臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第2號

原　　告　楊宜蓉
被　　告　上好小客車租賃有限公司
法定代理人　范錦增
訴訟代理人　陳建勳律師
　　林靜怡律師

上列當事人間勞資糾紛事件，本院於民國108 年3 月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣拾伍萬壹仟捌佰貳拾柒元。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。
本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣拾伍萬壹仟捌佰貳拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國107 年6 月5 日起受僱於被告，月薪新臺幣（下同）3 萬元，然被告非但積欠原告107 年6 月薪資4160元、同年8 月薪資3 萬元、同年9 月薪資2 萬9000元、同年10月薪資2 萬4000元、同年11月薪資2 萬5000元、同年12月薪資3 萬元、108 年1 月薪資3 萬元，甚至於107 年7 月30日不具任何合法事由而表示資遣原告。被告既有前述未給付薪資、違法解雇之行為，原告爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 款、第6 款規定，於108 年1 月23日言詞辯論期日當庭向被告終止兩造間勞動契約，並依勞工退休金條例、兩造之勞動契約，請求被告給付原告薪資17萬2160元、資遣費18萬元等語。並聲明：被告應給付原告35萬2160元。

二、被告則以：原告自107 年6 月13日受僱於被告擔任助理會計，被告給付原告之106 年6 月、同年7 月薪資並無短少，而原告任職期間，因情緒控管問題，對共同工作之勞工乙○○為重大侮辱之情事，嚴重影響勞動契約繼續存在之基礎，且

對於被告交付之工作，原告多次不願執行而將之退回，有不能勝任所屬職務之情形，是被告依勞基法第12條第1 項第2 款、第11條第5 款規定，於107 年7 月30日向原告終止兩造之勞動契約，自屬合法，原告本件請求為無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證理由：

㈠、原告起訴請求被告給付積欠之工資及資遣費，被告則以前揭詞情置辯。是本院首應審究者，即為被告以原告對於共同工作之勞工有重大侮辱之行為及對於所擔任之工作確不能勝任工作之事由而終止勞動契約，是否適法。

1、原告主張被告對於共同工作之勞工即證人乙○○為重大侮辱之行為，爰依勞基法第12條第1 項第2 款之情形，而終止勞動契約云云。惟按勞工對於雇主、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（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。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雇後給付資遣費為限。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，則雇主即無據以解雇之正當利益。自解雇最後手段性原則言，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，雇主自不得解雇勞工。查依證人顏杏如於本院審理時證述：記得有一次伊在跟客戶講電話，聽到很大的音樂聲，伊就請客戶等一下，在位子上大聲說，聽音樂的人可否戴上耳機，因為這裡是辦公室大家都在辦公，這樣會影響到上班的人，原告回說今天她沒有帶耳機到辦公室才會這樣聽，因為電話還在線上，伊沒有再回應她，就繼續跟客戶講電話；只知道後來還有一些爭吵聲，連客戶都說你們辦公室很熱鬧；掛完電話後，其他人是否還繼續跟她爭吵我忘記了等語（本院卷第155頁）；證人甲○○則證稱：原告聽音樂聽得很大聲就有同事顏杏如先制止他，然後乙○○就勸告原告，原告就走到走道上動作很大，情緒很激動；伊看到她走到走道，動作很大，伊從後面看起來感覺好像要打乙○○，但沒有看到打乙○○。她有開罵，但印象中不是罵髒話，而是聲音比較大，好像是在跟乙○○理論等語(本院卷第156、157頁)；證人乙○○則證述：原告跟很多人吵，顏杏如跟原告坐的比較近，再來是謝靜儀經理，柏曉英小姐，劉虹均、還有伊，伊是坐在最前面，吵的內容伊不清楚，是他們吵的不可開交時有人說趕快叫警察，伊就通知警察，伊打電話給警察的時候，原告有走到伊的位子叫伊要小心一點，然後就由警察處理了等語(本院卷第160、161頁)。承上，依3位證人前開所證，足知原告確有與乙○○發生短暫爭吵，惟證人乙○○非原告之主管，而員工間於職場因細故發生爭吵，並非罕見，然兩人為非互相隸屬之上下關係，發生爭

吵並不足以使勞動關係之進行受到干擾或有所障礙，是難認為屬情節重大之侮辱行為。且該爭吵得以其他處分方式處理，即可達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生，此觀被告於事發後，將原告自原辦公地點調至同址5號辦公室辦公自明。是被告得以將原告調至其他辦公室辦公之方式維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生，即不得逕行解雇原告。再者，依勞基法第12條第1項第2款規定之事由終止勞動契約時，應自知悉其情形之日起，30日為之，此觀同條第2項定自明。查系爭事件係發生於000年0月下旬或6月底，業據證人甲○○、乙○○證述在卷(本院卷第156頁、159頁)，核與原告所述係於6月下旬調至5號辦公室等語(本院卷第158頁)相符。顯見被告主張原告對同工作之勞工即證人乙○○為重大侮辱之時，應係發生於000年0月下旬，然被告於同年7月30日方終止勞動契約，已逾30日，亦不得再為終止。

2、被告主張原告對於被告負責人交付之工作，或其同事丁○○依被告負責人之指示交付予原告之工作，退回予丁○○不予處理，而有不能勝任工作之情形（本院卷第143頁）。按勞基法第11條第5款所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。是被告主張原告有主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」之不能勝任工作情形，為原告否認，自應由被告就此負舉證之責任。被告雖舉證人丁○○為證，惟其於本院審理時證述：伊於104年間到被告公司任職，擔任管理部門，工作內容是在看車輛的GPS，製作車輛每天行駛報表，原告原不在5號辦公室，老闆有一天把她調到5號辦公室協助我的工作；原告調過來後都有照伊說的在做，在這間辦公室執行工作的態度很配合，老闆是不是有交代他我就不清楚了等語（本院卷第152、153

頁）。是依證人丁○○所證，並無被告所指退回被告法定代理人丙○○交辦之工作，而有主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」之情形。是被告主張原告有不能勝任工作之情事云云，即無可採，被告不得以此為由終止勞動契約。

㈡、原告主張被告違反勞基法第14條第1項第5款、第6款而終止勞動契約，並依勞工退休金條例、兩造之勞動契約請求資遣費及薪資部分：

1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第5 款，定有明文。查被告於107 年7 月30日終止兩造之勞動契約，於法未合，業經本院認定如前，又被告對於其未給付原告自107 年8 月起之薪資一事，並不爭執。則原告自得依前開規定終止兩造之勞動契約，而原告業於108 年1 月23日當庭向被告為終止勞動契約之意思表示（本院卷第99頁），則兩造之勞動契約於是日業已終止。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，勞工退休金條例第12條，亦有明文。查原告之每月薪資為2 萬5000元，任職日為107 年6 月12日，此有原告於另案偵查（本院卷第138 頁）中自承為其所簽立之業務人員約定書（本院卷第137 頁）記載薪資2 萬5000元，服務期間為107 年6 月12日起，及原告簽收之薪資單（本院卷第141 頁），證人乙○○證述原告於107 年6 月9 日應徵，通知107 年6 月12日上班之證言（本院卷第159 頁）等為證，應可認定。是依原告於107 年6 月12日到職，108 年1 月23日兩造終止勞動契約，最後工作日為108 年1 月22日計算，原告得請求之資遣費為7661元。

2、原告請求被告給付積欠之薪資合計17萬2160元等語。經查，

原告係於107年6月12日到職，業如前述，6月工作日數應為19日，6月得請求之薪資應為1萬5833元(計算式：25000/ 30*19=15833；元以下4捨5入)，而被告僅給付1萬5000元(本院卷第141頁)，尚積欠833元。另自107年8月起至108年1月23日原告終止勞動契約止，被告均未曾給付薪資，此部分原告依兩造勞動契約得請求之金額為14萬3333元(計算式：25000× 5+25000/30× 22 =143333；元以下4捨5入)。是以，原告依勞動契約得請求之薪資合計為14萬4166(計算式：143333+833=144166)。

㈢、綜上所述，原告依勞工退休金條例及兩造之勞動契約，請求被告給付資遣費及薪資合計15萬1827元(計算式：144166+7661=151827) ，為有理由，應予准許。逾其部分之請求即為無理由應予駁回。

四、本件原告勝訴部分未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款，以職權宣告假執行。並依職權宣告被告得供擔保免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經本院援用之證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論駁。又被告雖另請求本院訊問被告之負責人丙○○，以證明原告確有不能勝任工作一事，惟本院審酌，丙○○為被告之法定代理人，係本案之利害關係人，證人丁○○則為被告員工，兩者相較，證人丁○○證詞之憑信性應較丙○○佳，且被告主張原告是將丙○○交辦之事項退回予證人丁○○，證人丁○○業已於本院審理時證述，並不知丙○○有交辦原告事宜等語，依其證言自無可能有被告所指，原告將丙○○交辦事項退回予證人丁○○之事實，縱本院訊問被告法定代理人丙○○後，其陳述與被告主張之前揭事實相同，然亦與證人丁○○所證不同，仍不足以使本院形成丙○○確有交辦工作，而遭原告經證人丁○○退回之確定心證，故無訊問之必要，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴

訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　10　　日

勞工法庭　法　官　劉逸成

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　10　　日

書記官　施威凱