

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第29號

上訴人

即附帶被上

訴人 富美剪刀五金工廠股份有限公司

法定代理人 黃炯墩

訴訟代理人 吳語蓁律師

陳守煌律師

複代理人 周郁雯律師

被上訴人即

附帶上訴人 林桂花

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

康立賢律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年11月29日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第185號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，本院於110年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於確認兩造間僱傭關係存在及命上訴人給付部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人之附帶上訴駁回。

第一審(除確定部分外)、第二審訴訟費用，關於上訴部分，由上訴人負擔五分之四，餘由被上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事 實

一、被上訴人即附帶上訴人甲○○(下稱被上訴人)：

(一)被上訴人自68年3月8日起受僱於上訴人即附帶被上訴人富美剪刀五金工廠股份有限公司(下稱上訴人)擔任財務部會計之職，每月薪資新臺幣(下同)4萬1,580元(下稱系爭勞動契約)。上訴人於107年2月間為強迫被上訴人退休，於107年2月14日由上訴人之人事主任以異動通知單通知被上訴人自107年2月21日起工作地點由臺北總公司調動至彰化縣福興鄉工廠(下稱彰化工廠)，然未經被上訴人同意，且被上訴人亦未於該異動通知單簽名。被上訴人遂於107年2月21日至同年月27日請特休假，並於107年2月22日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，休假期間上訴人董事長及其特助曾致電被上訴人要求交付會計系統帳號密碼。被上訴人因已申請勞資爭議調解，為免爭議及權責劃分不清，始表示兩造尚於勞資爭議調解期間，且被上訴人亦於休假期間，應待休假結束再予討論為由未予交付。詎上訴人竟於勞資爭議調解期間即107年2月23日依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第2款及第4款事由，逕行解僱被上訴人(下稱第一次終止契約)，並將該解僱通知公告於上訴人位於彰化工廠，甚於同年4月2日強行替被上訴人辦理退休。被上訴人於107年4月9日函促上訴人回復其工作權，上訴人則於107年4月27日委請律師函覆追加數項終止勞動契約之事由。惟上訴人解僱不合法，系爭勞動契約仍繼續存在。

(二)上訴人於原審審理中，已給付107年3月至同年11月之薪資，並於107年11月22日以陳報狀通知被上訴人於同年12月3日提供勞務，惟其通知被上訴人提供勞務之內容係裝配組組員，工作地點為週一至週五均於彰化工廠，與被上訴人原任職務及每週3日赴彰化工廠出差、2日在家辦公之工作型態及地點有異，上訴人對被上訴人所為職務調動違反勞基法第10條之1規定，屬非法調動，被上訴人自無依指示報到之義務，該通知亦未解除上訴人受領勞務遲延之狀態，被上訴人於107

01 年12月5日以存證信函促請上訴人回復其原有職務。詎上訴
02 人拒未回復被上訴人之職務，且於同年12月12日以被上訴人
03 拒絕提供勞務，依勞基法第12條第1項第4款及第6款事由終
04 止系爭勞動契約（下稱第二次終止契約）。惟被上訴人並非
05 無正當理由曠職，是上訴人第二次終止契約亦不合法，系爭
06 勞動契約仍繼續存在。

07 (三)上訴人於109年1月10日以民事上訴理由狀主張依勞基法第11
08 條第2款、第4款資遣被上訴人（下稱第三次終止契約），並
09 未提出任何事證為憑，亦未給付資遣費，上訴人該部分主張
10 自難認為合法。

11 (四)被上訴人於109年9月11日收受上訴人回復原工作之通知後，
12 於同日以存證信函請求上訴人應於109年9月15日前給付已屆
13 期之薪資及利息予被上訴人，並無同意上訴人主張待訴訟確
14 定後再行支付之事。而被上訴人依上訴人要求於109年9月15
15 日至上訴人台北公司報到後，同仁乙○○卻要求伊除上廁所
16 外不得超過辦公室範圍，且上訴人於辦公室內之公布欄公布
17 發薪日變更，乙○○並遞交此公布給被上訴人並要求簽名，
18 但被上訴人並未看過新版工作規則，且新版工作規則僅向彰
19 化縣政府報備，僅適用彰化廠員工，上訴人自不得以新版工
20 作規則拘束被上訴人。另上訴人於辦公室新增監視器，並將
21 鏡頭對準被上訴人，顯有刻意針對性，且上訴人除提供矮桌
22 一張外，並未提供任何辦公用具，亦不提供wifi密碼、公司
23 門禁卡及對講機號碼，造成被上訴人無法進行工作、與同仁
24 溝通及進出公司。且上訴人於109年9月14日將較被上訴人資
25 淺且於同處所辦公之三位業務升為副總、經理、協理，係為
26 任何人均得任意指揮管理被上訴人之不當企圖，堪認上訴人
27 此次要求被上訴人回公司上班，純屬虛應故事。又上訴人既
28 未依規定清償已屆期未給付之工資，被上訴人自得於上訴人
29 未給付工資前拒絕復職上班，尚難認無正當理由，被上訴人
30 並非無正當理由曠職，況被上訴人於109年9月15日回公司報
31 到後發現，上訴人事實上並未回復被上訴人107年2月23日前

01 之原有工作，更對被上訴人之勞動條件為不利益變更，並有
02 諸多職場上之不利益對待，上訴人所為仍係出於報復之不當
03 動機及目的，即要將被上訴人「像佛像一樣供著」，與勞基
04 法第10條之1規定不符，上訴人所為實屬違法調動且涉及職
05 場霸凌，伊並不負履行違法調動後職務之義務，並無構成勞
06 基法第12條第1項第4款之事由。被上訴人已於109年9月28日
07 中壢○○郵局第000號存證信函回復上訴人，重申上訴人主
08 張被上訴人違反工作規則等均與事實不符，上訴人依勞基法
09 第12條第1項第4款、第6款之規定於109年9月24日依勞基法
10 第12條第1項第2款及第4款之規定，發函通知解僱（下稱第
11 四次終止契約）並不合法，被上訴人並已通知上訴人回复被
12 上訴人107年2月23日之原有工作。

13 (五)上訴人於107年2月23日將解僱被上訴人之公告張貼於彰化工
14 廠（下稱系爭公告），該公告之內容不實指控被上訴人有實
15 施暴行、重大侮辱及不服從主管命令之情，且以公告之方式
16 對上訴人員工宣示被上訴人遭懲戒解僱，足生貶抑於被上訴
17 人之人格權，該公告為上訴人員工可共見共聞，實已侵害被
18 上訴人名譽權致被上訴人受有損害，被上訴人自得依民法第
19 184條第1項前段及第195條第1項規定，請求上訴人給付精
20 神慰撫金150萬元，並連續5日公告如原審判決附件所示之道
21 歉啟事於上訴人彰化工廠等語。

22 (六)並聲明：1.確認被上訴人與上訴人間之僱傭關係存在。2.上
23 訴人應自107年12月1日起至准許被上訴人復職之日止，按月
24 於每月5日給付被上訴人4萬1580元，及自各期應給付日之次
25 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.上訴人應給
26 付被上訴人150萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
27 止，按週年利率5%計算之利息。4.上訴人應連續5日於上
28 訴人公司之工廠（地址：彰化縣○○鄉○○村○○巷0○○
29 號）辦公室一樓公佈欄，公告如原審判決附件所示版面字體
30 及內容之道歉啟事。5.聲明第2、3項願供擔保，請准宣告假
31 執行。原審為1.確認被上訴人與上訴人間之僱傭關係存在。

01 2.上訴人應自107年12月1日起至被上訴人復職之日止，按月
02 於每月5日給付原告4萬1580元，及自各期應給付日之次日起
03 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回被上訴人其
04 餘之訴之判決，上訴人不服，提起上訴，被上訴人就其餘駁
05 回之訴部分提起附帶上訴。被上訴人對上訴人之上訴之答辯
06 聲明：上訴駁回。附帶上訴聲明：1.原判決關於駁回被上訴
07 人後開第二、三項之訴部分及該部分假執行聲請暨訴訟費用
08 之裁判均廢棄。2.上訴人應給付被上訴人50萬元，及自起訴
09 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
10 3.上訴人應連續5日於上訴人公司之工廠（地址：彰化縣○
11 ○鄉○○村○○巷0○○號）辦公室一樓公佈欄，公告如原審
12 起訴狀（同原審判決）附件1所示版面字體及內容之道歉啟
13 事。4.聲明第2項請求，被上訴人願供擔保，請准宣告假執
14 行（其餘100萬元本息部分，未經被上訴人聲明不服，已告確
15 定）。

16 二、上訴人則以下列辯詞資為抗辯：

17 (一)被上訴人自68年3月8日起受僱於上訴人，自101年間起即於
18 彰化工廠服務，上訴人設立登記於臺北市之營業處所已無人
19 辦公，上訴人無於107年2月間以異動通知單將被上訴人自臺
20 北總公司調至彰化工廠。因被上訴人為上訴人法定代理人配
21 偶即上訴人之副總經理林桂英（以下逕稱姓名）之胞妹，且任
22 職期間長達30餘年，時有恣意請假之情，於第一次終止契約
23 前，被上訴人每周僅於週一下午、週二及週三上午至彰化工
24 廠服勞務，其餘時間則均於住家休息。被上訴人於107年2月
25 間因臆測上訴人恐要求其退休，透過其配偶即訴外人王國舜
26 致電騷擾林桂英，且以通訊軟體LINE（下稱LINE）表示後續
27 爭議事宜均由王國舜代為處理，亦於107年2月13日以LINE指
28 涉林桂英施用詐術對之欺騙、並稱上訴人法定代理人欲消費
29 被上訴人、真是狠毒等語，確有對上訴人所屬人員為重大侮
30 辱之情事。另上訴人法定代理人曾指示被上訴人提供財務會
31 計系統之帳號密碼，被上訴人以兩造間尚於勞資爭議調解期

01 間拒絕服從指揮，直至107年2月25日始將該帳號密碼移交予
02 上訴人員工即乙○○，且疑似將該系統內上訴人與往來客戶
03 間之電子郵件刪除，致上訴人營運產生嚴重窒礙，上訴人始
04 於107年2月23日，以被上訴人違反勞基法第12條第1項第2
05 款及第4款為由，以公告方式終止第一次終止契約。

06 (二)本件於原審訴訟中，上訴人基於解決紛爭考量，乃於107年
07 11月22日以陳報狀通知被上訴人於107年12月3日赴彰化工廠
08 提供勞務，並於107年12月10日給付107年3月至11月之薪資
09 ，然被上訴人以上訴人調動職務違反勞基法第10條之1規定
10 屬非法調動為由，遲未赴彰化工廠提供勞務。但上訴人從未
11 允諾被上訴人得永久擔任特定職務，亦未同意被上訴人得以
12 每周3日赴彰化工廠出差、其餘2日於家中工作之方式服勞務
13 。況上訴人為健全財務制度，已將財務事項交由會計師辦理
14 ，被上訴人前拒未交付會計系統之帳號密碼，無忠誠為上訴
15 人服勞務之意願，為確保公司營運不受干擾，始通知被上訴
16 人以相同薪資條件任工作內容簡易之裝配組工作，實未對勞
17 動條件為不利之變更，被上訴人逕以上訴人違反勞基法第10
18 條之1規定為由，遲未於上訴人指定期日提供勞務，除已曠
19 職3日外，亦違反勞動契約情節重大，上訴人為第二次終止
20 契約。

21 (三)上訴人目前確實面臨行業轉型，剪刀等傳統產業近年已大不
22 如前，規模、業務均大幅限縮，亦因會計工作完全外包，業
23 務性質變更，且無與被上訴人原職務相當之文書行政工作得
24 予支持，自得依勞基法第11條第2款、第4規之規定資遣被上
25 訴人，為第三次終止契約。

26 (四)上訴人已於109年9月10日表明撤回上訴，對兩造間存在僱傭
27 關係已不爭執，當時庭後上訴人亦已函告被上訴人表示願提
28 供薪資4萬1,580元、工作地點為臺北聯絡處、職務為會計之
29 工作予被上訴人復職，被上訴人收受函文後，於109年9月14
30 日表示接受，且於109年9月15日到職，堪認兩造就職務關係
31 之認知以新工作條件為準，而上訴人發薪日變更係公司整體

01 政策且已進行二年，上訴人僅係告知公司政策而無庸得被上
02 訴人同意，而上訴人於臺北聯絡處確無會計作業需求，僅能
03 請其待命。惟被上訴人復職後，先於上班時間處理私人事
04 務，以電話與先生聯絡、書寫與公事無關之文件，又屢次以
05 手機拍攝臺北聯絡處內部住家照片，經主管勸告後，仍不改
06 善，又對上訴人安裝防盜用攝影機提出抗議，稱上訴人違反
07 多項勞基法、不人道，並於109年9月17日寄發電子郵件予上
08 訴人，再於109年9月18日於室內撐傘、咆哮主管、無視規勸
09 處理私事等舉動，經主管現場制止並為警告通知，並以手機
10 錄影為證，同日上訴人並正式發函警告被上訴人違反公司規
11 則，並詢問被上訴人究竟有何違法情形，被上訴人並未說
12 明，但當日下午即未依規定請假無預警離開公司，上訴人之
13 人事人員蔡青娥於109年9月21日、22日、23日持續傳訊息聯
14 絡，並寄送存證信函告知被上訴人其不假未到之事將以曠職
15 處理，被上訴人雖於109年9月22日、25日、29日收受上訴人
16 來函稱其並非無正當理由不到職，但細繹其內容均非得任意
17 曠職之依據，雖被上訴人稱上訴人未補發積欠之薪資，而上
18 訴人升任任何人均係上訴人業務規畫與被上訴人無涉，上訴
19 人內部更改發薪日等則係被上訴人未至公司之二年內發生
20 者，並非針對被上訴人，而台北聯絡處桌子高度自被上訴人
21 107年之前於台北聯絡處工作時即為相同高度，乙○○亦於
22 相同環境工作，此前均無人反應桌子高度過低之事，而被上
23 訴人回任後因剛好超過15日報帳，當時尚無會計工作，故上
24 訴人尚未提供辦公用品及電腦，而監視器之裝設係為針對倉
25 庫全景並非針對被上訴人拍攝，另一員工乙○○亦在拍攝範
26 圍，此與職場霸凌無涉，且上訴人早已告知被上訴人若非事
27 先申請，上訴人不會供wifi及門禁卡予員工，且台北聯絡處
28 樓下有管理員，並配有外部電鈴，被上訴人僅需通報即可入
29 內，且被上訴人僅復職2.5日並未申請，況該處現為住家，
30 依常理上訴人自無直接提供門禁卡之可能，被上訴人所述之
31 理由均非其得任意不到職之正當事由，被上訴人既已無故曠

01 職達3日以上，且有屢次違反工作規則，寄發數次通知均勸
02 導不聽，上訴人爰於109年9月24日依勞基法第12條第1項第2
03 款及第4款之規定，發函通知解僱，為第四次終止契約。被
04 上訴人自107年12月起之薪資及法定利息，上訴人於109年10
05 月7日已匯入被上訴人帳戶，上訴人已無積欠被上訴人任何
06 薪資。

07 (五)上訴聲明：1.原判決不利於上訴人部分廢棄。2.上開廢棄部
08 分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回；對附帶
09 上訴之答辯聲明：附帶上訴駁回。

10 三、兩造不爭執之事實：（見本院卷(二)第32至33頁）

11 (一)被上訴人自68年3月8日起受僱於上訴人，迄至107年2月23日
12 第一次經上訴人以公告終止系爭勞動契約前，任職於上訴人
13 財務部，擔任會計工作；又上訴人終止上開勞動契約前之薪
14 資為4萬1,580元。

15 (二)上訴人於原審審理期間107年11月22日以民事陳報狀通知被
16 上訴人繼續工作，工作職稱為裝配組組員、工作地點為週一
17 至周五均在彰化工廠。上訴人並於107年12月10日給付被上
18 訴人自同年3月起至11月間之薪資共37萬4,220元（原審卷第
19 243至244、295頁）。

20 (三)被上訴人於107年12月5日以○○○○郵局第000000號存證信
21 函向上訴人表示其所為調動違法，應回復被上訴人原有職務
22 始為適法，另就上訴人所為違法調動被上訴人並無報到義務
23 ，上訴人違法之調職通知亦不生解除受領勞務遲延之狀態（
24 原審卷第299至301頁）。

25 (四)上訴人於107年12月12日以○○郵局第000000號存證信函，
26 依勞基法第12條第1項第4款及第6款事由，為第二次終止契
27 約之意思表示（原審卷第305頁）。

28 (五)上訴人於109年9月9日發布通知函「敬請員工被上訴人於109
29 年9月15日前至臺北聯絡處報到，並繼續提供勞務」。被上
30 訴人於109年9月11日以中壢○○郵局第000000號存證信函表
31 示接受上訴人109年9月9日通知函之內容，並依通知於109年

01 9月15日至上訴人臺北聯絡處報到（見本院卷(一)第315至319
02 頁）。至109年9月18日下午離開後即未再到公司。

03 (六)上訴人於109年9月18日對被上訴人發布警告信、被上訴人於
04 109年9月21日至23日由上訴人人事室蔡青娥分別傳送簡訊請
05 被上訴人至上訴人臺北聯絡處上班(見本院卷(一)第329至333
06 頁)。

07 (七)被上訴人分別於109年9月21日、同月24日以中壢○○郵局第
08 000000、000000號存證信函向上訴人表示其於109年9月15日
09 所為之回復工作與107年2月23日前之勞動條件不符、被上訴
10 人無履行違法調動後職務及條件之義務（見本院卷(一)第335
11 至338頁）。

12 (八)上訴人分別於109年9月24日、同月25日以○○郵局000000、
13 000000號存證信函向被上訴人表示被上訴人違反工作規則情
14 節重大，且自109年9月21日至同月23日持續曠職已達3日為
15 由，依勞基法第12條第1項第4款、第6款之規定，為終止系
16 爭勞動契約之意思表示（見本院卷(一)第365至371頁）。

17 (九)被上訴人於109年9月28日以中壢○○郵局第000000號存證信
18 函向上訴人表示其109年9月24日以○○郵局000000號存證信
19 函所為之終止系爭勞動契約之意思表示(即第四次終止契約)
20 為不合法（見本院卷(一)第339至341頁）。

21 (十)上訴人於109年9月30日以○○郵局存證信函第000號向被上
22 訴人表示，其107年12月起至109年9月24日之薪資及法定利
23 息，結算至109年10月10日止，未給付薪資加計利息共為94
24 萬873元，將於109年10月10日前匯款至被上訴人之薪資轉帳
25 帳戶。上訴人已於109年10月7日將上開款項匯至被上訴人帳
26 戶，被上訴人亦已收受上開款項（見本院卷(一)第347至351、
27 379頁）。

28 四、得心證之理由：

29 (一)被上訴人主張上訴人所為第一、二、三次終止契約不合法等
30 節，上訴人已不爭執（見本院卷(二)第166、167頁），應認為
31 真正，兩造間僱傭關係至少在第四次終止契約前應仍存在，

01 先予敘明。

02 (二)被上訴人主張上訴人所為第四次終止契約不合法，兩造間僱
03 傭關係繼續存在，上訴人並應自109年9月18日13時起至復職
04 日止按月於次月5日給付被上訴人薪資4萬1,580元等語，為
05 上訴人所否認，並以上開情詞置辯。經查：

06 1.按勞工有四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。六
07 、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，
08 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款、第
09 6款定有明文。

10 2.查上訴人於109年9月9日發布通知函「敬請員工被上訴人
11 於109年9月15日前至臺北聯絡處報到，並繼續提供勞務
12 」。被上訴人於109年9月11日以中壢○○郵局第000000號
13 存證信函表示接受上訴人109年9月9日通知函之內容，並
14 依通知於109年9月15日至上訴人臺北聯絡處報到之事實，
15 為兩造所不爭執(見不爭執事項(五))，可見被上訴人已同意
16 變更原勞動條件(服勞務地點)，改至上訴人臺北聯絡處服
17 勞務。雖被上訴人主張上訴人當時尚未結算並給付已屆期
18 之薪資予被上訴人，伊有正當理由不到職云云。而被上訴
19 人於109年9月11日以中壢○○郵局第000000號存證信函亦
20 固有要求上訴人給付積欠之07年12月1日至109年8月31日
21 之薪資及利息，並應於109年9月15日前清償完畢等情，惟
22 被上訴人在上訴人未於109年9月15日前給付上開薪資即到
23 上訴人臺北聯絡處服勞務，並至109年9月18日下午始離開
24 未再到上訴人公司，其間有三日半時間仍繼續服勞務，故
25 在被上訴於109年9月15日復職時並無被上訴人以給付薪資
26 已屆期，於上訴人未為給付前拒絕復職上班之情，顯然未
27 給付薪資並非被上訴人拒絕服勞務之理由。

28 3.又查上訴人於109年9月18日對被上訴人發布警告信、被上
29 訴人於109年9月21日至23日由上訴人人事室蔡青娥分別傳
30 送簡訊請被上訴人至上訴人臺北聯絡處上班。被上訴人分
31 別於109年9月21日、同月24日以中壢○○郵局第000000、

01 000000號存證信函向上訴人表示其於109年9月15日所為之
02 回復工作與107年2月23日前之勞動條件不符、被上訴人無
03 履行違法調動後職務及條件之義務等情，為兩造所不爭執
04 (見不爭執事項(六)(七))。就兩造上開往來通訊函件內容以
05 觀，可知被上訴人對於其復職後又拒絕服勞務之理由為未
06 回復被上訴人原本工作，亦有變更不利於本人之勞動條件
07 ，應回復107年2月23日前之原有勞動條件等語(見本院卷
08 (一)第335至341頁)，並無以上訴人未給付屆期薪資為由而
09 拒絕服勞務，是被上訴人以其於109年9月18日下午離開上
10 訴人臺北聯絡處，拒絕提供勞務之理由，係因上訴人拒絕
11 給付屆期薪資云云，即屬無據。

12 4.被上訴人既主張其復職後又拒絕服勞務之正當理由，為未
13 回復被上訴人原本工作，亦有變更不利於本人之勞動條件
14 ，應回復107年2月23日前之原有勞動條件云云，則本件應
15 審究者為上訴人在被上訴人於109年9月15日復職後，有無
16 變更為不利於被上訴人之勞動條件？經查：

17 (1)被上訴人主張上訴人管理幹部黃麗秦於109年9月18日上
18 午對被上訴人為職場霸凌行為，不准被上訴人寫字、更
19 稱要將被上訴人像佛像一樣供奉，刻意不提供適合、適
20 量之工作予被上訴人，況禁止使用手機之命令亦不合理
21 等語，惟依上訴人提出之被上訴人嗣已無否認真正(見
22 本院卷(一)第380、381頁)之109年9月18日上午之錄影譯
23 文(見本院卷(一)第321至327頁，並經本院當庭核對與上
24 訴人提出之手機錄影內容相符，見本院卷(一)第381頁)顯
25 示，被上訴人持續用手機通話，又拿雨傘，上訴人副總
26 警告被上訴人在上班期間使用個人手機，被上訴人要求
27 提供工作內容，上訴人副總稱暫時沒有工作，請再等待
28 ，並要求被上訴人寫字只能與工作有關，被上訴人仍持
29 續使用手機，上訴人亦持續要求被上訴人收起手機，其
30 間被上訴人並有咆哮等情，雖上訴人未具體提供工作內
31 容，似有不當，但上訴人亦稱因會計方面工作尚由其他

01 人經手處理中，無法立即轉換交給被上訴人處理，且上
02 訴人於15日報稅後，較無會計方面之工作處理等情尚屬
03 合理，上訴人並無變更被上訴人原擔任會計職務之工作
04 條件。至上訴人副總稱：我把你當作一個佛像供在這裡
05 一語，乃係被上訴人與上訴人副總就是否以非人對待方
06 式對待被上訴人發生爭執，上訴人副總始回應：為什麼
07 叫做非人，我請你等，我把你當作一個佛像供在這裡，
08 請你等我們，我們什麼就是好好的等語，意即像佛一樣
09 好好對待，希望等工作發落，並沒有為非人對待，又被
10 上訴人一開始即情緒激動，亦不願聽上訴人指示放下手
11 機，兩造劍拔弩張，難認上訴人副總針對非人對待與否
12 之一時回應，即達有以懲罰或歧視為主要目的之職場霸
13 凌程度，又職場是否得使用個人手機，乃屬僱主管理規
14 範合理與否問題，依前開錄影譯文顯示被上訴人係私人
15 問題而使用手機，而非公務，則上訴人加以制止，尚未
16 逾合理範圍，至被上訴人所稱較被上訴人資淺且於同處
17 所辦公之三位業務升為副總、經理、協理，任何人均得
18 任意指揮管理被上訴人之不當企圖一節，除此為人事管
19 理問題，顯與被上訴人工作條件無關外，且被上訴人自
20 107年離開上訴人公司至109年9月復職，已有約2年之久
21 ，難免有人事變化，況升職亦非完全論資排輩，顯非被
22 上訴人所得置喙，被上訴人以之推論為對被上訴人不當
23 企圖，尚屬無稽。另有關給付薪資日期，並不影響被上
24 訴人薪資權益，亦尚非屬勞動條件之不利變更，附此敘
25 明。

26 (2)又被上訴人主張上訴人所提供之辦公桌並不符合一般公
27 務使用，又裝監視器監視被上訴人，沒有提供門卡及公
28 司鎖匙及個人電腦，亦屬職場霸凌云云。並提出101年
29 臺北辦公室照片為證(見本院卷第(二)第17頁)，然查，上
30 訴人辯稱那是101年以前的照片，之後臺北業務移到彰
31 化，所以改成和室等語，與證人即上訴人業務乙○○於

01 本院證述，臺北聯絡處只有一張小桌子，其他地方是老
02 闆住家，並無電話，都是以電子信箱聯絡等語(見本院
03 卷(一)第236、240頁)相符，況無論何時改為和室，其他
04 員工在上訴人臺北辦事處亦確實同在低矮桌椅上辦公，
05 並有兩造提出之照片臺北辦事處現場照片可證(見本院
06 卷(一)第467頁、(二)第21頁)，顯然並非針對被上訴人而
07 設，又裝設監視器一節，係裝設在辦公處所，顯非以窺
08 視被上訴人隱私為目的而為，且上訴人在其彰化工廠內
09 亦有裝設監視器監看員工作業情形，並有照片可憑(見
10 本院卷(一)第461、462頁)，況上訴人臺北聯絡處內亦有
11 存放保險櫃、貨品，有現場配置照片可稽(見本院卷(一)
12 第465頁)，則上訴人裝設監視器是否單一針對被上訴
13 人，抑或為防護財產安全，亦有可疑，是亦難認上訴人
14 裝設監視器屬職場霸凌行為。至未提供門卡、鑰匙、00
15 00密碼、電腦一節，涉及上訴人門房安全及業務使用必
16 要問題，必須基於一定信任或所司業務到一定程度時，
17 始由雇主即上訴人決定是否交付，此為僱主管理權範疇
18 ，而依兩造在被上訴復職之三日半，仍有爭執，互信基
19 礎仍屬薄弱，顯尚在磨合階段以觀，自無法以上訴人未
20 交付門卡、鑰匙、0000密碼、電腦即認定有職場霸凌行
21 為。

22 (3)再者，被上訴人主張上訴人自伊到職後皆未提供適當工
23 作給被上訴人，伊於109年9月18日離開公司後，亦有寄
24 發存證信函予上訴人，並未置之不理，上訴人所為第四
25 次終止契約有違解僱最後手段性原則云云。惟查上訴人
26 分別於109年9月24日、同月25日以○○郵局000000、00
27 00號存證信函向被上訴人表示被上訴人違反工作規則情
28 節重大，且自109年9月21日至同月23日持續曠職已達3
29 日為由，依勞基法第12條第1項第4款、第6款之規定，
30 為終止系爭勞動契約之意思表示；被上訴人則於109年9
31 月28日以中壢○○郵局第000000號存證信函向上訴人表

01 示其109年9月24日以○○郵局000000號存證信函所為之
02 終止系爭勞動契約之意思表示(即第四次終止契約)為不
03 合法等情，為兩造所不爭執(見不爭執事項(八)(九))。而依
04 前所述，被上訴人不聽從上訴人指示，停止使用手機，
05 咆哮辦公室，與上訴人互動尚待磨合，固然有違工作規
06 則(見本院卷(一)第471頁之109年6月1日廠務公告)之嫌，
07 然顯未達情節重大，惟被上訴人自109年9月18日下午離
08 開上訴人臺北辦公室後，至今即未再返回之事實，已如
09 前述，自有繼續三日曠工之客觀事實，被上訴人雖以上
10 訴人就已屆期之薪資尚未結算予被上訴人，主張被上訴
11 人非屬無正當理由曠工云云，然被上訴人於109年9月15
12 日復職時，縱仍不同意上訴人所述待訴訟確定後再行給
13 付屆期薪資，惟並未以屆期薪資未給付而拒絕服勞務，
14 難認其於109年9月18日下午離開臺北聯絡處時，係以屆
15 期薪資未給付為理由而拒絕繼續服勞務，亦如前述，此
16 觀上開被上訴人109年9月28日存證信函函覆上訴人並未
17 提及屆期薪資亦明(見本院卷(一)第373至375頁)，況被上
18 訴人係於109年9月11日(即復職前)以存證信函催告上訴
19 人應於109年9月15日前將107年12月至109年8月31日之
20 薪資及利息清償完畢(見本院卷(二)第15至16頁)，然109
21 年9月15日在上訴人尚未給付屆期薪資時仍同意報到復
22 職，益證被上訴人於109年9月18日下午離開臺北聯絡
23 處，並非以屆期薪資未給付而拒絕繼續服勞務，再者，
24 上訴人於109年9月18日對被上訴人發布警告信、被上訴
25 人於109年9月21日至23日由上訴人人事室蔡青娥分別傳
26 送簡訊請被上訴人至上訴人臺北聯絡處上班，為兩造所
27 不爭執，已如前述，上訴人亦已盡溝通之能事，自難認
28 被上訴人有正當理由而得繼續曠工三日，故上訴人於00
29 0年9月24日以被上訴人違反勞基法第12條第1項第6款規
30 定為第四次終止契約意思表示，自屬有據，兩造間之僱
31 傭關係已消滅。

01 5.續查，上訴人於109年9月30日以○○郵局存證信函第000
02 號向被上訴人表示，其107年12月起至109年9月24日之薪
03 資及法定利息，結算至109年10月10日止，未給付薪資加
04 計利息共為94萬873元，將於109年10月10日前匯款至被上
05 訴人之薪資轉帳帳戶。上訴人已於109年10月7日將上開款
06 項匯至被上訴人帳戶，被上訴人亦已收受上開款項之事實
07 ，為兩造所不爭執(見不爭執事項(十))，可知上訴人已將第
08 四次終止契約前之被上訴人應得薪資及利息給付被上訴人
09 ，則被上訴人對上訴人已無薪資債權存在。

10 (三)被上訴人依民法第184條第1項前段及第195條第1項規定，請
11 求上訴人給付精神慰撫金50萬元，並刊登道歉啟事，有無理
12 由？

13 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
14 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
15 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害
16 人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽
17 被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條
18 第1項前段、第195條第1項，分別定有明文。

19 2.被上訴人主張上訴人於107年2月23日將解僱被上訴人之系
20 爭公告張貼於上訴人彰化工廠之公佈欄，該內容均屬不實
21 指控，且被上訴人於109年9月15日至18日復職期間，亦該
22 當職場霸凌之態樣，均侵害被上訴人名譽權，得依民法第
23 184條第1項前段及第195條第1項規定，請求上訴人給付慰
24 撫金50萬元並刊登道歉啟事云云。惟查，觀諸系爭公告內
25 容，僅記載被上訴人違反勞基法第12條第1項第2款規定（
26 系爭公告誤載為第12條第2款），並引述該條文之內容；
27 另表明被上訴人拒絕交付會計系統帳號密碼有違反工作規
28 範不服從主管命令之情(見原審卷119頁)，是以被上訴人
29 所謂實施暴行或重大侮辱一節僅為勞基法第12條第1項第2
30 款條文規定內容而已，上訴人乃在表明其解僱法條依據，
31 並無指述足以損壞被上訴人名譽之具體情事，是否不實，

01 第三人無從得知，已難認被上訴人名譽權有何被侵害可
02 言，又證人乙○○於本院證稱，上訴人公司於107年要被
03 上訴人將電腦會計系統密碼拿出來，但她沒有交出來，上
04 訴人要報警處理，被上訴人打電話約伊到伊家樓下，她將
05 印章、發票及她寫的密碼要伊交給上訴人公司，隔天伊交
06 給董事長，但董事長認為不應讓她拿給伊，應該被上訴人
07 本人去公司交接。伊在取得被上訴人交給伊財務會計密碼
08 後，就向資訊處取得密碼進入被上訴人信箱，因擔心有些
09 訂單沒有處理，因為被上訴人一直都沒有交接，進去她的
10 信箱，裡面完全都是空的，後來客人有電話詢問我們為何
11 都沒有聯絡，伊問客人發到何信箱，客人說發到被上訴人
12 信箱，因為客人要下單等語(見本院卷(一)第238、239頁)，
13 是以上訴人在系爭公告記載被上訴人拒絕交付會計系統帳
14 號密碼有違反工作規範不服從主管命令等情，縱係誤會，
15 第一次終止契約為不合法，上訴人主觀上亦認有所本，而
16 被上訴人原任職上訴人之會計，上訴人解僱被上訴人，屬
17 人事命令，發佈系爭公告通知上訴人員工知悉，本為經營
18 管理所必要，難認上訴人主觀上有何故意或過失，又上訴
19 人在被上訴人於109年9月18日復職之三日半內之互動關係
20 上，尚未達職場霸凌程度，亦如前述，應認無使被上訴人
21 之人格權受有損害，則被上訴人依民法第184條第1項前
22 段、第195條第1項規定請求上訴人給付慰撫金50萬元及刊
23 登道歉啟事以回復其名譽，均屬無據，不應准許。

24 五、綜上所述，上訴人所為第四次終止契約行為，應屬合法，兩
25 造間之系爭勞動契約已於109年9月24日終止，兩造僱傭關係
26 已不存在，上訴人在被上訴人107年12月1日起至復職後之10
27 9年9月24日前應按月給付被上訴人薪資及法定遲延利息，亦
28 均已給付完畢；上訴人亦無藉系爭公告侵害被上訴人名譽權
29 之故意或過失，或復職後有何霸凌行為，而侵害被上訴人人
30 格權，從而，被上訴人請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；
31 (二)上訴人應自107年12月1日起至准許被上訴人復職之日止，

01 按月於次月5日給付被上訴人4萬1,580元，及自各應給付日
02 之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)依民法
03 第184條第1項前段、第195條規定，請求上訴人應給付被上
04 訴人50萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
05 年利率5%計算之利息；(四)上訴人應連續5日於上訴人公司之
06 工廠（地址：彰化縣○○鄉○○村○○巷0○○號）辦公室一
07 樓公佈欄，公告如原審起訴狀(同原審判決)附件1所示版面
08 字體及內容之道歉啟事，均無理由，從而原審就上開(一)(二)部
09 分未及審酌上訴後之事實部分而為上訴人敗訴之判決，容有
10 未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為
11 有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。另被上訴人
12 就上開(三)(四)部分提起附帶上訴，原審為被上訴人敗訴之判決
13 ，並無不合。被上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，
14 求予廢棄改判，為無理由，應駁回其附帶上訴。至上訴人已
15 自承第一、二、三次終止契約行為均不合法等語，致第一審
16 訴訟程序浪費，其至本院審理中109年9月24日第四次終止契
17 約行為始合法，並於109年10月7日始將被上訴人自107年12
18 月1日起屆期薪資給付完畢，被上訴人在本院審理中之攻擊
19 防禦行為為必要，上訴人嗣雖因而取得上開(一)(二)部分勝訴判
20 決，惟可歸責於上訴人之事由而致訴訟延滯，應依民事訴訟
21 法第81條第2款、第82條規定，第一、二審訴訟費用關於上
22 訴部分由上訴人負擔五分之四，被上訴人負擔五分之一；附
23 帶上訴部分，則依同法第78條規定，由被上訴人負擔。

24 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
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 七、據上論結，本件上訴人之上訴為有理由；被上訴人之附帶上
28 訴為無理由，判決如主文。

29 中 華 民 國 110 年 4 月 27 日

30 勞動法庭

31 審判長法官 黃雯惠

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

法 官 林佑珊

法 官 華奕超

正本係照原本作成。

被上訴人如不服本判決，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（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項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 27 日

書記官 劉美垣