

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第8號

原告 高世聰

訴訟代理人 魏鈺沛律師

被告 東玖不動產開發有限公司

法定代理人 陳永光

訴訟代理人 許梵智

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣3,678元，並自民國113年10月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及自民國113年11月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣38,000元，暨自各期應給付日之翌日即次月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決主文第二項前段所命給付得假執行。但如被告以新臺幣3,678元為原告預供擔保後，得免為假執行

六、本判決主文第二項後段所命各期給付已到期部分各得假執行。但被告就按月給付已到期部分如各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國113年3月18日起受僱於被告，擔任人事經理，約定每月薪資新臺幣（下同）36,000元、全勤獎金2,000元，並於次月10日給付。詎被告訴訟代理人許梵智於同年10月18日以通訊軟體LINE傳送原告「依公司章程，今日113年10月18日請你離開本職務」（下稱系爭解僱訊息）內

容，終止兩造勞動契約，並於10日後將原告退出勞保。被告以系爭解僱訊息之籠統理由解僱原告，違反解僱最後手段性而不合法，不生終止效力。嗣原告發函要求被告提供勞務，並主張被告終止意思表示不合法，故兩造勞動契約仍未終止，僱傭關係仍繼續存在，惟被告仍認兩造勞動契約已終止，並拒絕受領原告勞務，是原告有確認利益，自得提起確認之訴請求確認。為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項等規定，提起訴訟。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自113年10月29日起至原告復職之日止，按月給付原告38,000元，及自各期次月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）就第（二）項聲明，願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：兩造間勞動契約係被告以系爭解僱訊息傳送原告，而於113年10月28日終止，因原告先前於同年月17日，在電話中以三字經辱罵訴外人即被告所屬會計李佳珊，被告遂依行政規章【拾肆】職場規範（下稱系爭規範）第7條規定，以言詞辱罵太難聽遂請原告自己離職，隔天原告就沒有來上班，因後來原告有向李佳珊道歉，但李佳珊說無法接受，因為罵太難聽了，被告就協調請原告離職，並請李佳珊不要提出相關告訴等語，資為抗辯。並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷170頁）：

（一）原告自113年3月18日起受僱於被告，擔任人事經理，約定每月工資為38,000元（每月36,000元加上全勤獎金2,000元），最後工作日為同年10月28日。

（二）原告於113年10月15日與會計間就員工薪資計算問題發生爭議。

（三）被告曾於113年10月28日匯款49,484元至原告薪資帳戶。

（四）原告曾以蘆竹光明郵局存證號碼000381號存證信函向被告表示恢復原職，被告於113年11月4日收受送達。

01 (五)原告於113年10月28日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經
02 該市府於同年12月4日召開調解會議（下稱系爭行政調
03 解），但雙方無共識而調解不成立。

04 (六)被告有於系爭行政調解時表示原告徵人效果不佳，且無法執
05 行員工教育訓練而不能勝任工作。

06 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

07 (一)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
08 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
09 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
10 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
11 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
12 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
13 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
14 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
15 主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存
16 在，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
17 確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而
18 此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起
19 確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

20 (二)被告以系爭解僱訊息終止兩造勞動契約，是否合法？

21 按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
22 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為，雇主得不經預告終止
23 契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。該條款所稱之
24 「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之
25 嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社
26 會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用
27 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
28 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
29 院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。是以，雇主於勞
30 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
31 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，應就前述具體事件予以衡量，若依社會通念並非重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過、扣發獎金等即可達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而非可逕行解僱勞工，是苟勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工未實施暴行或雖有侮辱但未至重大程度，雇主企業秩序未受嚴重侵害時，雇主自不得解僱勞工。查：

1. 有關原告與李佳珊爭執經過，業據證人李佳珊證稱：113年10月14日當時我和原告在通訊軟體LINE通話中，原告請我幫他查當年5月份薪資是否有誤，對話中他用三字經飆罵我，通話過程本來都很正常沒有爭吵，我們在對資料，我有告知原告薪資發完有問題要在5日內查詢，我告訴他現在已經10月，但是我還是在翻5月的案件資料，原告就開始用三字經連續罵我，我還詢問原告是在罵我嗎，原告說對、罵我剛好，後來原告就將電話掛斷等語（本院卷190頁），可見原告確有與證人李佳珊通話時，出言對其辱罵三字經之行為。惟有關原告辱罵證人李佳珊之緣由，證人李佳珊復證稱：我不清楚原告辱罵我三字經的原因是因為我質疑他為何沒有5日內提出薪資查詢，還是他發現應該要補的薪水我沒有做到

或是其他原因才罵我三字經等語（本院卷193頁），綜上觀之，證人李佳珊聽聞原告辱罵三字經後，先詢問原告是對何人辱罵，可知原告行為之始並不具針對性，況證人李佳珊未能明確證述原告辱罵三字經之關鍵及原因，佐以被告陳稱：原告想要查舊的帳，會計要管理公司全部資料，溝通當中可能情緒來了就講到三字經，實際原因沒有印象了等語（本院卷194頁），可認原告應係在向證人李佳珊查詢資訊過程中，因係某環節雙方發生齟齬有所不悅，而單純抒發情緒、表達不滿，尚與純粹以攻訐證人李佳珊為唯一目的所為毫無意義的辱罵有別，再原告當時之用語，縱使有欠妥適考慮，令證人李佳珊心理上有感受難堪、不快或委屈，究屬原告個人修為問題，況當時原告係在通訊軟體LINE通話中辱罵，並非公開之言論，即非公然減損證人李佳珊之聲譽、人格及社會評價，尚難認有重大侮辱之情事。

2. 況原告自113年3月18日起即受僱於被告〔兩造不爭執事項

（一）〕，被告並未舉證證明原告前有多次類似行為而未改善。另依系爭規範第9條規定對員工行政議處尚有：警告、小過（1次罰金1,000元）、大過（1次罰金3,000元）等（本院卷152頁），可見被告就原告前開初次行為，非不得先行以告誡或相關行政議處方式，以督促原告改善或避免再犯，並達到維護工作場所紀律，防止類似事件再度發生之目的，惟被告自陳當時僅要求原告向證人李佳珊道歉並請原告自請離職等語（本院卷170-171頁），足見被告未先對原告為相關議處，則其逕以原告違反系爭規範第7條為由所為之懲戒性解僱，自不符合解僱最後手段性原則。

3. 是就該具體事件，衡量證人李佳珊受辱情節，斟酌原告行為時之爭執過程等客觀環境等一切情事為綜合判斷，乃因原告當天臨時查詢薪資帳目發生口角之突發特別情事，原告一時反應過當行為，並未損及被告企業經營及秩序維護，尚未達嚴重影響兩造勞動契約繼續存在之程度，且被告亦可對原告採取相關懲處措施而未採取，依前揭說明，被告抗辯依勞基

01 法第12條第1項第2款規定終止兩造勞動契約，於法不合。

02 4.被告固辯稱其係依系爭規範第7條規定，終止兩造勞動契約
03 等語（本院卷170-171頁）。惟查，依系爭規範第7條內容略
04 以：嚴禁對上級有言語辱罵、當面頂撞之行為。情事嚴重者
05 開除論（本院卷152頁）。而依兩造不爭執之被告人員編制
06 表（本院卷126、195頁），被告董事長陳永光下轄3個平行
07 部門，分別為：一號店（店長呂永興）、資產管理部（店長
08 許梵智）、行政秘書，而被告自承：我們有2間店，原告屬
09 於許梵智的部門，並一直坐在許梵智隔壁，被告人事人員只
10 有原告1位等語（本院卷171、194頁），參以證人李佳珊在
11 被告組織上係列於行政秘書部門最末，可證資產管理部及行
12 秘書係兩部門而業務不同且互不隸屬，已難認證人李佳珊與
13 原告有上下級關係，應無系爭規範第7條之適用。況原告辱
14 罵三字經之情節未達系爭規範第7條所稱「情事嚴重」之程
15 度，業如前述，則被告此部分所辯，難執為有利於其之認
16 定。

17 5.被告復辯稱：公司希望原告能夠徵人及教育訓練，公司認為
18 應徵進來的人很快就離職，許梵智有向被告反映剛開始接這
19 個職務不會篩選人很正常，後來許梵智有跟原告說教育訓練
20 要著手去執行，後來原告沒有做到教育訓練，他忙著徵人，
21 公司認為原告沒有做到教育訓練，徵人的速度也變慢，跟一
22 開始很快速徵人的速度不一樣，發現原告的效率沒了，還在
23 斟酌是否要解僱原告時就發生辱罵事件，故請原告道歉並離
24 職，亦請會計不要另外提訴訟，後來改用資遣方式等語（本
25 院卷194頁），並有桃園市政府勞資爭議調解紀錄在卷可查
26 （本院卷95-96頁），惟按勞基法第11條、第12條分別規定
27 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
28 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
29 事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解
30 僱事由，始符解僱最後手段性原則（最高法院101年度台上
31 字第366號、95年度台上字第2720號判決意旨可參）。查，

01 審酌被告傳送之系爭解僱訊息係以「依公司章程」，且原告
02 係因辱罵證人李佳珊之事而遭被告終止勞動契約，已如前
03 述，可認被告解僱原告之依據為勞基法第12條第1項第2款，
04 故被告後於113年12月4日兩造在桃園市政府勞資爭議調解過
05 程中，另主張其解僱尚因原告為人事經理，徵人效果不佳又
06 不做員工教育訓練而工作顯不能勝任等勞基法第11條第5款
07 之情，即難論為合法解僱事由。

08 6.綜前，被告依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間之
09 勞動契約關係，難認合法，則兩造間僱傭契約自仍屬有效存
10 在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬有據。

11 (三)兩造間僱傭關係仍存在，原告各項請求是否有理由及若干部
12 分：

13 1.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
14 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
15 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
16 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
17 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
18 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民
19 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
20 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
21 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
22 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務
23 ，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決
24 意旨參照）。查，被告自始即認兩造間之僱傭契約業經其於
25 113年10月28日終止，自難期待被告再與原告續為僱傭關
26 係，佐以原告於同年10月28日向桃園市政府申請勞資爭議調
27 解，請求恢復僱傭關係，兩造於同年12月4日進行調解，調
28 解不成立〔兩造不爭執事項(五)〕，堪認原告已提出勞務給付
29 之準備，惟被告自終止兩造間之僱傭契約後，即拒絕受領原
30 告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說
31 明，原告並無補服勞務之義務，其自得請求被告自終止勞動

01 契約後之113年10月29日起按月給付之薪資。

02 2.原告主張其遭被告解僱前之月薪36,000元、全勤獎金2,000
03 元，為被告所不爭執〔兩造不爭執事項(一)〕，而全勤獎金之
04 目的，係雇主為經常性、穩定性地獲取勞動力數量，提升營
05 運效率，亦為勞工能完整提供勞動力之對價，核屬勞工因工
06 作而獲得之報酬，為原告提供勞務之僱傭關係存續期間經常
07 性之給付，具勞務之對價性及給與之經常性，屬工資之一部
08 分。又兩造僱傭關係既繼續存在，被告自有按月給付原告其
09 原領薪資及全勤獎金合計38,000元之義務。

10 3.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
12 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
13 定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又以日、星期、月
14 或年定期間者，其始日不算入，民法第229條第1項、第233
15 條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文。查，
16 依原告所提出而被告不爭執之原告113年3月至10月薪資單
17 （本院卷19-28、195頁），可明除同年6月10日為端午節、
18 同年8月10日為週六、同年10月10日為國慶日，被告遇國定
19 例休假日時，有提前發放薪資之情形外（本院卷21、23、25
20 頁），被告發薪日期多為每月10日，即原告薪資債權約為每
21 月10日發放，為定有期限之給付，則原告主張被告應自各期
22 薪資應給付日之次日（即次月11日）起給付5%法定遲延利
23 息，於法自無不合，至原告請求自各期應給付日即次月10日
24 起算之利息（本院卷7頁），則屬無據。

25 4.被告業已給付原告113年10月1日至28日之工資32,516元、全
26 勤獎金1,806元（本院卷28頁），尚應給付該月薪資3,678元
27 （38,000元－32,516元－1,806元）。

28 5.從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付3,678元，並
29 自113年10月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
30 息；及自113年11月1日起至原告復職日止，按月於次月10日
31 給付38,000元，暨自各期應給付日之翌日即次月11日起至清

償日止，按週年利率5%計算之利息部分，於法自無不合，
應予准許。逾此範圍之利息請求，為無理由。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩
造間僱傭契約存在，並依兩造勞動契約約定、勞基法第22條
第2項等規定，請求被告應給付原告3,678元，並自113年10
月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自113
年11月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付38,000
元，暨自各期應給付日之翌日即次月11日起至清償日止，按
週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；至逾此範
圍之請求，為無理由，應予駁回。另就主文第2項命被告給
付金錢已到期部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告
假執行，並依同條第2項宣告被告得供擔保免為假執行。再
本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲
請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸
就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲
請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

六、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。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
條。審酌原告請求雖一部無理由，然其敗訴部分之金額及所
占應負擔訴訟費用之比例甚微，故本院認訴訟費用仍以命被
告一造負擔為適當，併此敘明。

中 華 民 國 114 年 3 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

01 中 華 民 國 114 年 3 月 25 日