

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第121號

上訴人 海天企業有限公司

法定代理人 俞海玲

被上訴人 楊佩璇

訴訟代理人 郭振茂律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年5月27日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第86號第一審判決提起上訴，本院於109年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊於民國102年3月15日起受僱於上訴人，擔任業務助理，約定月薪為新臺幣（下同）3萬元，於102年7月起調升為3萬3,000元。上訴人之法定代理人甲○○（以下逕稱姓名）於109年1月2日在名稱為「海天佈告欄」之LINE工作群組（下稱系爭LINE工作群組）中辱罵伊，且以伊不能勝任工作、公司業已虧損為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款及第5款解僱伊。伊亦因甲○○之辱罵行為，依勞基法第14條第1項第2款終止勞動契約，並於當日離職，兩造間勞動契約於109年1月2日業已終止；縱上訴人無解僱伊之意思表示，然上訴人有短少提繳勞工退休金之行為，及遲未給付薪資之情事，亦構成勞基法第14條第1項第5款及第6款之規定，伊於109年1月15日在中華民國勞資關係協進會進行調解時，業已向上訴人為終止勞動契約之意思；退步言之，亦已於109年1月21日以存證信函對上訴人為終止契約之意思表示。兩造間之勞動契約或經上訴人於109年1月2日依勞基法第11條第2款及第5款規定事由終止，或經伊依勞基法

第14條第1項第2款及第6款規定終止，均已符合非自願離職之情形，伊自得依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定（參原審卷第11、13頁），請求上訴人開立非自願離職證明書。而伊任職於上訴人之工作年資為6.8年，離職日前6個月每月領取薪資額均為3萬3,000元，是伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項請求上訴人給付資遣費11萬2,200元等語，爰求為命上訴人應給付上訴人11萬2,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人（被上訴人於原審尚有依勞基法第16條第1項、第3項規定請求上訴人給付預告期間工資3萬3,000元本息，原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即命上訴人應給付被上訴人11萬2,200元，暨自109年3月27日起算之法定遲延利息，並應開立非自願離職證明書予被上訴人，另駁回被上訴人之其餘請求。上訴人就其敗訴部分，提起上訴。被上訴人就其敗訴部分即請求預告期間工資3萬3,000元本息，未聲明不服，業已確定，不在本院審理範圍）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊之負責人甲○○於109年1月2日係因伊另一員工即訴外人李曉晴作業上疏失，無法即時提供樣品予客戶，而於系爭LINE工作群組中嚴厲譴責李曉晴，並非針對被上訴人，且甲○○並未對被上訴人為解僱之意思表示。被上訴人本因克盡職責輔助伊之業務推展，於樣品貨到時積極連絡甲○○，卻因職務怠惰，不依正常管道打電話給甲○○，造成伊之業務損失，甲○○才會言語指責被上訴人，而被上訴人之職務怠惰也違反勞基法第12條第1項第4款、第5款規定，伊本善盡企業責任，只告知被上訴人「你們如果真的要走，不要跟我要資遣費，如果要做，就留下來乖乖的做」。被上訴人實係因其偷竊伊之資產，又打傷甲○○，並將甲○○之手機打壞，自己不好意思回來上班，就亂引勞基法第14條第1項片面自行終止兩造間勞動契約，顯非適法等語，資

01 為抗辯。並上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢
02 棄。（二）上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

03 三、兩造不爭執事項（見本院卷第97頁）

04 （一）被上訴人於102年3月15日起受僱於上訴人，擔任業務助理，
05 約定薪資為3萬元，於102年7月起調升月薪為3萬3,000元。

06 （二）甲○○為上訴人負責人，有於109年1月2日在系爭LINE工作
07 群組中為辱罵之言語。

08 （三）被上訴人於109年1月2日後即未再至上訴人上班。

09 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

10 （一）兩造間之勞動契約是否已合法終止？

11 1.查被上訴人主張系爭LINE工作群組之成員為上訴人之負責人
12 甲○○（SANDY）、被上訴人（BETTY）、李曉晴乙情（見本
13 院卷第65、113頁），為上訴人所不爭執（見原審卷第83
14 頁，本院卷第98、99頁），信屬真正。又被上訴人雖主張上
15 訴人於109年1月2日依勞基法第11條第2款及第5款規定事由
16 終止兩造間勞動契約云云，惟查，上訴人否認有向被上訴人
17 為終止契約之意思表示（見本院卷第103頁），且甲○○在
18 系爭LINE工作群組於109年1月2日所傳送之語音檔中，提
19 及：「全都滾好了，都不要做了，好不好。」（語音檔名_0
20 09）、「我只叫簽收的那人滾，好不好，沒有簽收的那個人
21 沒事。」（語音檔名_010）、「如果你們真的要走，就不
22 要跟我要遣散費，那如果要做，就乖乖的做，好不好」（語
23 音檔名_011）、「你們要走可以，就是把代代木跟那個擎寶
24 的東西出完就，我們公司就結束了，不要做了好不好」（語
25 音檔名_012）等語，有本院勘驗筆錄可稽（見本院卷第10
26 1、102頁），是綜合甲○○所為前開言論整體觀之，可知甲
27 ○○僅是因對被上訴人及李曉晴不滿，以詢問式語氣探詢其
28 等二人是否離職與離職時不要請求資遣費等，並非表示立即
29 終止兩造間勞動契約之意思表示，尚難認已生終止之效力，
30 再參酌證人李曉晴於原審具結證述：上訴人公司只有3個
31 人，平常就是伊跟被上訴人在公司，甲○○在系爭LINE工作

01 群組罵「滾」、「不要做了」等，意思是如果伊做事情這麼
02 散漫就不要做了，就是滾，這種衝突之前常發生，罵完就沒
03 事了，當時伊也很生氣，所以口氣也不是很好，甲○○隔幾
04 天有在系爭LINE工作群組中留言叫伊等氣消了再回去，她讓
05 伊等請特休，伊想了後就回去公司等語（見原審卷第85、86
06 頁），是據甲○○與被上訴人、李曉晴以往之互動方式，堪
07 認甲○○對被上訴人、李曉晴稱「滾」、「不要做了」等，
08 僅是謾罵員工之言語，亦難認係屬「終止」契約之意思表
09 示。因此，被上訴人主張上訴人負責人甲○○於109年1月2
10 日在系爭LINE工作群組，以公司業已虧損、被上訴人不能勝
11 任工作為由，依勞基法第11條第2款及第5款解僱被上訴人云
12 云，並非可採，合先敘明。

13 2.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重
14 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條
15 第1項第2款定有明文。又所謂「侮辱」，係指故意使人難堪
16 為目的，以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻
17 擊之意思，足以對於個人之人格及地位，達貶損其評價之程
18 度，然並不以行為人之行為公開為必要。而重大與否，則應
19 就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為
20 人及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所
21 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
22 情事為綜合之判斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意
23 旨參照）。

24 3.被上訴人主張上訴人之法定代理人甲○○於109年1月2日在
25 系爭LINE工作群組以語音留言方式辱罵被上訴人「太可惡
26 了」、「聾子還是啞巴」、「混蛋的東西」，「混蛋加三
27 級」、「完全沒有責任感的員工，非常非常爛的員工」、
28 「要不要臉」，「不是可惡是什麼，是混蛋加三級」等語，
29 上訴人固不否認有為上開辱罵言語，然辯稱上開辱罵言語，
30 係針對其另一員工李曉晴，並非針對被上訴人云云，經查：

31 (1)本院勘驗前開語音留言檔，結果為：「你們二個是太可惡

了」（語音檔名_002）、「你已經懶到了連樣品收到了都不願意講一聲…我一直在留言問你們，收到了沒有…」（語音檔名_003）、「你們二個都是聾子還是啞巴啊」（語音檔名_004）、「我是說叫你們趕快告訴我…你為什麼不講呢？…你不是太可惡是什麼，現在給我放在樓下，混蛋的東西。」（語音檔名_005）、「你…就是一個完全沒有責任感的員工，你真的是一個非常非常爛的員工…你們一定要電話聯絡…你要不要臉啊你。」（語音檔名_006）、「叫你五昌行一收到…就馬上通知我…你還是不通知，你們二個不是可惡是什麼，是混蛋加三級，你們有通知嗎…你為什麼11點53分的時候收到不馬上通知，你們二個等到4個多鐘頭了…你們二個不是可惡是什麼，混蛋加三級。」（語音檔名_008）、「今天懶到二個人都完全連電話都不願意打，全都滾好了…」（語音檔名_009）、「你們如果真的要走，不要跟我要遣散費哦…你們也不開發客戶，如果你們…要做，就乖乖的做，好不好，妳就跟我道歉，說妳應該要打電話給我…你們不覺得很過份嗎？你們二個人都沒有想到說我在等這個東西嗎？」（語音檔名_011）、「你們要走可以…妳們大家都這樣子…對接單也完全沒有積極性跟衝勁…」（語音檔名_012）等語（見本院卷第100至102頁），是上訴人在前開辱罵言語中夾雜「你」、「你們」或「你們二個」，「你們二人」、「二個人」之語，而系爭LINE工作群組除為前開辱罵言語之行為人甲○○外，僅有被上訴人及李曉晴二人，已如前述，再衡諸一般口語未於每次稱謂時均嚴謹稱「你們」，會因一時口快而僅稱「你」，並非少見，且整篇言語前後內容均係針對未依甲○○指示馬上電話通知樣品已到致延誤商機之同一件事在指責，故甲○○既於前開辱罵言語中多次提及「你們」或「你們二個」或「你們二人」，堪認甲○○當時就前述未電話通知樣品已到乙事所指責之對象自始均同一即被上訴人及李曉晴二人，僅因口語未及深思熟慮致有時稱謂只以「你」帶過，甚者，上訴人亦多次自承當時亦有罵被

01 上訴人等語（見本院卷第102、103、136頁），自足認上訴
02 人前開辱罵之對象包括被上訴人在內。至於甲○○當時雖有
03 稱「我只叫簽收的那人滾，好不好，沒有簽收的那個人沒
04 事。」（話音檔名_010）等語（見本院卷第101頁），觀諸
05 系爭LINE工作群組當日通訊內容，可知實係因甲○○先稱
06 「客人要馬上來忠孝101…你要不要臉啊你」、「全都滾好
07 了」等語（見話音檔名_006及009，本院卷第101頁），被上
08 訴人及李曉晴二人隨即表示要離職後，甲○○驚覺事態嚴重
09 而為緩和情緒所為之言語，有系爭LINE工作群組於109年1月
10 2日之通訊紀錄可憑（見原審卷第40、41頁），故並非甲○
11 ○之前亦僅針對李曉晴為前開辱罵言語。

12 (2)被上訴人於甲○○為前開辱罵言語之過程中，針對甲○○之
13 辱罵內容即時於系爭LINE工作群組先後傳送下列留言：「請
14 你注意罵人的語氣」（時間18：11）、「你一句不知道，就
15 可破口罵人嗎」「很沒水準」「什叫混蛋加三級」「莫名其
16 妙」（18：12至18：14），「罵人第一」「你叫我們兩個不
17 要做了叫我們滾，那我們明天不會來了」「真是莫名其妙的一
18 天」（時間18：16及18：20）、「誰不要臉阿」「你少來
19 了，有留二人都滾」…「有話不能好好說，一定要用吼來吼
20 去的，還用難聽的字眼，妳當我們是什麼啊」…（時間18：
21 21至18：23）「請你自己聽清楚你說的話」（時間18：25至
22 18：30）等語（見原審卷第38至40頁），然甲○○於當時收
23 到被上訴人之前揭訊息後，均未表明前開辱罵話語僅是針對
24 李曉晴1人，仍繼續為前開辱罵行為，益證甲○○辱罵之對
25 象包括被上訴人與李曉晴二人在內甚明。

26 (3)綜上以觀，甲○○前開辱罵言語之對象包括被上訴人及李曉
27 晴二人乙節，洵堪認定。

28 4.上訴人辱罵被上訴人「太可惡了」、「懶」、「聾子還是啞
29 巴」、「混蛋的東西」，「混蛋加三級」、「完全沒有責任
30 感的員工，非常非常爛的員工」、「要不要臉」等言語，乃
31 極度貶低被上訴人之能力及品格，用語甚為不雅而令人極度

01 難堪，且充滿輕蔑之意思，對於被上訴人之人格及地位，達
02 嚴重貶損其評價之程度，自屬勞基法第14條第1項第2款所
03 定之雇主對於勞工有「重大」侮辱之行為甚明。因此，被上
04 訴人主張上訴人有勞基法第14條第1項第2款事由，實屬有
05 據。

06 5.被上訴人主張其因上訴人之前開辱罵行為，於當日依勞基法
07 第14條第1項第2款終止勞動契約等語，並提出系爭LINE工作
08 群組於109年1月2日通訊內容為證（見原審卷第38至45
09 頁），查被上訴人於當日遭上訴人負責人甲○○以語音檔在
10 系爭LINE工作群組為前開辱罵言語之過程中，於該群組先後
11 留言：「請你注意罵人的語氣」（時間18：11）、「你一句
12 不知道，就可破口罵人嗎」（時間18：12）、「罵人第一」
13 （時間18：16）、「你叫我們兩個不要做了叫我們滾，那我
14 們明天不會來了」（時間18：20）、「在做下去也沒意義
15 了」「有話不能好好說，一定要用吼來吼去的，還用難聽的
16 字眼，妳當我們是什麼啊」（時間18：22至18：23）「你叫
17 我們滾的，我不是業務」「你叫我們滾的，就照勞基法走」
18 （時間18：34至18：36）等語，足認被上訴人於109年1月2
19 日遭上訴人負責人甲○○辱罵後，即數次指摘甲○○為前開
20 辱罵言語之不當，並表示隔天即不來上訴人公司上班，堪認
21 被上訴人有以上訴人為重大侮辱情事而據以終止兩造間勞動
22 契約之意思表示，且該終止之意思表示亦已到達甲○○，此
23 觀甲○○方表示「你們如果真的要走，不要跟我要資遣費，
24 如果要做，就留下來乖乖的做」等語，已如前述，準此，堪
25 認被上訴人已於109年1月2日依勞基法第14條第1項第2款規
26 定終止兩造間勞動契約。從而，被上訴人另主張其於109年1
27 月15日、21日以上訴人有短少提繳勞工退休金及遲未給付薪
28 資，以及辱罵被上訴人之情事，依勞基法第14條第1項第5款
29 及第6款等規定終止兩造間勞動契約等語，因兩造間勞動契
30 約已於109年1月2日終止，而無再行審酌之必要。

31 (二)被上訴人依勞退條例第12條第1項、第2項請求上訴人給付資

01 遣費11萬2,200元，有無理由？

02 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
03 資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費
04 由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
05 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
06 限，不適用勞動基準法第17條之規定。又依前項規定計算之
07 資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條
08 第1項、第2項定有明文。再者，「所稱『以比例計給』，於
09 未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算
10 成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示」
11 （改制前行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132
12 304號函示參照）。

13 2.查被上訴人依勞基法第14條第1項第2款規定終止兩造間勞動
14 契約為合法，已如上述，則其依勞退條例第12條第1項、第2
15 項規定請求上訴人發給按其年資及平均工資計算之資遣費，
16 洵屬有據。查被上訴人於102年3月15日至109年1月2日在上
17 訴人公司任職，被上訴人每月工資為3萬3,000元乙情，為兩
18 造所不爭執（見不爭執事項(一)、(三)），據此計算被上訴人之
19 工作年資為6年9月19日，即為6.8年〔計算式：6年＋（9月÷
20 12）＋（19日÷365）＝6.8，小數點第2位以下四捨五入〕，
21 因此，被上訴人依前揭勞退條例第12條第1、2項規定，請求
22 上訴人給付資遣費11萬2,200元〔計算式：33,000×6.8÷2＝1
23 12,200元〕，為有理由。

24 (三)被上訴人依勞基法第19條請求上訴人開立非自願離職證明書
25 ，有無理由？

26 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
27 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文，依本條規定意
28 旨，勞工自得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服
29 務證明書。又就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非
30 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
31 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、

第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，而按該法第25條第3項規定，該項離職證明文件，指由「投保單位」或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。而勞工必須取得雇主發給之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理求職登記及申請失業給付，故於雇主拒絕發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書時，勞工即得訴請雇主發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書。

2.查兩造間勞動契約既因被上訴人依勞基法第14條第1項第2款之規定而終止，業如前述，則被上訴人離職即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求上訴人發給註記離職原因為非自願離職之證明書。因此，被上訴人此部分請求，亦屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1、2項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求上訴人給付11萬2,200元，及自起訴狀繕本送達之翌日即106年3月27日（於109年3月26日送達上訴人，見原審卷第65頁之送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨開立非自願離職證明書，皆為有理由，應予准許。從而原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 12 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃雯惠
法 官 林佑珊
法 官 賴秀蘭

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其

01 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
02 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
03 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
04 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
05 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
06 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日

08 書記官 林淑貞

09 附註：

10 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

11 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
12 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

13 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
14 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
15 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。