

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第92號

上訴人 王志彬

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 蔡旻哲律師

被上訴人 英華保全股份有限公司

法定代理人 韋格斯(WRIGHT CHRISTOPHER SHAUN)

訴訟代理人 劉建鑫

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109年3月5日臺灣新北地方法院108年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於109年11月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之。民事訴訟法第446條第1項定有明文。上訴人於原審請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自民國107年9月22日起至回復上訴人職務之日止，按月於每月10日給付新臺幣（下同）36,000元本息。嗣於本院審理時追加請求被上訴人應自107年9月22日起至上訴人回復原職務之日止，按月提繳2,178元至上訴人於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專戶（見本院卷第109頁），與原起訴請求之基礎事實，均係本於系爭僱傭關係所衍生之爭執，程序上亦經被上訴人同意（見本院卷第94頁），核與民事訴訟法第446條第1項前段規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自107年3月14日起，任職於被上訴人公司擔任管制員，每月薪資為36,000元，並簽訂僱傭合約（下稱系

爭勞動契約)。被上訴人於107年9月21日下午6時許，以伊有辱罵同事「看三小(台語)」或「瘋女人(台語)」、「臭機掰(台語)」等行為違反公司紀律規定與管理規章，依系爭勞動契約第13條第11款、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定，不經預告，終止與伊之系爭勞動契約，惟伊並無勞基法第12條第1項第2款所定情事，被上訴人單方終止契約應不合法等情。爰依系爭勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，命被上訴人自107年9月22日起至回復伊職務之日止，按月於每月10日給付36,000元，並加付自各翌日起之遲延利息，暨提繳退休金2178元至伊於勞保局之勞工退休金個人專戶之判決。

二、被上訴人則以：上訴人於107年8月間，在伊公司位於新北市○○區○○路0段000號16樓之1之管制室內（下稱系爭工作地點），與同事宋采蓁發生爭執，俟於宋采蓁離開後，當場在同事張彩霓面前以「瘋女人（台語）」之語辱罵宋采蓁，復於107年8、9月間，張彩霓逕行更正上訴人製作之「銀行月服務申訴報表」錯誤資料，上訴人得知後勃然大怒，向張彩霓咆哮：「為何不尊重我？下次再這樣未經過我同意就改我的報表，妳給我小心一點」等語，且於張彩霓離開後，當宋采蓁之面以「臭機掰（台語）」之語辱罵張彩霓。又於107年9月1日上午8時許，因謝佩珊列印之資料置放於值班台上，妨礙其工作，以命令式口吻要求謝佩珊將資料收好後，因不滿謝佩珊眼睛望向伊，竟怒瞪謝佩珊並對其咆哮：「妳還有事嗎？」，致使謝佩珊心生畏懼；另於107年9月11日下午3時許，因不滿宋采蓁轉頭望向上訴人座位，即大聲以「看三小（台語）」斥罵宋采蓁，宋采蓁等三人因分受上訴人重大侮辱，接續提出離職申請書，足已造成伊公司難以繼續維持其僱傭契約之情形，伊依系爭勞動契約第13條第11款及勞基法第12條第1項第2款之規定，不經預告終止系爭勞動契約。上訴人主管張耀仁於解雇前已多次與其

01 約談要求改善言詞行為未果，亦符合解雇最後手段性等語，
02 資為抗辯。

03 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，並為訴之追
04 加，聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)
05 被上訴人應自107年9月22日起至回復上訴人職務之日止，按
06 月於每月10日給付上訴人36,000元，暨自各應給付之翌日起
07 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自10
08 7年9月22日起至上訴人回復原職務之日止，按月提繳2,178
09 元至上訴人於勞保局設立之勞工退休金專戶。(五)金錢給付部
10 分願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴及
11 追加之訴均駁回。(二)金錢給付部分，如受不利判決，願供擔
12 保請准宣告免為假執行。

13 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（本院卷第96
14 頁）：

15 (一)上訴人自107年3月14日起，任職於被上訴人系爭工作地點擔
16 任管制員，約定每月薪資為36,000元，而與被上訴人成立僱
17 傭關係之系爭勞動契約。

18 (二)被上訴人依勞退條例每月應提繳至上訴人於勞保局設立之
19 勞工退休金專戶（以下稱提撥勞退金）金額為2178元，107
20 年9月份被上訴人已提繳1604元。

21 (三)被上訴人於107年9月21日下午6時許，以上訴人有對共同工
22 作之勞工重大侮辱之行為，依系爭勞動契約第13條第11
23 款、被上訴人公司工作規則（下稱系爭工作規則）第10條第
24 3款等規定，自107年9月21日起終止兩造間僱傭關係。

25 五、兩造之爭點如下：

26 (一)被上訴人以上訴人有對共同工作之勞工有重大侮辱行為之事
27 由，依勞基法第12條第1項第2款規定情形，終止系爭勞動契
28 約，是否合法有據？

29 (二)上訴人請求被上訴人按期給付薪資本息及提撥勞退金，是
30 否有理由？

31 六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

01 (一)上訴人有對共同工作之勞工有重大侮辱行為之事由，被上訴
02 人依勞基法第12條第1項第2款規定，終止系爭勞動契約，亦
03 符合解僱最後手段性原則，應屬合法。

04 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
05 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主即得不經預告
06 終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。經查：證
07 人張采霓於原審審理時證稱：上訴人於107年8月間，在系
08 爭工作地點，與宋采蓁發生爭執，於宋采蓁離開後，當場在
09 伊面前以「瘋女人（台語）」之語辱罵宋采蓁。上訴人好像
10 跟人發生爭執後，就會在該人離開後隨口罵髒話或「瘋女人
11 （台語）」之類，伊有聽過上訴人罵過宋采蓁、謝佩珊等語
12 （見原審卷第149頁）；證人宋采蓁於原審證稱：上訴人有
13 因彰銀報表問題與張彩霓發生爭執，於張彩霓離開後，在伊
14 面前以「臭機掰（台語）」之語辱罵張彩霓；107年9月11
15 日下午3時許，上訴人大聲以「看三小（台語）」斥罵伊
16 （見原審卷第144頁、第143頁）；證人謝佩珊於原審審理
17 時證稱：於107年9月1日上午8時許，因伊列印之資料置
18 放於值班台上，上訴人以命令式口吻要求伊將資料收好，又
19 因不滿伊望向上訴人，瞪大雙眼看著伊說還有事嗎（見原審
20 卷第152頁），各等語可稽。上訴人雖辯稱：其未對張彩霓
21 辱罵「臭機掰」（台語），或於謝佩珊離開座位後罵其「瘋
22 女人」（台語）。只是對宋采蓁說「看三小」（台語），並
23 無其他侮辱字眼，證人宋采蓁、張彩霓、謝佩珊（下稱宋采
24 蓁等3人）事後亦無報警或向地檢署提出告訴，上訴人之行
25 為是否構成侮辱，誠屬可議云云。惟證人張耀仁已證稱宋采
26 蓁等3人於上開事件發生後均有向其反應（見本院卷第177至
27 第178頁），參以宋采蓁等3人與上訴人間並無其他糾紛、
28 仇隙或過節，亦據其等陳明在卷（見原審卷第144頁、第15
29 0頁、第153頁），自無甘冒偽證罪之風險，而為不實之證
30 述。則其等於原審審理時以證人身份到庭，並以具結擔保證
31 詞之真實性，所證述之內容，堪以採信。上訴人僅以張彩霓

01 在離開座位後，上訴人以「臭機掰」（台語）辱罵伊時，就
02 宋采蓁在不在場乙情，表示已不復記憶，即主張證人所述為
03 不實之情，自難憑採。是被上訴人抗辯上訴人於107年8、9
04 月間，多次以「看三小（台語三洩阿）」或「瘋女人（台
05 語）」、「臭機掰（台語）」等語辱罵其他共同工作之勞工
06 乙情，應非虛妄。

07 2.勞基法第12條第1 項第2 款所稱之「重大侮辱」，固應就具
08 體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或
09 其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受
10 侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺
11 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
12 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
13 動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號
14 判決意旨可資參照）。上訴人以前揭「看三小（台語三洩
15 阿）、臭機掰、瘋女人」等粗鄙難堪、侮辱女性之不雅詞
16 語，在系爭工作地點公然侮辱其他共同工作之女性勞工，縱
17 非在該特定員工面前，然仍係在不特定多數人得共見共聞之
18 空間內，對共同工作之女性勞工口出惡言，藉不堪之侮辱女
19 性台語詞句公然辱罵共同工作之女性勞工，以貶低其等之人
20 格為目的。謝佩珊、宋采蓁因遭上訴人辱罵後，除向主官張
21 耀仁報告外，並與另名員工趙正旗以如未能得到公平公正處
22 理結果將集體請辭，亦有離職申請書在卷可參（見本院卷第
23 159至167頁），上訴人之侮辱行為顯已對被上訴人公司員工
24 之士氣及經營有不良影響，並因此集體提出辭呈，實已干擾
25 被上訴人公司工作環境、內部秩序紀律之維護，足以影響系
26 爭勞動契約繼續存在，自屬勞基法第12條第1 項第2 款所定
27 之對共同工作勞工有重大侮辱之行為甚明。是被上訴人抗辯
28 上訴人有勞基法第12條第1項第2款事由，足堪取信。

29 3.上訴人復主張被上訴人以前開事由終止系爭勞動契約，除未
30 詳加調查外，亦未給與上訴人充分陳述意見，不符解僱最後
31 手段性原則云云。然查，上訴人主管張耀仁於107年8月間接

獲管制室投訴略以：「新進人員王志彬不願接受前輩經驗傳承..，另脾氣發作會對女性同仁咆嘯，造成女性同仁工作恐懼，完全不適任，如何處置？」，有107年8月6日電子郵件在卷可稽（見本院卷第157頁），證人張耀仁於本院審理時亦證稱：上訴人到職後之工作態度剛開始表現很誠懇，後續就無法接受資深人員之教導，不願意修正。伊曾因同仁反應，上訴人跟其他人講話口氣不佳，聲量較大、臉色也不太好，造成女性員工恐懼，於107年4、5、8月間共計3次與上訴人會談、溝通，請上訴人修正工作態度及與同仁相處不要常常惡言相向等語（見本院卷第174至第179 頁），足見上訴人業經其主管張耀仁多次約談，要求其改善對共同工作之其他被上訴人公司員工惡言相向情形，仍再於107 年8 月底、9 月間，先後以「看三小（台語）」、「瘋女人（台語）」、「臭機掰（台語）」等語辱罵女性勞工，破壞辦公場域和諧氣氛及員工工作之士氣，而影響兩造間僱傭關係之繼續，且客觀上難以期待雇主即被上訴人於採用解僱以外之懲處手段後，仍得以和平、安穩繼續僱傭關係，足認上訴人已達不適宜在被上訴人公司繼續工作，被上訴人終止系爭勞動契約之行為與上訴人之違規行為在程度上係屬相當，符合比例原則，亦無違解僱最後手段性原則。被上訴人以上訴人於107 年8、9月間有上開重大侮辱之行為，在被上訴人公司知悉上情30日內之107 年9 月21日下午6 時許，以勞基法第12條第1項第2 款為由，向上訴人終止系爭勞動契約，核屬有據，且未逾越除斥期間，自己生終止兩造間系爭勞動契約之效力。是上訴人主張被上訴人片面終止兩造間系爭勞動契約為不合法云云，洵無足採。

4.準此，被上訴人抗辯已合法終止系爭勞動契約，洵屬有據。

上訴人主張兩造間僱傭關係存在，即無足採。

(二)被上訴人已合法終止系爭勞動契約，兩造間已無僱傭關係存在，上訴人即無從請求被上訴人再給付薪資及為其提繳勞工退休準備金，故有關上訴人得向被上訴人請求給付之每月薪

資金額為若干？即得否請求被上訴人按月提繳2178元至其勞工退休準備金專戶等（見本院卷第109頁、第96頁）爭點，亦無庸再為論究，併此敘明。

七、綜上所述，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人應自107年9月22日起至回復上訴人職務之日止，按月於每月10日給付上訴人36,000元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。上訴人追加之訴，請求被上訴人自107年9月22日起至上訴人回復原職務之日止，按月提繳2178元至上訴人於勞保局設立之勞工退休金專戶，亦無理由，應予駁回。並依民事訴訟法第78條之規定為訴訟費用負擔之判決。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 109 年 12 月 1 日
勞動法庭

審判長法 官 胡宏文

法 官 陳心婷

法 官 朱慧真

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（詳附註）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 109 年 12 月 1 日

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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

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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。