

臺灣臺東地方法院民事簡易判決

110年度東勞簡字第5號

原告 曾冠溢
訴訟代理人 黃暘勛扶助律師
被告 臻霖實業股份有限公司

法定代理人 黃昭贊
訴訟代理人 楊瀛谷

上列當事人請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣貳萬壹仟零捌拾元，及自民國一一〇年十二月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被告應給付原告新臺幣貳萬參仟元，及自民國一一一年一月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、被告應自民國一一一年一月一日起至原告復職之日止，按月於次月五日前給付原告新臺幣貳萬伍仟貳佰伍拾元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 五、被告應補提繳民國一一〇年十一月勞工退休金新臺幣壹仟參佰貳拾元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。
- 六、被告應補提繳民國一一〇年十二月勞工退休金新臺幣壹仟參佰捌拾陸元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。
- 七、被告應自民國一一一年一月一日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣壹仟伍佰壹拾伍元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。
- 八、被告應給付原告新臺幣伍仟貳佰壹拾壹元，及自民國一一一年四月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 九、訴訟費用由被告負擔。

十、本判決第二項、第三項、第五項、第六項、第八項，均得假執行。但被告如各以新臺幣貳萬壹仟零捌拾元、新臺幣貳萬參仟元、新臺幣壹仟參佰貳拾元、新臺幣壹仟參佰捌拾陸元、新臺幣伍仟貳佰壹拾壹元為原告供擔保後，各得免為假執行。

十一、本判決第四項、第七項，於判決確定前清償期已屆至部分，得假執行，但被告如按月各以新臺幣貳萬伍仟貳佰伍拾元、新臺幣壹仟伍佰壹拾伍元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但如有經被告同意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款及第2項分別定有明文。原告起訴原聲明：1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。2. 被告應自民國110年10月30日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）2萬4,000元，暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3. 被告應自110年10月起至原告復職之日止，按月提繳1,440元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。4. 願供擔保請准予假執行（見本院卷一第5頁）。嗣經原告補充、追加及更正，其最後聲明如後原告主張之聲明欄所載。被告對於原告前揭訴之追加、變更，並無異議，且為本案之言詞辯論，參諸首揭規定，原告訴之追加、變更，自為適法，合先敘明。

二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受

01 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
02 年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判意旨參照）。
03 查原告主張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一
04 節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於
05 不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之
06 法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認
07 判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有
08 受確認判決之法律上利益。

09 貳、實體部分

10 一、原告主張：

11 (一)原告自110年10月12日起受僱於被告，在台東馬偕紀念醫院
12 （下稱台東馬偕醫院）擔任小夜班清潔員職務，負責公廁清
13 潔，約定每月薪資為2萬4,000元。被告員工即馮宣綱於110
14 年10月26日通知原告，以台東馬偕醫院心導管組長說原告態
15 度不佳為由，要將原告解僱，嗣於110年10月29日依兩造間
16 之勞動契約第17條[勞動基準法（下稱勞基法）第12條]，以
17 通知書（下稱系爭通知）終止兩造間僱傭關係，並要求原告
18 於該通知書上簽名。

19 (二)原告固曾因工作上事項，與公司同事在被告工作LINE群組內
20 發生爭執，然並無系爭通知所載原告「對副領班施閒雄、組
21 長李雅慧及組員陳怡伶辱罵」、「不服從主管之管教」行
22 為。而系爭通知所載「對甲方人員（心導管室組長）態度不
23 佳」一事，係因原告甫受僱被告時，直屬上司施閒雄曾向原
24 告表示其只要做公廁清掃工作即可，不要插手別人工作，故
25 原告所持公務手機接獲台東馬偕醫院心導管組長來電，要求
26 原告收污衣時，原告回復稱自己剛來工作不久，工作內容為
27 清掃公廁，不清楚其他工作內容，請其打電話給施閒雄或其
28 他上級指導員。被告僅因前揭情事即認定原告之舉屬於重大
29 侮辱，而解僱原告，此解僱行為有違解僱最後手段性原則，
30 亦屬不合法。

31 (三)從而，被告於110年10月29日解僱原告之行為並不合法，兩

01 造僱傭關係仍存在，而原告亦有向被告表示提供勞務；請求
02 被告正常給付工資之意思表示，故被告應自110年11月份起
03 至原告復職之日繼續給付工資予原告。另兩造間之僱傭關係
04 仍存在，被告依法應繼續提撥勞工退休金至原告之勞工退休
05 金專戶內，則被告於不法解雇原告時，依勞工退休金提繳工
06 資分級表，110年11月之月提繳工資應為2萬2,000元；110年
07 12月之月提繳薪資為2萬3,100元，而以前開雇主每月負擔之
08 提繳率6%計算，被告於110年11月應為原告提繳1,320元
09 【計算式：2萬2,000元 $\times$ 6%=1,320元】；110年12月應為原
10 告提繳1,386元【計算式：2萬3,100元 $\times$ 6%=1,386元】；11
11 1年1月起應為原告提繳1,515元【計算式：2萬5,250元 $\times$ 6%
12 =1,515元】。

13 (四)被告本應為原告投保勞保，每月保費由被告負擔2,033元，
14 原告自付581元。但因被告未依法為原告投保勞保，致原告
15 需自行在「臺東縣各業工人聯合職業工會」投保，並因而支
16 出7,535元（111年3月至6月）。為此，原告自得依勞工保險
17 條例第72條、民法第184條第2項規定，請求被告賠償原告因
18 此所受支出勞保費差額之損失5,211元【計算式：7,535元－
19 原告原本僅需繳納自付額（585元 $\times$ 4月）=5,211元】。

20 (五)據此，爰依兩造間之勞動契約及民事訴訟法第247條第1項前
21 段、勞基法第21條第1項、第2項；勞工退休金條例第31條第
22 1項、勞工保險條例第72條第1項後段及民法第184條第2
23 項規定，提起本件訴訟。並聲明：

- 24 1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 25 2. 被告應給付原告2萬1,080元，暨自110年12月6日起至清償日
26 止，按年息5%%計算之利息。
- 27 3. 被告應給付原告2萬3,000元，暨自111年1月6日起至清償日
28 止，按年息5%計算之利息。
- 29 4. 被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日
30 前給付原告2萬5,250元，暨自各期應給付之翌日起至清償日
31 止，按年息5%計算之利息。

- 01 5. 被告應自110年11月1日起至110年11月30日止，按月提繳1,3
02 20元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。
- 03 6. 被告應自110年12月1日起至110年12月31日止，按月提繳1,3
04 86元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。
- 05 7. 被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,515
06 元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。
- 07 8. 被告應給付原告5,211元，及自民事準備暨變更訴之聲明狀
08 繕本送達翌日（即111年4月14日）起至清償日止，按年息
09 5%計算之利息。

10 二、被告抗辯以：

11 (一)原告於被告公司任職期間，李雅慧等人僅是要求原告改善清
12 潔方式及落實清潔工作，原告竟於110年10月28日以「幹你
13 娘機掰」辱罵同事陳怡伶、於110年10月19日以「幹你娘」
14 辱罵小夜班組長施閒雄、於110年10月21日以「豬」辱罵日
15 班組長李雅慧，不聽從上開人員及領班李曼菱指揮監督，且
16 於110年10月25日對台東馬偕醫院心導管組長態度惡劣，破
17 壞職場文化，倘繼續勞動契約，將影響其他從業人員對職場
18 秩序之信賴，減損被告領導統御效能，況依原告教育程度，
19 應知悉前揭用詞句重大侮辱性質，其侮辱行為已達嚴重影響
20 勞動契約之繼續存在，顯已構成勞基法第12條第1項第2、4
21 款之事由，被告於110年10月29日終止兩造間勞動契約，洵
22 屬有據。

23 (二)被告於110年10月29日以系爭通知終止兩造間僱傭關係時，
24 原告本人在場也在系爭通知上簽名，足證原告知悉其侮辱行
25 為重大，也同意終止契約，得認雙方已於同（110年10月29
26 日）達成合意終止勞動契約。

27 (三)綜上，因兩造間勞動契約已終止，是原告前開請求均無依
28 據。並聲明：

29 1. 原告之訴駁回。

30 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

31 三、不爭執事項（見本院卷二第241頁至第245頁，並由本院依相

01 關卷證為部分文字修正)

02 (一)原告自110年10月12日起受僱於被告，經被告派至台東馬偕
03 醫院擔任小夜班清潔人員，約定工資為每月2萬4,000元，於
04 次月5日發放薪資。

05 (二)施閒雄是被告派駐台東馬偕醫院之小夜班組長（副領班），
06 為原告直屬主管。

07 (三)陳怡伶是被告派駐台東馬偕醫院之日班組員，為原告同事。

08 (四)李雅慧是被告派駐台東馬偕醫院之早班組長，早班工作人員
09 會跟小夜班工作人員交接。

10 (五)李曼菱是被告派駐台東馬偕醫院的駐點主管，為原告直屬主
11 管施閒雄的主管，負責安排清潔人員的工作內容及監督。

12 (六)馮宣綱為被告派駐台東馬偕醫院的書記，負責於會談時製作
13 紀錄，沒有管理監督被告派駐台東馬偕醫院清潔人員的職
14 權。

15 (七)被告就其主張原告於110年10月19日在台東馬偕醫院辱罵其
16 直屬主管施閒雄行為【原告否認有此行為】，李曼菱當時對
17 原告所為口頭告誡及警告是其請施閒雄轉達原告「不要在那
18 邊亂罵人，真的受不了了」等語，被告對此次事件，沒有作
19 成任何書面紀錄，未對原告予以申誡、記過或記大過之處
20 置，亦無扣薪。

21 (八)被告就其主張原告在被告內部LINE群組上辱罵李雅慧行為
22 【原告否認有此行為】，李曼菱當時對原告所為口頭告誡及
23 警告是其對原告表示「大家都是同事，不要這樣子，該工作
24 就工作」等語，被告對此次事件，沒有作成任何書面紀錄，
25 未對原告予以申誡、記過或記大過之處置，亦無扣薪。

26 (九)被告就其主張原告於110年10月28日辱罵陳怡伶行為【原告
27 否認有此行為】，並未對原告為任何口頭告誡及警告，沒有
28 作成任何書面紀錄，未對原告予以申誡、記過或記大過之處
29 置，亦無扣薪。

30 (十)被告接獲台東馬偕醫院通知原告於110年10月25日對該院心
31 導管小組長態度不佳【原告否認有此行為】，且台東馬偕醫

01 院要求被告主管階層了解上開情事並加強輔導員工服務態
02 度、手機應對禮儀及工作任務或配合，被告經理廖貴丹乃要
03 求李曼菱、馮宣綱找原告終止兩造間勞動契約。就此，李曼
04 菱係派施閒雄、馮宣綱2人處理【詳(三)所示】。

05 (二)被告本件主張抗辯原告有不服主管管教、不聽主管指揮及不
06 配合工作安排行為【原告否認有此等行為】，係指：

07 1. 原告在台東馬偕醫院9樓廁所放通樂一整夜，直到早班人員
08 發現。

09 2. 原告受僱於被告時，不接公務手機致無法指派其工作。

10 而被告就原告上開(二)1.、2. 所示行為，均未對原告為任何申
11 誡、記過或記大過處分，亦無扣薪。

12 (三)被告不曾就原告前揭(七)至(九)所示辱罵李雅慧、施閒雄、陳怡
13 伶行為，與原告召開勞資會談，亦不曾就前揭(七)至(九)所示情
14 事製作如本院卷一第296頁所示之員工獎懲會議紀錄。

15 (三)被告於110年10月26日由施閒雄、馮宣綱與原告就(十)所示情
16 事【即其於110年10月25日對台東馬偕醫院心導管小組長不
17 禮貌，原告否認有此行為】會談，並製作如本院卷一第296
18 頁所示之員工獎懲會議紀錄（下稱系爭員工獎懲會議紀
19 錄）；嗣於110年10月29日發給原告系爭通知，系爭通知上
20 記載被告「依兩造間之勞動契約第17條（勞基法第12條），
21 終止兩造間勞動契約，即刻執行」等內容，原告、馮宣綱2
22 人均有簽名於上。

23 (四)被告於110年10月29日終止兩造間勞動契約前，不曾對原告
24 為任何申誡、記過或記大過處分，亦不曾扣原告薪資，僅曾
25 就(十)所示情事【即其於110年10月25日對台東馬偕醫院心導
26 管小組長不禮貌，原告否認有此行為】會談，並製作系爭員
27 工獎懲會議紀錄。

28 (五)被告員工李雅慧、施閒雄、陳怡伶不曾以其遭原告辱罵為
29 由，要求被告懲戒原告，亦未因此拒絕與原告共事或要求更
30 換其或原告之工作分配。

31 (六)被告公司就其主張原告如(七)至(九)、(二)所示之行為【原告均否

01 認有上開行為】，不曾召開勞資會談，亦未製作任何員工獎
02 懲會議紀錄。

03 (七)原告受僱被告期間，被告未曾以原告違反員工工作規則為
04 由，對原告為申誡、記過、記大過或扣錢等懲戒。

05 (八)被告於110年10月29日終止兩造間勞動契約前，除曾因原告
06 如(十)所示之行為【原告否認有此行為】接獲台東馬偕醫院通
07 知外，未再接獲該院院方或病患之投訴。

08 (九)原告於110年11月1日向臺東縣政府社會處勞工行政科申請勞
09 資爭議調解，兩造於同年月15日調解不成立。

10 (十)如認被告於110年10月29日終止兩造間勞動契約為違法，
11 則：

12 1. 被告110年11月應給付原告之薪資為2萬1,080元。

13 2. 被告110年12月應給付原告之薪資為2萬3,000元。

14 3. 被告自111年1月1日起至原告復職之日止，應給付原告之薪
15 資為2萬5,250元（即111年基本工資）。

16 4. 被告於110年11月應提撥至被告勞工退休金個人專戶之金額
17 為1,320元。

18 5. 被告於110年12月應提撥至被告勞工退休金個人專戶之金額
19 為1,386元。

20 6. 被告自111年1月1日起至原告復職之日止，每月應提撥至被
21 告勞工退休金個人專戶之金額為1,515元。

22 (十一)原告自110年11月起在他處取得之報酬如下，應依民法第487
23 條但書規定，於原告請求之工資中扣除：

24 1. 維鷹特勤保全：110年11月，1920元。

25 2. 樂芙種苗：110年11、12月各1天，各月給付1,000元，共計
26 2,000元。

27 四、得心證之理由

28 (一)被告依勞基法第12條第1項第2、4款規定，終止兩造間勞動
29 契約，有無理由？

30 1. 按懲戒性解僱涉及剝奪勞工之既有工作權，屬憲法第15條規
31 定工作權保障之核心範圍，則雇主所為之懲戒性解僱與受僱

人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之，且法院對雇主之解僱行為，亦得加以審查其是否具有合法之效力。次按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約。勞基法第12條第1項第2款定有明文。而所謂「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、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動契約之繼續存在以為斷（參照最高法院92年度台上字第1631號判決意旨）。是以，雇主於勞工具有勞基法第12條第1項第2款規定之事由時，固得不經預告終止契約，其立法精神即表明雇主終止契約即解僱之基準，達此基準者即可解僱。因此，雇主之解僱，雖為契約自由原則之一種表現，惟因勞工既有工作將行消失，當屬憲法工作權保障之核心範圍，在可期待雇主之範圍內，捨棄解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，始係符合憲法保障工作權之價值判斷。換言之，解僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，即「解僱最後手段性原則」。又該款所謂之「重大侮辱行為」，其中「重大」二字，固為不確定法律概念，然應指因該事由而導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終結勞動關係權利之必要，並且亦無法期待雇主於解僱後給付資遣費為限。若某事由之發生，並不導致勞動關係進行受到干擾或有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。自解僱最後手段性原則言，侮辱之情節，應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等事項，視勞工之行為是否已嚴重危害勞動契約之繼續存在等一切情事為綜合之判斷，若

01 依社會通念並非重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處
02 分如警告、申誡、記過、扣發獎金等即可達到維護工作場所
03 之紀律，防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他
04 較輕微之處分，而非可逕行解僱勞工，是苟勞工對於雇主、
05 雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工未實施暴行或
06 雖有侮辱但未至重大程度，雇主企業秩序未受嚴重侵害時，
07 雇主自不得解僱勞工。

08 2. 又按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工
09 作規則而情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而所謂
10 「情節重大」，係屬不確定之法律概念，法院應就勞工違反
11 工作規則之具體情事，在客觀上是否已難期待雇主尚可採用
12 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，及雇主所為之懲戒
13 性解僱與勞工之違規行為在程度上是否相當為審查；而勞工
14 之違規行為態樣、初次或累次、違規係因故意或過失、對雇
15 主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、
16 勞工到職時間之久暫等，均屬法院審查是否達到懲戒性解僱
17 之衡量標準。

18 3. 查被告固以前詞置辯，並提出LINE公司群組截圖照片為證
19 （見本院卷一第135頁至第141頁），且①證人即被告直屬主
20 管施閒雄於本院審理時證稱：當時是小夜班工作時間，在傍
21 晚，我們在台東馬偕醫院裡的資源回收場拔瓶蓋，我跟原告
22 在講跟工作有關的事情，原告連續2次辱罵我三字經「幹你
23 娘」，這2次相隔幾秒鐘，證人陳怡伶有聽到，陳怡伶事後
24 有問我當初發生的原因，但我現在忘記內容了；當下我笑笑
25 沒反應，沒問他為何辱罵我三字經；我被原告罵三字經後，
26 我與原告沒有繼續講話，各自做各自的事等語。②證人即被
27 告派駐台東馬偕醫院之日班組員陳怡伶於本院審理時證稱：
28 我是早班人員，與原告工作時間之下午時段重疊，被告公司
29 規定小夜班的人在每天下午3點半要在台東馬偕醫院資源回
30 收場拔瓶蓋，早班人員則在忙完自己的工作後再去支援拔瓶
31 蓋；當時我們在資源回收場拔瓶蓋，我跟施閒雄在講話，原

告中途插入我與施閒雄間對話，他直接跟施閒雄講掃廁所的事，然後原告突然講「幹你娘機掰」，我就問施閒雄說原告是在針對我嗎，施閒雄說他也不知道，後來被告就聲請傳喚我當證人；我之所以認為原告當時是針對我，是因為我先跟施閒雄講話，而原告突然插入我與施閒雄對話，而我要跟施閒雄確認原告講這段話是否是針對我；「（問：證人當下有問原告你為何要罵我「幹你娘機掰」？）我跟原告不熟，所以我沒有問原告，只有私下問施閒雄。」；從當天起到原告離職，原告都沒有跟我講到話，我沒有跟原告確認過那句「幹你娘機掰」是針對施閒雄還是針對我；事後我只有詢問過施閒雄，問他原告辱罵「幹你娘機掰」是否針對我，因為當時只有施閒雄在場，除了施閒雄外，我沒有跟任何人提到此事等語。③證人即被告派駐台東馬偕醫院之早班組長李雅慧於本院審理時證稱：110年10月29日前之某日，我們早上上班時，早班成員說小夜班的人倒通樂清潔劑在台東馬偕醫院9樓廁所馬桶裡，但沒把清潔劑沖掉，不算完整清潔廁所，原告在公司LINE公司群組內回說那是因為馬桶塞住的關係，我便在該LINE公司群組回他，說如果他是因廁所塞住所以沒把清潔劑沖洗掉的話，也應該在馬桶上貼一張紙通知大家或在LINE公司群組內通知其他人。在此事之後，原告用不知名外文在LINE公司群組內貼一段話，馮宣綱將該段話用GOOGLE翻譯，發現那段話是在罵我豬；因為當時在LINE公司群組內是我與原告在對話，所以我認為原告所張貼的內容是針對我、罵我等語。④證人即被告派駐台東馬偕醫院駐點主管李曼菱於本院審理時證稱：「[問：（提示本院卷一頁13、100）關於該通知及被告抗辯原告不服主管管教、不聽主管指揮及不配合工作安排，請證人具體敘明原告上開行為情事之日期、時間及地點？行為內容為何？]1. 第一件事的是日期我忘記了，地點是台東馬偕醫院9樓廁所，因為原告在9樓廁所放通樂一整夜，直到早班人員發現，後來原告還因為這件事情辱罵李雅慧『豬』。2. 第二件事的日期我也忘記了，是

01 在原告對台東馬偕醫院心導管小組長態度不佳之後發生，因
02 為我們需要隨時安排工作，所以配給每位清潔人員一支CALL
03 機，要求他們CALL機一響就要回應並依我們指示工作，但施
04 閒雄跟我說原告有時候都不接CALL機，所以我們無法指派原
05 告工作；「(提示本院卷一頁135-141)對截圖中提到廁所內
06 簽名單上有外文經翻譯後發現該外文意思有指涉到『豬』，
07 這件事情也是指原告辱罵李雅慧的經過之一嗎?)是，這是
08 同一天的事情，原告都是在辱罵李雅慧『豬』。」；原告於
09 110年10月25日在台東馬偕醫院院內對該院心導管小組長態
10 度不佳後，該院護理長立刻通知我，隔天我還為此買水果跟
11 心導管小組長道歉等語(見本院卷一第366頁、第368頁、第
12 369頁至第370頁；本院卷二第101頁、第103頁至第104頁、
13 第233頁、第235頁、第238頁至第239頁、第240頁)。然：

14 (1)比對兩造及證人李雅慧所提出LINE工作群組截圖照片(本院
15 卷一第15頁至第19頁、第135頁至第141頁、第150頁至第156
16 頁；本院卷二第254頁至第260頁)，並經當庭提示前揭照片
17 予證人李雅慧確認，及參以原告李曼菱於本院審理時證稱原
18 告在9樓廁所放通樂一整夜，直到早班人員發現，後來原告
19 還因為這件事情辱罵李雅慧「豬」等節，可知事情發生日
20 期、經過順序應如下：

21 ①原告於110年10月27日深夜在9樓廁所倒通樂一整夜，翌(2
22 8)日上午7時40分許，被告派駐在台東馬偕醫院之早班清潔
23 人員發現並在該LINE公司群組內張貼馬桶照片詢問「9樓無
24 障礙廁所這是所謂的刷洗嗎」等語，原告於同日中午12時58
25 分許就此詢問表示「因為馬桶堵塞，所以我用通樂，讓它泡
26 才會通，這需要時間泡這了解嗎!」、「(照片)」、「大
27 秀，馬桶堵塞不用通嗎?」等語。

28 ②證人李雅慧於當日15時29分、15時34分許在該LINE公司群組
29 就原告上開發言表示「要泡到早上嗎?」、「可以先用通廁
30 棒通通看」等語，原告再於同日16時40分、16時41分許在該
31 LINE公司群組回應證人李雅慧稱「這個通常要泡幾個小時，

更何況我12點就下班，我上去看，它還是沒通好，那你要問下一個班的人有沒有去確認一下啊，有問題嗎？」、「如果沒人去處理，那就是下一個班的人沒盡責，怪我幹嘛！」、「@慧慧，這個問題是，下一個班的人沒盡責哦！」等語。其後，證人李雅慧於16時47分、16時48分、16時51分、16時53分、16時56分、16時57分許，陸續在該LINE公司群組針對原告回應以「清掃廁所的人是你，你告訴我下一班清掃廁所的人是誰」、「請問您有用通廁棒嗎？」、「再說你有告知廁所不通嗎？」、「你沒告知誰會知道！麻煩你的態度不要這樣強勢」、「如果你是下一班的人沒人告訴你廁所不通請問你怎麼處理」、「這不是你家不要照你的意思你要照公司的制度做」等語。

③於原告與證人李雅慧上述對話期間，證人李曼菱於同（28）日17時47分、19時55分許，在該LINE公司群組內，亦使用「東馬公務機」代號，對原告表示「其他班有他們的工作，又不是專責來幫你收尾」，原告乃於同（28）日19時36分許就證人李曼菱前揭內容回應「那請問，都有班表簽到是玩假的嗎？」。證人李曼菱再向原告表示「請問我不懂你的意思什麼叫做玩假的，你這樣有侮辱臻霖的名譽了」，原告於同（28）日20時5分許就證人李曼菱上開回應表示「我說過，馬桶不通，已經用過馬桶棒，下班前檢查過馬桶還是不通，那希望怎樣？每個班都有人會去清理、簽（到），那麼下一班來簽到的人就只是純粹簽到而已嗎？不用處理嗎？」等語。

④證人李雅慧於同（28）日21時49分許在該LINE公司群組內向原告表示「最會辯解的人是你，請問你有盡到告知的義務嗎？沒有，人家才會認為是你沒刷洗，請問這是誰的疏失」等語，原告於同日23時32分許在該LINE公司群組回應以「我佛慈悲啊！我不是殺豬的…」等語及貼圖（一和尚坐在地上捧腹大笑哈哈）等回應後（原告另收回3個訊息），再於翌（29）日凌晨0時6分、0時11分許在該LINE公司群組輸入

01 「txerriak irakaslea errespectatu behar du」、「txer
02 riak ezin dira jatea kakaaidatu」等內容。馮宣綱則於
03 翌（29）日上午8時6分許在該LINE公司群組表示原告上開張貼
04 貼外文文字翻譯成中文的意思為「豬必須尊重老師」、「豬
05 不能吃可可」。

06 被告主張原告於110年10月21日以「豬」辱罵日班組長李雅
07 慧，此為原告否認。經查，原告前揭於該LINE公司群組貼文
08 之日期為110年10月28日深夜至29日凌晨，與被告指述日期
09 「110年10月21日」不同。且由證人李曼菱證稱被告接獲台
10 東馬偕醫院通知原告於110年10月25日對台東馬偕醫院心導
11 管小組長態度不佳一事後，被告經理廖貴丹即要求證人李曼
12 菱向原告表達被告終止兩造間勞動契約的意思（見本院卷二
13 第102頁），參以被告所提系爭員工獎懲會議紀錄記載「會
14 談日期：110.10.26」、「對公司不熟悉，不知有問題要問
15 誰，心情不好，說沒罵人，10/25袋子沒亂套，心導管的組
16 長反映態度不佳，【但院方要公司處理，所以（前揭文字上
17 均畫線並蓋馮宣綱印章）】公司解除勞動契約處理」、「員
18 工簽名：曾冠溢，簽名日期：110.10.27」、「主管簽名：
19 施閒雄（簽名日期：110.10.27）、馮宣綱（簽名日期：11
20 0/10/27」可知，被告早於110年10月26日即通知原告將終止
21 兩造間之勞動契約，是原告稱其係因得知自己將遭解雇，心
22 情不佳，而在該LINE公司群組留言反應其當下心情（見本院
23 卷一第148頁），即非無由。而觀之原告雖有與證人李雅
24 慧、李曼菱就工作上事情發生不快，明確針對證人李雅慧、
25 李曼菱留言後之回復「那請問，表格上，打勾，簽名，是簽
26 假的哦，你們都沒看班表，是混水摸魚嗎？」、「那請問，
27 都有班表簽到是玩假的嗎？」（見本院卷一第152頁左下照
28 片），惟原告主觀上並非基於侮辱之意而挑起爭端；再原告
29 上開用字淺詞，縱使有欠妥適考慮，令被指責之人心理上有
30 感受難堪或不快，然亦非以粗鄙言語、舉動，對證人李雅
31 慧、李曼菱為謾罵、嘲笑或侮蔑，尚難認減損證人李雅慧、

01 李曼菱之聲譽、人格及社會評價。亦即，原告當日之言語、
02 行為，自與專以粗鄙言語、舉動、文字或圖畫侮辱、謾罵他
03 人之「侮辱」有別。被告又主張原告於該LINE公司群組留言
04 「我佛慈悲啊！我不是殺豬的…」、「txerriak irakaslea
05 errespectatu behar du」、「txerriak ezin dira jatea
06 kakaaidatu」等內容係辱罵證人李雅慧「豬」，惟觀之原告
07 上開留言之時間（23時32分）距離證人李雅慧最後一篇留言
08 時間（21時49分）已超過1小時以上，且均未指明對象，況
09 細譯前揭文字內容，雖內容中有「豬」或翻譯後中文意思有
10 「豬」，但由文句意思仍難據以推認原告係以此侮辱證人李
11 雅慧。至證人李雅慧在本院審理中證稱：那種感覺我就是認
12 為他在罵我豬，反正我當時就是認為原告在罵我（見本院卷
13 二第235頁），審酌其顯係原告在該LINE公司群組留言之利
14 害關係人，渠等證詞自難逕採為不利於原告之認定。是原告
15 此部分行為實難謂已達「重大侮辱」，已有害或達嚴重影響
16 兩造間勞動契約繼續存在之程度。又證人李雅慧不曾以其遭
17 原告辱罵為由，要求被告懲戒原告，亦未因此拒絕與原告共
18 事或要求更換其或原告之工作分配；被告公司亦未就此事召
19 開勞資會談、製作員工獎懲會議紀錄，或因此以原告違反員
20 工工作規則為由，對原告為申誡、記過、記大過或扣錢等懲
21 戒，均為被告所不爭執（見不爭執事項(二)、(三)、(四)至(七)），
22 且被告並未舉證證明原告有何行為造成被告領導統御效能減
23 損，影響被告公司正常運作，從而，被告依勞基法第12條第
24 1項第2、4款規定解雇原告，並不合法。

25 (2)被告雖主張原告於110年10月28日以「幹你娘機掰」辱罵同
26 事陳怡伶、於110年10月19日以「幹你娘」辱罵其直屬主管
27 施閒雄之行為，違反勞基法第12條第1項第2款且情節重大云
28 云。然審酌：

29 ①被告就其所指原告上開重大侮辱行為，均未作成任何書面紀
30 錄（含員工獎懲會議紀錄），亦不曾就此召開勞資會議，復
31 未依被告提出之員工工作規則第65條至第67條之規定，對原

01 告予以申誡、記過或記大過之處置，復未扣原告薪水，為被
02 告所自承（見不爭執事項(七)、(九)、(三)）。而系爭通知上並未
03 記載原告為上開行為之日期、內容（見本院卷一第13頁），
04 則在毫無任何憑據之情況下，被告如何能於原告遭解雇近1
05 年後之111年8月26日，經本院第2次發函通知請其具體敘明
06 其抗辯事由之日期、時間、地點時，明確指稱原告上開行為
07 發生之日期，已屬可疑。

08 ②況證人施閒雄於本院審理時亦證稱其已忘記其遭原告辱罵之
09 經過，亦忘記當時其與原告交談之內容，事後復未責問原告
10 為何辱罵其三字經（見本院卷一第366頁、第369頁、第370
11 頁），兼以證人施閒雄為原告直屬主管，其與原告講述跟工
12 作有關的事竟反遭辱罵三字經，與一般上司指導下屬情節迥
13 異，理當對此印象深刻，且遭原告罵三字經之後，亦未責問
14 原告何以對其辱罵三字經，與一般人無端受辱之反應亦不
15 符；再佐以證人李曼菱證述其就此事向原告為口頭告誡、警
16 告之經過，先證述當時是由其在沒有其他人在場之情況下，
17 單獨對原告為口頭告誡及警告，嗣又改證稱其當時也在現
18 場，遂於事發現場就對原告為口頭警告，但係請施閒雄轉達
19 原告「不要在那邊亂罵人，真的受不了了」，然證人施閒雄
20 於本院審理時明確證稱當時在場者除其及原告外，另一在場
21 人為證人陳怡伶（見本院卷一第366頁、第369頁至第370
22 頁）。據此以觀，被告此部分指述及證人施閒雄、李曼菱之
23 證述，均難認可採。原告否認有此行為，應認可信。

24 ③系爭通知上雖記載原告有侮辱證人陳怡伶行為，然依證人陳
25 怡伶於本院審理時之證述，其僅是問當時在場之證人施閒雄
26 該「幹你娘機掰」是否針對她，就被被告聲請傳喚當證人；
27 其為日班組員，與原告分組不同，只有工作時間部分重疊，
28 與原告沒有任何關係、交集且不熟，各自負責清潔之工作內
29 容也不同，與原告亦無恩怨，不覺得自己有任何行為或動作
30 讓原告辱罵她「幹你娘機掰」等節（見本院卷二第238頁、
31 第239頁、第240頁），及參以證人李曼菱即被告派駐在台東

馬偕醫院之駐點主管於本院審理時證稱：我是在原告已經離開被告公司後才知道他辱罵陳怡伶一事，當下陳怡伶並沒有跟我反應此事；我並未就此事對原告為口頭告誡及警告，因為我是在原告離開公司後才知道這件事（見本院卷二第103頁、第107頁）。衡以證人李曼菱為被告在台東馬偕醫院的駐點主管，負責安排清潔人員之工作及監督（見本院卷二第97頁），馮宣綱則僅負責文書紀錄工作，沒有管理監督之職權，然證人陳怡伶竟於原告離職前對被告所稱原告於110年10月28日侮辱陳怡伶行為毫無所悉，亦未如被告所抗辯，有就此對原告為口頭告誡及警告，與一般公司層級管理明顯不符，已難採信。復參以證人陳怡伶證述其曾向證人施閒雄詢問原告辱罵「幹你娘機掰」之對象是指她抑或施閒雄，且證人陳怡伶與施閒雄於本院審理時關於遭原告辱罵一事之經過，地點、在場人均相同，而被告並未提出其他任何證據讓本院得以釐清此節，故證人施閒雄、陳怡伶之證詞自難逕採為不利於原告之認定。

④據此，原告否認其有於110年10月28日以「幹你娘機掰」辱罵同事陳怡伶、於110年10月19日以「幹你娘」辱罵其直屬主管施閒雄等行為，並非無據，應認可信。

4. 再查，原告於110年10月25日接獲台東馬偕醫院心導管主管打電話尋求其協助清收污衣，遭原告以其負責公廁清潔，不要找他等語回應後即被掛電話，且口氣不好，業據台東馬偕醫院函復本院在卷（見本院卷一第406頁至第408頁）。惟縱認原告回復台東馬偕醫院心導管小組長之態度為不妥，被告非不得先循內部懲處規則或辦法處理，對原告施予申誡、記小過、大過，甚至以扣薪之懲戒處分，督促原告改善，日後應即足以達到維護工作場所紀律及對員工指揮監督權之正常行使，並防止原告再有類似事件發生。亦即，應可期待被告對原告先為其他較輕微之處分，而非逕行解僱原告，以符合「解僱最後手段性原則」。被告未先選擇較輕之懲戒措施，逕自將原告解僱，實有違「解僱最後手段性原則」，故被告

主張依勞基法第12條第1項第2、4款規定，終止兩造間之勞動契約關係，實於法未合。

5. 綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第2、4款規定，終止兩造間之勞動契約關係，難認合法，則兩造間僱傭契約自仍屬有效存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬有據。另按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。原告主張被告於110年10月29日，以系爭通知片面終止兩造間之勞動，其終止顯不合法，爰起訴請求確認兩造間僱傭關係存在等語，並據提出系爭通知為證（見本院卷一第13頁），而嗣原告起訴後，被告於訴訟中又原告在系爭通知上簽名，表示兩造係合意終止勞動契約之協議（見本院卷一第334頁），而為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，揆之前開最高法院判決意旨，被告並無明確告知原告所面臨之法定解僱事由，且嗣後隨意改列其解僱事由，則被告上開辯解，依上說明，並不符規定，併予敘明。

(二)原告請求被告應給付如主文第2項至第4項所示，為有理由。

1. 按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之，民事訴訟法第246條定有明文。故凡居於未來履行狀態有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴。繼續性給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之訴。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之

債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。

2. 本院已認定被告違法解僱原告、兩造僱傭關係存在，詳如前述說明，而被告亦不爭執如認被告於110年10月29日終止兩造間勞動契約為違法，則：①被告110年11月應給付原告之薪資為2萬1,080元。②被告110年12月應給付原告之薪資為2萬3,000元。③被告自111年1月1日起至原告復職之日止，應給付原告之薪資為2萬5,250元（即111年基本工資）【見不爭執事項(三)1.至3.】，則原告請求被告①給付2萬1,080元，及自110年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。②給付2萬3,000元，及自111年1月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。③自111年1月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日前給付原告2萬5,250元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有依據，應予准許。

- (三)被告應提撥如主文第5項至第7項所示之金額至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由。

1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提

繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

2. 經查，被告對原告既屬違法解雇，兩造僱傭關係存在，則被告就原告勞工退休金自應負有持續提繳之義務，而被告亦不爭執如認被告於110年10月29日終止兩造間勞動契約為違法，則：①被告於110年11月應提撥至被告勞工退休金個人專戶之金額為1,320元。②被告於110年12月應提撥至被告勞工退休金個人專戶之金額為1,386元。③被告自111年1月1日起至原告復職之日止，每月應提撥至被告勞工退休金個人專戶之金額為1,515元【見不爭執事項(三)4.至6.】。是原告請求被告①補提繳110年11月勞工退休金1,320元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。②補提繳110年12月勞工退休金1,386元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。③自111年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,515元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

(四)原告請求被告賠償如主文第8項所示之金額，為有理由。

1. 按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。」、「勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔20%，投保單位負擔70%，其餘10%，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。」、「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」。勞保條例第6條第1項第2款、第15條第1款、第72條第1項分別定有明文。是雇主未依前開規定為勞工投保勞保，而由勞工參加職業工會為會員投保並繳納保險費者，對於勞工因此所受支出勞保費差額之損失，依勞保條例第72條第1項規定，即應由雇主負賠償之責。

2. 經查，被告本應為原告投保勞保，每月保費由被告負擔2,033元，原告自付581元，有111年勞保、健保、勞退保費對照表在卷（見本院卷一第31頁）。但因被告未依法為原告投保勞保，致原告需自行在「台東縣各業工人聯合職業工會」投保，並因而支出7,535元（111年3月至6月），有合作金庫銀行臺東分行活期儲蓄存款憑條（戶名：台東縣各業工人聯合職業工會，匯款人：曾冠溢）在卷可查（見本院卷一第32頁）。為此，原告自得依勞工保險條例第72條規定，向被告請求給付勞保費差額5,211元【計算式：7,535元－原告原本僅需繳納自付額（585元×4月）＝5,211元】。

伍、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在；並依兩造僱傭契約請求被告應①給付2萬1,080元，及自110年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。②給付2萬3,000元，及自111年1月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。③自111年1月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日前給付原告2萬5,250元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。④補提繳110年11月勞工退休金1,320元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。⑤補提繳110年12月勞工退休金1,386元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。⑥自111年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,515元於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。⑦給付5,211元，及自111年4月14日（本院卷一第35頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，均有理由，應予准許。

五、又本件係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後各得免為假執行，爰各諭知如主文。至被告雖陳明願供擔保免為假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，不另為免為假執行准駁之諭知，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

01 審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，附
02 此敘明。。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 112 年 7 月 14 日
05 勞動法庭 法 官 吳俐臻

06 以上正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，同時
08 表明上訴理由（應按他造當事人之人數檢附繕本）。

09 中 華 民 國 112 年 7 月 17 日
10 書記官 王品涵