臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第76號

原　　告　陳惠美
訴訟代理人　黃正琪律師
被　　告　東森得易購股份有限公司
法定代理人　王令麟
訴訟代理人　蔡正廷律師
　　林宗憲律師
　　張克豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年7 月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、本件被告法定代理人原為廖尚文，嗣於民國107 年10月26日變更為甲○○，並經其承受訴訟在案，有民事聲明承受訴訟狀、公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第153 至161 頁），核無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款定有明文。經查，原告原起訴聲明為：（一）確認原告與被告間之僱傭關係存在。（二）被告應給付原告新臺幣（下同）50,000元，及自民事起訴暨訴訟救助聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。（三）被告應自民國107 年1 月25日起，至原告復職之日止，按月於次月15日前給付原告180,000 元，及自各該月16日起按年息百分之5 計算之利息。嗣於108 年7 月29日當庭變更聲明為：（一）確認原告與被告間之僱傭關係存在。（二）被告應自107 年1 月25日起至原告復職之日止，按月於隔月5 日給付原告182,613 元

，及按年息百分之5 計算之利息，並自107 年2 月起，按月提繳9,000 元至原告勞工退休金專戶。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告於106 年3 月20日受雇於被告擔任行銷人員，約定月薪180,000 元，惟遭被告抹黑，誣指原告於106 年11月9 日「發黑函、惡言中傷、吵架影響辦公秩序」，且同年月10日攜帶手機進入工作區域公布欄拍攝業績排行榜，並上傳LINE群組等情，據以認定原告對其他共同工作之員工，實施重大侮辱之行為、違反勞動契約及工作規則情節重大為由，於106 年12月17日對原告予以警告，嗣於107 年1 月24日違法終止勞動契約。被告終止兩造間勞動契約係以原告有勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第2 款、第4 款之情形，縱認屬實（原告否認，詳後述），依勞基法第12條第2 項規定，被告應自知悉時即106 年11月10日起算30日內為之，即至遲應於106 年12月10日行使終止權，然被告遲至107 年1 月24日始向原告行使終止權，不生合法終止之效力。

被告所述之情子虛烏有，實則被告就業績獎金核發資格有說明不清楚之情形，原告於下班時間的慶生會後向主管釐清事實真相，沒有被告所指之咆哮情事，且證人即原告直屬主管乙○○證稱，被證4 警告函（見本院卷第65頁）事件發生時點為禮拜五慶生會完，慶生會是在下午6 點結束，足證已是下班時間，其亦證稱：「我有問過經理…主要是針對吵架影響辦公室的秩序…」，縱不論乙○○證稱原告並沒有辱罵他的行為，該警告函事件既發生在下班時間，並不符合吵架影響辦公室秩序之情事，且乙○○證稱其於警告函上簽名當時並無其他5 名同仁之名字，顯係事後加以填載。更何況證人證稱原告符合當日領獎之資格，且經理亦說過會發給原告獎金，則原告詢問經理為何又未發給獎金，顯係合理主張自己權利，惟乙○○被證人即被告電話行銷經理丙○○要求於警告函簽名，且乙○○之後也向被告高層反應是被丙○○要求

簽名而原告並無對其咆哮，然恐因證人即被告協理丁○○係丙○○之胞弟而未予處理。

此外，被告工作規則固有規定員工不得攜帶手機進入工作區域，然此規定係為保障被告之營業秘密，原告僅係攜帶手機拍攝位於置物櫃旁之業績排行榜（按該地點被告員工均得以共見共聞，應非工作區域），所上傳之LINE群組亦係被告員工，上傳目的係將自己的業績經由訊息，使相關同事知悉，同係為維護自己合法權利，乙○○亦證稱，被證5 警告函（見本院卷第67頁）事件原告並沒有在位置上拍攝電腦，絕無侵害被告營業秘密之情事。另原告亦無散布謠言，實為被告法務人員在會議室約談原告，原告對其答覆是為證明自己的業績所以拍攝業績排行榜以保護自己權益，希望被告能幫原告平反冤屈，如果為爭取自己權利反遭記過有違常理等語，原告與被告法務人員對談是在密閉空間無所謂散布謠言之情事。再丙○○對原告所提出之刑事告訴，其業已證稱該案為不起訴處分。

ŋ 承上，縱使原告與主管釐清真相之過程可能因音量過大造成誤會，然無違反勞基法第12條第1 項第2 款、第4 款之情事自明。被告僅以1 次的存證信函作為警告方式後，旋即再以存證信函終止兩造間勞動契約，顯不合法，故兩造間僱傭關係仍合法存在，且因被告堅稱兩造勞動契約已終止，是拒絕原告提供勞務以履行勞動契約，依民法第487 條規定，原告自無補服勞務之義務，兩造間僱傭關係自107 年1 月24日迄今仍存在。

ē 依被告所提106 年8 月至107 年1 月業績獎金（見本院卷第303 至313 頁），則原告平均業績獎金為132,613 元（計算式：｛146,177 ＋92,900＋124,309 ＋93,587＋182,639 ＋156,068 ｝÷ 6 ＝132,613 ；其中實發獎金131,559 元，係將原告薪資打9 折，故應加回、166,639 元係被剋扣16,000元，亦應加回）；底薪加年終獎金及旅遊獎金為50,000元，則原告平均每月薪資為182,613 元，依勞工退休金條例第14

條第1項、第31條第1項規定，被告應按月提繳9,000元退休金至原告退休金專戶，然被告未足額提繳，爰依法請求之。

併為聲明：

1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。

2.被告應自107年1月25日起至原告復職之日止，按月於隔月5日給付原告182,613元，及按年息百分之5計算之利息，並自107年2月起，按月提繳9,000元至原告勞工退休金專戶。

3.並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告自106年3月20日任職於被告，擔任二級專員一職，負責電話行銷業務，約定每月底薪25,600元（含基本月薪23,200元及伙食津貼2,400元）。原告固然電話行銷能力頗佳而有些許業績表現，然常與主管及同事有爭執，有勞基法第12條第1項第2款、第4款之情形，被告於107年1月24日終止兩造僱傭契約，說明如下：

1.106年11月9日原告於工作場所咆哮、動粗影響職場秩序：

因被告每期之激勵活動期間不等、發放標準亦不盡相同，故授權予各處級主管自行決定活動規則及公布方式。然於106年10月份之激勵活動，發放標準係針對年資1年以下之第1季與第4季業績進步幅度最大者，固然原告該月份業績表現名列前矛，卻仍不符合獎金紅包發放標準，原告誤以為其應獲頒106年10月份激勵活動之獎金紅包，而於辦公室內與其組長即證人乙○○發生爭執，然於乙○○告知確切活動規則時，其仍執意於同僚環繞之工作場所與乙○○爭吵，並於爭吵中以咆哮、腳踹辦公用具之方式作為抗議，斯時其周圍電話行銷部之其他員工正從事電話線上行銷作業，明顯遭到原告之行為影響。核原告之行為已違反被告「電話行銷事業部－工作規範」中之「行為規範」第4點「發黑函、惡言中傷、吵架影響辦公秩序」中關於吵架影響辦公秩序之規定，被

告開立警告函予以扣分並促請改善，然原告拒收。且觀諸證人丁○○證述，足證原告有於工作場所爭吵、咆哮、腳踹辦公用具等吵架影響辦公秩序之行為，另證人乙○○固然證稱聲音大小聲是見仁見智，然亦不否認原告確實有因業績活動之問題與主管爭執，事後亦經調查現場同仁確認此情，核原告行為，被告以吵架影響辦公秩序之規定開立警告函，實屬合理。

2.106 年11月10日原告違規於工作區域內使用行動電話：

因上開獎金爭議，原告不願接受主管之說明，遂於106 年11月10日在未經核准之情形下，於工作區域內逕自使用行動電話，將被告張貼於公佈欄之各業務員業績排行榜拍照，並上傳至該處之業務員LINE群組，已違反被告「尊爵會員部－工作規範」第3.20條關於保密之規定，並洩漏被告機密及其他員工之個人資訊，被告開立警告函予以扣分並促請改善，亦遭原告拒絕收受。且觀證人丁○○證述，足證原告確有違反規定於禁止使用行動電話處所使用之情形，被告依工作規則開立警告函，誠屬有據。

3.106 年12月29日原告重大侮辱主管丙○○：

106 年12月29日，被告接獲丙○○告知，原告向其他同事散佈「有同事坐在丙○○的大腿且摸來摸去」等語，有不正常男女關係，嚴重詆毀其個人名譽，並使該謠言於公司內部廣為流傳，除使丙○○名譽受損外，還影響其家庭、工作、生活甚鉅，認已無法繼續任職於被告，並於107 年1 月4 日至警局報案，此由證人丁○○之證詞可證。嗣經被告調查後，加上丙○○提出刑事告訴，認為原告確有散佈謠言之情事，且對於丙○○已構成重大侮辱，除違反被告「電話行銷事業部－工作規範」中之「行為規範」第4 點「發黑函、惡言中傷、吵架影響辦公秩序」，亦屬勞基法第12條第1 項第2 款之情形。

於初始2 則警告函中，被告均載有扣除原告部分獎金之內容，惟基於記點已足警惕原告之考量，並未確實扣除該月之獎

金發放，希冀原告能自為警惕而改善其行為，詎原告竟表示遭被告打壓霸凌而拒收，被告不得已於106 年12月18日以中和郵局881 號存證信函將上開2 份警告函送達原告，顯見原告於職場上難受指揮管理之倨傲態度。再者，原告任職未達1 年，即多次違反被告工作規則，且每次違規行為均嚴重影響被告之職場秩序及內部管理，無論是員工情緒、公司機密甚或主管之去留，均因原告之行為而影響甚鉅，惟原告對其違規行為視若無睹，亦無懼被告之勸諭警戒，甚至變本加勵，顯見主觀上對於職場秩序之維持全然無視，難容於重視團隊合作之同儕生活。

又原告稱其每月平均薪資為182,613 元，係將固定薪資與另行核發之恩惠性激勵獎金加總為計，顯將經常性之給與及恩惠性之給與混為一談，實屬無據。又被告所提繳之勞工退休金金額即係以此作為計算標準，原告以每月182,613 元作為勞工退休金之提繳計算基礎，顯無理由。

㈡併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

三、原告主張其自106 年3 月20日受雇於被告擔任行銷人員，約定月薪180,000 元，惟遭被告誣指原告於106 年11月9 日「發黑函、惡言中傷、吵架影響辦公秩序」，且同年月10日攜帶手機進入工作區域公布欄拍攝業績排行榜，並上傳LINE群組等情，據以認定原告對其他共同工作之員工，實施重大侮辱之行為、違反勞動契約及工作規則情節重大為由，於106 年12月17日對原告予以警告，於107 年1 月24日以原告有勞基法第12條第1 項第2 款、第4 款之情形，終止兩造間勞動契約。惟原告並無違反勞基法第12條第1 項第2 款、第4 款之情事，且依勞基法第12條第2 項規定，被告應自知悉時即106 年11月10日起算30日內為之，被告遲至107 年1 月24日始向原告行使終止權，不生合法終止之效力。故兩造間僱傭關係自107 年1 月24日迄今仍合法存在。又被告拒絕原告提供勞務以履行勞動契約，依民法第487 條規定，原告自無補

服勞務之義務，而原告自106年8月至107年1月之平均業績獎金為132,613元，底薪加年終獎金及旅遊獎金為50,000元，則原告平均每月薪資為182,613元，是被告應自107年1月25日起至原告復職之日止，按月於隔月5日給付原告月薪資182,613元，並應依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，自107年2月起按月提繳9,000元退休金至原告退休金專戶等語。被告則以前揭情詞置辯。是本件兩造間應審酌之爭點厥為： 被告於107年1月24日依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止兩造間勞動契約是否合法？ 原告請求被告給付自107年1月25日起至原告復職之日止之每月工資182,613元，是否有據？ 原告請求被告自107年2月起按月提繳9,000元勞工退休金至原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，是否有據？

四、法院之判斷：

被告於107年1月24日依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止兩造間勞動契約是否合法？

1.按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益，最高法院52年台上字第1240號判例可資參照。本件原告主張兩造間仍有僱傭關係存在等語，業為被告所否認，則原告如不訴請確認，其基於僱傭契約所可主張之權利即無法確定行使之，自不得謂其在私法上之地位無受侵害之危險，則其起訴請求確認其與被告間之僱傭關係存在，應認有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

2.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。雇主依前款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第4款、第12條第2項分別定有明文。查被告前以原告於106年11月9

日有發黑函、惡意中傷、吵架影響辦公秩序之行為，及於106年11月10日有未經授權人員違反規定攜帶行動電話或任何可錄音設備進入工作區域之行為，而於106年11月10日對原告開立2次警告函，要求予以改正，因原告拒簽收，被告並於106年12月18日寄發存證信函予原告，可見被告於106年11月10日對原告有勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之事由即已知悉，則被告於107年1月24日始以上開相同事由，依勞基法第12條第1項第4款不經預告終止勞動契約，顯逾勞基法第12條第2項之30日法定除斥期間，故被告依勞基法第12條第1項第4款規定所為終止兩造間勞動契約，即難認為合法。

3.復按勞工對於雇主、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。雇主依前款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第2款、第12條第2項分別定有明文。又勞基法第12條第1項第2款所謂「實施暴行或有重大侮辱之行為」，不以情節重大為必要（最高法院84年度台上字第946號判決意旨參照），蓋對於他人為暴行或重大侮辱之行為，本為法所禁止，何況對於雇主或其他共同工作之勞工等工作上有關係之人，因彼此在工作上甚至生活上接觸密切，如繼續和此種施暴或為重大侮辱之人共同工作，將處於心生畏懼及不安全之工作狀態中，對於工作士氣與企業經營都可能有不良影響，故勞基法就此規定允許雇主得不經預告對有施行暴力之人終止勞動契約，不以情節重大為必要。針對勞工之暴行，勞基法明文賦予雇主懲戒解僱之權限，乃係緣於職場紀律與秩序維持之重要性與必要性，是以，勞基法第12條第1項第2款，只要有暴行或重大侮辱即堪認行為相當嚴重，並不以情節重大為必要，雇主依法即享有懲戒解僱之權限。本件被告主張其於106年12月29日接獲原告之主管丙○○告知，原告於公司內散播其與同事於上班時間有不正當男女關係之謠言，致其名譽嚴重受損，並已於107年1月4日至警局

報案，認原告有勞基法第1項第2款規定之情形，而於107年1月24日寄發存證信函依勞基法第12條第1項第2款不經預告終止勞動契約，此有被告寄發之存證信函可證（見板勞簡字卷第33頁），又證人丙○○在本院審理時並結證稱：我因原告在職場上散播我對女下屬有一些桃色糾紛，甚至說她有看到有人坐在我大腿上，所以我去提告報案，因為這對我在職場上造成很大的困擾，甚至這就是我後來離開被告公司的原因，我提告等於是當作證明我自己之清白，後來公司再交由人評會做評議，評議結果就是解僱原告等語（見本院卷第218頁）。原告固辯以其業經檢察官為不起訴處分等語。然查，原告雖經臺灣臺北地方檢察署檢察官於107年4月9日以107年度偵字第7559號為不起訴處分在案，有不起訴處分書可按（見本院卷第281-282頁），惟細繹上開不起訴處分書，檢察官乃係以原告所指摘「蘇００在丙○○辦公室位子上坐大腿」等言語，依據丙○○證言，當時係員工申訴會議，除原告外，尚有電話行銷部協理邱詩淇、法務部協理陳盈在該會議室內，是案發時會議室內僅有3人，且依據該會議室錄影影像資料內容，該次係閉門會議，是尚不足產生「以使不特定人或多數人得以共見共聞」情狀，難謂原告有何散布於眾之意圖，核與刑法第310條誹謗罪之構成要件不符，因之而為不起訴處分。然查，勞基法第12條第1項第2款之規定，本不以構成刑事犯罪為必要，原告既於員工申訴會議，對被告公司主持會議之行銷部主管、法務部主管，指摘丙○○與某女同事在辦公室有不當之親暱行為，且丙○○事後亦獲悉此情，以丙○○身為原告任職被告公司時之主管身分，縱使原告對於丙○○在業績獎項之發給及警告函之處置上有所意見，然其於員工申訴會議，對主管丙○○所為品德上之指摘（指丙○○與某女同事在辦公室有不當之親暱行為），實已達令一般人皆難以忍受之程度，而原告復未提出任何證據舉證以實其說，此等對主管丙○○操行不當之嚴重指控，已足使丙○○個人名譽有受他人不當評價之虞，亦使主

管丙○○日後對公司所屬員工之監督指揮造成負面影響，故被告指稱原告上開行為已屬對於共同工作之勞工有重大侮辱行為，應堪採信。準此，原告對丙○○所為重大侮辱之行為，已破壞被告內部管理指揮、秩序紀律之維護，嚴重影響該勞動契約之繼續存在，是被告依勞基法第12條第1 項第2 款之規定，於107 年1 月24日寄發存證信函終止兩造間勞動契約，自屬有據，且被告既於106 年12月29日知悉此情形，則其於107 年1 月24日終止兩造間勞動契約，自尚未逾30日之除斥期間。

4.從而，堪認被告於107 年1 月24日以原告具有勞基法第12條第1 項第2 款之事由，而終止兩造間勞動契約，應屬合法有效。又勞基法第12條第1 項各款事由為各自獨立之契約終止權事由，被告依同條項第4 款所定事由終止兩造間之勞動契約，雖不合法，然其依同條項第2 款所定事由終止兩造間之勞動契約，既屬合法有效，故兩造間勞動契約已於107 年1 月24日發生終止之效力，則原告起訴請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，自非有據，應予駁回。

原告請求被告給付自107 年1 月25日起至原告復職之日止之每月工資182,613 元，是否有據？

查被告於107 年1 月24日依勞基法第12條第1 項第2 款規定終止兩造間勞動契約，洵屬有據，兩造間勞動契約自已生合法終止之效力。是以，原告訴請被告給付勞動契約終止後自107 年1 月25日起至原告復職之日止之每月工資182,613 元，即非有據，應予駁回。則有關原告每月應領工資應為若干之爭點，本院即無再加審究之必要，附此敘明。

原告請求被告自107 年2 月起按月提繳9,000 元勞工退休金至原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，是否有據？

承上，兩造間勞動契約已於107 年1 月24日發生合法終止之效力。是以，原告訴請被告自107 年2 月起按月提繳9,000 元勞工退休金至原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，亦屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，被告於107年1月24日以原告具有勞基法第12條第1項第2款之事由，終止兩造間勞動契約，於法並無不合，則兩造間之勞動契約既經被告於107年1月24日合法終止，則原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約之法律關係請求被告應給付自107年1月25日起至原告復職之日止，按月於隔月5日給付原告182,613元，及按年息百分之5計算之利息，並自107年2月起，按月提繳9,000元至原告勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。

六、又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸逐一再加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　19　　日

民事勞工法庭　法　官　王士珮

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　　8　　月　　19　　日

書記官　梁馨云