

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第81號

上訴人 台北小別墅社區公寓大廈管理委員會

法定代理人 李勁生

被上訴人 姜德鑫

訴訟代理人 陳豪杉律師（法律扶助律師）

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國112年4月13日臺灣士林地方法院111年度勞訴字第105號判決提起上訴，本院於113年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付超過後開第二、三項部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判，均廢棄。

上訴人應給付被上訴人新臺幣壹拾萬柒仟伍佰柒拾捌元，及自民國一一一年六月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

上訴人應開立離職事由為勞動基準法第十四條第一項第六款之非自願離職證明書予被上訴人。

前開第一項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一審、第二審訴訟費用由被上訴人負擔四分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人為台北小別墅社區公寓大廈（下稱系爭社區）之管理組織，於民國103年7月1日僱用伊擔任總幹事。111年4月7日，上訴人委員林楚儒向伊寄送電子郵件，以不實事項指責伊執行職務發生疏失，且以「懶散、怠惰」、「爽領社區薪水，卻禍害社區」等文字羞辱伊；伊遂於次日（8日）以電子郵件反駁。迨111年4月11日，伊前往系爭社區管理室上班時，上訴人管理委員竟然以伊對林楚儒重大侮辱為由，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（見附表編號1.）。但是，上訴人非法解僱以致伊權益受損，迨111年4月21日勞資調解時，伊口頭向上訴人表示依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。以離職時月薪新臺幣（下同）3萬5000元計算，上訴人應給付111年4月1日至21日工資1萬1667元、資遣費13萬6061元、15日特休未休工資1萬7500元，合計16萬5228元，另應發給離職事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書。爰依勞動契約、民法第487條、勞基法第14條第4項準用第17條、第38條第4項、第19條之規定，訴請：(一)上訴人應給付伊16萬5228元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止按年息5%計算之利息；(二)上訴人應開立離職事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予伊。

二、上訴人則以：管理委員林楚儒於111年4月7日以電子郵件指出被上訴人多件工作疏失，要求其改善工作態度；但是被上訴人於次日（8日）以電子郵件回覆時，竟以「管好你的臭嘴巴…放馬過來」等字眼辱罵林楚儒，並將文章上傳至伊群組，顯係對雇主代理人實施重大侮辱行為；又被上訴人擅自更換搖籃椅帆布棚蓋，核屬故意損害系爭社區財物；伊在111年4月8日決議依勞基法第12條第1項第2、5款規定解僱被上訴人（即附表編號1.、2.解僱事由），並製作解僱函張貼於系爭社區管理室玻璃門外側。再者，伊在111年4月9日、10日清點財物，發現電子資料遭被上訴人帶走，且被上訴人故意短收管理費6萬4800元（分屬附表編號3.、4.解僱事由）。迨111年4月11日，伊在系爭社區辦公室門口，將上開4件解僱事由一併口頭通知被上訴人，故兩造間勞動契約業已終止，被上訴人請求均非可採。再者，伊對被上訴人提起原法院111年度勞簡字第22號、112年度湖小字第1050號損害賠償事件（以下分稱111年另案、112年另案），債權分別為5萬元、7650元，得主張抵銷等語，資為抗辯。

三、原審就被上訴人之請求，判決：(一)上訴人應給付被上訴人16萬5228元，及自111年6月28日起至清償之日止，按年息5%計

01 算之利息；並為准、免假執行之諭知；(二)上訴人應開立離職
02 事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予被上
03 訴人。上訴人提起上訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人
04 第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

05 四、兩造不爭執事項：（見原審卷(一)第241-242頁筆錄、本院卷
06 (一)第148頁筆錄、卷(二)第62頁）

07 (一)被上訴人自103年7月1日起受僱於上訴人，擔任總幹事。月
08 薪原為3萬元，於108年2月調整為3萬2000元，於110年11月1
09 日起調整為3萬5000元，最後工作日為111年4月11日。

10 (二)111年4月11日，上訴人在系爭社區管理室門口，主張依勞基
11 法第12條第1項第2款規定解僱被上訴人（見本院卷(二)第61-6
12 2頁筆錄，但是兩造爭執上訴人當天有無另以勞基法第12條
13 第1項第5款事由解僱被上訴人）。

14 (三)被上訴人於111年4月21日勞資爭議調解時，主張依勞基法第
15 14條第1項第6款規定對上訴人為終止勞動契約之表示（見原
16 審卷第20-22頁勞資爭議調解紀錄）。

17 (四)被上訴人於111年4月11日至21日月薪為1萬1667元。

18 (五)被上訴人平均薪資為3萬4850元，按其年資計算之資遣費為1
19 3萬6061元。

20 (六)上訴人尚未給付被上訴人15日特休未休工資1萬7500元，上
21 訴人同意給付。

22 (七)上訴人主張被上訴人處理系爭社區垃圾、管理費有疏失，於
23 111年另案請求賠償14萬3372元。原法院111年度勞簡字第22
24 號判決命被上訴人賠付9萬9635元，駁回上訴人其餘請求。
25 被上訴人提起上訴，兩造於113年6月24日成立原法院113年
26 度勞簡上移調字第2號調解，被上訴人同意給付上訴人5萬元
27 （見本院卷(二)第49-54頁判決書、卷(一)第381-383頁調解筆錄
28 ）。

29 (八)上訴人主張被上訴人擅自更換系爭社區搖籃椅帆布棚蓋，於
30 112年另案請求被上訴人賠償損害。原法院112年度湖小字第
31 1050號判決命被上訴人給付上訴人7650元，及自112年6月30

01 日起至清償日止按年息5%計算之利息；駁回上訴人其餘請
02 求。被上訴人提起上訴，經原法院113年度小上字第17號判
03 決駁回上訴確定（見本院卷(一)第347-349、373-375頁判決
04 書、第379頁確定證明）。

05 五、本件爭點為：(一)上訴人主張依勞基法第12條第1項第2款規定
06 終止兩造間勞動契約，是否合法？(二)上訴人主張依勞基法第
07 12條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？(三)被
08 上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動
09 契約，是否合法？(四)被上訴人得否請求開立非自願離職證明
10 書等項？茲就兩造論點分述如下。

11 六、關於上訴人主張依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間
12 勞動契約，是否合法：

13 上訴人主張被上訴人對於管理委員林楚儒有重大侮辱行為，
14 其於111年4月8日決議依勞基法第12條第1項第2款規定解僱
15 被上訴人（即附表編號1），復於111年4月11日在系爭社區
16 管理室門口，口頭對被上訴人表示解僱，故兩造勞動契約業
17 已合法終止云云（見本院卷(二)第61-62頁）。被上訴人則否
18 認其構成勞基法第12條第1項第2款解僱事由。經查：

19 (一)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二
20 、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工
21 ，實施暴行或有重大侮辱之行為者」，勞基法第12條第1項
22 第2款定有明文。次按該款所稱重大侮辱固應就具體事件，
23 衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同
24 工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙
25 方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為
26 時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判
27 斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之
28 繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨
29 參照）。

30 (二)上訴人於111年4月11日，在系爭社區管理室門口對被上訴人
31 表示依勞基法第12條第1項第2款規定終止契約，此為兩造所

01 不爭（見不爭執事項(二)）。被上訴人主張係因上訴人管理委
02 員林楚儒曾於111年4月7日寄送電子郵件予被上訴人，指責
03 被上訴人執行職務有10項疏失，並以「爽領社區薪水在混日
04 子」、「懶散、怠惰」、「總幹事庸碌且不夠幹練」、「不
05 必要的多嘴」、「膽小怕事」、「爽領社區薪水，卻禍害社
06 區」等言詞責罵被上訴人（見原審卷第284-286頁電子郵件
07 ）；嗣被上訴人於111年4月8日方以電子郵件回覆：「你胡
08 說八道！！放馬後炮，你有什麼本事可言，本人可以一條條
09 駁你，所有事誇大其詞（應為「詞」之誤載），訴訟事在法
10 院出庭時好事多嘴，強出頭，在地院高院被打臉多次還不自
11 知，給你面子你不要，不要以為自己很行，放馬過來，我沒
12 時間在郵件內鬥嘴，你儘說沒根據事，『管好你的臭嘴』，
13 不要動不動發表評論，社區長期太放縱你愛發表胡說八道文
14 章，本人不與此流，浪費時間，我不是軟腳，任你評論，警
15 告你自制一下，『放馬過來』」（見同卷第284頁電子郵件
16 ）；並將上開郵件上傳至上訴人群組（見同卷第92頁截圖）
17 ，核與兩造提出上開電子郵件及截圖相符。上訴人抗辯被上
18 訴人以不當、不雅之情緒性言詞回應林楚儒責罵，並將前述
19 回應轉知上訴人全體委員，固堪認定。

20 (三)次查，被上訴人長期擔任上訴人總幹事（見不爭執事項(一)
21 ），負責系爭社區多項行政事務；管理委員林楚儒於111年4
22 月7日上開電子郵件所羅列10件爭議事項，固屬可受公評之
23 事務。但是林楚儒於批評過程，竟然添加如「爽領社區薪水
24 在混日子」、「懶散、怠惰」、「禍害社區」等諸多不雅、
25 貶損人格之言語，實非妥當之指揮監督言詞，且易激起反彈
26 對立。則被上訴人111年4月8日電子郵件固然以「給你面子
27 你不要」、「管好你的臭嘴巴」、「胡說八道」、「放馬過
28 來」等不當言詞回應林楚儒；係一時急於為此辯護之反應，
29 且林楚儒所受侮辱情節顯然輕於被上訴人所承受難堪程度。
30 至於被上訴人在上訴人全體委員之群組張貼回應，核屬對於
31 上訴人管理委員林楚儒以上開電子郵件所為不當指揮、監督

與管理行為之回覆，且屬一時情緒反應，尚未達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，自難認為被上訴人前開行為已達到勞基法第12條第1項第2款「重大侮辱」之程度。

(四)綜上，上訴人於111年4月11日，在系爭社區管理室門口依勞基法第12條第1項第2款之規定，向被上訴人為解僱之意思表示（見不爭執事項(二)，即附表編號1. 解僱情形）；於法不符，不生解僱效力。

七、關於上訴人主張依勞基法第12條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，是否合法：

上訴人主張被上訴人另有附表編號2. 故意損害系爭社區財物情事，經載入111年4月8日解僱函，張貼於系爭社區辦公室，被上訴人於111年4月11日上班時可得知此事。其在111年4月11日並口頭告知被上訴人有附表編號2.、3.、4. 之故意損害系爭社區財物情事，已依勞基法第12條第1項第5款規定解僱被上訴人，故兩造勞動契約已終止云云（見本院卷(二)第37、61-62頁）。被上訴人則辯稱上訴人於原審已表明解僱事由限於勞基法第12條第1項第2款，不得事後追加、變更；否則亦逾30日除斥期間；其並無故意損害系爭社區財物情事等語（見本院卷(二)第21-25、61-62頁）。茲論述如下：

(一)上訴人主張被上訴人擅自更換系爭社區搖籃椅帆布棚蓋，構成故意損害系爭社區財物情事（即附表編號2.），其在111年4月8日決議依勞基法第12條第1項第5款解僱，嗣載入解僱函並張貼於系爭社區管理室玻璃門外側，被上訴人於111年4月11日上班時知悉解僱函此部分內容云云（見本院卷(二)第61-62頁筆錄、卷(一)第255頁解僱函）。被上訴人則辯稱111年4月11日上班在辦公室門口與管理委員發生爭執，並未看到解僱函（見本院卷(二)第62頁筆錄）。查上訴人並未舉證證明被上訴人在111年4月11日收受或知悉解僱函內容，本院尚難認此一解僱意思表示業已在當天到達被上訴人。

(二)其次，上訴人另稱111年4月11日在系爭社區管理室門口，以附表編號2.、3.、4. 事由，口頭向被上訴人表示解僱意旨云

云（見本院卷(二)第21-25、61-62頁）；亦為被上訴人所否認（見同卷第61-62頁筆錄），查上訴人既未舉證證實當天口頭向被上訴人表達此等解僱事由，故本院亦無從採信上訴人此部分主張。

(三)是以，上訴人主張被上訴人於111年4月11日知悉解僱函所載附表編號2解僱事由，且當場口頭告知附表編號2.、3.、4.解僱事由，兩造勞動契約已依勞基法第12條第1項第5款規定合法終止云云；亦無足採。

八、關於被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，是否合法：

兩造勞動契約是否遭被上訴人以勞基法第14條第1項第6款終止方面：

(一)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，勞基法第14條第1項第6款定有明文。

(二)經查，上訴人於111年4月11日解僱被上訴人，於法無據，不生解僱效力，已如前述；堪認上訴人違法終止契約，拒絕被上訴人提供勞務，導致被上訴人權益有受損之虞。則被上訴人於111年4月21日勞資調解期日，當場依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約（見不爭執事項(三)），自屬有據。

九、關於被上訴人得否請求開立非自願離職證明書等項方面：

(一)按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」，勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。經查，被上訴人於111年4月21日依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止兩造勞動契約，已如前述；則其請求上訴人應開立離職事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書；自屬有據，應予准許。上訴

01 人辯稱被上訴人已領得失業給付，無從再要求非此文書云
02 云（見本院卷(二)第39頁）；然而，被上訴人是否已領取失業
03 給付，此與非自願離職證明書之請求，實屬二事；是上訴人
04 所辯，尚無可採。又上訴人所提出非自願離職證明書，並非
05 法定格式，且未載明勞基法第14條第1項第6款之終止事由
06 （見本院卷(一)第201頁），故無從認定上訴人已履行前開義
07 務，併此說明。

08 (二)次按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
09 仍得請求報酬…」，民法第487條前段定有明文。又按「勞
10 工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，
11 於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四
12 條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四
13 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發
14 給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最
15 高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條
16 之規定」，勞工退休金條例第12條第1項（即勞基法第14條
17 第4項準用第17條第1項規定之新制）定有明文。再按「勞工
18 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
19 發給工資」，勞基法第38條第4項前段亦定有明文。經查：

20 (1)上訴人於111年4月11日依勞基法第12條第1項第2款終止兩
21 造勞動契約，為不合法，已如前述（見第六、七段理
22 由），堪認上訴人自111年4月11日起拒絕受領被上訴人勞
23 務，被上訴人無須補服勞務，仍得請求報酬。嗣被上訴人
24 於111年4月21日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造
25 勞動契約（見第八段理由），依民法第487條前段規定，
26 被上訴人得請求111年4月11日至21日之薪資。又被上訴人
27 111年4月11日至21日期間之工資為1萬1,667元（見不爭執
28 事項(四)），是其請求給付工資1萬1,667元，合於規定，應
29 予准許。

30 (2)被上訴人平均薪資為34,850元，按其年資計算之資遣費為
31 13萬6,061元（見不爭執事項(五)），是被上訴人依勞工退

01 休金條例第12條第1項規定，請求資遣費13萬6,061元，亦
02 屬有據，應予准許。

03 (3)上訴人尚未給付被上訴人15日特休未休工資1萬7,500元，
04 且上訴人同意給付（見不爭執事項(六)），是被上訴人依勞
05 基法第38條第4項前段規定，請求特休未休工資1萬7,500
06 元，亦應准許。

07 (4)綜上所述，被上訴人合計得請求16萬5228元（11,667+13
08 6,061+17,500=165,228）。

09 (三)按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
10 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷…」、「抵銷，應
11 以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得
12 為抵銷時，按照抵銷數額而消滅」，民法第334條第1項、第
13 335條第1項定有明文。經查，被上訴人應依111年另案調解
14 筆錄給付上訴人5萬元，另應按112年另案確定判決給付上訴
15 人7650元本息（見不爭執事項(七)、(八)），債權本金合計5萬7
16 650元。嗣於本院113年9月3日言詞辯論期日，兩造均同意以
17 各自債權本金互為抵銷（見本院卷(二)第62-63頁筆錄），則
18 被上訴人於本件請求上訴人給付16萬5228元，經以上開5萬7
19 650元抵銷後，尚餘10萬7578元（165,228-57,650=107,57
20 8）。

21 (四)綜上，被上訴人請求上訴人應開立離職事由為勞基法第14條
22 第1項第6款之非自願離職證明書及給付10萬7578元本息，核
23 屬可採；逾此範圍請求，則非可取。

24 十、綜上所述，被上訴人依勞動契約、民法第487條、第38條第4
25 項、第19條、勞工退休金條例第12條第1項（即勞基法第14
26 條第4項準用第17條第1項規定之新制）之規定，訴請：「上
27 訴人應給付被上訴人10萬7578元，及自起訴狀繕本送達翌日
28 起（即111年6月28日，見原審卷第32頁送達證書）至清償之
29 日止按年息5%計算之利息；(二)上訴人應開立離職事由為勞基
30 法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予被上訴人」，為
31 有理由，應予准許；逾此所為請求，為無理由，應予駁回。

原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並假執行之宣告，自有未洽；上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第4項。至於前開應准許部分，原審判命上訴人如數給付，並就金錢給付部分依職權與聲請，而為准、免假執行之宣告，核無違誤；上訴意旨就此指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分上訴。

十一、本件言詞辯論終結後，上訴人於113年9月6日始提出陳報八狀（見本院卷(二)第65-67頁），本院依法不得審酌。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

十二、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 謝永昌

法 官 吳燁山

附表：上訴人主張解僱事由、法律依據、解僱意思表示方式

編號	解僱事由與法律依據	解僱意思表示方式
1.	被上訴人於111年4月8日對管理委員林楚儒揚言「管好你的臭嘴巴…放馬過來」等語；構成對雇主代理人重大侮辱情事（勞基法第12條第1項第2款）	本院卷(一)第255頁解僱函已記載，111年4月11日口頭表示（本院卷(二)第61-62頁筆錄）
2.	被上訴人擅自更換系爭社區搖籃椅帆布棚蓋，構成故意損害系爭社區財物情事（勞基法第12條第1項第5款）	解僱函有記載，111年4月11日口頭表示（本院卷(二)第61-62頁筆錄）
3.	被上訴人將系爭社區電子資料帶走，構成故意損害系爭社區財物情事（勞基法第12條第1項第5款）	解僱函未記載，111年4月11日口頭表示（本院卷(二)第37頁）
4.	被上訴人故意短收系爭社區管理費6萬4800	解僱函未記載，111年4月11

01	元，構成故意損害系爭社區財物情事（勞基法第12條第1項第5款）	日口頭表示（本院卷(二)第37頁）
----	---------------------------------	-------------------

02 正本係照原本作成。

03 被上訴人不得上訴。

04 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
05 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
06 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
07 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
08 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
09 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
10 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日

書記官 莊雅萍