

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第1號

原告 張純宜
被告 銘原鞋業股份有限公司

法定代理人 唐張素錦

訴訟代理人 黃厚善律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年5月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年8月20日起至原告復職日前一日止，按月於每月10日給付原告新臺幣3萬5,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項所命給付已到期部分得假執行；但被告就各期已到期部分如按月各以新臺幣3萬5,000元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

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；但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。原告原起訴聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國113年8月19日起至原告復職日止，按月於每月10日給付新臺幣(下同)3萬5,000元，及自該月之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行(見本院卷第11頁)。嗣於114年5月16日變更上開聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113年8月19日

01 起至原告復職日之前一日止，按月於每月10日給付3萬5,000
02 元，及自該月之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利
03 息。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第215
04 頁，下稱變更後訴之聲明）。原告上開所為訴之變更，核屬
05 減縮應受判決事項之聲明，且請求基礎事實同一，合於前揭
06 規定，應予准許。

07 貳、實體方面

08 一、原告主張：被告為家族公司，伊前為被告負責人甲○○○之
09 媳婦，伊自89年3月22日受僱於被告，約定每月工資為3萬5,
10 000元，惟被告於113年8月19日違法將伊解僱，然被告解僱
11 伊之事由均子虛烏有，不符勞動基準法（下稱勞基法）第12
12 條第1項所定之各款規定，其所為解僱行為應屬無效。其中
13 有關被告指稱伊對被告負責人甲○○○有暴力行為乙情，業
14 經臺灣臺中地方檢察署（下稱臺中地檢署）檢察官作成不起
15 訴處分，且因伊與被告負責人甲○○○之子即訴外人唐世峰
16 於114年1月22日經判決確認婚姻關係無效前，唐世峰因有外
17 遇情事，且欲與伊離婚之故，被告負責人甲○○○不斷對伊
18 藉故生事，伊亦因而對被告負責人甲○○○及其女即訴外人
19 唐詩琪提出通常保護令之聲請而經獲准，伊並無被告所指辱
20 罵被告負責人甲○○○、無故蒐集被告帳冊資料或被告負責
21 人甲○○○之帳號、密碼等行為，被告既違法終止兩造勞動
22 契約，並拒絕伊勞務之提供，伊自得請求被告按月給付報
23 酬，爰依兩造勞動契約及民法第487條規定，提起本件訴訟
24 等語。並聲明：如變更後訴之聲明所示。

25 二、被告則以：原告自89年3月22日起受僱於被告，擔任會計人
26 員，惟被告之帳冊、報表均屬機密文件，原告應負保密義
27 務，詎原告於113年7月19日以手機拍攝被告109年9月至11月
28 間之請款單、對帳單等文件，再將檔案寄至原告個人電子信
29 箱；又原告離職後，經被告派員整理原告任職於被告時所使
30 用之電腦（下稱公務電腦）後，始發現其內存有被告負責人
31 甲○○○使用各平台之帳號、密碼，然原告利用職務之便，

01 無故侵入被告負責人甲○○○使用之電腦，蒐集其個人資料
02 之行為，顯屬惡意，且有機密文件外洩之危險、嚴重影響被
03 告內部紀律，已符合勞基法第12條第1項第4款所定違規情節
04 重大之要件。又原告於113年7至8月間更出言辱罵被告負責
05 人甲○○○「白癡」、「不會教小孩」等語，此情亦符合勞
06 基法第12條第1項第2款重大侮辱之要件，是被告於113年8月
07 19日依勞基法第12條第1項第2款及第4款規定終止兩造勞動
08 契約，自無不法等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁
09 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項（見本院卷第181至182頁）：

11 (一)原告自89年3月22日起受僱於被告，每月工資3萬5,000元，
12 被告於113年8月19日以於被告公司內張貼公告方式，依勞基
13 法第12條第1項第2款、第4款為由，終止兩造勞動契約，原
14 告於同日知悉前開公告內容（下稱系爭公告）。

15 (二)「chunichang@me.com」、「chun0000000gyuanshoes.com」
16 之電子郵件帳號均為原告所有，其中「chun0000000gyuansh
17 oes.com」為註冊於被告之公務使用電子郵件。

18 (三)被告負責人甲○○○向本院聲請對原告核發暫時保護令，經
19 本院以113年度司暫家護字第1872號暫時保護令獲准；原告
20 向本院聲請對被告負責人甲○○○及被告負責人之女即訴外
21 人唐詩琪核發通常保護令，經本院以113年度家護字第1531
22 號通常保護令獲准。

23 (四)被告負責人甲○○○因113年2月20日之事故，對原告提起傷
24 害案件之告訴，經臺中地檢署檢察官以113年度偵字第28407
25 號作成不起訴處分。

26 (五)原告與被告負責人甲○○○之子即訴外人唐世峰間之婚姻關
27 係於114年1月22日經本院以113年度婚字第581號判決確認婚
28 姻無效。

29 四、本院之判斷：

30 (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
31 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

01 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
02 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
03 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
04 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
05 判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意
06 旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，
07 則兩造間是否仍存有僱傭關係並非明確，致原告在私法上之
08 地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以確認判決予以
09 除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利益。

10 (二)原告以勞基法第12條第1項第2款、第4款規定，終止兩造勞
11 動契約，有無理由？

12 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
13 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，或勞工違反勞動契
14 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；雇
15 主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應
16 自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第2
17 款、第4款及同條第2項分別定有明文。所稱之「重大侮
18 辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家
19 屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重
20 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地
21 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
22 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
23 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
24 年台上字第1631號判決意旨參照）。而所謂「情節重大」，
25 屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條
26 列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則
27 之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
28 而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在
29 程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉
30 凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主
31 及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞

01 工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解
02 僱之程度之衡量標準（最高法院109年台上字第859號判決意
03 旨參照），始符解僱最後手段性原則。

04 2.被告辯稱：原告對被告負責人甲○○○有重大侮辱之行為云
05 云，業據提出原告與被告負責人間於110年7月7日之通訊軟
06 體LINE對話紀錄為據。惟參前揭對話紀錄內容，原告固有傳
07 送：「全世界都知道啦，唐世峰」、「顏，人家也沒關係
08 阿，也知道小魚有個男朋友，唐世峰和魚的男朋友一起睡小
09 魚阿，全部的人都知道」、「大家都在笑你兒子阿」、「我
10 根本就不敢接人家電話丟臉丟到家了，結（接）什麼電話」
11 等訊息予被告負責人甲○○○，經被告負責人甲○○○覆
12 以：「才半個月的安靜，你的死性脾氣又要起瘋，又再來搬
13 弄是（非），挑撥離間，請你自己反省，別再搗蛋，我已經
14 再次警告你了」等內容（見本院卷第77頁），惟原告前揭所
15 述僅係對其與唐世峰間之婚姻相處情形表示個人意見，難認
16 其目的在於對被告負責人甲○○○為蔑視之評價，且被告負
17 責人甲○○○亦隨即予以否認，並回稱其已警告過原告等
18 語，足見原告與被告負責人甲○○○間僅係基於唐世峰有無
19 與原告以外女子過從甚密之情形存有歧見，難認原告有據以
20 對被告負責人甲○○○為重大侮辱之言論，是被告辯稱原告
21 所為前揭言論構成勞基法第12條第1項第2款之重大侮辱云
22 云，殊難採信。再者，原告傳送前揭訊息予被告負責人甲○
23 ○○為之時間為110年7月7日，距被告據以對原告為解僱通
24 知之日即113年8月19日，顯已逾勞基法第12條第2項所定30
25 日之除斥期間而不生終止之效力，被告前揭所辯，顯屬無
26 據。

27 3.另參被告之員工即證人丙○○於本院審理時證稱：我知道原
28 告與甲○○○間於113年3月後經常疑似唐世峰外遇事宜一再
29 爭吵，原告一直稱其配偶有小三，甲○○○沒有在此部分幫
30 忙原告，原告也會以不當的言論羞辱其所指的小三及唐世峰
31 或甲○○○，例如：你白痴阿等言論，上開情事的確切時間

01 我不太記得了，但因為雙方立場對立，故在過程中，各自都
02 會以其情緒性言語對話而有衝突的情形，都不是太好聽，我
03 也有聽過甲○○○對原告說「白賊宜」（臺語）等語（見本
04 院卷第154頁）；另被告之員工即證人高佳琪亦證稱：原告
05 與甲○○○因為家庭的事情不愉快，在辦公室有爭吵情形，
06 吵架內容是關於小三問題，及唐世峰在外面跟女生一些不好的
07 事情，我自己看到聽到大約是113年2月份在辦公室，在此
08 前雖然也會有爭吵，但因原告與唐世峰自113年2月開始夫妻
09 關係更為惡劣，所以爭吵狀況更嚴重，原告及甲○○○在辦
10 公室爭吵的次數很多，我記得原告有辱罵甲○○○，目無尊
11 長，但不記得原告對甲○○○說了什麼等語（見本院卷第15
12 5至156頁），依前揭證述情節可知，原告與被告負責人甲○
13 ○○間固於113年2月間經常因原告與唐世峰間婚姻關係而有
14 爭執，且各自均曾為情緒性言論，惟尚無足證明原告於何時
15 曾對甲○○○為何重大侮辱之言論，且參以被告負責人甲○
16 ○○亦因於113年7月間數度以「白賊宜」、「啞巴」等語對
17 原告挑釁，而經本院核發通常保護令禁止其對原告實施家庭
18 暴力及騷擾行為在案，有本院113年度家護字第1531號通常
19 保護令在卷可憑（見本院卷第169至175頁），足見原告縱有
20 對被告負責人甲○○○為情緒性言論之情形，衡其亦係長期
21 因與唐世鋒間婚姻相處問題而與被告負責人甲○○○間處於
22 對立、衝突狀態下所為，難認原告因而所為言論內容已達嚴
23 重影響勞動契約之繼續存在，是被告據以依勞基法第12條第
24 1項第2款規定終止兩造勞動契約，自屬無據。

25 4.被告復辯稱：原告於113年7月19日翻拍被告之請款單、對帳
26 單等機密文件再寄至其個人電子郵件信箱，又無故蒐集被告
27 負責人甲○○○之各種帳號、密碼之行為，均已違反兩造勞
28 動契約或工作規則且情節重大云云，為原告所否認，並主
29 張：其所掃描之文件非被告帳冊資料，伊係因被告有部分資
30 料遺失，始應被告負責人甲○○○口頭要求而為，另被告負
31 責人甲○○○之各種帳號、密碼則係因其有時會請伊幫忙登

01 入帳號而提供予伊，任職20多年來未曾因而遭舉報等語等
02 語。經查：

03 (1)觀諸被告提出原告掃描至其公務信箱之文件，為由深圳市永
04 展達鞋材有限公司出具之請款單、深圳市恒鑫沖孔廠出具之
05 對帳單、明發有限公司出具之對帳單（見本院卷第57、63、
06 69頁），均屬被告向上開公司訂購商品之交易資料，又原告
07 翻拍或掃描前揭交易文件後係傳送至「chun000000gyuansh
08 oes.com」即原告之公務信箱等節，有被告提出原告之電子
09 郵件影本附卷可參（見本院卷第53、59、65頁），且為兩造
10 所不爭執，是雖原告曾翻拍或掃描前揭交易文件並寄至其公
11 務信箱，然原告果有不法蒐集或利用被告交易資料之情，其
12 於完成翻拍或掃描前開文件後，自將檔案儲存於其手機即
13 可，而無再傳送至公務信箱之必要，且被告亦自承原告將信
14 件寄至其公務信箱時，副本會自動傳送到被告公司管理者即
15 唐世峰之公司信箱內等語（見本院卷第180頁），則原告於
16 掃描或翻拍前揭文件後再將檔案寄至公務信箱留存之舉，尚
17 不足認有不法蒐集或利用之情，縱有違反兩造勞動契約或工
18 作規則之情形，其情節亦顯非重大。

19 (2)有關被告辯稱原告於其公務電腦內發現有儲存被告負責人甲
20 ○○○使用各平台之帳號、密碼乙節，被告亦自承其係在解
21 僱原告後始在其公務電腦內發現前情（見本院卷第43頁），
22 則被告自不得持於終止兩造勞動契約後始知悉情事，再據以
23 作為其於113年8月19日終止兩造勞動契約時所憑事由。再
24 者，觀諸被告提出記載有「AppleID」、「開機密碼或是開
25 鎖密碼」、「line」、「Skype」等各平台之帳號、密碼
26 （見本院卷第71至75頁），高達15組以上，若非帳戶使用者
27 本人基於信任關係而為告知，一般人亦難以取得僅有帳戶使
28 用者本人知悉之帳戶資訊，且被告亦稱被告或被告負責人甲
29 ○○○未因而受有損害等情（見本院卷第180頁），實無從
30 推認原告有無故蒐集或利用前揭資訊之情事，遑論被告復未
31 能就原告前述所為究違反兩造勞動契約或工作規則之規定內

01 容具體指明，其前揭所辯，自無可採。

02 (3)另被告於113年8月19日終止兩造勞動契約所據之系爭公告，
03 其記載解僱原告之理由固另有：「1.於2月20日毆打董娘成
04 傷，傷害罪於司法程序訴訟中」、「3.近期隨身錄影、錄
05 音，造成周遭人員心生畏懼，顯不適合繼續任職」、「4.乙
06 ○○近期向同公司職員表示『我將向國稅局舉發薪資低報，
07 你們都是共犯』…以此要脅其他員工，造成其他員工心生恐
08 懼，已影響公司內部安定及正常業務運作」、「5.乙○○近
09 期向法院申請通常保護令，相對人為本公司董事長及任職於
10 公司之董事長女兒，為避免違反保護令之規定，故辭退張
11 員，以避免近距宜（離）接觸，實乃不得已之舉」、「6.本
12 公司另有告發乙○○妨害個人名譽與妨害公司名譽及其他數
13 件刑事案件之官司訴訟進行中，故張員顯已不適用於公司繼續
14 任職」、「7.原負責之記帳工作，怠忽職守，均無記帳，做
15 領乾薪…」等內容（見本院卷第21頁），惟經被告於本院審
16 理時自承前揭記載事項尚非其於113年8月19日依勞基法第12
17 條第1項第2款及第4款規定終止兩造勞動契約所據事由（見
18 本院卷第180頁），是本院自無庸予以審酌，附此敘明。

19 5.準此，依被告所舉證據方法，尚不足以證明原告有對雇主、
20 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
21 重大侮辱之行為或違反勞動契約或工作規則且情節重大之情
22 事。故被告抗辯其已依勞基法第12條第1項第2款、第4款規
23 定合法終止兩造勞動契約云云，自屬無據。是原告確認兩造
24 間僱傭關係存在，即為可採。

25 (三)原告請求被告自113年8月19日起至復職日前一日止，按月給
26 付3萬5,000元，及各期自應給付日之翌日起算之法定遲延利
27 息，有無理由？

28 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
29 請求報酬，民法第487條前段定有明文。又債權人於受領遲
30 延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催
31 告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之

01 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院
02 92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。次按給付有確定期
03 限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，
04 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
05 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
06 者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前
07 段、第203條亦分別定有明文。

08 2. 經查，兩造間僱傭關係仍存在，業經說明如前，惟被告於11
09 3年8月19日公告「本公司自即日起與原屬員工乙○○終止勞
10 動契約，張員不再為本公司員工，其所言所行與本公司無一
11 切關係，特此週知」等內容（見本院卷第21頁），經原告於
12 同日收悉等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)），
13 則被告上開終止行為雖不生效力，但已足徵被告有預示拒絕
14 受領原告提供勞務之表示，而原告在被告違法解僱前，主觀
15 上並無任意去職之意，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意
16 願，原告並於113年8月19日經被告違法解僱後，隨即於113
17 年9月2日提起本件訴訟請求確認僱傭關係存在（見本院卷第
18 11頁），堪認原告已將準備給付之事情通知被告，惟為被告
19 所拒絕，揆諸前揭說明，被告即應負受領遲延之責，且被告
20 復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協
21 力，原告自無補服勞務之義務，而仍得請求報酬。又被告於
22 113年8月19日終止兩造勞動契約，並不合法，業如前述，則
23 原告得依前揭規定請求被告按月給付工資之日即應自113年8
24 月20日起算，是原告請求被告自113年8月20日起至復職前一
25 日止，按月於每月10日給付3萬5,000元，及自各期應給付日
26 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利
27 息，當屬有據。

28 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造勞
29 動契約、民法487條規定，請求被告應自113年8月20日起至
30 原告復職日前一日止，按月於每月10日給付原告3萬5,000
31 元，及各期自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率

01 5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，
02 即無理由，應予駁回。

03 六、本判決主文第2項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為
04 雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職
05 權宣告假執行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金
06 額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其
07 假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

08 七、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
09 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
10 擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本院審
11 酌原告雖一部敗訴，然其敗訴部分僅為請求被告按月給付工
12 資起算日認定所致差距，與本件訴訟標的金額相較，其數甚
13 微，而認訴訟費用仍應由被告負擔為宜。

14 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
15 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一
16 論列，附此敘明。

17 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 114 年 7 月 4 日

19 勞動法庭 法官 許仁純

20 正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 7 月 4 日

24 書記官 廖于萱