

最高法院民事判決

113年度台上字第2287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

訴訟代理人 王可文律師

吳健瑋律師

陳曾揚律師

被上訴人 姜德鑫

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年9月24日臺灣高等法院第二審判決（112年度勞上字第81號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人就命其給付新臺幣壹拾萬柒仟伍佰柒拾捌元本息及開立非自願離職證明書之上訴，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊於民國103年7月1日受僱於上訴人，擔任台北小別墅社區公寓大廈（下稱系爭社區）總幹事，月薪新臺幣（下同）3萬5000元（下稱系爭勞動契約）。嗣上訴人之委員林楚儒於111年4月7日對伊寄送電子郵件，以不實事項指責伊執行職務有疏失，並以「懶散、怠惰」、「爽領社區薪水，卻禍害社區」等文字羞辱伊，伊乃於次日以電子郵件予以反駁，並無對林楚儒實施重大侮辱行為。迨伊於111年4月11日前往系爭社區管理室上班時，上訴人竟以伊對林楚儒為重大侮辱為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定，違法解僱伊，致伊權益受損。伊嗣於111年4月21日與上訴人進行勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，上訴人應給付伊111年4月11日至21日之工資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），經以伊於另案應給付上訴人之債務5萬元【臺灣士林地方法院（下稱士林

01 地院) 113年度勞簡上移調字第2號調解筆錄】、7650元(士
02 林地院112年度湖小字第1050號判決)(下合稱另案債權)
03 抵銷後, 上訴人尚欠10萬7578元, 另應發給伊離職事由為勞
04 基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書(下稱系爭非自
05 願離職證明書)等情。爰依勞動契約、民法第487條及勞基
06 法第14條第4項準用第17條、第38條第4項、第19條規定, 求
07 為命上訴人給付10萬7578元及加付自起訴狀繕本送達翌日
08 (111年6月28日)起算法定遲延利息, 暨開立系爭非自願離
09 職證明書之判決(未繫屬本院者, 不另贅述)。

10 二、上訴人則以: 被上訴人於111年4月8日電子郵件以「管好你
11 的臭嘴巴…放馬過來」等字眼辱罵伊之委員林楚儒, 並上傳
12 至伊全體委員之群組, 係對雇主代理人實施重大侮辱行為;
13 且其之前擅自更換搖籃椅帆布棚蓋, 故意損害系爭社區財
14 物, 經伊於同年4月8日決議依勞基法第12條第1項第2、5款
15 規定解僱【即原判決附表(下稱附表)編號1、2解僱事
16 由】, 並製作解僱函(下稱系爭解僱函)張貼於系爭社區管
17 理室玻璃門外側。另伊於同年4月9日、10日清點財物, 發現
18 電子資料遭被上訴人帶走, 且被上訴人故意短收管理費6萬4
19 800元(分屬附表編號3、4解僱事由)。迨伊於同年4月11日
20 在系爭社區辦公室門口, 將附表編號1至4所示解僱事由以系
21 爭解僱函及口頭方式, 一併通知被上訴人, 合法終止系爭勞
22 動契約, 被上訴人之請求均屬無據等語, 資為抗辯。

23 三、原審就上開聲明, 維持第一審所為上訴人敗訴之判決, 駁回
24 其上訴, 無非以: 被上訴人自103年7月1日起受僱擔任系爭
25 社區總幹事, 月薪3萬5000元, 為兩造所不爭。被上訴人負
26 責系爭社區多項行政事務, 管理委員林楚儒於111年4月7日
27 電子郵件, 批評被上訴人以「爽領社區薪水在混日子」、
28 「懶散、怠惰」、「禍害社區」等不雅、貶損人格之言詞,
29 難認係妥適之指揮監督。被上訴人為自我辯護, 而於同年
30 8日電子郵件回應「給你面子你不要」、「管好你的臭嘴
31 巴」、「胡說八道」、「放馬過來」等詞語, 並張貼於全體

01 委員群組，未達嚴重影響系爭勞動契約存在之重大侮辱程
02 度，是上訴人於111年4月11日執勞基法第12條第1項第2款規
03 定，作為解僱被上訴人之事由，難認合法。上訴人復未證明
04 被上訴人在同日收受或知悉系爭解僱函內容或上訴人口頭告
05 知附表編號2至4所示解僱事由之事實，無從認為系爭勞動契
06 約業經上訴人依勞基法第12條第1項第5款規定合法終止。上
07 訴人既違法終止系爭勞動契約，拒絕被上訴人提供勞務，致
08 被上訴人權益受損，則被上訴人於111年4月21日依勞基法第
09 14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，應屬合法。從而，
10 被上訴人依民法第487條前段、勞基法第38條第4項、勞工退
11 休金條例第12條第1項（即勞基法第14條第4項準用第17條第
12 1項之新制）規定，請求上訴人給付10萬7578元（111年4月1
13 1日至21日之工資1萬1667元及資遣費13萬6061元、15日特休
14 未休工資1萬7500元，共16萬5228元，與另案債權抵銷後之
15 餘額）本息，暨依勞基法第19條規定，請求上訴人開立系爭
16 非自願離職證明書，為有理由，應予准許等詞，為其判斷之
17 基礎。

18 四、本院判斷：

19 按取捨證據、認定事實及解釋契約固屬事實審法院之職權，
20 然其認定須合於論理法則、經驗法則與證據法則，否則即屬
21 違背法令。查上訴人主張伊於111年4月8日將系爭解僱函貼
22 於管理室玻璃門外側，被上訴人於同年月11日上班時知悉解
23 僱之情；觀諸系爭解僱函載稱：「二、台端…委員們的line
24 群組，以及e-mail侮辱林楚儒，已符合勞基法對雇主或其代
25 表人有重大侮辱之行為的規定。三、…換掉搖搖椅上還堪用
26 之帆布棚蓋…勞基法第12條：故意耗損雇主所有物品…，致
27 雇主受有損害，著將台端予以開除」等語（見原審卷一第25
28 5頁）。參以被上訴人具狀自陳知悉上訴人張貼一張文件在
29 辦公室門口（見原審卷一第289頁），及其於同日聲請勞資
30 爭議調解之申請書所載：證據1台北小別墅110汐墅開除01號
31 （見原審卷一第335至337頁），與系爭解僱函文號相同，似

01 見被上訴人於聲請調解時提出系爭解僱函為證。徵諸一般經
02 驗法則，被上訴人若未取得系爭解僱函，自無可能執以作為
03 聲請勞資調解之證據資料。果爾，上訴人所為解僱之非對話
04 意思表示已到達被上訴人，置於其支配管理範圍，則上訴人
05 主張依勞基法第12條第1項第2款解僱事由，固經原審認定不
06 構成（見原判決第5至6頁），惟另主張之同項第5款規定解
07 僱事由（附表編號2所示），是否有據，自應究明。佐以被
08 上訴人因該事由經士林地院112年度湖小字第1050號判決命
09 應賠償上訴人7650元本息（見原審卷一第347至349頁），攸
10 關上訴人是否合法終止系爭勞動契約之判斷，原審見未及
11 此，逕以上訴人未證明被上訴人收受或知悉系爭解僱函內
12 容，遽認上訴人解僱並非合法，進而為不利上訴人之判決，
13 自嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決關己不利部分違背法令，
14 求予廢棄，非無理由。

15 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
16 478條第2項，判決如主文。

17 中 華 民 國 114 年 1 月 3 日

18 最高法院勞動法庭第二庭

19 審判長法官 林 金 吾

20 法官 陳 靜 芬

21 法官 高 榮 宏

22 法官 蔡 孟 珊

23 法官 藍 雅 清

24 本件正本證明與原本無異

25 書 記 官 林 沛 侯

26 中 華 民 國 114 年 1 月 17 日