臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第235號

原　　告　廖盈評
訴訟代理人　曾威凱律師
被　　告　星聚點文創股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　劉明（威理投資股份有限公司指派）
000000000000000000
訴訟代理人　陳彥希律師
　　黃渝清律師
　　黃雋瑋

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國110年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應自民國109年3月27日起至原告復職之日止，按月給付原告新台幣39,200元，暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應自民國109年3月起至原告復職之日止，按月提繳新台幣2,406元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告按月以新台幣4,000元供擔保後，得假執行。但被告如按月以新台幣39,200元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項於原告按月以新台幣300元供擔保後，得假執行，但被告如按月以新台幣2,406元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：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。又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）。查本件原告主張被告違法終止兩造間勞動契約，然為被告所否認，而兩造間勞動契約是否繼續存在，關乎兩造間因僱傭契約所生之薪資給付、勞務給付等權利義務甚鉅，是兩造法律上之地位即有不安之狀態，且此種不安之狀態得以確認判決除去，故原告提起本件訴訟有即受確認判決之法律上利益，自應准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告廖盈評自民國108年3月8日起至被告公司復興店任職，職務為「工務駐店」，然於109年3月26日，被告公司竟以原告「勞方（即原告）於109年3月20日17：14於辦公室對副店咆哮及態度不佳，及109年3月25日15：50於辦公室對主管態度不佳，因多次對主管態度不佳及咆哮，已對現場工作同仁造成恐懼符合免職條款」為由，而依照被告公司「獎懲管理作業細則」之免職條款予以免職，並終止兩造間僱傭關係，臨訟又改稱依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款終止勞動契約等語。

㈡然依照被告公司前開主張，應係依照被證3前開細則第7條第第1項第3款「無正當理由，不服從職務上之指示工作者」、第10款「對主管或其他同仁，實施暴行或有其他重大侮辱之行為者」作為解雇原告之事由，前開細則所謂「無正當理由，不服從職務上之指示工作者」並非勞動基準法所定法所定「法定解僱事由」，被告公司以此做為解雇事由當屬恣意違法解僱；原告否認有何不服從職務上之指示工作情形，有關被告公司提出之監視器畫面內容，原告均是就工作之安排與執行而與主管討論，其間或有口氣不佳、音量較大之情形，但並無不服從指示之情形，甚至依照109年3月20日與劉語葳之對話內容，劉語葳最後還是提醒原告「趕快去忙，你

快下班了」，而原告則是向劉語葳說「謝謝」，平和結束對話討論，何來不服從指示之有？

㈢再者，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，有最高法院判決意旨可資參照，被告公司臨訟又改稱係依勞動基準法第12條第1項第2款解雇事由，顯非適法，況且，原告根本未有所謂該款或獎懲細則第1項第10款之「實施暴行」之行為，所謂被告公司稱原告手持工具揮舞等語，實際上原告擔任工務技術工作，該等工具乃原告之隨身物品，事發當時原告正在工作而手持工具，並非原告刻意要持工具對何人揮舞，更遑論以此認定為實施暴行，此從勘驗畫面亦可得知，被告公司所辯顯無理由。

㈣縱認原告有被告公司所指稱之違反工作規則情形（假設語氣），然自被告公司提出被證3完整之「獎懲管理作業細則」以及被證5之「工作規則」可知，被告公司既對於員工各項行為缺失設有警告、小過、大過乃至於免職等懲戒手段，竟於前開事發後未曾就其主張原告缺失行為，施以上開其他懲戒等手段，未給予原告有改善之機會，甚至在被證4之「訪談紀錄表」，被告公司於109年3月26日就3月20日、25日之事件約談原告，並未如該訪談紀錄表所示給予改善期間或評語，即逕於當日將原告解僱，顯未使用勞動基準法所賦予保護之各種手段，遽認原告全然無法改善，誠有違解僱最後手段性之要求、並且存有明顯且重大瑕疵而不符合正當程序，應認被告之解僱手段為不合法，兩造僱傭關係仍繼續存在。

㈤被告以獎懲細則規定終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付

作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。

㈥原告受僱被告期間，被告依勞工退休金條例規定，即應按月依月提繳工資分級表規定為原告提繳退休金，本件原告遭被告違法解僱時之薪資為39,200元，以雇主每月負擔之提繳率6%計算，被告每月應為原告提繳2,406元（40,100*6%＝2,406元）。然被告違法解僱原告後，自109年3月起即未再按月提繳，因而原告請求被告自109年3月起至原告復職之日止，按月提繳2,406元至勞工保險局設立之原告退休金個人帳戶。

㈦並聲明：

⑴確認原告與被告間僱傭關係存在。

⑵被告應自109年3月27日起至原告復職之日止按月給付原告39,200元，暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑶被告應自109年3月起至原告復職之日止，按月提繳2,406元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

⑷前二項聲明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告自108年3月8日起在被告公司復興店擔任駐店工務，離職前（含考勤獎金）之薪資為每月39,200元，惟被告之營業受109年1月以來新型冠狀病毒疫情爆發而受到嚴重衝擊，因來客數（進場批數）嚴重下滑，被告乃不得不縮短營業時間，並與員工協商同意暫時縮減工時及減少工資。另由於受到新型冠狀病毒疫情之影響，被告公司僅有內部檢修工程，原告之業務量亦隨之減少，故被告復興店門市主管劉語薇副理通知各駐店人員，在不影響原有工務業務執行之前提下，於未執行工務業務之時間，可以協助外場事務2小時，即協助更換包廂內麥克風電池、設備燈具之檢查等。

㈡109年3月20日下午，劉副理與原告確認是否已知悉駐店工務應協助外場事務2小時一事。原告以其手機沒電為由，表示

其不知道此事；隨後，原告即抱怨其無法進入辦公室。在劉副理表示：是因為原告回覆營管人員表示其不會頻繁進入辦公室，才在原告辦公室外設置管制點後，原告突然對劉副理怒吼、咆哮，甚至手持工具對劉副理揮舞，此有當日之錄影檔案可稽，又原告雖不斷催促劉副理說明有關其辦公室受到管制之問題，同時卻不斷打斷劉副理，不讓劉副理說明，劉副理當下雖然非常驚恐，但為免原告情緒繼續失控，劉副理僅能冷靜回應。

㈢待前述問題暫時獲得解決後，劉副理向原告說明應協助外場事務一事，並向原告說明：請原告向門市巡迴主管報告預計執行之工務內容，讓門市巡迴主管評估原告是否尚有時間可以協助外場事務，門市巡迴主管並會再指示應協助之事務內容。劉副理最後並與原告確認對於協助外場事務一事有無任何問題，原告並未表示任何意見，並回答：沒有問題。

㈣又廠商於109年3月25日下午在被告復興店門市施作金庫之安全門時，當時該部分工務係由原告總公司工務人員負責監工，但原告卻跟隨在側，並不斷與監工之工務人員聊天。被告復興店門市巡迴主管林怡儒副主任在請示主管評估後，認為僅要一名工務人員監工即可，故林副主任向原告及另名工務人員表示：僅要一名人員陪同施工，請另外一名人員協助外場事務（協助將約20間包廂之麥克風裝上音網）。豈料，原告竟對著另一名工務人員表示：林副主任已經下班，不用理會林副主任之指示等語。接著，原告竟又向林副主任表示：劉副理說過不能勉強他做事，而且林副主任已經下班，故可以不用聽從其指示等語。因林副主任在原告於109年3月20日下午對劉副理怒吼、咆哮時亦在場，林副主任擔心原告會情緒失控，故不欲再與原告對話，但原告仍持續詢問林副主任：你現在到底要我怎樣？林副主任才對原告表示：原告已向劉副理表示同意協助外場事務。詎原告竟否認已同意協助外場事務，並不斷向林副主任表示：「你要惹我生氣了嗎？」、「你下班了嗎？（我與其他人聊天）干你屁

事！」，此有當日之錄影檔案可稽。

㈤由於原告在其主管劉副理與其討論業務內容之過程中，對主管怒吼、咆哮，甚至手持工具揮舞，其行為已對主管產生莫大之威脅，已造成其主管及當時在場之林副主任心生畏懼。又原告在林副主任指示其執行業務時，一副不欲服從之態度，甚至向其他員工表示無須理會主管之指示，最後更向林副主任語帶威脅表示：「你要惹我生氣了嗎？」、「你下班了嗎？（我與其他人聊天）干你屁事！」，其行為致使與原告共同工作之員工心生畏懼，已對同事造成嚴重之心理威脅，並嚴重影響職場秩序及安全，已構成被告獎懲管理作業細則第7條第1項第3款：「無正當理由，不服從職務上之指示工作者」，以及第10款：「對主管或其他同仁，實施暴行或有重大侮辱之行為者」等應予以免職之行為，劉副理及林副主任因此不敢與原告再進行面談，而僅能交由工務總監與原告面談，並告知原告其行為已違反公司上開規定，若強求兩造間勞動契約必須存續，將嚴重影響被告之職場秩序及業務運作，被告乃不得不依勞動基準法第12條第1項第2款規定、被告工作規則第17條第1項第2款規定及獎懲管理作業細則第7條第1項第10款規定，予以免職之處分，終止與原告間之勞動契約，原告要求確認僱傭關係存在，並自109年3月27日起給付薪資及提繳退休金等語，並無理由。

㈥且原告擔任被告公司復興店之駐店工務，應服從其主管之指揮監督而執行業務。原告在上班時間與其他員工聊天，經主管指示其辦理業務，原告不僅不服從指示，甚至煽動其他員工亦無須聽從主管指示，接著又向主管咆哮，語帶威脅向主管表示：「你要惹我生氣了嗎？」其行為已違反被告工作規則、勞動契約及依約應負之忠實義務，被告依勞動基準法第第12條第1項第4款規定終止勞動契約，並非無據。

㈦原告雖辯稱：被告公司終止勞動契約之事由：「對主管態度不佳及咆哮，已對現場工作同仁造成恐懼符合免職條款」並非勞動基準法所定「法定解僱事由」等語。惟如前所述，原

告在工作時間、在工作場所對主管劉副理及林副主任有怒吼、咆哮、手持工具揮舞等暴行，已構成勞動基準法第12條第1項第2款，僱主得不經預告終止勞動契約之事由；又原告不聽從主管之指示，甚至煽動其他員工亦無須聽從主管指示，接著又向主管咆哮且語帶威脅，原告行為已違反被告工作規則、勞動契約及依約應負之忠實義務，被告依勞動基準法第第12條第1項第4款規定終止勞動契約，均屬合法有據。

㈧原告與主管劉副理並不是溝通工作內容而生爭執如此簡單之情形，自錄影光碟清楚可知：原告主管詢問原告是否知悉應協助外場工作，原告隨即答稱：手機沒電，且無法進入辦公室。主管劉副理告知係因原告告知營管人員不會進出辦公室，營管人員才會設置出入之限制。豈料，原告突然情緒激動，對劉副理怒吼，甚至手持工具揮舞，當時，劉副理係坐在辦公桌前，而原告站立在劉副理身側，原告大聲怒吼及揮舞工具之行為，已足以使包括主管及任何人心生恐懼，故絕非溝通發生爭執，原告所辯，顯然輕描淡寫，並未呈現事實。況於109年3月25日下午時，原告主管林副主任指示原告或另一位工務人員協助處理包廂中麥克風音網之裝設，但原告不僅不服從主管之指示，甚至搧動該位工務人員亦無須理會主管之指示，最後原告甚至語帶威脅詢問林副主任：「你要惹我生氣了嗎？」、「你下班了嗎？（我與其他人聊天）干你屁事！」原告之行為不僅故意違背主管之指示，更已嚴重影響職場秩序及安全，絕非原告所稱工作內容之爭執。

㈨原告之行為已構成獎懲管理作業細則第7條第1項第10款及第3款規定可予以免職（即終止勞動契約）之情形。原告故意違背主管指示，顯然視公司管理於無物，且在工作時間、於工作場所連續發生對主管咆哮、威脅之暴行，在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解之會議中，原告又再度發飆、咆哮，可見若強求被告公司必須繼續容忍原告之暴行，而讓原告繼續在公司任職，被告公司顯然無法確保其他員工甚至是工作場所、營業場所之安全，被告終止勞動契約，符合獎懲

管理作業細則第7條第1項第10款規定，以及勞動基準法第1項第2款、第4款規定。

㈩並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出台北市政府勞動局勞資爭議調解記錄、薪資單等文件為證（卷第19-27頁），被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出對話記錄、星聚點公司獎懲管理作業細則、星聚點公司人員訪談紀錄表、工作規則、勞動契約等文件為證（卷第67-104、122-133、142-174、190-193頁），是本件所應審究者為：原告有無被告所稱違反工作規則情形？被告依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款終止勞動契約，是否合法？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告給付自109年3月27日起至原告復職之日止之薪資、勞工退休金，有無理由？以下分別論述之。

㈡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，勞動基準法第12條第1項第2款定有明文。所謂「重大侮辱」，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動契約之繼續存在為綜合之判斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。查兩造間之勞動契約第5條第2款約定記載「乙方於服務期間應遵守下列各項原則：…2.服從主管人員之指揮監督，注意工作效率。」（卷第104頁）、工作規則第5條第5款規定「尊重組織階級，服從公司領導，不得濫用職權或越權專斷」（卷第90頁）等語，被告以此主張原告身為被告公

司復興店之員工，應忠實履行勞動契約義務，服從主管之指揮監督，即非無據。

㈢就本件被告主張原告究否有對被告公司主管為重大侮辱行為之部分：

⑴經查，就被告所主張原告於109年3月20日與門市主管劉語薇衝突之對話記錄略以：「（劉：你知道要支援外場2小時這件事嗎？）廖：蛤？（知道嗎？）什麼2小時？（你有看簡訊嗎？要支援外場2小時，所以你沒有嗎？）支援外場2小時甚麼時候？（對，你有看手機嗎？）（林：明天開始）好，我還沒看我沒看。（所以究是沒有看）嗯。（為什麼不看？你現在不是上班了嗎？）蛤？因為我今天很多廠商阿。（那又怎麼樣，不是已經講好了要看嗎？）嗯。（你不是講好說上班都會看手機，反正你不用休假，看也不回也沒關係）阿剛手機有段時間沒電阿。（這不是理由，大家都配合阿你就不行）阿辦公室被鎖起來了，又不能進去。（是你回答營管說你不會一直常進出的，所以他才限制你不能進去）對阿，我要拿我的修理工具，我哪知道我甚麼時候會進去。（阿你當下幹嘛這樣回答人家，你就回答說我會盡出就好啦）我不是說我不進去，我說我會拿東西來這邊修理東西啊。（你沒有，營管講說，還是我…）阿你要管制我就管制我啊，不是我問題啊，是你們的問題欸。（什麼問題阿）什麼問題嗎？（你指的是哪一個）你現在有什麼問題，馬上講，快點講什麼問題（你有沒有…）你現在什麼問題啊（我不是在講了嗎？）氣死我了，什麼東西啊，什麼問題啊，我現在犯了什麼錯，不然你記阿，什麼事啊（不是記不記）快點講什麼事情啦，廠商還在等我。（阿我不是在講了）什麼事，快點講，講重點好不好（阿你還要講嗎？）你講啊（你跟營管說那邊不能開，你說你…）沒有，我說我會拿工具，我會修東西啊，我大部分時間都在樓面修東西沒錯。（對嗎？對嗎？重點）對阿（那你只會進去一次嗎？）蛤？（那只會進去一次嗎？）我今天進去就把我工具都拿出來了阿。（那你只會

進去一次嗎？正確嗎？）就配合你們啊（所以可以還是不可以？）可以壓，要進去幾次我都配合你們啊。（好，一次嗎，所以你有跟他講一次，對不對）我沒有跟他講一次阿，一次是你們訂給我的（我們不是誰訂給你的，是我們收到訊息，今天所以我們跟他們講只能一次）我沒有跟他們講一次阿，到底誰說一次的（營管阿，那天他說他…）我沒有講一次（好，沒關係）我一天怎麼可能只進去一次阿（所以我是不是要釐清，我不是在問你嗎？）我怎麼可能說我只要進去一次（所以我不是在問你嗎？你在大聲什麼）沒有啊，我很不爽阿，你們到底要針對我什麼東西，我不知道（沒有什麼針不針對，我重頭到尾…）我手機不能沒電（不是阿，你沒有看手機2小時對不對？）我忘記弄線，我還要跟別人借行動電源（你手機沒電還可以LINE我說事情，那就表示你沒有看）下午的時候沒電（OK阿，下午之前你有看嗎？你可以LINE我然後跟我說沒電？那我不是會不懂嗎？所以我不是就要問你，我當然要問過你為什麼阿？你可以LINE我，卻跟我說沒電，所以我不懂，所以是不是要詢問你，我沒問過你就決定嗎？沒有啊 ）沒有阿，我手機確實沒電，反正明天我會自己帶行動電源跟充電線（好，不重要，反正…）你們也不能限制我一次進出的機會啊，這不是很瞎嗎？我自己的辦公室我只能進去一次（因為你不要這樣回答他阿，就不會這樣啊）我說我會進去拿工具（然後就出來其他都在賣場上對嗎？對嗎？）我怎麼可能一天只進去一次（你不要講那麼多，你只要跟我講有沒有講過，因為我們不知道，我們在問你，你只要回答給我們你怎麼回答，營管跟我說的就是你跟她說我只會進去拿東西，大部分都是在賣場上修東西）也同步在跟我一起唸，他只會進去拿東西，大部分都是在賣場修東西（好，停，就這裡，所以是不是會認為不會再進去？）我要不要進去喝水？請問我要不要進去聯絡廠商？你們不能解讀我的話抓我語病吧（不是，什麼我們解讀什麼，是你這樣回答就是可以）那我請問你們嗎？難道我不用進去喝水，

進去聯絡廠商所有事情嗎？（你這樣回答，現在才來這邊回我們）我會進去拿工具維修東西，大部分的時間都是在賣場維修東西，請問我這樣的回答有什麼錯誤（你可以回答我會一直進出，因為我必須要連絡電話阿）我有說我不會一直進出阿，那時候是說如果有需要的時候我會找巡迴開門（對，你說到重點了，影片我會節錄下來給營管，這個我會再回報給營管，可能在溝通理解上是這樣子，我就回報就好，我再跟他說明。好，第二點，每天要支援外場我跟你說一下，你記得一訂要看手機）好，那我要做什麼工作，我對外場比較不熟悉（我知道，所以我現在在講，請問你在大聲什麼？我不知道你在大聲什麼，可以好好說話嗎？）嗯，可以啊，好，你說你說（我再說一次喔，手機記得要看，既然你可以LINE我，表示手機有電，那如果…）突然突然他就快沒電（那下午以前是不是可以看正常來說）可以啊（因為你有辦法LINE我）可以啊（對阿，你可以LINE我，然後跟我說沒電，這很奇怪，好，沒關係，沒看就是沒看，其實你也不用說沒電或怎樣沒看，我只是告知你而已嗎？不就是這樣嗎？）嗯，對阿，那我…你還沒告知我要做什麼（你今天都是在用鐵工的安全門，所有要鎖的今天都會全部上線正確嗎？）正確（好，上線完你今天就是忙你鐵工的事情，該到定位的到定位，定位以後請問你工程有什麼事嗎？）到時候要回報拍照回報繁榮副理，要我跟她確認之後自修部分像油漆廢材之類要再叫貨（好，如果這些東西你回報處理，今天你無法支援外場，因為鐵工和門市要你上這些東西，那沒有關係，那明天開始鐵工結束還有其他東西嗎？）明天我休。（那後天呢？）後天我也休。（都沒關係，反正你只要上班的時候還有什麼要…）那支援時間是？（你先聽我說，你先回答我，因為我不能硬性要求你支援或怎麼樣，因為我要先知道你的工程到哪裡才能跟你說幾點，難道我跟你說幾點你就可以嗎）不是阿，後續還有油漆會到哪裡我也不確定，也不知道到哪邊（所以是…繁榮那邊嗎？）因為還有別家店來

支援，我也不知道（OK，所以你這邊能知道的工程，你會先報給他目前他要的東西，至於後面要維修的你還不清楚，表示你身上沒有什麼是正確嗎？）對（除非公司突然什麼東西壞掉或怎麼樣叫你去修，不然你身上無事一身輕沒什麼工程要跑）有啊，禮拜一開始我要把2樓要油漆的或繁榮副理說要的指揮（繁榮副理會再指揮你要做的事情，跟例行事要做的事情，正確嗎？那還有嗎？）門市突發要做的事情（對，門市突發的東西，恩，OK，那還有嗎？就這兩個還有嗎？）沒有了（好，OK，你每天上線如果繁榮副理有交代你什麼東西，你就跟巡迴回報，教你執行什麼東西他會去看你再做那些）還有一個，我再補充警報部分我會再改（好，ok，你要做這些東西，因為你每天上線跟他說你要做什麼東西，他們會去看你在執行什麼）這些事簡易版的（我知道，你先聽我說嗎？你不是要我跟你說，你又一直在說，你聽我說一下話，你不是叫我講話嗎？你就讓我講話好嗎？）喔，好啊。（好，所以你會跟巡迴說繁榮副理交代的東西，例如油漆跟工程，跟巡迴說的工程，接著警報跟例行性的東西或安全門要跟巡迴說一下，他會去確認你的時間是不是夠用，還有是否符合可以支援外場，不然的話排除這些，如果都還好基本都要支援兩小時，巡迴會幫你安排做什麼跟教你）好啊，可以啊（我講完了）好啊（所以你有問題嗎？）沒有問題（ok，你去忙）阿那個我請問一下喔，假設繁榮開的一堆清單給我，我一樣照程序申請還是要分急迫性先到貨（沒有阿，都照正常程序呈上我看，然後回報為什麼）…（然後你工務庫房進去的部分，因為我不知道哪個關卡出問題，是營管還是理解上還是怎麼樣）沒關係啦（不重要，反正我們講好就好，你上限就是只進去一次拿所有東西）對阿，我的工具（你的水也可以放外面，就全部都拿出來，去值勤工務的東西）對阿對阿（直到17:00點營業的時候，例如你要傳真或者要開單要什麼，17:00的時候再進去，要不然你要跟廠商聯繫不能用手機，你就用公司很多都有外線，一樣都可以）

對阿，三樓那邊有（好，我講完了，ok嗎？）ok阿（好，那你趕快去忙吧，你快下班了）喔，好，謝謝副店」等語，此有對話譯文在卷可按（卷第122-130頁）。

⑵次查，就被告所主張原告於109年3月25日與門市主管林怡儒衝突之對話記錄略以：「（林：小廖你們兩個一位陪同就好了啊，另一位去幫忙裝麥克風）廖：麥克風什麼麥克風（B1麥克風要裝音網，幫忙裝一下）什麼麥克風東西在哪？（在B1阿）不用管他他已經下班了不要管。誰可以教我誰可以教我。（主任會教）主任會教是不是我CALL他，不高興你講清楚…可是，副店不是說他不能勉強我，我也不能勉強我不是嗎（你們那天約談不是有談到要每天協助外場2小時）不是阿，不是不能勉強我，也不能勉強我去配合你啊，而且你已經下班了（你剛剛一直在跟他聊天我也沒說什麼）對阿，你已經下班了，我現在可以不聽你的，這邊有聲有影喔（可以啊，我跟主任講而已啊）對阿，你也可以，你不能勉強我，我也不能勉強我自己去配合你（好，我會再跟他們講好嗎）你現在到底要我怎樣（你之前不是有講好每天協助外場2小時）沒有講好喔，我說我沒辦法勉強自己去配合你，你不要聽不懂我在講什麼，你要惹我生氣了嗎（是你口氣先變差得好不好）你要惹我生氣了嗎？林副（算了，我不想跟你講話了）我們兩個在那邊是怎樣，礙到你了嗎（你們兩個在上班時間在那邊一直聊天，這樣是合理的嗎？）阿你下班了沒？乾你屁事喔你下班了嗎？（我下班）乾你屁事喔，我就事這麼嗆，怎樣阿記我大過阿（沒問題，我會記你阿）好啊，就來記阿」等語，有對話譯文在卷可按（卷第172-174頁）。

⑶就被告所主張原告與門市主管劉語薇於109年3月20日對話之部分：經查，由上揭對話紀錄之記載，原告並無以侮辱性字眼辱罵門市主管劉語薇，且雙方本係就「支援外場」以及「進出工務庫房次數」等事宜為溝通；而就「支援外場」之部分，主管劉語薇最終仍與原告做成「所以你會跟巡迴說繁榮副理交代的東西，例如油漆跟工程，跟巡迴說的工程，接

著警報跟例行性的東西或安全門要跟巡迴說一下，他會去確認你的時間是不是夠用，還有是否符合可以支援外場，不然的話排除這些，如果都還好基本都要支援兩小時，巡迴會幫你安排做什麼跟教你」之協議；又就「進出工務庫房次數」之部分，主管劉語薇亦與原告做成「然後你工務庫房進去的部分，因為我不知道哪個關卡出問題，是營管還是理解上還是怎麼樣…我們講好就好，你上限就是只進去一次拿所有東西…你的水也可以放外面，就全部都拿出來，去值勤工務的東西」之協議，且就雙方對話記錄過程觀之，尚難認為原告有口出惡言或以侮辱性字眼辱罵之情形，抑或不服從指示，最終甚且達成協議，而是雙方對於「進出工務庫房次數」、「支援外場」等事為爭執，期間雖或有口氣不佳、音量較大之情形，然此與「重大侮辱」之要件並不符合；況且，本件是否有被告指稱「造成其主管劉語薇心生畏懼」等情形，依照上開對話記錄之內容以觀，並無從認為有何畏懼之狀況，而此亦未據被告提出證據以為證明，即乏其據，另外，被告主張原告當時持有工具部分，雖從影片內容得看見原告於對話當時，手中係持有物品，但其所持有者究為何物品，並無從以為判斷，而原告負責工務事務需用工具，則其持有工具即非有意料之外之情形，而依照上揭對話記錄以觀，雙方均為言及：原告要利用工具為不當行為、要求原告放下工具、質疑使用工具之用途等等相關之對話，則原告是否有以所持工具對於他人為任何不法行為之情形，即非無疑，亦未見被告提出證據以茲證明，則就此部分究有何符合「實施暴行或有其他重大侮辱行為」之情形，即非無疑，則無從為其主張有據之認定；是故，原告主張：其就工作之安排與執行而與主管討論，其間或有口氣不佳、音量較大之情形，但並無不服從指示之情形，即非無由，應可採信。

⑷就被告所主張原告與門市主管林怡儒於109年3月25日對話之部分：當時之對話係就「支援外場」之事宜為爭執，而依照主管劉語薇與原告於109年3月20日對話達成之協議乃為：

「確認你的時間是不是夠用，還有是否符合可以支援外場，不然的話排除這些」等語，而本件對話之內容乃係要求原告應即執行支援外場之事務，則此是否與上揭支援外場之協議相吻合，是否經過確認當時可否支援外場，並未據其提出證據以茲證明，而此亦與原告於對話中所重複不能勉強去配合等語相符合，是即與「無正當理由不服從職務上之指示工作」、「實施暴行或有其他重大侮辱之行為」尚屬有間，是原告主張：有關被告公司提出之監視器畫面內容，原告均是就工作之安排與執行而與主管討論，其間或有口氣不佳、音量較大之情形，但並無不服從指示之情形，即非無據。

㈣再者，雇主為維護企業內部秩序，對於不守紀律之勞工應得加以懲處，而在各種懲戒手段中，解聘勞工、終止勞動契約關係之方式，因已涉及勞工工作權等憲法保障之問題，所導致之後果最嚴重，故審酌勞工故意或過失情節之輕重、雇主採取其它懲戒手段之可能性及其效果、兩造勞動契約內容等一切情事，在可期待雇主採取較輕手段之範圍內，捨解聘而採取其它對勞工權益影響較輕之措施，實符合憲法保障工作權之基本判斷，換言之，雇主應依勞工所為故意過失之程度，而採取符合比例原則之懲戒方法，而解聘應為勞工所為之故意過失行為極其重大、無法補救並致雇主有嚴重不利益時，雇主始得採取之終極、無法迴避、不得已之手段。且基於勞基法係勞動條件之最低標準（勞動基準法第1條規定參照）。必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解聘以外之懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解雇後給付其資遣費，且必以雇主所為之懲戒性解聘與勞工之違規行為在程度上須屬相當，始足稱之。舉凡勞工違規行為之態樣、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、勞雇間關係之緊密程度、勞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雇之程度之衡量標準。而依本件被

告提出之對話紀錄等證據，並無從以之作為原告有「無正當理由不服從職務上之指示工作」、「實施暴行或有其他重大侮辱之行為」行為之佐證，已如前述，是故被告逕以「原告行為影響被告之職場秩序及業務運作」為由，而依勞動基準法第12條第1項第2款規定、被告工作規則第17條第1項第2款規定及獎懲管理作業細則第7條第1項第10款規定予以免職之處分，終止與原告間之勞動契約，即非合法；因此，原告主張訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

㈤就原告主張之薪資及提繳勞工退休金部分：

⑴按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。查被告以上揭獎懲細則及勞動基準法規定終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告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力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。

⑵又雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第31條第1項定有明文。又雇主應為適用勞工退

休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定（勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照），故原告受僱被告期間，被告依勞工退休金條例規定，即應按月依月提繳工資分級表規定為原告提繳退休金。

⑶本件原告遭被告違法解僱時之薪資為39,200元，兩造不予爭執，依勞工退休金提繳工資分級表，其月提繳薪資應為40,100元，以前開雇主每月負擔之提繳率6%計算，被告每月應為原告提繳2,406元（40,100*6%＝2,406元），然被告自109年3月26日違法解僱原告後即未再按月提繳，因而原告請求被告自109年3月27日起至原告復職之日止，按月給付原告39,200元，以及按月提繳2,406元至勞工保險局設立之原告退休金個人帳戶，自屬有據。

㈥末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務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利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查原告請求確認兩造間僱傭關係存在，以及請求被告給付自違法終止勞動契約翌日（即109年3月27日）起至清償日止之按月應給付之薪資39,200元為有理由，已如前述，則原告請求被告給付自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，亦非無據。

四、綜上所述，原告請求：①確認兩造間僱傭關係存在，以及②被告應自109年3月27日起至原告復職之日止按月給付原告39,200元，暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，③被告應自民國109年3月起至原告復職之日止，按月提繳2,406元於勞工保險局設立之原告退休金個人

專戶，均有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項職權宣告假執行，並依同法第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。

七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第

390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　110　　年　　4　　月　　28　　日

書記官　陳靜