

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第104號

原告 張素梅

訴訟代理人 董家豪律師

被告 臺北市九龍聯合大廈管理委員會

法定代理人 倪同龢

訴訟代理人 林明倫律師

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6月9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114年8月1日起至原告復職之日止，按月於每月25日給付原告新臺幣4萬7600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、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第二項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以每期新臺幣4萬7600元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國101年7月1日起受僱於被告，擔任管理員兼總幹事，約定月薪新臺幣（下同）4萬7600元。114年6月27日社區年度大會中，伊因不認同住戶即訴外人張美雲（下逕稱其名）要求社區公共基金支付私有地下室之消毒費用，對桌面低語稱「不要臉」（下稱系爭行為）。詎被告竟於114年7月29日以伊為系爭行為，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定解僱伊。惟張美雲非伊雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他與伊共同工作之勞工，系爭行為依社會通念亦非屬重大侮辱之行為，被告將伊解僱有違解僱最後手段原則。況被告迄於同年7月29日解僱伊，已逾30日之除斥期間。爰依兩造間勞動契約關係，請求確認兩造僱傭

01 關係存在並請求被告按月給付薪資等語。聲明：如主文第一
02 項及第二項所示。

03 二、被告則以：原告為社區總幹事，社區住戶亦屬原告雇主。系
04 爭行為係對雇主有重大侮辱之行為，伊自得依勞基法第12條
05 第1項第2款規定解僱原告。原告自知理虧更於解聘通知書上
06 簽名，可見兩造達成終止契約之合意，原告並同意交接期延
07 長至114年7月31日。縱認伊114年7月29日解僱原告為不合
08 法，原告任職期間有多次頂撞住戶、影響會議秩序、拒簽出
09 缺勤紀錄、偽造支出收據詐領伊款項、曠職等違失行為，伊
10 另於114年8月4日、同年8月18日依勞基法第12條第1項第2
11 款、第4款、第6款規定終止兩造間勞動契約；縱認伊前開解
12 僱均不合法，伊再於115年3月9日勞動調解時或以民事答辯
13 狀送達原告時，依上開規定終止兩造間勞動契約等語為辯。
14 聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造均不爭執（見本院卷第138頁）：

16 （一）原告自101年7月1日起受僱於被告，擔任管理員，最後工
17 作日為114年7月29日，該時原告月薪為4萬7600元。

18 （二）被告於114年7月29日以解聘通知書，載明因於114年6月27
19 日發生勞基法第12條第1項第2款之情事，依該款規定終止
20 兩造間勞動契約。

21 四、本院之判斷

22 （一）被告抗辯其於114年7月29日依勞基法第12條第1項第2款規
23 定終止兩造間勞動契約，查：

24 1、勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
25 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為，雇主得不經預告終
26 止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。該條款所稱
27 之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵
28 害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程
29 度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及
30 平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該
31 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。再依同條第2項規定，雇主依該款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。

2、原告主張其於114年6月27日被告社區年度大會，因張美雲要求以社區公共基金支付張美雲私有地下室之消毒費用，方為系爭行為等語。被告亦陳稱當時因住戶張美雲詢問為何沒有依管委會要求執行停車場消毒事宜，原告竟於眾目睽睽下辱罵張美雲「不要臉」等語（見本院卷第76頁），堪認原告原告上開主張，並非全然無據。

3、由此可知，原告雖有上開粗鄙言行，然其與張美雲係因社區停車場消毒之糾紛而產生爭執，縱期用詞粗魯不雅，惟原告尚非毫無緣由、無端針對張美雲之名譽、人格為恣意攻擊。縱原告一時反應過當而用詞並有不妥，仍難認其情節重大及已損及被告之經營與秩序維護，尚未達嚴重影響兩造勞動契約繼續存在之程度。

4、參以張美雲事後對原告提起妨害名譽之刑事告訴，經臺灣臺北地方檢察署檢察官偵查後，亦認原告犯罪嫌疑不足，而為不起訴之處分，有不起訴處分在卷為憑（案列：114年度調院偵字第6007號，本院卷第131-132頁），由此亦可徵，原告系爭行為應非屬「重大侮辱」之行為。

5、此外，原告於101年7月1日起即受僱於被告，被告亦未提出證據證明原告前已有類似行為。則被告就原告前開初次行為，非不得先行以告誡或處分方式，以促原告改善或避免再犯，並達到維護工作場所紀律，防止類似事件再度發生之目的。惟被告於114年7月29日，即逕以原告有系爭行為，對原告為懲戒性解僱，亦不符合解僱最後手段原則。

6、再者，原告係於114年6月27日被告社區年度大會上為系爭行為，堪認被告於當日即已可知悉上情。然被告於114年7月29日方以解聘通知書，以原告114年6月27日所為之系爭行為，依勞基法第12條第1項第2款之終止兩造間勞動契約（見不爭執事項(二)），顯然已逾勞基法第12第2項規定之30期間。原告主張被告於114年7月29日終止系爭契約，已

逾30日除斥期間，應屬有據。

7、基上，被告於114年7月29日依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，應非屬合法。

(二) 被告抗辯兩造間達成終止勞動契約之合意，原告並同意延長交接期間，持續提供勞務至114年7月31日為止，並提出解聘通知書為證（見本院卷第107頁）。查：

1、雖被告抗辯原告於解聘通知書上親自簽名，並據此抗辯兩造達成終止勞動契約之合意，然該解聘通知書上僅有張美雲之簽名，並未有原告之簽名，已難被告前開所辯為可採。

2、何況原告於收受解聘通知書後，旋於114年7月30日寄發存證信函主張被告解僱為不合法、並表達願繼續提供勞務（見本院卷第21-22頁）。

3、是被告辯稱兩造間達成終止勞動契約之合意、原告同意於114年7月30-31日辦理交接等節，難認有據。

(三) 被告另抗辯因原告於114年6月27日被告社區年度大會上有未經同意提案發言、要求表決等違反會議秩序之行為、長期製作不實會計憑證以「電腦打字」等名目詐領款項、長期拒絕簽到出缺勤紀錄、於原定交接期日拒不交接並拒絕歸還物品、長期未於週六上午到班執行管理員輪班工作，其已另於114年8月4日、同年8月18日依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定終止兩造間勞動契約，查：

1、按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。

2、被告雖抗辯其於114年8月4日以函文依上開事由與規定終止兩造間勞動契約，並提出函文1紙為證（見本院卷第109-113頁）。惟查：

01 (1)該函文受文者為「台北市勞動局勞動基準科」，主旨為
02 「敬呈我司離職人員發生重大侮辱暨涉嫌多項刑事民事觸
03 法事件，茲憑依法解僱，特此補充備案說明…」等語（見
04 本院卷第109頁）。函文內容並說明原告有何行為並構成
05 勞基法第12條第1項何款事由。

06 (2)由上開函文受文者以及其標題可知，該函文係被告單純向
07 行政機關說明原告有何懲戒性解僱之事實與理由。則縱使
08 該函文確有副本予該時原告所委任寄發存證信函之律師
09 （見本院卷第113頁），仍難認屬於被告對原告為終止勞
10 動契約之意思表示。

11 (3)因此，被告抗辯其於114年8月4日以函文終止兩造間勞動
12 契約，即已難認為可採。

13 3、又被告114年8月18日存證信函載明「主旨：請轉知貴所委
14 託人張素梅小姐第三次催告返還侵占物，請在文到三日內
15 立即返還業務侵占我司財物…結論、有請貴所人員惠予轉
16 知委託人，在本文發文三日內立即返還業務侵占物暨補正
17 業務交接、離職程序…如逾期未完成，將依法論處其後續
18 事宜…」等語（見本院卷第124-125頁）。可見該函文亦
19 僅要求原告歸還財物、辦理交接與離職程序，並未記載依
20 據何等規定終止兩造間勞動契約，亦難認屬於被告終止兩
21 造間勞動契約之意思表示。

22 4、再查：

23 (1)被告所辯因原告於114年6月27日被告社區年度大會上有未
24 經同意提案發言、要求表決等違反會議秩序之行為，並認
25 此屬於違反勞動契約或工作規則而情節重大。然依前所
26 述，被告於會議當日即已知悉原告於會議上之各項行為，
27 被告迄於114年8月4日或8月18日終止兩造間勞動契約，顯
28 然已逾勞基法第12第2項規定之30日期間，而為不合法。

29 (2)又被告雖抗辯原告長期拒絕簽到出缺勤紀錄文件，然並未
30 提出任何證據以為證明。且被告所提出之管理員約聘合約
31 書（見本院卷第83頁），僅載明管理員值勤到班之時間，

並未約明管理員應每日簽到不可，被告亦未提出其他工作規則說明之。何況，縱被告所辯原告未簽出缺勤紀錄乙節為真，客觀上亦無達到「難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係」之程度。

(3)被告抗辯原告長期製作不實會計憑證以「電腦打字」等名目詐領款項，查：

①原告主張因被告並無電腦，且被告收入支出文件須以電腦繕打以公告住戶週知，故被告先前主委請其準備電腦繕打文件，由被告每月支付打字費用300元補貼，十餘年來均是如此等語。

②依據被告所提出原告親自簽名的收據及財務報表（見本院卷第85-95頁），固可認定原告確有領取上開款項。惟該等費用既經被告主任委員、財務委員同意支付並單獨列載於財務報表上，自難認係屬於原告所詐領之款項，亦不容被告事後任意反悔。

③何況，被告亦陳稱原告長期領取此等費用，可認上開「電腦打字」費用支出已行之有年。被告長期知悉原告領取此等費用，迄於114年8月4日或8月18日方執此為由終止兩造間勞動契約，亦已逾勞基法第12第2項規定之30日期間。

(4)被告另抗辯原告於114年7月30日、31日未到班進行交接，惟依前所述，原告於114年7月29日收受解聘通知書後，旋於114年7月30日寄發存證信函主張被告解僱為不合法並要求回復原職，可見兩造並未合意終止勞動契約、約定114年7月29日、30日進行交接。況原告該2日未到職，亦與勞基法第12條第1項第6款之構成要件有間。

(5)至被告雖抗辯原告長期未於週六上午到班執行管理員輪班工作，並提出出勤紀錄1份為證（見本院卷第115-121頁）。查：

①被告114年8月4日函文內並未記載原告有未於週六到班之情事。依前所述，被告自不得於原先列於解僱通知書上之事由，於本院審理時為變更再加以主張，是此部分被告之

01 抗辯，本院自毋庸審酌。

02 ②何況，原告114年7月前之出勤紀錄，均未有連續曠工3
03 日，或1個月內曠工6日之情形，不符合勞基法第12條第1
04 項第6款之構成要件。

05 ③又原告114年7月之出勤紀錄雖記載原告於114年7月5日、1
06 2日、19日、26日、30日、31日未到班，然依前所述，被
07 告此前已以解聘通知書終止兩造間勞動契約，原告並以存
08 證信函請求回復原職位。被告自不能一方面主張兩造勞動
09 契約已終止，同時又主張原告未於114年7月30日、31日到
10 班，因此不能認為原告於114年7月有曠工達6日之情形。

11 (四)被告再執上開相同之事由，抗辯若前開函文均未合法終止
12 兩造間勞動契約，其再以民事答辯狀終止兩造間勞動契約
13 云云，然被告所抗辯之解僱事由，本院均已論述如前，茲
14 不贅述。

15 (五)原告並請求確認兩造僱傭關係存在、被告應按月給付薪
16 資，查：

17 1、僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
18 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
19 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權
20 人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以
21 代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
22 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235
23 條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需
24 再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務
25 人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，
26 債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。

27 2、被告3次終止兩造間勞動契約均為不合法，已如前述，是
28 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有據。

29 3、又原告於接獲被告解聘通知後，旋於114年7月30日以存證
30 信函請求恢復僱傭關係，可見原告主觀上並無去職之意，
31 並以準備給付之情事通知被告，因被告拒絕受領勞務，陷

於受領遲延，則原告依兩造間勞動契約、民法第487條等規定，請求被告自114年8月1日起至其復職之日止，按月於每月25日給付薪資4萬7600元（見不爭執事項(一)），並依民法第203條、第229條第2項、第233條第1項前段等規定，自各期應給付日之翌日加計法定遲延利息，均屬有據。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在、請求被告自114年8月1日起至原告復職之日止，按月於每月25日給付4萬7600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，為有理由，應予准許。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項規定宣告被告預供相當擔保金額得免為假執行。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要。

八、結論：本件原告之訴為有理由，爰判決如主文所示。

中 華 民 國 115 年 7 月 31 日

勞動法庭 法 官 陳乃翊

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 115 年 7 月 31 日

書記官 林泊欣