

宣 示 判 決 筆 錄

108年度板勞簡字第33號

原 告 楊燕清
訴訟代理人 蔡家瑋律師
被 告 輝洋有限公司
法定代理人 古育瑋
訴訟代理人 游正曄律師

上列當事人108年度板勞簡字第33號給付資遣費等事件於中華民國108年10月22日辯論終結，於中華民國108年11月26日下午4時30分整，在本院板橋簡易庭公開宣示判決，出席職員如下：

法 官 李崇豪
法院書記官 葉子榕
通 譯 王藝臻

朗讀案由到場當事人：均未到

法官宣示判決，判決主文、所裁判之訴訟標的及其理由要領如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由要領

一、被告法定代理人為古育瑋（起訴狀誤載為古玉瑋），此有被告公司登記表在卷可稽，爰逕予更正，合先敘明。

二、原告主張：

（一）原告自民國（下同）90年6月20日起受雇於被告公司，因被告公司乃生產潛水設備之公司，原告受雇於被告公司後，即任職於被告公司之組裝部門，擔任作業員，負責組裝潛水用呼吸器之組裝工作（原證一：勞保投保資料表及勞工勞退帳戶影本各乙份），每日上班時間自早上8：00至下午17：00，月薪新臺幣（下同）27130元。原告工作從不遲到早退，認真負責，對公司所命之工作均盡心盡力，迄今原告已於被告公司工作將近十八年，為公司少數任職經年之資深員工。但被告公司由現任負責人古育瑋及其太

01 太李宛純接手後，可能鑑於老員工年資、薪資都較社會新
02 鮮人高，故被告公司即在工作上處處刁難老員工，因而被
03 告公司老員工都陸續離職、或被資遣。

04 (二) 於108年4月中旬，被告公司負責人古育瑋之配偶李宛純，
05 適時擔任副總經理，將原告叫進去其辦公室，要求原告除
06 了必須繼續在原本的組裝部門繼續擔任作業員從事組裝公
07 司產品之工作外，仍必須兼任倉儲部門之工作（備料、裝
08 卸貨物、設備機器等），即原告除了要在組裝部門從事組
09 裝、包裝被告公司產品等工作之外，若被告公司倉儲部門
10 要備料、裝卸貨物時，原告亦必須支援倉儲部門。而因被
11 告公司倉儲部門工作需有體力從事，平常都是由男生服務
12 於該部門，斯時原告即有向副總經理李宛純表示，倉儲工
13 作之上貨、卸貨、搬運器材等工作，公司中都是男生在從
14 事，原告一個弱女子恐怕無能力可以勝任。但副總經理李
15 宛純竟向原告表示，如果原告不服從公司的調職命令，公
16 司得以解雇原告。因原告為中國配偶，家中經濟原本就十
17 分窘迫，原告需要這份工作維持生計，故不得不接受被告
18 公司之調職（兼職）命令。而一開始當原告前往從事倉儲
19 工作（搬設備零件進倉庫）時，被告公司的確有派男生協
20 助原告搬運相關設備零件，故原告上難勉強從事倉儲部門
21 之工作。

22 (三) 然於108年4月30日原告仍在組裝部門從事組裝產品工作時
23 ，因廠商之二、三十箱之貨品到貨，貨箱置放於公司一樓
24 走廊兩側，被告公司之人員即訴外人林啟評遂前往組裝部
25 門命原告一人去將貨品搬至倉庫中，原告請林啟評派男生
26 協助原告從事搬運工作，但林啟評卻拒絕，仍要求原告自
27 己一人搬運。但原告是個弱女子，當天貨物甚多、重量又
28 重，且之前被告公司有答應會派男生員工協助幫忙，原告
29 根本無法自己一人完成該項搬運工作，故原告遂先回組裝
30 部門繼續從事組裝工作。但原告此舉引起被告公司人員林
31 啟評之不滿，林啟評遂自行用電腦打字撰寫一份類似離職

同意書之文件，該文件裡記載有「因楊燕清不服從公司主管人員之命令，故應予以解雇」等文字，並要求原告在文件上簽名同意，但原告自認為沒有做錯事，拒絕簽署，林男卻向原告表示會將原告不服從主管指示之情況報告副總經理李宛純，讓公司直接開除原告。

(四) 原告自認為工作十幾年來盡心盡力，表現良好，可能被告公司要假借莫須有的理由逼迫年資已久之原告離職，故才派林啟評如此無理的對待原告。原告想到林啟評故意不派其他男職員協助，僅命弱女子之原告一人從事粗重之搬運工作，再以原告不服從指示為由，欲提報公司將原告解雇，原告被解雇後，原告一家人經濟將更雪上加霜等情。且原告又想林啟評似乎聽從上意，才來如此欺負弱女子之原告，故原告一時難以忍受，本有憂鬱、焦慮病症之原告（原證二：診斷證明書影本乙份），遂心情低落的跑去辦公室門口，想將這件林啟評無理對待原告之事，請全部同事評理，故原告前往員工大辦公室表示：「請大家評理，叫一個女生自己搬那麼重的東西對嗎？」、「這樣欺負女人的行為是不是俗辣、狗腿子的行為」等語。原告語畢，林啟評隨即至副總經理李宛純之辦公室投訴，不久副總經理李宛純即命原告進入其辦公室，並告知原告，因原告辱罵公司同事林啟評，所以公司開除原告，請原告做到當天並離開公司。然，被告僅因原告一時、偶發之情緒反應，與同事發生些微口角，即以此為由解雇原告，實不合理。蓋，被告公司並未調查事件之前因後果，隨意找一個藉口，即解雇年資已久之原告，且由此可知，被告公司乃為規避預告工資、資遣費等費用，以違反解雇最後手段性原則之方法，任意解雇原告，由此即知，於108年4月30日被告公司解雇原告乃屬不法解雇甚明。

(五) 因被告公司上揭解雇行為乃屬不法解雇，原告隨即於翌日（108年5月1日）向新北市政府申請勞資爭議調解（原證三：勞資爭議調解申請書影本乙份）。同年月2日，原告

亦寄發存證信函予被告公司，向被告公司表明其解雇原告、片面終止勞動契約之舉為不合法（原證四：108年5月2日板橋新海郵局第54號存證信函影本乙份）。但被告公司卻仍回覆原告，認為其解雇合法，而拒絕讓原告回公司繼續工作（原證五：108年5月3日樹林大同郵局第59號存證信函影本乙份）。而於同年月10日之勞資爭議調解時，被告公司仍舊認其解雇合法，故調解不成立（原證六：新北市政府勞資爭議調解記錄影本乙份）。因被告公司始終不願承認其違法解雇事實，並拒絕原告回被告公司工作以提供勞務，故原告遂於108年5月27日以被告公司有違反勞動契約或勞工法令，致有損害身為勞工之原告權益之處為由，寄發存證信函予被告公司表達終止雙方間勞動契約之意思表示，並經被告公司收受在案（原證七：108年5月27日板橋新海郵局第62號存證信函及回執影本各乙份）。

（六）按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約。第十七條資遣費之規定，於勞工依本條終止勞動契約時準用之，勞動基準法第14條第1項第6款及同條第5項分別設有明文。又按，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。依前所述，本件因被告公司具有勞基法第14條第1項第6款之情事，而原告亦已終止雙方間之勞動契約。故依同條第5項準用勞基法第17條規定，被告應給付原告資遣費。經查，原告任職之初原本投保勞保舊制，至94年7月始因法令修改而變更為勞保新制。故原告得向被告請求之資遣費因分別適用新舊制計算如下：

1、90年6月20日至94年6月30日前適用勞退舊制部分：共1471

01 日，故原告此部分工作年資為4年0個月又10天，而原告離
02 職前六個月之月平均薪資為28130元，此有原告薪資單可
03 證（原證八：107年10月份至108年3月份原告薪資單影本
04 六份）。則被告公司應給付予原告之資遣費為114864元（
05 $28130 \times \left[4 + \frac{1}{12} \right] = 114864$ ，四捨五入）。

06 2、94年7月1日至勞動契約終止之日（108年5月28日）適用勞
07 退新制部分：共5051日。故原告此部分工作年資為13年10
08 個月又6天。基數為： $13 \div 2 + \left[\left(10 + \frac{6}{30} \right) \div 12 \right] \div 2 = 6.9$
09 25。而原告離職前六個月之月平均薪資為28130元。故依
10 勞退新制計算之資遣費為 $28130 \times 6.925 = 194800$ 元（四捨
11 五入）。

12 3、上述新舊制資遣費合計為：309664元（ $000000 + 194800 = 3$
13 09664）。

14 （七）證人張裕房於鈞院108年9月3日言詞辯論庭時證述表示：

15 「伊在被告公司工作十七、八年，擔任產線小組長一職，
16 在其108年3月22日遭被告公司要求必須要退休之前，原告
17 一直都在其部門下擔任作業員，負責組裝產品、包裝、出
18 貨等工作，原告所擔任之組員工作不會有額外工作（參上
19 揭言詞辯論筆錄第7頁）；被告公司的下游廠商送貨來，
20 是由倉儲部門直接上架（參上揭言詞辯論筆錄第8頁）。
21 組裝部門的組員不需要去做備料的工作；原告在擔任其部
22 門下之組員工作時，表現優良，為其左右手（參上揭言詞
23 辯論筆錄第8頁）。由證人張裕房之證言可知，原告任職
24 於被告公司十多年以來，工作表現一直優異，如果不是訴
25 外人林啟評突然命令原告單獨一人從事倉儲工作（需力量
26 大之男性始有辦法從事，一般女子不可能獨自一人從事）
27 ，又不給原告其他男性同事支援，原告絕無可能突然在
28 108年4月30日與訴外人林啟評發生爭執。且依證人張裕房
29 之證述可知，被告公司之廠商進貨後，必定由倉儲人員進
30 行「驗貨」、「入庫」、「造冊列管」，當公司有訂單要
31 生產產品時，業務部分、組裝部門、倉儲部門都會持有訂

01 單一聯，由倉儲部門依訂單所載所需零配件備好相關零件
02 材料，再送至產線，由作業員組裝。因此，被告公司絕不
03 可能任由個別作業員單獨去將廠商進貨之商品任意開箱取
04 用。

05 (八) 被告公司以原告有勞基法第12條第2款「重大侮辱」為由
06 解雇原告，並無理由，且違反解雇最後手段性原則，其解
07 雇並不合法。按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人
08 或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者
09 ，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定
10 有明文。又勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」
11 ，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、
12 雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，
13 並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位
14 、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
15 之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行
16 為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（原證九
17 ：最高法院92年度台上字第1631號判決影本乙份）。另按
18 受僱之勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而
19 懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工
20 作權保障之核心範圍，雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之
21 違規行為，在程度上須屬相當，方得為之（最高法院95年
22 度台上字第392號民事判決意旨參照）。次按勞工對於雇
23 主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施
24 暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約；
25 勞基法第12條第1項第2款定有明文。而所謂「重大侮辱」
26 ，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、
27 雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，
28 並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位
29 、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
30 之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行
31 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（原證十：臺灣高等法院 107 年度勞上字第 40 號判決影本乙份）。

（九）經查，本件原告雖於 108 年 4 月 30 日因不滿林啟評刻意安排原告一介力弱女子去從事根本非原告之工作（原屬倉庫人

員之點貨、理貨、貨物上架等工作），且林啟評又不派男性員工協助原告，因而原告難以從事林啟評突然指派之工作即先回生產線繼續從事零配件組裝之工作，但林啟評卻以原告不服命令為由要脅解雇原告，因而導致有憂鬱症之原告精神崩潰而說了二句不雅言論，原告之舉雖屬不佳，但原告此舉乃因擔心工作不保、出於捍衛工作心理，而與林啟評間偶發性口角，情節甚輕，亦不影響被告公司經營、管理、生產秩序，若僅因此即認定原告之舉屬於重大侮辱，而可不經預告予以解雇，恐使社會經濟地位相對弱勢之勞工，於工作上處於更不利之地位，而有侵害憲法保障之言論自由之疑慮。又依據「解僱之最後手段性原則」，解僱應考量勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約（原證十一：最高法院96年度台上字第2630號判決影本乙份），故被告公司大可透過警告、申誡、記過、扣發獎金或不予升遷等方式加以懲戒，被告公司應優先選擇較輕之懲戒措施，然被告公司卻未如此為之，逕自將原告予以解僱，亦有違解僱之最後手段性原則，其解雇並不合法甚明。

（十）另參被告公司所提出之工作規則（被證一）所載，被告公司之工作規則第46條規定，懲戒之方式有申誡、記過、大過、解雇。而工作規則第47條規定，得處以申誡處分者有「四、妨礙現場工作秩序……五、不遵守主管人員合理指揮……十二、其他相當申誡程度之過失」，同上工作規則第48條規定，得處以記過處分者，有「一、對上級指示或有期限之命令，未申報正當理由而未如期完成或處理不當者……三、在工作場所喧嘩、嬉戲、吵鬧妨害他人工作者……八、對同仁惡意攻訐者……十一、其他相當記過程度之過失行為者」，同上工作規則第49條規定，得處以記大過處分者，有「七、拒絕聽從拒絕聽從主管人員指揮

01 監督，經勸導仍不聽從者…。十、造謠生事，散播謠言，
02 致使公司蒙受重大不利者…。十一、聚集要脅妨害生產秩
03 序者」。本件原告與被告公司人員林啟評偶發之爭執，時
04 間短暫，為兩人間之些微之口角糾紛，並不會影響被告公
05 司之工作秩序，被告公司以此即施以最嚴重之解雇處分，
06 顯屬不當。且縱認為原告與林啟評短暫幾秒鐘之口角糾紛
07 有些微影響其他辦公室同仁（原告仍否認之），但情節究
08 屬輕微，僅施以申誡已足，根本未達解雇程度。參酌被告
09 公司工作規則第47條第八款「因個人工作上疏忽衍生品質
10 問題，造成公司損失金額達十萬元者」，上述申誡之情節
11 較本件原告與林啟評間之口角糾紛為嚴重，但亦僅處申誡
12 處分而已。與上述申誡事由相較，原告與林啟評之偶發口
13 角糾紛，並未造成被告公司任何損失，情節更較輕微，然
14 被告公司卻處以最嚴重解雇處分，實無道理。

15 （十一）另，觀被告公司之工作規則第48條（記過）、第49條（
16 記大過）之事由，諸多事由均較原告與林啟評偶發之口
17 角糾紛事由嚴重許多，卻無庸解雇，僅處記過或記大過
18 之處分。例如第48條第二款「因疏忽至機器設備或物品
19 材料遭受損失或傷及他人者」；同條第七款「投機取巧
20 隱瞞蒙蔽牟取非份利益者」；同條第八款「對同仁攻訐
21 、或誣告、偽證而製造事端者」；第49條第一款「擅離
22 職守致生變故使公司蒙受重大損失者」、同條第二款「
23 洩漏生產或事務上機密者」、同條第三款「攜帶違禁物
24 品入廠不聽制止者」、第四款「遺失經管之重要文件、
25 機件、物件或工具者」、第五款「撕毀公文或公共文件
26 者」、第六款「擅自變更工作方法致使公司蒙受」、第
27 七款「拒絕聽從主管人員指揮監督經勸導仍不聽從者」
28 、第八款「違反安全規定措施致公司蒙受重大損失者」
29 、第九款「工作時間在工作場所製造私人物件者」、第
30 十款「造謠生事、散播謠言，致使公司蒙受重大損失者
31 」、第十一款「聚集要脅妨害生產秩序者」、第十二款

01 「塗改考勤卡或代人打卡者」……上述懲戒事由均較本
02 件原告與林啟評間之偶發口角衝突嚴重許多，但均僅施
03 以申誡、記過、記大過之處分即足，故被告公司以原告
04 與林啟評間之偶發性口角即解雇原告甚為不當，有違比
05 例原則。

06 (十二) 原告任職被告公司近十八年期間，從不遲到早退，安分
07 守己、從事被告公司所交付之零配件組裝潛水用呼吸器
08 工作表現良好，業據敵性證人林啟評到庭證述詳細。且
09 ，若非原告表現良好，被告公司根本不可能聘僱原告近
10 十八年如此長久期間（原告受雇期間，一直從事零配件
11 組裝工作，表現優良，為組長之得力助手，業據證人張
12 裕房證述在卷）。然，被告公司卻為節省資遣費，僅以
13 上述原告與林啟評偶發、短暫、公司不生損失、情節輕
14 微之事由，即不經預告解雇原告，被告公司解雇顯不合
15 法甚明。

16 (十三) 被告公司以原告有勞基法第12條第4款「違反勞動契約
17 或工作規則情節重大」為由解雇原告，並無理里，且違
18 反解雇最後手段性原則，其解雇並不合法。按勞工違反
19 勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終
20 止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又所謂「
21 情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
22 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準
23 ，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇
24 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主
25 所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬
26 上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之
27 態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所
28 生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時
29 間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之
30 程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號、95
31 年度台上字第2465號判決要旨參照）。依前所述，本件

原告與被告公司人員林啟評於108年4月30日所生短暫幾秒鐘之偶發口角，情節甚微，未達勞基法第12條第4款「情節重大」之事由。且對被告公司不生任何損失，與被告公司工作規則中第47條第八款事由，需造成公司損失十萬元以上才處以申誡處分之事由相較，本件系爭原告與林啟評偶發之口角衝突，實屬輕微。相較於被告公司工作規則第47、48、49條中所定申誡、記過、記大過之處分事由尚屬輕微。況，林啟評於108年4月1日始至被告公司任職（參被告答辯狀第4頁），原告與林啟評間並無仇怨，於108年4月30日斯時偶發之口角衝突乃雙方第一次口角衝突，顯見原告並非屢勸不聽累次違犯，且該情節對於被告公司經營管理上並無造成任何損害；而原告任職被告公司已十八年，工作期間從事組裝零配工作之專業表現優異，為公司資深員工，故綜而上情，若認為原告與林啟評間發生口角糾紛有懲處原告之必要者，被告公司顯然採用其他非解雇之懲處手段（諸如申誡、記過、記大過）即可達到其管理員工之目的。被告公司以原告有勞基法第12條第1項第4款規定之終止事由解雇原告，其解雇並不合法甚明。

（十四）綜上所述，被告公司以原告有勞基法第12條第2款、第4款之事由解雇原告，然依前所述，原告與被告公司人員林啟評間之口角衝突，並不構成勞基法第12條第2款及第4款之不經預告得終止勞動契約之解雇事由，被告公司之解雇不合法。故事後原告以被告公司之解雇不合法而援引勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約並請求資遣費，為有理由。

為此，爰依兩造勞動契約之法律關係提起本訴，求為判決：被告應給付原告309664元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止年息百分之五之利息。

（十五）對被告抗辯之陳述：

1、被告公司與證人林啟評臨訟稱作業員需要備料，與事實顯

01 不相符：蓋依證人張裕房所證述可知，被告公司作業員並
02 無庸備料。若如被告公司即證人林啟評所稱，廠商進貨後
03 ，就由作業員獨自開箱去取用當日所需零配件。則被告公
04 司零配件庫存管理、生產等豈不大亂？蓋，被告公司在前
05 負責人古榮進經營時，早已確立零件庫存管理模式。廠商
06 進貨後，會先由品檢人員檢查廠商之貨品品質及數量是否
07 符合進貨訂單、品檢人員檢驗無誤後，再由倉庫管理人員
08 將購入之零配件原料入庫（上架）、造冊管理，即廠商貨
09 物均應「品檢」、「入庫」、「列冊」。而當被告公司接
10 收外部訂單要生產產品時，訂單其中一聯會由倉庫部門持
11 有，倉庫部門會依訂單所示，將每個產線要用到的零配件
12 備妥，由倉庫人員將備妥之零配件送至各產線，由產線人
13 員依訂單所示，進行組裝、包裝之工作。若如被告公司及
14 訴外人林啟評所主張：「斯時乃委請原告前往進貨區，從
15 廠商進貨的眾多箱子中，優先協助原告確認那些屬於組裝
16 零配件所需之材料，並與原告商討應將該等材料放置於何
17 處，較能便利原告備料」云云（被告答辯狀第5頁第4行以
18 下參照）。則訴外人林啟評在被告公司之品檢人員、倉庫
19 人員都尚未辦妥零配件入庫、造冊列管之事前，即要求擔
20 任產線作業員之原告前往進貨區任意開箱取走零配件，被
21 告公司之零配件庫存管理，豈不大亂？事實上，林啟評斯
22 時就是突然要求原告要從事倉庫管理人員之新進貨品「入
23 庫」之動作，而因此工作本應由倉庫人員從事，並非擔任
24 作業員之原告所從事（而且斯時原告尚須在產線上組裝各
25 式零配件，也不可能去從事林啟評要求之工作），在原告
26 仍兢兢業業於組裝產線上工作時，林啟評卻叫原告離開產
27 線並簽署其所撰擬之解雇文件，原告深覺林啟評欺人太甚
28 、為公司想方設法逼退老員工，始與林啟評發生口角衝突
29 。

30 2、被告公司雖稱原告工作需要備料，目的是為了飾卸林啟評
31 於108年4月30日突然命原告從事儲人員之理貨入庫等不合

理之工作指令，被告公司及林啟評遂對「備料」無限制的擴張解釋。實際上，被告公司有倉儲人員，其工作就是在做入庫、理貨、備料等工作，若產線作業員仍要越廚代庖從事倉儲人員本應從事之備料工作，那被告公司何需倉儲人員？

3、林啟評證述稱：當時原告沒有組長，當時是原告自願擔任組長工作，接2、3天就不接組長，組長的上司是伊云云（鈞院108年9月3日言詞辯論筆錄第2頁參照），所言不實，蓋，原告原本在呼吸器（二級頭）組，在組長張裕房底下擔任組員（作業員）長達十七、八年，張裕房於108年3月22日遭被告公司要求辦理退休後，被告公司始於108年4月份將原告調到另一組配件組擔任作業員從事零配件之組裝及包裝工作，因該零配件組之工作內容為原告所不熟悉，原告都尚在學習階段，怎可能如林啟評所稱「原告自願擔任組長」之可能？另，該零配件組斯時尚有組長曾淑容（參被證四，曾淑容之離職申請書），原告自無可能自請擔任組長一職。而原告之組長為曾淑容，要作何工作，均由曾淑容指派。108年4月30日糾紛當日，卻十分怪異的由課長林啟評直接下命令給原告必須從事倉儲工作，理由無他，即因林啟評為協助被告公司進行逼退老員工之目的，刻意命令原告去從事原告根本無力可達成之倉儲人員入庫、理貨之工作，林啟評之目的原本要讓原告知難而退，快快自覺無法繼續工作而自請離職。若員工不服命令者，就以不服從命令之理由解雇。亦因如此，被告公司已有許多員工離職。

4、林啟評證述：「當天伊請原告去確認交接小月（陳玟靜）工作，…小月要離職，所以才派原告與小月交接，當時產線無人，…其他人都離職…當時指派原告即將離職的員工小月交接，就是要確認產線的配件…當天原告拒絕去產線備料、組裝、包裝，他不去接小月的工作…」云云（鈞院108年9月3日言詞辯論筆錄第2～3頁參照）。亦不實

01 在，蓋：108年4月30日當日，小月（即訴外人陳玟靜）亦
02 在被告公司上班（參被告所提出被證四，陳玟靜離職申請
03 書，其上記載陳玟靜離職時間為108年5月9日），當林啟
04 評來叫原告從事倉儲工作時，陳玟靜與原告並肩正在零配
05 件組產線上進行組裝產品工作。若如林啟評所稱，其要求
06 原告交接陳玟靜工作，理應由陳玟靜親自進行交接之事項
07 ，為何反由完全不清楚公司零配件組裝之林啟評來進行交
08 接事宜？由此可知，林啟評之證述不實，林啟評乃認為鈞
09 院不清楚被告公司生產線之管理事項而胡亂證述，企圖混
10 淆鈞院。

11 5、實則，當日林啟評從未向原告提及要交接陳玟靜（小月）
12 工作一事，林啟評乃直接向原告下令，要求原告從事倉儲
13 人員工作，要求原告將進貨區內廠商所進之貨物（大大小
14 小三、四十箱）拉進倉庫內，進行入庫上架之工作。若真
15 如林啟評所述，有因小月陳玟靜即將離職而有交接之必要
16 ，依被告公司過往程序，亦應由斯時組長曾淑容命令陳玟
17 靜（小月）與原告兩人進行交接事宜，何以會由不瞭解配
18 件組各項事宜之林啟評，與剛剛調入配件組各事項都不清
19 楚之原告，二人進行交接？由此可知，林啟評之證述與經
20 驗法則及論理法則顯不相符，其證述係在刻意混淆糾紛原
21 因所為。

22 6、林啟評證述稱：「廠商進貨後，可由作業員直接去進貨區
23 開箱備料（拿取廠商進貨之零配件）回產線上組裝、包裝
24 」、「原告也算是倉儲人員」、「配件組沒有倉儲人員」
25 云云（鈞院108年9月3日言詞辯論筆錄第4～5頁參照），
26 與事實不符。此乃林啟評為掩飾其斯時所指派原告從事倉
27 庫人員工作之命令係刻意刁難原告之舉。蓋：依前所述，
28 廠商進貨後，被告公司尚須先由品檢人員進行查驗、嗣後
29 先由倉庫人員進行理貨入庫、上架、造冊列管動作（以確
30 保公司內有多少數量之零組件），嗣後因應訂單需求，必
31 須先由倉庫人員進行配備妥零配件等物料動作送交產線，

才由產線人員進行組裝動作。若產線人員進行拿取廠商進貨之貨品，則被告公司必然無法掌握公司零配件是否足夠，是否能如期產出產品交付客戶等事。證人林啟評上述證言，顯然與公司貨品管理之事不符。證人林啟評之所以為上述與經驗法則、公司管理不符之證言，乃在企圖掩飾其刻意命原告從事倉儲工作為不合理之情節。而108年4月30日當日，若如林啟評之證述，被告公司零配件組不需要倉儲人員，則被告公司如何能掌握庫存之零配件是否能支應訂單所需？被告公司又如何能掌握廠商進貨之貨品是否符合公司要求？由此可知，林啟評之證述，與實情顯不相符。

7、被告公司自108年3月份大量解雇資深員工，此部分事實有張裕房之證述可查（鈞院108年9月3日言詞辯論筆錄第9頁參照）。而被告公司之逼退資深員工之手法，即是一方面指派資深員工從事諸多能力所不能及之工作，讓資深員工自覺無法應付被告公司之工作派遣，因而自請離職（被證四離職申請書參照）。而證人林啟評應係配合被告公司大量解雇資深員工，才由他公司空降成為產線課長，因目前被告公司大量解雇資深員工之目的已達，林啟評遂離開被告公司，附此敘明。

8、就被告所提出錄影錄音（被證十一），表示意見如下：被告公司並未提出完整錄影錄音，僅擷取部分錄影錄音而斷真取義：被告公司自從總經理李宛純開始接管公司後，即在被告公司各處裝設多部可以錄音錄影之監視器，除被告公司所提出之「走廊」監視器畫面及錄音，其他處所，如原告與林啟評發生爭執之會議室、辦公室，均有監視器可錄得斯時事件之經過。故原告與林啟評發生爭執之完整情況，被告公司目前必定留存有相關之錄影及錄音。但被告公司卻僅擷取其中一分多鐘之錄音錄影畫面，而未提供完整之錄音錄影紀錄。請鈞院命被告公司提出事件發生當時（108年4月30日上午8：00至12：00）各處之錄音錄影

畫面（包含會議室外、辦公室外之監視器均會錄得清楚之對話內容），即可查知斯時原告與林啟評發生爭執之原因在於林啟評對原告下達十分不合理之工作指令，再以原告在未聽從其指令為由脅迫解雇原告之事實。若原告與林啟評發生爭執之原因即被告公司所主張，被告公司理當樂意提出相關完整之監視器錄影錄音畫面以證其主張，是以，被告公司自當依上所述，提出各處完整之錄影錄音才是。由被告公司所提出之錄影畫面可查知，斯時被告公司走廊「進貨區」中，廠商運進來之貨品大大小小貨箱粗估超過五十箱待倉庫人員查驗、入庫、造冊。而斯時林啟評即突然命原告必須從事倉庫人員之工作，要求原告對廠商之進貨開箱、入庫。而原告與林啟評衝突之因即為原告查知林啟評啟動「逼退老員工」伎倆，始要求原告必須從事根本不屬於原告之工作。蓋，原告之上有組長（曾淑容，參被證四離職單），108年4月30日當日，組長曾淑蓉亦在，但林啟評卻越過曾淑容直接下達工作指派之命令予原告，而林啟評下達之工作指令十分奇怪，因原告乃弱女子根本無力從事倉庫人員工作，而廠商之進貨堆放在進貨區之零組件超過五十多箱，此進貨之零配件本應由被告公司倉庫人員（黃谷川、李家彬）進行查驗、入庫、造冊工作，林啟評卻故意命原告從事倉庫人員上揭工作，且未派遣男性員工協助，由此可知，林啟評係在推測原告無法從事其所命之工作狀況下，故意為之，目的無他，即為刻意指派超出員工能力範圍之工作內容，企圖逼迫資深員工知難而退。其他資深員工許多也在如此伎倆下，放棄長久之工作年資、資遣費或退休金而自請離職（此即被告公司既要資深員工去職又不想給付資遣費或退休金之手段）。

9、而由被告所提出片段的錄音錄影，亦可查知下情：原告因林啟評自行打一份要求原告同意因不服命令而解雇之書面，原告不同意簽署該文件，林啟評遂稱：「要報告老闆娘開除原告」，原告始在出會議室時表示「要告就去告。」

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29
。另林啟評走進辦公室時，原告從另一入口進入辦公室，
係在繼續與林啟評爭執剛剛發生不合理對待之事，斯時原
告與林啟評在辦公室之對話為：「楊楊燕清：請大家幫幫
忙；林啟評：你罵阿；楊燕清：你去告阿…不合理叫我去
做倉管就算了，這麼多貨物要歸入倉庫，我說不曉得放哪
裡，我說叫男生來幫忙，你說不行，叫我一個人去拖，你
叫一個女生去做這個能做嗎？……太侮辱人了」。由上述
原告與林啟評在辦公室之對話可知，原告與林啟評發生爭
執之原因，係林啟評突然命令原告從事倉儲工作，而這些
倉儲工作，並非原告一個弱女子可以從事，原告根本無力
辦理林啟評所要求之事，如同對待其他資深員工一般，林
啟評乃為了讓原告知難而退，自請離職，故刻意要求原告
從事倉儲工作，當原告表示無力從事後，林啟評又脅迫解
雇原告。原告始無法按捺而與林啟評發生爭執。原告雖有
罵林啟評小人、狗奴才之語。然時間僅短短一秒鐘，林啟
評與原告進入辦公室後，原告並未再罵林啟評，僅係以林
啟評不合理工作命令、強人所難之事與林啟評理論。辦公
室之人雖可查知原告與林啟評斯時有衝突，但辦公室之人
員斷然不可能聽到原告有辱罵林啟評之事。然被告公司卻
命辦公室員工簽名在被證六之文件上，表示渠等有看到原
告對林啟評有重大侮辱之事，由此可知，被告公司乃於糾
紛發生後，為掩飾其不法解雇之責，以雇主身份命令其他
員工出具不實之文件甚明。被告所提出錄影畫面最後三秒
，有倉儲人員林家彬以板車拖著大批零配件入鏡之畫面，
由此可知，斯時被告公司備料、理貨人員，且乃由男性倉
儲人員為之。林啟評斯時刻意命令一個弱女子之原告，要
去從事倉儲人員拖貨入庫之工作，又不給原告男性員工支
援，之後再以原告不服從長官命令脅迫解雇原告，原告才
一時失去理智與林啟評發生口角衝突。

30 10、被告公司主張勞基法第12條第2款僅須符合公然侮辱即可
31 無庸考量是否情節重大（解雇最後手段性）云云，並提

出諸多刑事公然侮辱之判決為證（答辯三狀，附件四～六）惟：解雇最後手段性，乃勞基法第11條、第12條各款解雇事由，均需考量之原則，此為我國學說與實務一致見解，被告上揭主張並不可採。原告與林啟評之口角糾紛，原告是否構成刑事公然侮辱罪，仍有疑問，此乃原告與林啟評間之民刑事糾紛問題，不影響被告公司之經營、生產秩序，實與被告公司無關。被告公司持之為解雇原告理由，並不合法。依最高法院92年度台上字第1631號判決意旨，是否符合勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，除應就具體事件，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判斷外，尚須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（原證九判決書參照）。經查，由被告公司所提出片段之錄影錄音畫面可查，原告與林啟評之口角僅在會議室門口短暫一秒，之後原告雖然前往辦公室與林啟評理論，但斯時原告並未出口謾罵林啟評，原告只在向辦公室同事抱怨林啟評命令原告從事拖貨品等倉庫人員工作原告沒有辦法從事之事。則，原告與林啟評間之口角衝突，並不會影響兩造勞動契約之繼續履行，被告公司就原告與林啟評之口角衝突，至多僅須施以申誡、記過、記大過，甚至減薪、扣獎金等懲戒手段即足，實無理由因此解雇原告，被告之解雇並非合法甚明。

11、另按，受僱之勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作權保障之核心範圍，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（最高法院95年度台上字第392號民事判決意旨參照）。……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（原證十臺灣
高等法院107年度勞上字第40號判決、原證十一最高法院
96年度台上字第2630號判決參照）。查，原告在被告公司
工作十七八年期間表現良好，此為證人張裕房、林啟評一
致之證述。原告雖於108年4月30日因林啟評不合理之命令
叫原告力弱女子去從事根本非原告之工作（原屬倉庫人員
之點貨、理貨、貨物上架等工作），且林啟評又以原告不
符從命令脅迫要解僱原告，原告一時情緒失控而辱罵林啟
評，此原告與林啟評間偶發性口角衝突，情節甚輕，並不

影響被告公司經營、管理、生產秩序，亦不影響兩造間之勞動契約之履行，原告偶發性情緒失控之情，並不符合勞基法第12條第2款所稱之重大侮辱。被告公司以此為由解雇原告並不合法。

12、另依上述說明及實務見解，基於解雇最後手段性原則，被告公司應先以勞基法所賦予保護之各種懲戒手段懲戒原告後，仍無法改善情況下，始得行使其終止勞動契約之權，然被告卻未先透過警告、申誡、記過、扣發獎金或不予升遷等方式加以懲戒，逕自將原告予以解僱，有違解僱之最後手段性原則，被告公司本件解雇並亦不合法。

13、綜上所述，被告公司不經預告解雇原告不合法。原告以被告公司之解雇不合法為由而援引勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約並請求資遣費，應有理由等語。

三、被告則辯以：

(一) 原告起訴略稱伊於108年4月30日，因林啟評未指派男員工協助，僅要求原告一人女性員工搬運繁重貨物，方一時、偶發之情緒反應，在辦公處所辱罵公司同事林啟評「俗辣、狗腿子」等語，被告卻藉此機會於同日解僱伊，認為被告有違法解僱情事存在，遂於108年5月27日發函終止兩造間勞動契約以及請求資遣費之意（參見原證7），進而向鈞院起訴請求資遣費總計新臺幣（下同）30萬9,664萬元及法定遲延利息等語云云。惟被告認原告主張，不僅與客觀事實有所落差，其法律上論述亦有違誤。

1、首先，依照勞工退休金條例第12條所計算之資遣費（下稱「新制資遣費」），其計算基數最高上限為6個月，原告於計算勞退新制資遣費時，以6.925個基數為據，誠有錯誤之處。原告計算之資遣費總額為309664元，其中「11萬4,864元」，係以「90年6月20日至94年6月30日」之舊制年資共計4又12分之1個基數，按照勞基法第17條計算而來（ $28,130 \times \left[4 + \frac{1}{12}\right]$ ）；其中「19萬4,800」，係以「94年7月1日至180年5月28日」之新制年資共計6.925個基數

，按照勞工退休金條例第12條計算而來（ $28,130 \times 6.925$ ）
（參見起訴狀第5頁）。

2、惟按勞工退休金條例第12條第1項：「勞工適用本條例之
退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依
勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十
條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終
止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分
之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以
發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之
規定。」可知，新制資遣費至多僅得發給6個月平均工資
，亦即以6個基數為上限。職是之故，原告於計算新制資
遣費時，以6.925個基數為據，已明顯違反法令規定，其
計算之資遣費數額實無可採之處。

（二）被告否認有指派原告兼任倉儲部門工作，原告仍是擔任作
業員一職，其工作內容為「包裝及組裝」潛水設備，本即
含有「備料」此事務，被告實無對原告進行調職動作。原
告受僱於被告公司擔任生產線部門之作業員，工作內容為
「包裝及組裝」被告製造及銷售之潛水設備，而最主要設
備為水肺潛水（Scuba diving）所需之「呼吸調節器」，
故原告方特別在起訴狀中具體說明，惟被告公司製造及銷
售之潛水設備不以呼吸調節器為限，自然作業員所包裝及
組裝設備也不限於呼吸調節器，尚包含：潛水夾克套裝、
蛙鞋、水中紀錄版、掛勾、止滑扣、配重帶、背板等等。
姑且以原告所述之呼吸調節器為例，其設備結構又得再細
分為：一級調節器、二級調節器、充排氣閥、管線、潛水
咬嘴、其他零配件等等，而該等細部結構設備本身也有組
裝需求。申言之，要先分別組裝好一級調節器、二級調節
器、充排氣閥，再將各個細部結構與其他配件（諸如：潛
水咬嘴、管線）依序組裝，才能完成一個完整的呼吸調節
器。因此，被告得基於組裝效率性及事務合理分工，以及
工作規則第27條第1款規定：「本公司員工應服從上級主

管之合理指揮監督，無正當理由不得違抗」（被證1，原告親筆簽名同意受其拘束），分別指派所屬作業員分別包裝及組裝被告所製造及銷售之所有潛水設備，在此合先敘明。承上所述，原告此類作業員工作內容主要為包裝及組裝潛水設備，而在組裝過程當中，當然必須因應客戶訂單內容及自己組裝需求，而自行調度組裝所需材料若干，即所謂的「備料」。申言之，作業員的「備料」工作，乃是組裝工作中不可或缺之必要輔助工作。是以，原告陳稱無庸備料一事，顯屬誤解。此外，被告對原告所進行之勞務監督與指派，均屬原告擔任作業員之工作範圍內，並未有逾越此範圍，要無原告所述額外要求原告在作業員以外，兼任倉儲部門工作，足見原告工作內容並無根本性變更。關於裝卸及搬運進貨及設備機器等，被告均有專門倉儲部門員工擔當，故被告特此「否認」有指派原告兼任倉儲工作一事。

（三）108年4月30日當日，被告公司產線課長林啟評僅是請原告前來進貨區，確認哪些物件是將來原告進行組裝工作時所需，「實無」要求原告一人將所有貨品搬運至倉庫，惟原告卻拒絕服從林啟評合理之指揮監督命令。查被告法定代理人古育瑋，尚有實際經營新創工業股份有限公司（下稱：「新創公司」，被證2），新創公司經營項目亦為製造及銷售潛水設備，然產品面向取向為「浮潛設備」，與被告產品取向為「水肺潛水設備」尚有些許差異。而古育瑋鑑於新創公司近年來因為產線課長林啟評，對於產品品質管理及作業員人力調度均有不錯表現，再加上林啟評以前也有在被告公司任職從事基層作業員之經驗，遂於108年4月1日委請被告公司之產線課長（被證3），期望藉助林啟評之管理能力，能夠對被告公司生產線作業，無論是產品管或作業員人員管理上均有所改善。是以，林啟評於108年4月起，即成為原告之直接主管。再查，於108年4月上中旬，與原告同為組裝零配件之組長及組員陸續離職（

01 被證4)，而組裝零配件之作業員僅剩原告，林啟評考量
02 讓原告能夠在備料及組裝作業順利進行，遂於108年4月30
03 日上午8時30分左右，即當日甫上班之際，委請原告前往
04 廠商進貨區，從廠商進貨的眾多箱子當中，優先協助原告
05 確認哪些屬於組裝零配件所需之材料，並與原告商討應將
06 該等材料放置於何處，較能便利原告備料，或者是原告需
07 要哪些協助，而非原告所稱被要求一人將全部20至30箱貨
08 物搬運至倉庫內。怎料，原告根本不願意與林啟評一同確
09 認及商討，拒絕接受身為其直接主管林啟評之指揮監督。

10 (四) 即使認為本案有構成「調職」(假設語氣，被告否認)，
11 原告於108年4月起從事零配件之備料、組裝及包裝等工作
12 ，亦屬合法調職，絕非刻意刁難。

13 1、「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
14 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
15 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工
16 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
17 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇
18 主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益
19 。」勞基法第10-1條訂有明文。倘若認為被告公司於108
20 年4月起，將原告指派從事零配件之備料、組裝及包裝等
21 工作，係屬調職(假設語氣，被告否認)，誠有依照勞基
22 法第10-1條規定進行合法調動，下面就合乎該條要件逐次
23 說明。依照業經原告同意簽署之工作規則，或兩造間之默
24 示合意，被告公司對原告具有調職權限：按最高法院95年
25 度台上字第143號民事判決(附件9)：「又企業為永續經
26 營之需要而改變經營策略時，倘不允許雇主有調職命令權
27 ，亦與社會一般認知脫軌。準此，於判斷勞資雙方就調職
28 是否已有默示之合意，須考量企業經營及勞動實務狀況，
29 除勞動契約已有明確約定，或從勞資雙方履約過程中得確
30 定勞資雙方就工作場所、工作內容已有限定之合意外，如
31 工作規則訂有勞工須遵守雇主調職命令之條款者，應認勞

01 工在訂定勞動契約時，已有接受雇主調職之默示合意。」
02 可知，工作規則中約定之內容，得作為雇主取得調職權限
03 之依據。

04 2、次按臺灣臺中地方法院101年度勞訴字第7號民事判決（附
05 件10）：「…我國勞動關係實務在訂定勞動契約時，甚少
06 就工作場所與工作內容明確約定，若認為雇主無調職權利
07 ，勢必影響企業整體競爭力，亦與社會一般認知脫軌，且
08 若要求雇主於招募勞工之初，即衡酌長期因素，就可能情
09 形均鉅細靡遺加以規範，勢必增加企業之訂約成本，準此
10 ，為尊重企業經營自主權及考量勞動實務狀況，除勞動契
11 約有相反之明確約定，或從勞資雙方履約過程得確定雙方
12 就工作場所及工作內容已有限定外，應認勞工在訂定勞動
13 契約時，已有接受雇主於合理範圍內調職之默示合意。」
14 依此，無論調職命令法律性質為何，在勞雇雙方未有明文
15 限定工作內容與場合的情狀下，理應廣泛承認雇主的調職
16 權限，方能確保企業整體競爭性與人力運用彈性，以達勞
17 雇雙贏局面。

18 3、查被告公司工作規則第31條第2項：「雇主依上列原則辦
19 理調動，勞工如有實際困難，應提出具體理由。」可知，
20 被告公司如認為有調動必要，在合乎法令規定與相關要件
21 下，得要求原告遵守其調職命令，只有在例外存有實際困
22 難情形，原告方得對調職命令有所商榷。且查被證1最末
23 頁有原告親筆簽名，以及證人張裕房證述：「（被告代理
24 人問：請法官提示被證一工作規則？）看過」、「（被告
25 代理人問：被證一最後壹頁上面有證人張裕房的簽名？是
26 否親筆簽名？）是我親筆簽名。」可知，更得佐證兩造間
27 勞動契約，按被證1工作規則第31條，有約定賦予被告公
28 司調職權限。次查證人張裕房證述：「（被告公司有硬性
29 規定作業員不能調動嗎？）沒有」可知，被告公司生產部
30 門各產線（呼吸調節器、零配件及蛙鞋等）之作業員，本
31 即得因應生產需求，而相互間調動調配，並未有明文限制

01 各產線作業員，按照前引實務見解，兩造在締結勞動契約
02 時，亦有賦予被告調職權限之默示合意。

03 4、因應零配件組之其他員工即將離職，故將原告指派從事零
04 配件組之作業員工作，合乎企業經營需求，且零配件組裝
05 工作顯較呼吸調節器組裝工作簡單，而在勞動條件未有不利
06 利益變更下，其調職自有合法性。由於被告公司生產部門
07 下之零配件組作業員相繼於108年4月即將離職，又有諸多
08 員工年屆退休年齡，故關於生產部門各生產線誠有重新進
09 行人員配置之需求，實有企業經營之必要存在。按林啟評
10 證述：「（法官問：配件組屬於那個部門？）…週邊配件
11 。原告的上司是組長，當時沒有組長，當時是原告自願當
12 組長…」可知，在被告公司對各生產線人力進行重新配置
13 時，原告乃是有意趁此機會擢升，故自願擔任零配件組組
14 長。次按林啟評供述：「（被告訴訟代理人問：請問證人
15 剛才說原告擔任組長之前是擔任組員工作，組員工作內容
16 有包含包裝工作？）有，配件單純標裝入袋的工作。」以
17 及「（被告訴訟代理人問：小月是擔任何工作？）…組裝
18 調節器比較複雜。」可知，呼吸調節器之作業員進行的組
19 裝工作，比起零配件組僅是單純包裝入袋的工作來得複雜
20 ，故原告被指派從事零配件的組裝工作，依照原告長年工
21 作經驗，顯然是可以勝任。此外，被告公司並未對原告之
22 工作地點、薪資條件有何不利益之變更，更無對原告家庭
23 狀況帶來任何影響。

24 5、綜上所述，即時認為被告公司對原告有進行調職（假設語
25 氣，被告否認），其調職亦合乎勞基法第10-1條規定，係
26 屬合法，絕無透過違法調職對原告進行刻意刁難。

27 （五）原告無論是擔任零配件組之組長或組員一職，工作內容包
28 含「包裝」、「組裝」及「備料」等事務，故林啟評於10
29 8年4月30日請求原告確認包裝及組裝所需材料，實無刻意
30 刁難之處。依照證人林啟評證述：「（原告訴訟代理人：
31 外部廠商進貨時公司標準處理流程為何？）品保先檢驗，

01 確認可進公司，再讓配件組的組員取回去做。」、「（原
02 告訴訟代理人：配件組的組員要組裝，也要去取配件？）
03 是的」可知，原告在108年4月所隸屬之零配件組產線，其
04 工作內容除了包裝及組裝零配件以外，亦包含「備料」（
05 即自行調度組裝及包裝所需原物料）事務。關於備料事務
06 亦屬零配件組之工作職掌範圍內，此從零配件組離職員工
07 先前自行填寫之工作說明書，其中工作職掌多有載明「備
08 料」等文字（被證10），亦可加以佐證。因此，林啟評身
09 為生產課課長，於108年4月30日早上請求原告前往廠商進
10 貨區，確認哪些屬於零配件組所需材料，該確認事務乃是
11 備貨工作之前置作業程序，也屬於原告擔任作業員之工作
12 範圍內，故林啟評身為原告上級主管，所實施者乃是合法
13 合理之指揮監督命令，實無任何不當之處。怎料，原告視
14 此指揮監督命令如無物，毫無任何正當理由加以拒絕。況
15 依照證人林啟評證述：「（法官問：配件組屬於那個部門
16 ？）週邊配件。原告上司是組長，當時沒有組長，當時是
17 原告自願當組長，接2、3天就不接組長，組長的上司是我
18 」可知，由於零配件組當時因原告反悔後，而無人擔任組
19 長一職，而林啟評又是生產課課長，屬於統籌被告公司各
20 個生產線之主管，故由林啟評負擔起組長職責，而由林啟
21 評直接對原告此類作業員進行管理指揮監督，要無任何不
22 當之處。雖然證人張裕房證述：「沒有，組裝人員不會有
23 額外的工作，但小組長會有臨時被指派的工作。如果組員
24 會有額外的工作，也是組長指派組員去作」，但此內容是
25 建立在該生產線尚有組長一職存在，不過由於108年4月間
26 零配件組因原告反悔，而無人擔任組長，故此時對作業員
27 而言，「再上一級」主管即生產課課長就如同組長一般，
28 故直接由生產課課長林啟評指派工作給原告，並無不妥之
29 處，更何況上述確認事務乃原告原本工作職掌範圍，並非
30 臨時指派之工作。再依證人林啟評證述：「（法官問：原
31 告任職期間於108年4月30日有發生何事件？）…所以才請

原告去確認產線配件，當時指派原告與原告（應為誤載，實際應為「被告」）即將離職的員工小月交接，就是要確認產線的配件（淺水週邊零件，如手錶），以當時訂單約一天就可以工作完畢，確認小月交接有什麼東西是要出貨的，小月是備料包裝，原告的經做也是備料包裝…」可知，小月（本名：陳玟靜）亦屬零配件組之作業員，此從其填具工作說明書亦可知悉（參見被證4及被證10），與原告工作內容相同，均是從事零配件之組裝、包裝及備料等事務。是以，在小月（本名：陳玟靜）即將離職之際，林啟評基於零配件之產線工作順利進行，請求與小月（本名：陳玟靜）從事「相同工作內容」之原告，處理確認組裝及包裝零配件所需之材料等事務，並非額外增加之工作，而是原告擔任作業員本應負責職掌之工作內容，蓋原告擔任零配件組之作業員，本就應該負責該等事務。倘若鈞院認為林啟評於108年4月30日之指派，係屬於臨時額外指派工作（假設語氣，被告否認），依照證人張裕房證述可知，直接主管即組長係有權指派組員進行臨時工作，而當時因為沒有人擔任零配件組組長，故當時原告之直接主管即為生產課課長林啟評，林啟評當然有權指派原告，去處理同一產線之其他作業員之工作，而且林啟評此等指派亦屬合理，蓋同一產線作業員處理相同工作內容，接替處理不會有銜接困難的問題。末以，參酌林啟評上述證詞提及「以當時訂單約一天就可以工作完畢，確認小月交接有什麼東西是要出貨的…」，以及證述：「（被告訴訟代理人問：是否在108年4月30日早上要求原告一人搬運2到30箱的貨物嗎？）沒有，只是請原告確認…」可知，無論認為林啟評當天指派原告之工作，是原告原本工作內容或額外增加者，均只是單純「以肉眼清點確認」之動作而已，未有任何要求原告此女性員工一人獨力搬運貨物，並無造成原告肉體上無法負荷之困難，原告實得勝任當下林啟評指派之工作。

01 (六) 在原告拒絕服從後，林啟評僅是向原告表達依工作規則可
02 能會進行申誡或記過等懲處，卻遭原告公然重大侮辱，並
03 在辦公處所大聲咆哮，嚴重干擾被告公司工作秩序，被告
04 查證屬實後僅得對原告為懲戒性解僱，故原告實無向被告
05 請求資遣費之依據。

06 1、按勞基法第12條第1項第2款及第4款：「勞工有左列情形
07 之一者，雇主得不經預告終止契約：…二、對於雇主、雇
08 主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或
09 有重大侮辱之行為者。…四、違反勞動契約或工作規則，
10 情節重大者。」以及同法第18條第1款：「有左列情形之
11 一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：
12 一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。」，而被告
13 公司工作規則第57條第1項第2款及第24款亦有相同規定。
14 此外，被告公司工作規則第57條第1項第8款及第22款：「
15 從業人員有下列情形之一者，本公司得不經預告終止勞動
16 契約，不發給資遣費及預告工資：…八、擾亂公司秩序情
17 節重大者。…二十二、無正當理由，不服從上司之指示或
18 合理命令者，擅離職守致公司受損者。」，亦足資該當懲
19 戒性解僱事由。職是之故，被告公司依照勞基法第12條第
20 1項第2款、第4款以及工作規則第57條第1項第2款、第8款
21 、第22款及第24款解僱原告，依照規定無庸給付資遣費。

22 2、按臺灣高等法院92勞上易字第98號判決：「查針對勞工之
23 暴行，勞動基準法明文賦予雇主懲戒解僱之權限，乃係緣
24 於職場紀律與秩序維持之重要性與必要性，是以，勞基法
25 第12條第1項第2款，只要有暴行或重大侮辱即堪認行為相
26 當嚴重，並不以情節重大為必要，雇主依法即享有懲戒解
27 僱之權限，且此禁止行為復規定於被上訴人之工作手冊中
28 ，上訴人於被上訴人公司任職多年，焉有不知之理。」可
29 知，勞基法第12條第1項各款所列舉之法定事由，乃立法
30 者評價該行為情狀為重大、有害雇主方之權利，故一旦勞
31 工發生符合各款解僱之法定事由時，雇主當有權利終止勞

01 雇契約，否則，勞基法規定雇主終止勞雇契約之法定事由
02 將成具文，剝奪雇主之經營、管理、採用優良勞工之權利
03 ，顯有失公平。最高法院84年台上字第946號判決亦採取
04 類似旨趣。

05 3、承上所述，原告於拒絕服從直接主管林啟評指示，林啟評
06 遂與原告進入會議室商談，告知原告依照工作規則第27條
07 第1款規定，原告應有服從上級主管的合理指揮監督之義
08 務，倘若原告仍執意不服從，則依照工作規則第49條第7
09 款：「有下列情形之一經查證屬實或有具體事證得予以記
10 大過：…七、拒絕聽從主管人員指揮監督，經勸導仍不聽
11 從者。」規定，將來得對原告進行內部懲戒。與此同時，
12 林啟評亦出具一份商談紀錄（被證5，該紀錄內容略為：
13 「一、從業人員未依工作規則，拒絕聽從主管分配工作，
14 經勸導仍不聽從。二、經查證屬實及多次勸導，有具體事
15 證者將以申誡、記過或大過等懲處區分」，請求原告於商
16 談後若仍是不願意服從指揮監督，則在該紀錄上簽名，以
17 便林啟評向被告公司副總經理李宛純報告，請求上級主管
18 裁示後續應如何處理。該商談紀錄並無原告所述「因楊燕
19 清不服從公司主管人員之命令，故應予以解僱。」等文字
20 ，林啟評更無向原告表示會要求副總經理李宛純直接開除
21 原告等語（參見起訴狀第3頁）。

22 4、怎料，原告除了不願意簽署被證5所示商談紀錄以外，更
23 未尋正當程序向更上級主管報告事件經過始末，而是直接
24 走出會議室在門口，於所有員工能親聞親見之狀況下，對
25 林啟評破口大罵，以「俗辣」、「小人」、「狗奴才」或
26 「狗腿子」等字眼，公然地進行重大侮辱，原告亦不爭執
27 自己有此等辱罵行為存在（參見起訴狀第3頁）。更甚者
28 ，原告還走進員工辦公室，在眾多員工面前，持續對林啟
29 評以上開字眼進行辱罵，嚴重影響被告所屬其他員工於當
30 日辦公情況與秩序，此有被告公司其他員工聯名簽署文件
31 可資參酌（被證6）。此外，原告於眾多員工共聞共見之

01 辦公場合，對林啟評之辱罵，亦已構成刑法上公然侮辱罪
02 ，林啟評已撰寫存證信函對原告表示，日後將尋法律程序
03 追究其責任，以資救濟（被證7）。

- 04 5、林啟評於當日約莫上午8時50分，將原告上開重大侮辱及
05 干擾辦公秩序行為，告知被告公司副總經理李宛純，李宛
06 純在當日上午8時55分左右到達辦公地點，遂請楊燕清及
07 林啟評一同開會瞭解事件發生經過後，在楊燕清亦自陳有
08 上開行為後，基於維護被告公司營運之正常性、樹立主管
09 對下屬指揮監督之辦公秩序、以及保障林啟評工作上之人
10 格尊嚴，而且也難以期待原告已嚴正拒絕服從主管林啟評
11 命令，並對其有如此重大侮辱行為後，後續會回復平穩狀
12 態聽從其指揮監督，故被告公司在多方考量後並詢問過新
13 北市政府勞工局後，方對原告進行懲戒性解僱（被證8，
14 亦可參見原證五），誠屬合理正當，原告自無向被告公司
15 請求資遣費之依據存在。

- 16 （七）承上所述，林啟評所述將來可能對原告懲處手段僅是申誡
17 、記過等，並無根本性侵害原告工作權，且林啟評表達所
18 使用言語中性且理性，原告實施上述重大侮辱等行為時，
19 並無任何免責事由，實非出自於外界不當高壓刺激。退萬
20 步言，即使鈞院認為仍應審酌原告實施上述重大侮辱等行
21 為時所受到的外界刺激為何（假設語氣）。然查，林啟評
22 在原告拒絕服從主管指揮監督後，與原告在會議室商談時
23 ，僅是提示工作規則內容給予原告知悉，確認原告是否仍
24 是做出拒絕服從之意，而請求原告簽署之商談紀錄當中，
25 並未有任何會立即剝奪原告工作權之措施存在。簡言之，
26 請求原告簽署商談紀錄，並非意謂著原告立即會被解雇。
27 此外，林啟評在商談過程當中，用詞遣字及口語聲調，均
28 無任何過份或威脅之跡象存在。是以，兩人商談過程當中
29 ，實無原告所述受到外界刻意刁難（起訴狀第3頁）。末
30 以，原告似未曾向被告表達過患有原證二所示泛焦慮症，
31 更何況罹患此種病症亦非無法控制自身情緒；再者，原證

01 二所示診療日期，係在事件發生日期後一個月之久，實不
02 足以作為原告重大侮辱及干擾辦公秩序之免責事由。

03 (八)原告在未有外界過份不當刺激下，以抹滅人格性之粗鄙字
04 眼對林啟評實施辱罵，即已構成「重大侮辱」，更何況嗣
05 後調查過程中，原告未表示悔意取得林啟評原諒，難以期
06 待原告會再誠心接受指揮監督而善盡勞務給付義務，被告
07 公司無可避免僅得進行懲戒性解僱。

08 1、依照鈞院及最高法院一貫見解，以勞基法第12條第1項第2
09 款進行解僱，無須再考量「情節重大」（即解僱最後手段
10 性），僅須判斷是否構成「重大侮辱」及「暴行」即得進
11 行解僱，相關論述已如民事答辯（一）暨聲請調查證據狀
12 第5-8頁所載，相關實務見解如最高法院84年台上字第946
13 號（附件1）、臺灣高等法院92年勞上易字第98號（附件2
14 ）以及鈞院103年度勞訴字第106號民事判決（附件3）
15 均採相同旨趣。

16 2、次按鈞院見解，基於法律文義解釋一貫性，而認為構成刑
17 法第309條「公然侮辱」，即該當勞基法第12條第1項第2
18 款之「重大侮辱」。鈞院99年度板勞簡字第87號民事判決
19 （附件4），認為勞方以「臭豎仔」辱罵雇主家屬，構成
20 公然侮辱同時也構成重大侮辱，茲節錄鈞院判決理由為：
21 「本件被告抗辯原告於99年7月21日下午3時3分許，在被
22 告公司辦公室內，與公司客戶周其保以室內電話通話時，
23 基於公然侮辱之犯意，公然以台語辱罵李昆明「臭豎仔」
24 等情，業經臺灣板橋地方法院檢察署檢察官以99年度調偵
25 字第2336號聲請簡易判決處刑在案，此有被告所提該署聲
26 請簡易判決處刑書影本乙件在卷可稽，是被告所辯原告對
27 於雇主家屬、代理人或其他共同工作之勞工，有重大侮辱
28 之行為，堪予採信。」。

29 3、依照諸多實務見解亦認為以「俗辣（即卒仔、豎仔）」、
30 「狗奴才」或「小人」等字眼辱罵，足資構成「公然侮辱
31 」，故按鈞院前引見解亦有同時構成重大侮辱之餘地。是

01 以，抹滅或貶抑人格之謾罵用語，諸如上開實務見解所述
02 「俗辣（即豎仔）」、「狗奴才」及「小人」，除了構成
03 公然侮辱之外，亦同時構成勞基法第12條第1項第2款之重
04 大侮辱，方合乎法律解釋一貫性、統一性原則，故鈞院99
05 年度板勞簡字第87號民事判決之見解，足資可採。

06 （九）依照原告自認、林啟評證述及被證6聲明書可知，原告有
07 在公司同仁共聞共見場合，對林啟評以抹滅或貶抑人格之
08 謾罵用語進行公然侮辱，因同時構成重大侮辱，被告公司
09 自得按勞基法第12條第1項第2款進行懲戒性解僱。

10 1、查原告於起訴狀中自認：「…故原告前往員工大辦公室表
11 示：…『這樣子欺負女人的行為是不是俗辣、狗腿子的行
12 為』」、次查林啟評供述：「（法官問：原告任職期間於
13 108年4月30日有發生何事件？）當天原告拒絕去產線備料
14 ?組裝?包裝，他不去接小月的工作，拒絕之後我告知副總
15 ，副總請我告知原告，請原告去完成工作，請我去你擬員
16 工守則，請原告簽名，原告不願意看，就離開走出會議室
17 ，罵我『小人狗奴才』，之後又走進辦公室對著同事辱罵
18 ，就沒有聽的很清楚，辱罵的對像是我，我有請原告不要
19 這樣，原告說他就是要講給大家聽。」

20 2、由此可知，原告確實有以「俗辣（即豎仔）」、「狗腿子
21 」、「小人」及「狗奴才」等用語在公司同仁共聞共見場
22 合，來對林啟評進行謾罵，而這些用語依照前引判決可知
23 ，依照一般社會通念下，均寓有人格抹滅、貶抑、輕蔑以
24 及使人難堪之特性，不僅在刑法上構成公然侮辱，按前引
25 鈞院鈞院99年度板勞簡字第87號民事判決亦有構成「重大
26 侮辱」，被告公司自得按勞基法第12條第1項第2款進行懲
27 戒性解僱。

28 （十）查原告於108年8月6日當庭具狀聲請傳喚證人張裕房，惟
29 查張裕房雖然曾任職於被告公司，但因合乎退休資格已於
30 108年3月22日離職（被證9）。換言之，張裕房於108年3
31 月22日以後，已不在被告公司任職，自然對於該日之後被

告公司辦公環境所以及公司同仁間工作互動內容，要無親聞親見之情形存在。再查，本案勞資爭議經過，均係發生在108年4月間，尤其是原告因重大侮辱同仁及嚴重干擾辦公秩序，而遭被告公司進行懲戒性解僱發生於000年0月00日當下，均係發生在張裕房離職之後。職是之故，張裕房對於本案懲戒解僱是否合法，以及被告公司有無違反勞動契約或勞工法令，根本毫無所悉或體驗經過，傳喚張裕房到庭作證，實無助於釐清本案勞資爭議經過。雖然相關證人針對原告工作表現有所陳述，然而此等陳述意見內容僅係證人之主觀評價而已，並非有何事件過程親聞親見之具體陳述，實不足以作為證據使用。再者，判斷能否進行懲戒性解僱，理應針對原告當下行為以及行為所造成之後續不利影響，是否構成懲戒性解僱事由進行判斷，而非回顧該行為前之其他事態。此外，被告公司從未知悉原告有何泛焦慮症，而且該等泛焦慮症如何影響自身情緒控制，原告亦未詳加舉證說明，實不足以藉此來作為免責事由。

(十一) 被告公司並無違反勞動契約或勞工法令之處，原告自無依照勞基法第14條第1項第6款及同條第4項準用同法第17條，終止兩造間勞動契約及請求資遣費之根據。

1、首先，被告公司主張兩造間勞動契約因構成勞基法第12條第1項第2款及第4款、工作規則第57條第1項第2款、第8款、第22款及第24款等事由，而由被告公司對原告進行懲戒性解僱而終止，其論述主軸乃是表達被告公司進行懲戒性解僱係屬合法，被告公司此一解僱行為實無該當勞基法第14條第1項第6款「違反勞動契約或勞工法令」之處，原告自然無從依照該款及同條準用第17條，主張終止勞動契約及請求資遣費之可能。

2、次按臺灣高雄地方法院105年度勞訴字第36號民事判決：「…且按勞基法第14條立法例係採「重大理由」說，而該條是與同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解僱勞工時尚

01 須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反勞
02 基法第14條第1項第6款所定違反勞動契約或勞工法令時
03 ，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，解
04 釋上，仍必須達違反程度重大始可，否則勞工法令繁雜
05 ，如勞工動輒可依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動
06 契約並請求資遣費，除令雇主難以承擔外，亦與勞基法
07 第1條所示之立法目的相悖。」依此，要非雇主於勞動
08 契約履行過程有任何瑕疵，勞工即得不經預告終止契約
09 而請求資遣費，仍應端雇主違反勞動契約或勞工法令有
10 無達到重大程度。臺灣高等法院96年度勞上字第15號判
11 決亦採取類似旨趣。

12 3、查原告在起訴狀中亦自認確實有對其主管林啟評以「俗
13 辣、狗腿子」等字眼，在辦公室此等公司同仁共聞共見
14 之場合進行謾罵（參見起訴狀第3頁），實已構成勞基
15 法第12第1項第2款之重大侮辱。無論其他第三人對於該
16 等謾罵字眼如何評價，被告公司基於維護工作環境秩序
17 ，於認定該等字眼依照一般社會通念理解已有負面評價
18 色彩，對林啟評人格有重大貶損時，依勞基法第12第1
19 項第2款對於原告進行懲戒性解僱，實無任何違反勞動
20 契約或勞工法令達重大程度之處。

21 （十二）此外，按照被告公司監視器畫面可知，原告在公司同仁
22 共聞共見場合下，對林啟評進行上開用語謾罵並非短短
23 幾秒而已，導致林啟評管理能力遭其他同仁質疑議論紛
24 紛，造成辦公秩序干擾程度甚深。在原告拒絕服從林啟
25 評合理指示後，在兩人商談未果後，原告離開會議室即
26 開始辱罵林啟評，從被告公司監視器畫面（被證11）可
27 知開始時間為108年4月30日上午8時47分40秒，當時在
28 進貨區就有一個員工聽聞原告謾罵林啟評。之後，原告
29 與林啟评分別從不同入口進入員工大辦公室，在進入員
30 工大辦公室此期間，原告仍是不斷在其他公司同仁面前
31 辱罵林啟評，辱罵內容即如同原告自認、林啟評證述以

01 及被證6聲明書所示，而此謾罵時間持續長達1分鐘多，
02 此從監視畫面中原告與林啟評從同年月日上午8時47分
03 58秒至49分02秒，即可知悉（參見被證11）。絕非原告
04 於民事補充理由狀第4頁所述短短幾秒而已。另按證人
05 林啟評供述：「（被告訴訟代理人問：原告辱罵你的行
06 為，對你在主管上有影響嗎？）有，管理能力，對後續
07 管理都被同事指指點點。」可知，原告在公司同仁共聞
08 共見場合下對林啟評進行重大侮辱，導致被告公司生產
09 線最高主管之管理能力遭受質疑，將可能使得產線製造
10 發生延宕及障礙，實則已經造成被告公司管理層面上重
11 大損失，也就是對於整體產線運作之重大干擾。絕非原
12 告在民事補充理由狀第5頁所述不生損失。

13 （十三）即使鈞院認為系爭解僱需考量解僱最後手段性（假設語
14 氣），被告公司於系爭解僱當中，亦已合乎解僱最後手
15 段性。

- 16 1、被告公司於當日即刻進行調查，並設法給予原告道歉之
17 機會，怎料原告未具悔意依舊故我，實難以期待原告會
18 再誠心接受他人指揮監督，且在林啟評不願原諒原告情
19 形下，如繼續維持兩造勞動契約關係，則被告公司將不
20 斷面臨人事管理上衝突，導致辦公秩序難以維持，故不
21 得不對原告進行懲戒性解僱。
- 22 2、按證人林啟評供述：「（法官問：原告任職期間108年4
23 月30日有發生何事件？）副總與總經理有溝通，但是原
24 告還是不客氣，我不打算原諒原告。」可知，被告公司
25 並非原告一有重大侮辱同仁行為，就要進行懲戒性解僱
26 ，而是委由副總經理李宛純進行調查，確認原告與林啟
27 評間發生何事，造成此一重大侮辱行為的發生，在溝通
28 過程當中也是給予原告陳述意見及針對言語辱罵悔過之
29 機會，期待本案有些許轉圜餘地。怎料，原告並未針對
30 辱罵一事道歉，反而是依舊故我不理性對待林啟評，而
31 林啟評也未能原諒原告。上述原告依舊故我未具悔意，

無法期待會再往後勞務給付過程中，誠心接受直接主管林啟評之指揮監督，林啟評也因而未能原諒原告，而原告依照其專長也只能擔任作業員，也可想而知兩人往後在生產部門裡，相互間衝突情形只會不斷發生，如此一來只會帶給被告公司辦公氛圍之負面及惡性重大影響。而且被告公司亦必須樹立良好辦公秩序規範，應給予善盡職責卻遭他人謾罵之林啟評一個妥當交待，否則將導致林啟評及其他員工辦公士氣低落，不利被告公司往後人事管理與運作發展。故被告公司在原告構成勞基法第12條第1項第2款「重大侮辱」，嗣後又不具悔意之情形下，難以期待兩造繼續維持勞動契約關係，僅得進行懲戒性解僱，亦已合乎解僱最後手段性。

3、本案並非單純偶發性口角，而是原告單方面謾罵之重大侮辱行為，並嚴重干擾辦公秩序，絕非原告所稱情節輕微事件，以如前所述。原告在員工大辦公室對林啟評謾罵長達1分鐘多，造成公司其他同仁對林啟評管理能力產生質疑，對於產線運作有不利影響（詳上述），實有嚴重干擾辦公秩序，況且過程當中並非雙方口角爭執，而是原告單方面謾罵，原告將其定位為情節輕微違規事件，實有誤會。故除了依照勞基法第12條第1項第2款外，被告公司亦得按照勞基法第12條第1項第4款、工作規則第57條第1項第2款、第8款、第22款及第24款，進行懲戒性解僱。

（十四）被證5所示紀錄係根據被證1工作規則作成者，而被證1工作規則乃係在108年3月15日方生效，以期自該日以後建立健全人事管理程序，要不得僅因被告公司以往未有完善且縝密之人事規章，而剝奪被告公司法律上被賦予之懲戒解僱權。首先，審視被證5紀錄內容可知，被證5乃是依據被證1工作規則49條第7款：「有下列情形之一經查證屬實或有具體事證得予以記大過：…七、拒絕聽從主管人員指揮監督，經勸導仍不聽從者。」規定而來

者，且依照林啟評證述：「（原告任職期間於108年4月30日有發生何事件？）…我告知副總，副總請我告知原告，請原告去完成工作，請我去你擬員工守則，請原告簽名…」可知，係依照被告公司副總經理李宛純之指示加以作成者，故被證5紀錄之作成，誠有正當依據。依照證人張裕房證述：「以及證人張裕房證述：「（被告代理人問：請法官提示被證一工作規則？）看過」、「（被告代理人問：被證一最後壹頁上面有證人張裕房的簽名？是否親筆簽名？）是我親筆簽名。」可知，被證1工作規則，被告公司所屬員工（包含原告），均在108年3月15日審閱簽署，而證人張裕房於同年月22日即因退休而離職（被證12）。換言之，被告公司在證人張裕房退休離職不久前，方開始樹立健全之人事管理規章，故證人張裕房未有見過被告公司內部相關人事管理文件亦屬當然之理，蓋從被證1工作規則簽署至證人張裕房退休離職也不過「1週而已」，該等期間內未有其他員工違反工作規則的話，則也無被證5此等人事管理文件使用之餘地。是以，要不得僅以證人張裕房未曾見過被證5文件，進而剝奪被告公司依照員工（包含原告）同意之工作規則，對違反工作規則之原告，進行人事評議或懲處之權限各等語。

四、法院之判斷：

（一）原告主張之事實，固據提出勞工保險被保險人投保資料、已繳納勞工個人專戶明細資料表、喜樂診所診斷證明書、新北市政府勞資爭議調解申請書、勞資爭議調解紀錄表、存證信函、薪資明細表等件影本為證，被告對僱用原告擔任作業員乙節亦不爭執，惟辯稱：原告是因對於被告公司主管人員林啟評有重大侮辱之行為，被告依據勞動基準法第12條第1項第2款之事由，合法終止勞動契約，原告自不得請求加發預告期間工資及資遣費云云。

（二）按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有
受損害之虞者。二、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。
三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准
易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有
物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受
有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內
曠工達六日者。」、「有左列情形之一者，勞工不得向雇
主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15
條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。
」，勞動基準法第12條第1項、第18條分別定有明文。證
人即被告公司生產課長林啟評到庭證稱：「（配件組屬於
那個部門？）週邊配件。原告的上司是組長，當時沒有組
長，當時是原告自願當組長，接2、3天就不接組長，組長
的上司是我。」、「（原告任職期間於108年4月30日有發
生何事件？）因為當時配件有流動，當天我請原告去確認
交接（小月交接給原告）時配件的東西，原告原來的工作
是組長做三天，原告希望回到一般組員工作，小月要離職
，所以才派原告與小月交接，當時產線無人，因為一般產
線要有五人，其他人都離職，所以才請原告去確認產線配
件，當時指派原告與原告即將離職的員工小月交接，就是
要確認產線的配件（淺水週邊零件，如手錶），以當時訂
單約一天就可工作完畢，確認小月交接有什麼東西是要出
貨的，小月是備料包裝，原告的經做也是備料包裝。當天
原告拒絕去產線備料、組裝、包裝，他不去接小月的工作
，拒絕之後我告知副總，副總請我告知原告，請原告去完
成工作，請我去你擬員工守則，請原告簽名，原告不願意
看，就離開走出會議室，罵我小人狗奴才，之後又走進辦
公室對著同事辱罵，就沒有聽的很清楚，辱罵的對像是我
，我有請原告不要這樣，原告說他就是要講給大家聽。副

01 總與總經理有溝通，但是原告還是不客氣，我不打算原諒
02 原告。」、「（原告辱罵你的行為，對你在主管上有影響
03 嗎？）有，管理能力，對後續管理都被同事指指點點。」
04 各等語，足見原告於108年4月30日確有以「俗辣」、「小
05 人」、「狗奴才」、「狗腿子」等語，侮辱被告公司生產
06 線課長林啟評，且原告就有上開侮辱情形亦不爭執（詳參
07 起訴狀第3頁），原告於不特定人得以共見共聞之辦公室
08 空間，而以上開言語辱罵公司領導幹部，足以造成公司領
09 導幹部之領導統御，是被告所辯，為可採取。至證人張裕
10 房之證詞，尚不足為有利於原告之認定。被告依勞動基準
11 法第12條規定終止雙方間勞動契約，自屬有據。揆諸首開
12 規定，原告自無請求被告給付資遣費之權利。

13 （三）從而，本件原告訴請被告給付309664元及自訴狀繕本送達
14 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理
15 由，應予駁回。

16 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法與證據，
17 經本院斟酌後，與本件判決結果已不生影響，故不一一論列
18 ，附此敘明。

19 中 華 民 國 108 年 11 月 26 日
20 臺灣新北地方法院板橋簡易庭
21 書記官 葉子榕
22 法官 李崇豪

23 上列為正本係照原本作成。

24 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
25 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
26 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

27 中 華 民 國 108 年 11 月 26 日
28 書記官 葉子榕