

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第17號

上訴人 袋王紙業股份有限公司

法定代理人 張振國

訴訟代理人 周威良律師

吳青峰律師

被上訴人 張俊雄

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110年12月14日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第331號第一審判決提起上訴，本院於111年9月6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：伊自民國104年5月26日起受僱於上訴人，擔任紙業裁紙技術人員，薪資為新臺幣（下同）4萬2000元，上訴人於109年3月26日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款通知伊於同年4月25日終止勞動契約，伊得請求上訴人給付資遣費10萬5000元、並開立非自願離職證明書。詎上訴人於同年4月17日拒絕伊到職，4月工資並僅給付2萬2968元，短付1萬2032元，伊並得請求特別休假未休工資2萬3275元等情。爰依兩造間之勞動契約、勞基法第19條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項及就業保險法第11條第3項規定，求為命上訴人給付14萬307元本息及發給非自願離職證明書之判決（被上訴人請求提繳勞退部分，業據其撤回起訴《本院卷第225頁》，非本院審理範圍，於茲不贅）。

二、上訴人則以：伊於109年3月26日以勞基法第11條第2款通知被上訴人勞動契約於同年4月25日終止。惟被上訴人於同年4

01 月17日因怠工、不服從主管指揮監督、在電話中對伊負責人
02 張振國為咆哮、掛電話及辱罵伊負責人等行為，已違反勞動
03 契約及工作規則，情節重大，故伊依勞基法第12條第1項第2
04 款、第4款規定提前終止契約，係合法有據，被上訴人請求
05 伊給付資遣費、特別休假未休工資、4月份薪資差額及開立
06 非自願離職證明書，並無理由等語，資為抗辯。

07 三、原審就上開部分判決被上訴人勝訴，上訴人不服，提起上
08 訴，其聲明：(一)原判決主文第一、二項關於命上訴人給付部
09 分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被
10 上訴人答辯聲明：上訴駁回。

11 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第63、9
12 7頁)：

13 (一)被上訴人自104年5月26日起受僱於上訴人，擔任紙業裁紙技
14 術人員，至少自105年至109年4間止每月薪資為4萬2000元。

15 (二)上訴人於109年3月26日以勞基法第11條第2款通知被上訴人
16 於同年4月25日終止勞動契約。

17 (三)如被上訴人請求有理由，計至109年4月25日止，被上訴人得
18 請求上訴人給付之資遣費10萬5000元、特別休假未休工資2
19 萬3275元、4月份薪資差額1萬2032元。

20 (四)上訴人於109年4月22日寄發存證信函(被上訴人於同年月23
21 日收受)，以被上訴人於109年4月17日不服從主管指揮監督
22 及辱罵上訴人負責人張振國，依勞基法第12條第1項第2款、
23 第4款規定終止勞動契約。

24 五、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

25 (一)上訴人於109年3月26日以公司業務緊縮為由，依勞基法第11
26 條第2款通知被上訴人於同年4月25日終止勞動契約，為被上
27 訴人所不爭執(本院卷第60頁)，兩造勞動契約本合法於10
28 9年4月25日終止。

29 (二)上訴人抗辯被上訴人於109年4月17日因怠工而不服從主管指
30 揮監督、在電話中對伊負責人張振國為咆哮、掛電話及辱罵
31 伊負責人等行為，已違反勞動契約及工作規則，情節重大，

01 故伊於同年月22日寄發存證信函（原審卷第31至37頁），依
02 勞基法第12條第1項第2款、第4款規定提前終止契約云云。
03 惟：

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，雇主得不經預告終止
06 契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。該條款所稱之
07 「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之
08 嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社
09 會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用
10 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
11 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
12 院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。

13 2.查：

14 (1)上訴人寄發存證信函以：「台端（被上訴人）…於109年4月
15 17日上午上班時間，管理人員發現台端工作散漫，不按時上
16 工操作裁切機導致後續工進無法進行，廠區經理上前督促請
17 其上工，台端卻漫不經心依然故我。負責人張振國隨即以廠
18 區電話與台端通話要求執行職務；豈料，台端為此心生不
19 快，竟違反職場倫理，在電話裏辱罵咆哮負責人後直接將電
20 話掛斷，拒絕負責人工作上之指示」。惟：經勘驗上訴人工
21 廠裁紙區錄影光碟（ch8檔案）上午9時開始之畫面：「被上
22 訴人在畫面中位置或在裁紙機台上進行裁剪紙張、或搬運紙
23 箱，期間有由右下方入口處離開畫面」；「（09：37：08至
24 09：37：52）被上訴人進來講電話，背對攝影機畫面，09：
25 37：49左右始有看起來生氣之情形，旋而將電話筒掛上由入
26 口處離開畫面」、「被上訴人復入畫面進行搬運作業，於0
27 9：43：20另有1名男子進入畫面與被上訴人交談，被上訴人
28 一邊交談一邊進行裁紙作業，該名男子於09：44：00離開，
29 被上訴人繼續其作業」等情，有勘驗筆錄及照片可按（見本
30 院卷第162、163、171頁），足見被上訴人自上班時起即開
31 始進行裁剪紙張、搬運紙箱之作業，並無上訴人所指散漫、

01 不按時上工，或經管理人員督促上工仍未上工等情狀。是被
02 上訴人縱於張振國以電話指責其怠工，因而有將電話筒掛上
03 之動作，係其行為時主觀上認遭誣指所受之刺激，難認無
04 由，尚無從評斷對張振國為辱侮行為。

05 (2)上開存證信函復以：「又同日下午13時許上班時間，負責人
06 張振國欲與台端在工廠內進行溝通協調時，台端竟衝上前欲
07 對負責人施暴動粗，經其他員工阻止後，還故意以使人難堪
08 之語句，在廠區公眾場合多次對張振國辱罵『垃圾老闆』、
09 『垃圾公司』、『換我給你（老闆）錢，你趕快給我作』等
10 詆毀負責人及公司名譽之咒罵。經報請警方到場後，台端未
11 見收斂仍繼續吼叫辱罵、喧鬧時間近1個小時，導致廠區無
12 法運作」。惟：

13 ①經勘驗上訴人中間廠區（中央堆置棧板及紙張，左側一排為
14 作業機器）錄影光碟（ch9檔案）下午1時起始之畫面：被上
15 訴人推堆高機載運紙張進出裁紙區（ch8檔案區域）；張振
16 國於（13：02：20）由畫面左上方進入走到被上訴人身旁，
17 張振國面對攝影機，被上訴人背對攝影機，2人開始對話，
18 配合手部動作，兩人應有發生口角爭執，著灰色衣服之經理
19 黃富華由畫面左下方走至兩人身邊，作勢調停，2人繼續口
20 角，過程中2人位置漸往畫面左側移動，張振國於（13：0
21 3：16）左手持手機，2隻手往左作出請被上訴人離開之手
22 勢，張振國復將手機左右手互換，兩人動作並未有作勢侵犯
23 對方之情形；（13：05：16）張振國將被上訴人已裝上紙張
24 之堆高機拉著往右上方入口處離開，被上訴人旋於（13：0
25 5：50）由右上方入口處離開。張振國復於（13：06：15）
26 拿著手機講電話而自右上方入口處進入畫面，嗣後兩造曾於
27 （13：06：56）、（13：07：45）、（13：10：47）為口
28 角；至（13：27：32）被上訴人身著橘色外套與2名警察離
29 開，此後被上訴人未再出面於畫面中；另勘驗上訴人工廠大
30 門處錄影光碟（ch13檔案）所示：2名警察於（13：18：4
31 3）到場，被上訴人於（13：28：12）騎乘腳踏車離開，有

01 各該勘驗筆錄及照片可佐（見本院卷第163至168頁、第172
02 至181頁）。參互以觀，可知兩造發生口角前，被上訴人原
03 持續進行搬運紙張至裁紙區之工作，並無怠工情狀；嗣上訴
04 人主動接近被上訴人進而發生口角，第一次口角未超過4分
05 鐘（13：02：20至13：05：16），張振國旋報警，警察約經
06 10分鐘後（13：18：43）即已到場、被上訴人經過10分鐘後
07 （13：28：12）即離開上訴人公司，與第一次發生口角爭執
08 前後未超過半小時，且期間3次短暫言語口角並未發生被上
09 訴人作勢不利於張振國之肢體衝突，在場員工除黃富華曾一
10 度調停外，餘均持續看顧廠區左側機台運作，機台並未停機
11 中斷，業務仍持續進行等情，亦有勘驗筆錄可按（本院卷第
12 164、165、168頁）。上訴人抗辯被上訴人於張振國欲與之
13 進行溝通協調時，衝上前欲對負責人施暴動粗，及經報請警
14 方到場後，被上訴人未加收斂仍繼續吼叫辱罵、喧鬧時間近
15 1個小時，導致廠區無法運作云云，實屬誇大渲染之詞，不
16 足採憑。

17 ②張振國雖證稱：下午伊去問被上訴人為何要掛電話還兇伊，
18 被上訴人說那有，大吼大叫，一副做狀要打伊的樣子，黃富
19 華也趕快過來阻隔開來，伊就請被上訴人去工作，被上訴人
20 說他不願意工作，他還問我一天給多少錢，要給伊錢，叫伊
21 去工作，伊只好自己去做，還一直尾隨伊，並罵伊垃圾老
22 闆、軟爛，伊氣到請被上訴人離開，不然要立刻報警，被上
23 訴人不願離開，並念念有詞，伊就報警等語（原審卷第19
24 6、197頁），並提出錄音檔「（被上訴人：）軟爛啦，有本
25 事就…（張振國：）厚，軟爛，我知，你講我很軟爛」、
26 「（被上訴人：）那現在我給你錢啦，你現在做嘛，你這樣
27 講。你說多少啊，你說多少嘛，照我時薪，你去做嘛」（本
28 院卷第169頁），固可認被上訴人於爭執中有對張振國為上
29 開措詞。惟：被上訴人當日上午因遭張振國指責怠工而做出
30 掛斷張振國電話行為並非無由，已如前述，且由勘驗廠區
31 上、下午錄影畫面可知，被上訴人事後未受爭執影響仍如常

01 進行工作，並無不接受指揮、怠於工作之情形，上訴人負責
02 人卻屢屢主動質疑被上訴人，被上訴人主張：因張振國一再
03 要求伊離開，伊認為上訴人尚未給付伊資遣費，質疑上訴人
04 故意以此方式為難伊，伊回應上訴人勿使用此種招術（爛
05 招）、難道要換伊給上訴人錢嗎？始以前開語詞回應等語
06 （本院卷第75頁），尚非全然無憑。

07 (3)再者，依證人黃富華證述：張振國進來問被上訴人為何掛電
08 話後，伊站在附近的機器，所以有聽到、看到，只記得被上
09 訴人很激動回話，但內容記不清楚，伊怕有肢體動作，才靠
10 過去，把雙方稍微隔開，要雙方話好好講，後來2人間持續
11 對話，伊聽不清楚他們講什麼，因為現場機器很大聲等語
12 （原審卷第94頁），足見被上訴人對張振國為上開言詞時，
13 與渠等最靠近之黃富華尚無從聽聞其內容，更遑論廠區其他
14 之人，其內容並未廣布於眾。又張振國陳述：當天因為有個
15 客戶要趕單，被上訴人上午發完脾氣後有繼續做事，速度有
16 大於機器，來得及讓機器運作，下午被上訴人離開後是由伊
17 及兒子（曾以工讀生身分向被上訴人學習裁紙）完成等語
18 （本院卷第205、206頁），可知公司當天趕單業務未受被上
19 訴人與張振國爭執影響。是就該具體事件，衡量張振國受侵
20 害情節，斟酌被上訴人行為時認無端突受張振國指責怠工之
21 刺激、爭執過程等客觀環境等一切情事為綜合判斷，乃因當
22 天突發特別情事、被上訴人一時反應過當行為，並未損及上
23 訴人企業經營及秩序維護，尚未達嚴重影響兩造勞動契約繼
24 續存在之程度，依前揭說明，上訴人抗辯依勞基法第12條第
25 1項第2款規定終止兩造勞動契約，於法不合。

26 3.次按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工
27 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
28 節重大」，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期
29 待雇主採用解僱以外之懲處手段，而繼續其僱傭關係，且雇
30 主解僱與勞工違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之
31 態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之

01 危險或損失、勞雇關係緊密程度、勞工到職時間久暫等，為
02 判斷之衡量標準（最高法院105年度台上字第599號判決意旨
03 參照）。上訴人抗辯：被上訴人109年4月17日怠工、對張振
04 國辱罵，不服從監督指揮，且對張振國表示：「那現在我給
05 你錢啦，你現在做嘛，你這樣講。你說多少啊，你說多少
06 嘛，照我時薪，你去做嘛」，違反兩造勞動契約第2條及工
07 作規則第5條第4款「應服從各級主管人員合理指揮」規定，
08 情節重大云云（原審卷第122、129、137頁）。惟：依前所
09 述，被上訴人並無上訴人所指怠工情事，竟遭張振國質疑、
10 爭執，進而要求伊於上班期間離開工作場所，上訴人之指揮
11 監督已難謂適當；被上訴人因認兩造勞動契約尚未終止，如
12 要伊離開要先給付資遣費等爭執而為前開一時過激陳詞。至
13 張振國陳稱：當時與被上訴人爭執不知所措，才報警請被上
14 訴人離開等語（原審卷第197頁），雖對被上訴人已採取強
15 制其離開工作場所之手段，以避免雙方再生爭執，仍無礙於
16 被上訴人上開行為態樣乃一時性之認定。復依證人即原受僱
17 上訴人之裁紙師傅楊恩軍證述：每天上班後才會分配每個人
18 當天工作，每日送貨的時間也不一定，收到貨之後由主管分
19 配流程，有時候裁紙人員被另外要求要接收材料；如果員工
20 休息時間過長，達半小時以上，主管會口頭提醒，一、二次
21 還好，久了才會注意，伊工作期間沒有遇過被上訴人被老闆
22 （張振國）說怠工，被上訴人與張振國相處還不錯，找伊來
23 作證還蠻意外的等語（本院卷第200、201頁），益證被上訴
24 人與張振國平日相處融洽，被上訴人並非會怠工、與張振國
25 尋隙爭執之人，且上訴人關於人員工作流程會於每日另行安
26 排，送貨時間並不固定，非被上訴人得逕先安排、一到班即
27 應收貨作業，被上訴人當天於到班後即開始進行裁紙工作、
28 其他員工亦如常作業等情，堪信該事件確屬偶發，且對其他
29 員工、公司業務進行均無影響，難認上訴人於109年4月17日
30 因被上訴人一時性之過激行為，造成上訴人所營事業有重大
31 損失或危險，情節重大，有採取解僱手段，提前對被上訴人

01 為終止之必要，上訴人執此抗辯，洵無足取。

02 4.準此，上訴人於109年4月22日終止勞動契約，並非合法，兩
03 造間之勞動契約應仍至109年4月25日因上訴人業務緊縮為終
04 止。

05 (三)按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約，應發給勞工資遣
06 費，勞基法第17條第1項定有明文。且依勞基法第19條、就
07 業保險法第11條第3項規定，於勞工依勞基法第11條規定離
08 職時，雇主應開立非自願離職證明書。又勞工之特別休假，
09 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞
10 基法第38條第4項亦定有明文。上訴人依勞基法第11條第2款
11 於同年4月25日終止與被上訴人間之勞動契約，業經本院認
12 定如前，被上訴人請求上訴人給付至該日資遣費，未及休畢
13 之特別休假工資及差欠4月份薪資差額（上訴人僅給付至同
14 年月17日止），數額依序為10萬5000元、2萬3275元、1萬20
15 32元，復為兩造所不爭執（不爭執事項(三)），並開立非自願
16 離職證明書，依上開法條規定，自應准許。

17 六、又給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
18 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之債
19 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
20 遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
21 據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1
22 項、第203條分別定有明文。本件被上訴人請求上訴人給付
23 資遣費、特別休假工資及差欠薪資，均以支付金錢為標的，
24 其中資遣費依勞基法第17條第2項規定應於終止勞動契約後3
25 0日內發給、差欠薪資應於次月5日發給（原審卷第61、65
26 頁），均為定有期限之債權，被上訴人於109年4月25日終止
27 勞動契約，資遣費部分可請求自109年5月26日起算之法定遲
28 延利息、差欠薪資應於109年5月6日起算法定遲延利息，特
29 別休假工資則屬未定期限之債權，被上訴人就三者均請求自
30 起訴狀繕本送達翌日即109年9月5日（原審卷第15頁）起算
31 法定遲延利息，依上開規定，均屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約、勞退條例第12條第1項、勞基法第38條第4項之規定，請求上訴人給付14萬307元（計算式：105,000《資遣費》+23,275《特別休假工資》+12,032《差欠工資》=140,307），及自109年9月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定請求上訴人開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意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。

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 111 年 9 月 27 日
勞動法庭

審判長法 官 李媛媛

法 官 賴秀蘭

法 官 陳筱蓉

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 111 年 9 月 27 日
書記官 陳珮茹