臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第168號

原　　告　黃燕龍
　　黃于珊
000000000000000000
　　黃聖博
共　　同
訴訟代理人　張立業律師
　　黃博聖律師
　　陳奐均律師
追加　原告　徐文娟
　　徐文玉
000000000000000000
000000000000000000
被　　告　台灣肥料股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李孫榮
訴訟代理人　黃國益律師
　　黃奕雄律師
複　代理人　林頎律師
　　江蓓蕾
000000000000000000
　　吳政融

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告及追加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、程序部分：

一、按訴訟標的對於數人必須合一確定而應共同起訴，如其中一

人或數人拒絕同為原告而無正當理由者，法院得依原告聲請，以裁定命該未起訴之人於一定期間內追加為原告，逾期未追加者，視為已一同起訴，民事訴訟法第56條之1第1項定有明文。又公同共有債權人起訴請求債務人履行債務，係公同共有債權之權利行使，非屬回復公同共有債權之請求，尚無民法第821條規定之準用；而應依同法第831條準用第828條第3項規定，除法律另有規定外，須得其他公同共有人全體之同意，或由公同共有人全體為原告，其當事人之適格始無欠缺（最高法院104年度第3次民事庭會議意旨參照）。查本件原告黃燕龍、黃于珊、黃聖博（下稱黃燕龍3人）主張其等為訴外人陳畹芷之繼承人，本於繼承陳畹芷對於被告之薪資等債權，訴請被告應給付新臺幣（下同）436萬4900元，核屬公同共有權利之行使，揆諸前揭說明，其訴訟標的對全體繼承人須合一確定而應由全體繼承人共同起訴。而陳畹芷之繼承人除黃燕龍3人外，尚有徐文娟、徐文玉未一同起訴，黃燕龍3人起訴後，聲請裁定命徐文娟、徐文玉追加為原告，經本院於民國112年6月1日發函通知徐文娟、徐文玉於文到15日內就聲請追加為原告乙節具狀陳述意見，該函文合法送達後，徐文娟、徐文玉具狀覆以無多餘心力投入本案而拒絕追加為原告等非為拒絕同為原告之正當理由，本院乃於112年6月26日裁定命徐文娟、徐文玉於裁定送達後5日內追加為原告，逾期未追加者，視為已一同起訴。徐文娟、徐文玉逾期未請求追加為原告，依上開規定，視為就本件訴訟已一同起訴而為本件追加原告，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，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚妨礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。本件原告原聲明第2、3項請求：「被告應給付陳畹芷之全體繼承人50萬3078元，及起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告公司應提繳2萬9400元至陳畹芷於勞動

部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）」（見本院卷一第10頁），嗣於112年10月18日加計請求相當於5個月工資之年終獎金而以民事訴之追加(二)狀變更聲明第2、3項為：「被告應給付陳畹芷之全體繼承人202萬5668元，及民事訴之追加二狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告公司應提繳3萬1680元至陳畹芷於勞保局之勞退專戶」（見本院卷二第64頁），末於112年11月15日再加計撫卹金而以民事訴之追加(三)狀變更聲明第2項為：「被告應給付陳畹芷之全體繼承人436萬4900元，及民事訴之追加三狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷二第120頁）。核原告所為上開訴之變更、追加，均係基於同一基礎事實及擴張應受判決事項之聲明，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸前開規定，尚無不合，應予准許。

三、再按法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；前開規定所定之承受訴訟人，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項定有明文。查被告台灣肥料股份有限公司之法定代理人原為黃耀興，嗣變更為李孫榮，有公司變更登記表在卷可稽（見本院卷一第553至558頁），茲據其具狀聲明承受訴訟，核與上開規定並無不合，應予准許。

四、末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，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號判決意旨參照）。查本件原告主張被告於110年10月7日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2、4款規定，終止與其被繼承人陳畹芷間之勞動契約，非屬適法，被告與陳畹芷

間僱傭關係應仍存在；惟為被告所否認，則該僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告提起本件訴訟，自具確認利益。

五、本件追加原告徐文娟、徐文玉經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，應依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告黃燕龍3人主張：

(一)訴外人陳畹芷長期受僱於被告，於董事會辦公室擔任法務人員，並定期於被告發行之季刊投稿法律文章，嗣經被告於000年0月間調整其職位為行政處研究員，負責被告季刊編輯業務。陳畹芷任職被告長達十餘年期間內，始終兢兢業業，努力貢獻己身專業予被告。詎被告高層人員突於110年10月7日上午偕同律師，聲稱陳畹芷已遭被告解僱，單方終止與陳畹芷之勞動契約。陳畹芷於莫名遭被告驅離辦公室後，頓失依靠，鬱悶不已，不幸於111年3月9日因心臟衰竭去世。

(二)陳畹芷任職於被告長達十餘年，與被告成立不定期勞動契約，倘被告片面預告終止勞動契約，即應明示其預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約，否則陳畹芷與被告自110年10月7日起至111年3月9日（即陳畹芷死亡日期）間之僱傭關係即應認為存在。被告並未明示其預告終止事由及法律依據，亦未證明其主張法定終止事由之存在，僅於110年10月7日聲稱陳畹芷已遭解僱，自難認被告已合法終止勞動契約，原告爰依民事訴訟法第247條第1項前段規定，請求確認陳畹芷與被告自110年10月7日起至000年0月0日間之僱傭關係存在。依陳畹芷之薪資明細資料，其每月薪資為10萬4351元，而應計工資之日數為110年10月份共25日、110年11月份至111年2月份共4個月、111年3月份共9日。則被告於110年10月7日違法解僱陳畹芷，直至陳畹芷於111年3月9日死亡間應依兩造間勞動契

約之規定給付陳畹芷之薪資共計53萬5668元（計算式：【10萬4351元÷30】×25+10萬4351元+10萬4351元+10萬4351元+10萬4351元+【10萬4351元÷30】×9=53萬5668元，小數點後四捨五入）。又陳畹芷於94年任職被告公司，至111年3月9日因病亡故時，服務年資已達17年，依勞基法規定，應計32個基數（計算式：【15×2】+【2×1】=32），而陳畹芷之月平均工資為10萬4351元，依被告從業人員退休、撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第11條第1項第1款及第12條第1項之規定，被告應給付撫恤金共333萬9232元（計算式：10萬4351元×32=333萬9232元）。除每月固定工資外，被告亦應給付陳畹芷相當於5個月工資金額之年終獎金共49萬元（計算式：9萬8000元×5=49萬元）。又被告自110年10月7日起至111年3月9日止，按月應提繳6336元（計算式：10萬5600元×6%=6336元）至陳畹芷於勞保局設立之勞退專戶，然被告均未提繳，故被告依勞工退休條例（下稱勞退條例）第6、14條之規定，尚應補提繳3萬1680元（計算式：6336元×5=3萬1680元）至陳畹芷於勞保局之勞退專戶。

(三)對被告抗辯之陳述：

1.被告以勞基法第12條第2、4款指控陳畹芷利用公務信箱對公司內、外部人士散布不實謠言而有對雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者及違反勞動契約或工作規則，情節重大者，即應先證明陳畹芷確有於被告指控之特定時間發出特定內容之信件予特定人，且縱陳畹芷有發出上開信件，亦應舉證其所載內容均為不實謠言，且該當被告公告之人員考核辦法（下稱考核辦法）第13條第2、6款，電子郵件使用管理要點（下稱電郵管理要點）第4、8條之規定。又被告提出之電郵管理要點係於110年5月3日訂立，姑不論被告具體向員工公告該管理要點之時間為何，被告以陳畹芷於110年5月3日前之行為違反該管理要點為由，顯係時空錯置。況所謂之不實謠言並不等同於重大侮辱，又違反工作規則是否屬「情節重大」乙節，亦

未見被告說明其解僱已符合最高法院穩定見解所強調之「解僱最後手段性原則」。

2.被告抗辯陳畹芷拒絕參與被告110年10月7日人事評議委員會（下稱系爭會議），惟被告有無通知陳畹芷出席系爭會議、通知之內容為何均付之闕如，則因被告未給予陳畹芷陳述意見之機會，僅憑被告安排之其他人員作成解僱陳畹芷之結論，顯為先射箭再畫靶，程序明顯不當。且由錄影光碟可知被告提供之會議資料厚達應有百頁，於開會當日始發放給與會委員，又未提供適當時間以供參閱即進行表決，顯無可能作成正確表決。況系爭會議於110年10月7日上午9時30分召開，然被告自稱於同日上午8時47分方通知陳畹芷出席，相距不至1小時之時間，如何期待陳畹芷就會議內容充分陳述意見。又系爭會議僅係以陳畹芷所述內容不實之法律意見書作為前提，而律師所出具之法律意見書僅係就特定事實提供法律意見，並無調查事實之效果，無法作為系爭會議認定事實之依據。

3.被告指稱陳畹芷違反考核辦法第13條第2、6款，然細觀被告所列之「違規行為態樣」，均僅見其記載違反考核辦法第10條第3款、第12條第3、4款，對應之獎懲效果分別為申誡、記大過1次，均與被告所稱之第13條第2、6款有別。又考核辦法第13條第2、6款規定之文字，實與勞基法第12條第1項第2、4款規定無異，仍須具體涵攝究有何部分該當此2種情形，情節是否重大。況該條規定之效果為「逕予解僱除名或一次記大過二次免職」，並非僅有解僱一途，則於陳畹芷並無任何懲處紀錄之情況下，被告直接將陳畹芷解僱，益徵其解僱未符合解僱最後手段性原則。

(四)並聲明：1.確認陳畹芷與被告自110年10月7日起至000年0月0日間之僱傭關係存在。2.被告應給付原告、追加原告即陳畹芷全體繼承人436萬4900元，及自民事訴之追加三狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應補提繳3萬1680元至陳畹芷於勞保局之勞退專戶。4.就上開

第2、3項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

(一)陳畹芷前為執業律師，於94年間至被告公司任職，擔任董事會辦公室法務，嗣因業務執行極不理性，嚴重阻礙公司正常業務進行，被告遂於000年0月間將其調離法務部門，改任於行政處擔任台肥季刊之編輯。而自其擔任編輯後，不僅就業務內容不與其他同仁妥善溝通，更不斷以公務電子信箱憑空誣指被告及被告公司員工涉及違法或不法之謠言。陳畹芷擔任董事長辦公室法務時，曾列席99年9月28日公股代表專案會議、96年6月22日及99年10月26日董事會會議，明知被告「南港軟體園區C2土地開發計畫」等土地開發案係經被告董事會通過，待土地開發為飯店及商辦大樓後出租予第三人營利，並非賣出，更無掏空情事；另被告董事會決議通過之「投資共同基金受益憑證作業程序」，基金贖回之授權係由總經理決行，不須經董事會同意，被告96年至110年間之基金投資申購及贖回均有確實執行前開作業程序，且被告於000年0月間贖回「部分」基金，係考量將於110年9月17日發放現金股利22億餘元，而定存解約之成本較高，始改以贖回部分貨幣型基金之方式因應資金需求。其明知前開情事，卻仍執意捏造事實，憑空誣指被告公司主管掏空公司資產，指訴被告財務狀況不穩健且有財報不實之情，並以公務信箱寄發前開不實訊息予被告公司內、外部人士，致使他人誤生被告公司內部控管制度不佳之錯誤印象，此節亦經資金管理組組長以書面向被告公司提出申訴在案。足見陳畹芷所為，嚴重違反工作規則，更進而影響被告公司內部紀律。陳畹芷除上開不實指控外，亦惡意指控行政管理組組長彭淑貞諸如圖利、不當介入人士任用、違法亂紀、竊看並竄改陳畹芷信件等情，並據以寄發予公司內部人士，嚴重影響被告公司對內管理紀律維護，更不乏屬言語及心理之職場暴力行為，對被告及被告內部員工名譽及人格嚴重侮辱，況被告公司嚴格控管公務電子郵件之使用，帳號密碼均由陳畹芷所掌控使用，

被告公司亦僅能依據公司申訴處理、稽核單位、司法機關依法定職權需要之調閱，彭淑貞實無從知悉陳畹芷之電子郵件帳號密碼亦無權得存取陳畹芷之電子郵件，彭淑貞遂分別於110年4月28日、110年8月對陳畹芷提起公司內部申訴，並於同年10月委任律師對陳畹芷提起加重誹謗罪告訴（臺灣臺北地方檢察署110年度他字第10713號），嗣因陳畹芷亡故，方於111年4月27日撤回告訴。陳畹芷自109年3月9日起至110年9月14日止利用公務信箱對公司內、外部人士散布不實謠言，已構成被告公告之考核辦法第13條第2、6款，電郵管理要點第4、8條，其違規態樣至110年9月14日止，多達55次之譜，已符合勞基法第12條第1項第2及第4款不經預告解僱規定。

(二)被告對陳畹芷先前經被告同事申訴、及廣為不實指控被告公司等事項，於公司內部為充分調查，並諮詢專業律師意見，經110年10月7日就陳畹芷人事議案召開系爭會議，並於會議前通知陳畹芷，請其於系爭會議列席說明，俾使當事人到場表示意見，惟經陳畹芷拒絕參與系爭會議。嗣經當日出席13名委員以不記名表決，以12票贊成，1票不贊成之結果，決議依勞基法第12條第1項第2款及第4款規定，不經預告終止與陳畹芷間之勞動契約。並於同日以書面及電子郵件通知陳畹芷系爭會議決議結果，且向陳畹芷為終止勞動契約之意思表示，系爭會議全程錄音錄影，並作成會議紀錄。

(三)又「解僱最後手段性原則」，主要適用於勞基法第11條第1至4款之經濟性解僱情形，於同條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之解僱事由，及同法第12條規定之懲戒性解僱事由應否一併適用，學說及實務上雖尚無定論，但相對而言，於勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之解僱事由，及同法第12條規定之懲戒性解僱事由，雇主既非因本身之因素，有減少勞工之必要，則判斷勞工是否已達上開規定之雇主得解僱情形，應非「解僱最後手段性原則」，而為「相當性原則」，蓋解僱係屬懲戒手段中

對勞工工作權最嚴重之侵害，故需衡量勞工合於該解僱事由之程度，是否已至需予解僱之地步。陳畹芷於109年3月9日起即開始以公務信箱寄發誹謗被告公司及內部員工之電子郵件予公司內部人員及非公司之外部人員，被告公司當時考量解僱最後手段性原則，並未終止勞動契約而僅予以口頭告誡，並於110年1月29日及同年3月31日在處務會議公開勸導，詎陳畹芷屢勸不聽，仍不斷發生對被告公司及同事為重大侮辱之行為，違反工作規則情節重大，被告公司已無期待陳畹芷能接受其他懲處手段而有所改善，故被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款終止與陳畹芷間勞動契約，符合相當性原則，自屬合法有據。被告既已於110年10月7日依照勞基法第12條第1項第2款、第4款規定通知陳畹芷終止勞動契約，陳畹芷即已非被告公司員工，嗣陳畹芷於111年3月9日死亡，自無從適用被告退撫辦法請求撫恤金。原告不知上情即起訴請求確認勞動契約關係存在、給付積欠薪資等，應有誤會，並無理由。

(四)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、本件追加原告徐文娟、徐文玉均未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀就原告黃燕龍3人起訴事實作何相關聲明或陳述，惟依前述已視為一同起訴。

四、經查，訴外人即原告、追加原告之被繼承人陳畹芷自94年間起受僱於被告，擔任被告董事會辦公室法務，於000年0月間改任行政處擔任台肥季刊之編輯；被告於110年10月7日召開系爭會議，經出席13名委員以12票贊成，1票不贊成之結果決議依勞基法第12條第1項第2、4款，不經預告終止與陳畹芷之勞動契約；嗣陳畹芷於111年3月9日過世等情，有戶籍謄本（含除戶部分）、繼承系統表、死亡證明書、系爭會議紀錄、系爭會議錄影光碟、系爭會議開會譯文、被告公司人事通知單等件可證（見本院卷一第27至37、115、339至358頁、本院卷二第7至8頁），復為兩造所不爭執（見本院卷二

第78頁），上情自均堪信為真。

五、得心證之理由：

原告主張被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款為由終止其與陳畹芷間之勞動契約為不合法，雙方僱傭關係仍繼續存在，被告應給付自110年10月7日起至111年3月9日止之薪資、年終獎金、撫恤金共436萬4900元予陳畹芷全體繼承人，及提繳勞工退休金3萬1680元至陳畹芷勞退專戶等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：(一)被告以勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止與陳畹芷間之勞動契約，是否合法？(二)原告請求被告應給付短付陳畹芷之薪資、年終獎金、撫恤金予陳畹芷全體繼承人及應補提繳勞工退休金至陳畹芷勞退專戶，有無理由？若有理由，數額應為何？茲分述如下：

(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，以及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2款、第4款定有明文。又依被告公告之考核辦法第10條第3款規定：「有下列情事之一者，申誡：…三、言行不檢，顛倒是非，妨害他人名譽者。」、同辦法第12條第3款、第4款規定：「有下列情事之一者，記大過一次：…三、誣陷、侮辱、脅迫長官或其他工作人員或其家屬，事實確鑿者。四、言行乖謬、製造是非、挑撥離間、破壞團結或誣控濫告、造謠生事者。」、同辦法第13條第2款、第6款規定：「工作人員有下列情事之一者，本公司得不經預告，逕予解僱除名或一次記大過二次免職，不發給資遣費。…二、對於本公司負責人、各級業務主管或其他工作人員等及其家屬，為恐嚇、強暴脅迫或重大侮辱者。…六、其他違反勞動契約或本工作規則依個案具體事實認定為情節重大者…」（見本院卷一第218至220頁）；電郵管理要點第4條第8款規定：「使用本公司電子郵件帳號不得有下列不當行為，若有違反，本公司有權終止該電子郵件帳號之使用，

並視情節輕重，依本公司工作規則等規定議處：…8.以電子郵件發佈蓄意中傷、人身攻訐、謾罵、散佈不實言論、涉及宗教言論或發表個人政治立場情事。」、同要點第8條（110年5月3日版）規定：「本公司電子郵件之使用，應以日常公務上之必要為原則，嚴禁以電子郵件對外傳遞非職務相關之任何公司資料。」（見本院卷一第223頁、卷二第165至166頁），經核均屬被告為統一勞動條件及工作紀律俾使勞工一體遵循之工作規則，勞工知悉後如繼續為被告提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方。從而，上開被告制訂之工作規則既經公告，且陳畹芷知悉後仍繼續為被告提供勞務，即有拘束雙方之效力，而構成勞動契約之一部分，陳畹芷自有遵守之義務。

(二)經查，被告抗辯之陳畹芷透由被告公務用電子信箱（帳號：lilyc0000000fer.com.tw），自109年12月8日起至110年9月15日止，並未檢附任何事證即散布被告行政處行政管理組組長彭淑貞圖利、不當介入人事任用、違法亂紀等言論共十餘封郵件予公司內部人士之事實，業經被告提出陳畹芷電子郵件整理表及該等電子郵件等件為憑（見本院卷一第153至206、292至323、364至394、615頁、卷二第165至166頁），堪以信實。再細繹陳畹芷發予公司內部人士之公務電子郵件中之言詞，明確指摘彭淑貞：

1.109年12月30日稱「就覺得彭組長（按指彭淑貞，下同）已經變成老油條…行政處的組長僭越權限挪用公款買處務會議之便當，有時加上蛋糕點心」。

2.110年1月19日稱「中信已經送彭（按指彭淑貞）75萬大紅包」。

3.110年1月21日稱「其實這是典型的業務侵占 未經公開招標的彭組長擅自指定台北富邦承辦」。

4.110年1月22日稱「我正被彭組長下大毒咒」。

5.110年2月1日稱「明明是【彭淑貞挪用公款買開會便當】！彭淑貞大言不慚說『我買開會便當是為了｛公務｝』…因為

2彭（按指彭淑貞及被告行政處處長彭盛隆，下同）完全沒權限決定｛台北富邦承辦｝的，加上2彭不公開招標就構成【圖利罪】之背信刑責」。

6.110年2月25日稱「我夢到我們家樓下的林庭花一命嗚呼。原來彭淑貞7年來切（按為「竊」之誤寫）聽我的電話，彭淑（按漏「貞」字）去收買林庭花對我下毒咒。4至5年來，我每天都聽到林庭花拿菜刀剁雞的木板聲響，害我106年起不斷眼睛流血」。

7.110年4月1日稱「彭淑貞好像在提醒我｛薪資轉帳指定台北富邦｝未公開招招（按為「標」之誤寫）的｛背信｝罪行」。

8.110年4月14日稱「2彭太高調，還請教數位國民黨大老｛薪資轉帳指定台北富邦｝之圖利背信罪嫌大老都說｛不用公開招標｝」。

9.110年4月16日、19日均稱「彭淑貞是累犯連續2次｛未公開招標｝＆｛未提送董事會通過｝，黃董事長卻認為完全合法（2彭未違法不用懲處）」。

10.110年7月28日稱「每天中午整個台肥總管理處，都由彭淑貞非法撥（按為「播」之誤寫，下同）放擾人的音樂 彭淑貞都沒有取得音樂協會同意授權公開撥放的音樂合法撥放同意書！」。

11.110年7月30日稱「彭淑貞是幼時受欺負而扭曲人格？」。

12.110年8月11日稱「過去8～9年，彭淑貞最愛擅自開會便當也是要｛簽陳給處長核章｝才能請領款項」。

13.110年9月9日稱「我很擔心彭淑貞會逼走敏裕，所以才要揭發違法亂紀的彭淑貞！」。

14.110年9月14日稱「不曾幫台肥賺錢的彭淑貞年年大花錢，後臺真硬！彭淑貞幫鍾榮吉A到5千萬廣告費，最高法院認為台肥要買單（台肥應付出5千萬）！違法亂紀的彭淑貞胡亂變更薪資帳戶銀行…」、「慢慢能了解宣化上人對台灣的預言，何以兩黨自我毀滅—只因貪腐 終於知道人何以輪迴成

大蟑螂＆大黑瓢蟲—我好像看到不止（按為「只」之誤寫）一隻大蟑螂＆大黑瓢蟲！」。

15.110年9月15日稱「竟然是彭淑貞偽造手法低劣的信—2彭是偷我信小偷！」、「原來彭淑貞天天竊看我的信件，下次我就可以拿這封信交給北調。太棒了！」。

綜上均足認陳畹芷所為已合致勞基法第12條第1項第2款之「對於雇主其他共同工作之勞工有重大侮辱之行為者」、考核辦法第13條第2款之「對於本公司各級業務主管或其他工作人員等，為重大侮辱者」要件，法律效果即為被告得「不經預告，逕予解僱除名或一次記大過二次免職」，終止勞動契約；另亦該當同辦法第10條第3款「妨害他人名譽者」、第12條第3款「侮辱長官或其他工作人員，事實確鑿者」、第12條第4款「言行乖謬、製造是非、挑撥離間、破壞團結者」、以及電郵管理要點第4條第8款之「使用本公司電子郵件帳號發佈蓄意中傷、人身攻訐、謾罵情事」要件，而均屬考核辦法第13條第6款「其他違反勞動契約或本工作規則」之範疇，縱各該規範所定懲戒效果不一，惟若同時構成該條款之「依個案具體事實認定為情節重大者」要件（「情節重大」之判斷詳後(三)所述），自亦得逕予解僱而終止勞動契約，此亦與勞基法第12條第1項第4款之規定同。另被告尚抗辯陳畹芷於109年3月9日起透由被告公務電子信箱不斷寄發被告主管掏空公司資產、且因財務不穩有財報不實情節予公司內、外部人士，嗣並經被告財務處資金管理組組長饒恕向被告提出申訴指述陳畹芷「足使外人及內部同仁誤認公司財務處於資金管理上有違法失職之情形存在」、「指控財務處及相關承辦同仁架空董事會及違反相關規範，等於指控財務處人員違法處理公司基金資產，其惡意誣陷財務處同仁莫此為甚，且故意向外部不相干人員及公司其他部門同仁散佈，製造財務處違法亂紀之印象」、「對內部僅有害公司內部之團結與和諧、嚴重打擊財務處之士氣，影響公司之管理；對外則造成公司名譽受損，甚至將造成市場上投資人以公司財

務違法處理公司資產而對於公司股票之投資卻步，影響甚鉅」等情，亦提出前揭電子郵件及饒恕於110年9月17日之申訴書附卷可稽（見本院卷一第207至208頁），是陳畹芷此部分行為至少亦堪認構成上開考核辦法第12條第4款之「破壞團結者」要件。從而，被告抗辯陳畹芷之前揭個案具體事實，已違反考核辦法第10條第3款、第12條第3款、第4款、第13條第2款及電郵管理要點第4條第8款之工作規則等語，要屬可採。

(三)再按勞動基準法第12條第1項第2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號判決要旨參照）。又判斷是否符合勞基法第12條第1項第4款規定「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失、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、勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，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，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院109年度台上字第2385號、110年度台上字第2046號判決意旨參照）。另按須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號判決參照）。查被告於110年10月7日終止本件勞動契約前，陳畹芷屢次故意為前開重大侮辱行為，自109年3月9日起至110年9月15日

止即多達55次蓄意以公務電子郵件向諸多公司內、外部人士傳述涉及人身攻訐之言論（見本院一第153至206頁），已嚴重影響被告公司內部秩序之維護；復參以彭淑貞長期受陳畹芷具體指摘而引人非議，亦已然毀損其名譽、造成其身心受創（見本院卷一第359至361、371至374頁之彭淑貞110年4月28日、8月3日申訴書、卷二第161至163頁之處務會議錄音譯文）。其間陳畹芷直屬主管即行政處處長彭盛隆已運用指示監督之權限，多次勸諭其改善以符內部紀律，猶未可得，此有彭盛隆於系爭會議陳稱：「我想我身為她（按指陳畹芷）的主管，因為陳君一直持續在上班時間杜撰一些不實言論污衊同仁，造成處室的困擾，我也曾經勸誡過她三次，但是她還是不改，還是我行我素。我在1月21日時候，因為1月19日她發信說彭組長辦理薪資轉帳有收賄，我覺得事態嚴重，故有請陳君下至6樓辦公室，告知陳君沒有依據的事情不要亂寫，結果陳君回應我是在威脅恐嚇她，她要回去拿手機來錄音。本次講過以後她還是持續不改，所以我在3月31日行政處處務會議的時候，呼籲所有同仁要遵守公司內規，不要在上班時間處理跟個人份內業務沒有關的事情，結果她在4月1日又發了個mail，誣指彭淑貞在元月份時候，以總編輯身份告訴張文政不能寫房地合一之文章，因為這個與企劃處業務無關，等於陳君認為他去邀稿張文政，而彭淑貞去阻攔她，我為確認事發經過，特別請張文政至我辦公室詢問，張文政說並沒有這回事，沒有彭淑貞去阻攔他投稿的事情…作為員工主管，看到同仁有些行為不當，我有去向她口頭訓誡，可是陳君仍舊我行我素」等詞，有系爭會議逐字稿在卷可考（見本院卷一第356頁），足徵被告抗辯曾於110年1月及3月間先行在行政處處務會議公開勸導陳畹芷，已有考量解僱最後手段性原則之情，要屬可信。至原告另主張被告諸多對於陳畹芷之指控時點係發生在電郵管理要點訂立前，顯係時空錯置云云，然電郵管理要點於110年5月3日訂立公告後，陳畹芷顯仍有如前開(二)10.至14.之侮辱性言論，自仍無礙於其

違反電郵管理要點第4條第8項之認定。是基上論斷，陳畹芷屢屢違反考核辦法、電郵管理要點相關工作規則之所為，已影響被告職場紀律，企業秩序亦受嚴重侵害，縱經主管多次勸導命其改善，其仍不思理性溝通討論，控制自身言行以免斲傷公司信譽及同仁名譽，堪信勞雇間顯有齟齬，信賴關係已破壞殆盡，客觀上難以期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續渠等僱傭關係，故應認被告已遵守解僱最後手段性原則，並達「情節重大」之懲戒性解僱程度，被告為維持其對事業的控制權及企業秩序之必要，自得依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定不經預告終止勞動契約。

(四)末查被告於110年10月7日召開系爭會議，決議依勞基法第12條第1項第2、4款，不經預告終止與陳畹芷間之勞動契約，已如前述為兩造所不爭執。原告雖主張會議程序明顯不當云云，惟查系爭會議前原告已為內部調查，並委任煌晉法律事務所林健群律師、任遠國際法律事務所黃國益律師出具法律意見書，就陳畹芷以公務用電子信箱傳述侮辱言論案召開系爭會議，雖經通知陳畹芷而遭拒絕參與，嗣人事評議委員開會後，經實際出席委員13名以贊成依勞基法第12條第1項第2、4款不經預告終止契約計12票、不贊成1票通過決議等節，有該法律意見書2份、會議紀錄暨會議錄影光碟1件在卷可憑（見本院卷一第225至351頁），足見被告乃經審慎考量並充分討論後，仍以絕大多數之意見通過陳畹芷解僱案，難認其程序有何瑕疵可言，且益徵於被告經營權自主行使下，其人事懲戒權行使之決策應受尊重，以求其公司最大利益之實現。至陳畹芷已於同日知悉經被告以勞基法第12條第1項第2、4款終止渠等間勞動契約乙情，可參見陳畹芷向金融監督管理委員會（下稱金管會）提出之檢舉函中自陳：「吹哨人（按即陳畹芷，下同）於10月7日早上9時，突然被通知參加9時30分之人評會，吹哨人隨即email主席林金生副總與董事長黃耀興，主旨表明『職拒絕參加人評會以避免再次被罷凌』」、「吹哨人為單親媽媽，10月7日頓失工作權，加以

台肥拒絕發給吹哨人『非自願離職證明』」、「感恩，護法菩薩10/11告知我【將有身（按為「生」之誤寫）命危險】，原來8間人先惡意解雇我之後，蓄意下一步就要殺掉我」、「我剛從台肥打包回到家10/7午12:37，雖然台肥黃耀興派出3大律師與隨身法務助理從上午9時30分站駐六樓電梯出入口，從在十點半起一行人輪流監視我打包」、「昨天10/6上午，護法菩薩已告知我今天10/7會被違法開除」等語（見本院卷一第620、624至625頁），以及被告行政處將通知陳畹芷自110年10月7日起依勞基法第12條第1項第2款及第4款終止契約之簽呈附卷足佐（見本院卷一第349頁），從而被告確於110年10月7日通知陳畹芷依勞基法第12條第1項第2、4款規定終止與其之勞動契約，且終止行為業如前(三)所述係合法有效，則原告請求確認陳畹芷與被告自110年10月7日起至000年0月0日間之僱傭關係存在，即屬無據。

(五)既如前述被告與陳畹芷間自110年10月7日起合法終止契約、已無勞動關係存在，兩造間之勞雇權利義務關係自已消滅，則原告據以請求被告給付自該日起之薪資、年終獎金、撫卹金及提繳勞工退休金至原告勞退專戶，皆無理由。

六、綜上所述，原告及追加原告請求確認陳畹芷與被告間僱傭關係存在，及依渠等勞動契約關係、勞退條例第6、14條規定，請求被告應給付原告、追加原告436萬4900元，暨自民事訴之追加三狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，以及請求被告應提繳3萬1680元至陳畹芷於勞保局之勞退專戶，皆無理由，不應准許。原告及追加原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，爰一併駁回之。又本件係由原告黃燕龍3人決意起訴，追加原告則係經本院裁定准許原告之聲請而追加，事實上並無意願提起本件訴訟（見本院卷一第463、467頁），故相較原告黃燕龍3人對本訴訟之利害關係顯有差異，爰依民事訴訟法第85條第1項但書規定，命由原告黃燕龍3人負擔訴訟費用，始為允當，併此敘明。

七、至原告雖聲請傳訊臺灣證券交易所股份有限公司（下稱證交所）承辦人李冠佑到庭，欲證明金管會轉交證交所關於陳畹芷檢舉函後所為調查資料有陳畹芷乃觸及被告內部不法情事始遭解僱，惟證交所業以112年12月8日函文回覆本院其查核情形（見本院卷二第181至182頁），且傳訊該證人與本件判決基礎之待證事實尚屬無涉，並無通知到庭作證之必要，應予駁回。此外，本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌之後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　　楊承翰

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　　113　　年　　1　　月　　8　　日

書記官　　吳珊華