係以勞基法第12條第1項第2款解僱原告，其後不得隨便變更、改列其他事由。況被告於111年4月11日終止勞動契約，距其知悉其他解僱事由，亦已逾30日之除斥期間，被告亦不得據此解僱原告。

㈢被告於111年4月11日違法解僱原告，違反勞工法令損害原告權益，原告前於同年月21日依勞基法第14條第1項第6款對被告終止勞動契約。爰依兩造間之勞動契約請求被告給付原告111年4月11日至21日期間之工資11,667元，依勞基法第14條第4項準用第17條請求被告給付資遣費136,061元，及另依勞基法第38條第4項請求被告給付應休未休特別休假15日之折算薪資17,500元等語。

㈣並聲明：

1.被告應給付原告165,228元，自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被告應開立離職事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

㈠被告之林楚儒委員對原告多項失職情事以電子郵件痛斥並要求其改善工作態度，竟遭原告回罵「管好你的臭嘴巴…放馬過來」等字眼，構成對雇主代理人之重大侮辱行為，故被告依勞基法第12條第2款解僱原告。

㈡原告於該社區任職8年來，有13項劣跡，例如未將社區文件資料包括財務收支報表、公文電子檔、區分所有權人會議紀錄等資料存在社區電腦，而是存在私人硬碟，有竊取雇主電子紀錄文件之嫌，且未經被告許可，擅自給予部分住戶管理費減免優惠，對於未繳費之住戶亦未催討管理費，致被告損失64,800元管理費等劣跡，符合勞基法第12條第1項第5款解僱事由等語，資為抗辯。

㈢並聲明：原告之訴駁回。

三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

㈠兩造不爭執事項

1.原告自103 年7 月1 日起受僱於被告，擔任總幹事，原月薪為30,000元，於108 年2 月調整為32,000元，於110 年11月1 日起調整為35,000元，最後工作日為111年4月11日。

2.被告於111 年4 月11日依勞基法第12條第1 項第2 款解僱原告。

3.原告於111 年4 月21日依勞基法第14條第1 項第6 款對被告為終止勞動契約之表示。

4.原告111年4月11日至21日期間之工資為11,667元。

5.原告之平均薪資為34,850元，按其年資計算之資遣費為136,061元。

6.被告尚未給付原告15日特休未休工資17,500元，被告同意給付。

㈡兩造爭執事項

1.原告寄出本院卷第90頁之電子郵件內容予林楚儒，是否為對被告代理人有實施暴行或有重大侮辱之行為？

2.被告於111 年4 月11日依勞基法第12條第1 項第2 款終

止勞動契約，有無理由？

3.被告於訴訟中追加依勞基法第12條第1 項第5 款終止勞動契約，有無理由？

4.被告上開終止行為，是否超過法定30日之除斥期間？

5.被告於111 年4 月11日之解雇行為，是否違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞？原告於111 年4 月21日依勞基法第14條第1 項第6 款終止勞動契約，有無理由？原告請求被告開立此款之非自願離職證明書，有無理由？

6.原告請求111 年4 月11日至4 月21日期間之工資11,667 元，有無理由？

7.原告依勞基法第14條第4 項準用第17條請求被告給付資遣費136,061 元，有無理由？

四、本院之判斷

㈠關於爭點1.原告寄出本院卷第90頁之電子郵件內容予林楚儒，是否為對被告代理人有實施暴行或有重大侮辱之行為？爭點2.被告於111 年4 月11日依勞基法第12條第1 項第2 款終止勞動契約，有無理由？

1.按對於雇主、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。按此款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、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響勞動契約之繼續存在以為斷(最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照)。

2.經查，原告於111年4月7日上午收到林楚儒所寄之電子郵件，郵件內容指摘原告未追繳管理費、懶散怠惰、庸

碌且不夠幹練、不必要的多嘴、膽小怕事、爽領社區薪水，卻禍害社區等語(見本院卷第88、90頁)，原告同日收到上開郵件後，回信林楚儒表示：「你胡說八道！！放馬後炮，你有什麼本事可言，本人可以一條條駁你，所有事誇大其詞(誤載為詢)，訴訟事在法院出庭時好事多嘴，強出頭，在地院高院被打臉多次還不自知，給你面子你不要，不要以為自己很行，放馬過來，我沒時間在郵件內鬥嘴，你儘說沒根據事，管好你的臭嘴，不要動不動發表評論，社區長期太放縱你愛發表胡說八道文章，本人不與此流，浪費時間，我不是軟腳，任你評論，警告你自制一下，放馬過來。」(見本院卷第90頁)，原告並將其前揭回信內容上傳管理委員會LINE群組等情，為兩造所不爭執。

3.依上述經過情形，衡量原告上述「放馬過來」、「管好你的臭嘴」，係雙方內部郵件往來言詞交鋒之情緒用字，並斟酌原告為社區總幹事，係遭受委員林楚儒條列罪狀，指責怠忽職守等事之刺激，方回信上述郵件內容，其後雖然向管委會LINE群組上傳回信內容，但目的係在於自清，未再加油添醋，雙方前述郵件往返後，被告未再舉證原告有何其他侮辱林楚儒之行為，基於上開情事為綜合判斷，原告回信中上述「放馬過來」、「管好你的臭嘴」文字，乃因林楚儒當天指摘原告之辦事能力、人格在先，原告一時反應過當之行為，林楚儒之受侵害情節尚輕，而且並未損及被告之社區管理及秩序維護，尚未達嚴重影響兩造勞動契約繼續存在之程度，難認原告之回信文字及上傳回信至LINE群組，合於勞基法第12條第1項第2款「重大侮辱」之情形。依前揭說明，被告抗辯其依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造勞動契約，於法不合。

㈡關於爭點3.被告於訴訟中追加依勞基法第12條第1 項第5款終止勞動契約，有無理由？

1.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解雇勞工(最高法院100年度台上字第2024號、109年度台上字第1008號判決意旨參照)。

2.經查，被告自承：當初解僱是很簡略的寫勞基法第12條第2款情形，因為當時並沒有發現此條款情形，所以沒有跟原告講到勞基法第12條第5款情形等語(見本院卷第240頁)。是以被告當初係依勞基法第12條第1項第2款對原告為解僱行為，其於訴訟中再執原告竊取雇主電子紀錄文件、擅自同意給予部分住戶管理費減免優惠、未催討管理費等其他截然不同之事由，追加為其當初之解僱事由，有違誠信原則。依前揭說明，其依前揭侮辱雇主代理人以外之事由主張依勞基法第12條第1項第5款終止勞動契約，為無理由。

㈢關於爭點5.被告於111 年4 月11日之解雇行為，是否違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞？原告於111 年4月21日依勞基法第14條第1 項第6 款終止勞動契約，有無理由？原告請求被告開立此款之非自願離職證明書，有無理由？

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。又按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。又按就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第3 項亦有明定。被告於111年4月11日解僱原告，有違勞基法第12條第1項第2款規

定，損害勞工之勞動權益。是原告於111 年4 月21日依勞基法第14條第1 項第6 款終止勞動契約，及請求被告開立此款之非自願離職證明書，為有理由。

㈣關於爭點6.原告請求111 年4 月11日至4 月21日期間之工資11,667元，有無理由？

查原告於111年4月21日對被告合法終止兩造間之勞動契約，業如前述。被告自應給付原告合法終止前其所積欠原告之111 年4 月11日至21日期間之工資11,667元。

㈤關於爭點7.原告依勞基法第14條第4 項準用第17條請求被告給付資遣費136,061 元，有無理由？

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費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞基法第17條第1項定有明文。上開規定於本條終止契約準用之，勞基法第14條第4項定有明文。原告既得依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，則其依同條第4項準用第17條請求被告給付資遣費136,061元，為有理由。

五、綜上所述，原告請求被告給付原告165,228元(原告111年4月11日至21日期間之工資11,667元＋資遣費136,061元＋15日特休未休工資17,500元＝165,228元），及自起訴狀繕本送達被告翌日即111年6月28日(送達證書見本院卷第32頁)至清償之日止，按週年利率5%計算之利息，及開立離職事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告，為有理由。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，主文第一項應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證

據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　13　　日

勞動第一庭　法　官　張新楣

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　13　　日

書記官　施怡愷