

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第39號

原告 蘇冠宇
訴訟代理人 蘇衍維律師
張浩倫律師
被告 盟訊實業股份有限公司
法定代理人 黃順德
訴訟代理人 沈以軒律師
陳佩慶律師
鄭人豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國109年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及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、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項前段定有明文。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年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，依上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但

書第2款定有明文。經查，原告起訴時原聲明第二項：被告應自民國107年12月6日起至被告同意原告繼續提供勞務之前一日止，「按月」給付新台幣（下同）63,000元之每月薪資暨各期自應給付日次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於108年12月11日民事準備（三）狀變更為：被告應自107年12月6日起至被告同意原告繼續提供勞務之前一日止，「按月於次月5日」給付原告63,000元之每月薪資暨各期自應給付日次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（本院卷第297頁），依上開法律規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告自107年5月7日受僱於被告擔任工程師一職，兩造約定月薪為60,000元，並於每月5日發薪。試用期為3個月，由原告提供勞務地點為位於新北市○○區○○○路○號3樓，而於107年10月起兩造約定原告月薪為63,000元。原告於試用期滿後，繼續受雇於被告。然卻於107年12月5日收到被告之解雇通知書（下稱系爭通知書），其上記載：「員工蘇冠宇…於本公司任職期間不斷批評主管無知、無能的不當文字，且利用公司內部e-mail傳送給公司高階主管及部門同仁，甚至傳送至海外廣州分公司，以不當散播行為明顯汙辱主管，且嚴重影響公司正常運作。對於主管日常所交辦的工作項目，逕以個人喜好選擇自己想做的工作，並拒絕執行主管交付的工作項目，經公司主管多次勸導，並開立改善項目約談單仍未改善其行為」、「依公司規章訂定員工收到三張改善項目約談單後，員工三天內自動提出離職，依離職管理辦法，辦理離職手續，惟該員未依公司規章自動提出離職。因此本公司依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項及第4項之規定予以解雇…」等文字。原告認被告違法解雇且原告並無系爭通知書所稱重大侮辱主管之情事，故其仍於107年12月6日、同年月7日前去被告處續服勞務，卻遭被告報警處理並驅離

。原告於當日即107年12月7日寄發存證信函予被告，告知解雇違法，兩造之勞動契約仍有效存在。兩造經原告向新北市政府勞工局申請調解，108年1月10日進行勞資爭議調解，結果調解不成立。被告未依員工服務手冊予以較為輕微之懲戒處分，即逕自依勞基法第12條第1項第2款與第4款解僱原告，已違反解僱最後手段性原則，其所為之解僱違法，兩造間之勞動契約仍有效存在。爰依勞動契約、民法第487條本文，提起本件訴訟。並聲明：（一）確認原告與被告間僱傭契約法律關係存在。（二）被告應自107年12月6日起至被告同意原告繼續提供勞務之前一日止，按月於次月5日給付原告63,000元之每月薪資暨各期自應給付日次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告於107年5月7日起任職被告，隸屬於RP處硬體專案室RF系統開發部RF系統開發RX課（下稱RF開發部門），由當時於該部門擔任課長即訴外人黃士哲（即David，原告之第一階主管）負責原告之工作指派及監督管理。原告於107年9月間即拒絕第一階主管黃士哲之工作指派，並經被告RF開發部門處長即訴外人葉時增及第一階主管黃士哲約談，告誡原告應依照主管所指派之工作執行職務，並於107年10月開立改善項目約談單（下稱系爭第一次約談單）。又原告未能認同被告之營運方針及RF系統之研發方法，進而以其過往經驗質疑部門內其他同仁及主管欠缺RF專業能力，而多次以口頭及信件之方式直言批評同仁，甚至情緒性地批評辱罵同仁，並同時將批評內容轉發部門其餘人員，縱經被告公司主管多次告誡用語、行為不當，原告仍態度消極拒絕改善。

（二）原告於107年11月16日至同年月23日間，再次拒絕第一階主管黃士哲指派之工作，僅因自行認定工作項目無價值且無意義，屢次拒絕工作指派，並出言不遜辱罵RF開發部門

經理即訴外人洪祥益（即 Ian，原告之第二階主管）及第一階主管黃士哲，更提出羞辱二位主管意味濃厚之檔案。縱經被告於107年11月22日開立改善項目約談單（下稱系爭第二次約談單）進行懲處，原告竟於該約談單之改善事項欄位填載侮辱性字眼，並將該約談單透過電子郵件傳送予公司其他同仁。翌日（23日）處長葉時增再度約談並開立約談改善單告誡原告應執行所指派之工作時，原告依舊批評二位主管並拒絕執行工作項目。

（三）綜上可知，原告確有連續多次拒絕工作指派並侮辱主管，執意依其喜好選擇工作項目之情形，顯已違反被告之工作規則第43條第2至6項之規定，造成工作進度嚴重受到遲延。嗣各階主管幾經口頭、信件，甚至三度開立改善項目約談單之方式以為懲戒，原告非但始終拒絕工作指派，且變本加厲侮辱主管，嚴重干擾勞動關係之進行，並使兩造間勞動契約難以續行，原告上開違規行為已屬情節重大，被告依勞基法第12條第1項第2款及第4款未經預告終止勞動契約，應屬適法等語，資為抗辯。並答辯聲明：

（一）原告之訴駁回。（二）被告如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

（一）原告於107年5月7日起受僱於被告約定月薪為60,000元，107年10月起月薪為63,000元，擔任被告RP處硬體專案RF系統開發部RF系統開發RX課工程師，提供勞務地點為新北市○○區○○○路○號3樓。

（二）被告給付原告薪資之日期為每月5日。

（三）黃士哲（David）為原告第一階主管，洪祥益（Ian）為第二階主管，兩人負責原告之工作指派及監督管理。

（四）對於卷內被證11、12、13、14、15、18電子郵件往來內容（本院卷第125至150頁、第159至160頁）之形式上真正均不爭執。

（五）原告於被告解雇前收到被告107年10月12日、107年11月

22日、107 年11月23日開立之約談單（本院卷第173 至177 頁）。

（六）被告於107 年12月5 日以勞動基準法第12條第1 項第2 款及第4 款解僱原告。

（七）兩造於108 年1 月10日於新北市政府勞工局進行勞資爭議調解，調解結果不成立。

四、本院判斷：

原告主張被告於107年12月5日終止兩造間之勞動契約不合法，兩造間僱傭關係存在等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是以兩造爭執之要點為：（一）被告於107年12月5日以勞基法第12條第1項第2款、第4款為由，不經預告終止兩造間勞動契約是否合法？（二）原告請求被告給付自107年12月6日起至被告同意原告繼續提供勞務之前一日止，按月給付63,000元之每月薪資暨各期自應給付次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，有無理由？

（一）被告於107年12月5日以勞基法第12條第1項第2款、第4款為由，不經預告終止兩造間勞動契約應屬合法：

1、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，或勞工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，勞基法第12條第1 項第2 款、第4 款分別定有明文。所謂侮辱，係指以言語或舉動，表示不屑、輕蔑等使他人覺得難堪而言，而所稱之「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）。又勞基法第12條第1項第2款、第4款所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅

就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號、103年度台上字第1816號判決意旨參照），始符解僱最後手段性原則。

2、被告主張原告於任職期間，多次拒絕執行被告公司主管指派之工作項目，並多次不當批評侮辱其主管及公司同仁，已達重大之程度，且違反被告公司工作規則等語，並提出工作規則、電子郵件及工作報告書、改善項目約談單（本院卷第117至第120頁、第125至156頁、第173至177頁）為憑。經查：

（1）依第一階主管即證人黃士哲於本院109年2月24日言詞辯論期日證稱：原告於107年9月間被告正式任用之前，其執行NP88專案即有拒絕工作指派之行為，拒絕進行測試工作，證人為使專案進行順利改指派他人進行測試工作，嗣9月被告正式任用原告後，證人指派原告進行濾波器之設計，原告不願意執行，10月間證人指派原告進行測試工作時，原告稱其須執行協理交辦工作，經證人說明原告之工作由其指派，原告仍不執行，其後證人與原告進行面談外，開立約談單，尚有原告之第三階主管即處長進行面談，其後原告仍不願進行證人交辦工作，經第二階主管洪祥益告誡原告後，原告依然不肯執行，證人乃報告處長葉時增，請其進行處理，該次約談後原告並未接受證人之工作指派等語。另被告公司處長即證人葉時增於本院上開言詞辯論期日證稱：第一次正式做面談

01 ，已清楚告誡原告之工作應依照第一階主管黃士哲指示
02 ，不應拒絕，因原告反映第一階主管黃士哲工作安排不
03 公平，我說職稱不同、領得薪資不同，工作安排，宜有
04 不一樣的安排。原告對於主管多所抱怨，證人已告訴原
05 告就是要依照第一階主管黃士哲指示，此乃原告之工作
06 等語，可知被告於107年10月份即以原告不接受第一級主
07 管黃士哲工作之指派為由進行約談並要求改善（本院卷
08 第374至384頁）。

09 (2) 被告於107年10月約談原告後，原告於同年月12日在被告
10 所開立之系爭第一次約談單中「要如何改善事項具體說
11 明及未達成時應如何處理」欄位填寫：「…不要讓員工
12 總覺得主管的行為無知又無能，『沒有當責的主管，員
13 工怎麼會尊重他呢？』」等文字（本院卷第173頁）。

14 (3) 107年11月6日原告以電子郵件寄發主旨為「這半年對UNI
15 RP-RF團隊心得」予第一階主管黃士哲，密件副本收件人
16 有訴外人邱祺耀等13名被告公司人員，並附加一社群媒
17 體上之發文及討論內容，標題為「什麼叫做有經驗的RF
18 工程師」之檔案，郵件內容記載：「本來想請教你們
19 RP-RF團隊知識，可惜你們的井底之蛙，也讓我徹底對你
20 們不再抱持著成長的期望！…原本好好的有人（我）可
21 以教你們，偏偏你們團隊八個人都超級自大無知…」等
22 文字（本院卷第111至112頁）。

23 (4) 107年11月16日原告以電子郵件回覆第一階主管黃士哲指
24 派之工作表示：「既沒意義，也沒有價值」、「David你
25 怎麼又再迴圈式的鬼打牆？這種事情，請你團隊的那些
26 工程師（技術員）做就可以了！如果你想不到要做什麼
27 ，我就去研究CC1352R囉！」等文字。同日第二階主管洪
28 祥益要求原告依照第一階主管黃士哲安排之工作進行，
29 於同年月19日再為相同之指示，原告於同日回覆之電子
30 郵件則表示：「我認為他安排的工作內容皆不會替公司
31 著想，且充滿自我為中心的病態想法」、「請解釋理由

01 「？不接受不合理工作安排」、「是否有公司流程？可以
02 彈劾一、二階主管的官官相護呢？」等文字（本院卷第
03 131至134頁）。

04 （5）107年11月19日原告對第一階主管黃士哲工作指派，回覆
05 電子郵件：「請解釋理由？不接受不合理工作安排…」
06 ，黃士哲回覆：「這項工作是董事長親自規定，要求RF
07 Team執行的工作。如果你有懷疑請電分機1001。撰寫RF
08 測試規範這項工作，RF Team的每一個人都有寫過…我相信
09 這不是一項不合理的工作。…」，原告回以：「不用
10 開口閉口都是董事長，請舉證？以你的層級還有誠信度
11 ，恕我難以相信…」，黃士哲再以電子郵件附加該部門
12 「2016/10月部門工作計畫書暨每週工作執行結果清點記
13 錄」之檔案，通知原告：「董事長要求執行的工作即會
14 列在部門工作清單內，如果你不相信我們現在就可以過
15 去找董事長當面詢問他是否有安排此工作沒有問題的話
16 就請你執行被安排到的工作」，原告則回覆表示：「這
17 種叫做報告而且還是做standard的報告哇！這應該會成
18 為全世界科技業最有趣的話題呢？這是幼稚園小朋友做
19 的嗎？真是太有趣了！」等文字，並附加系爭第一次約
20 談單之部分內容截圖，載有：「主管的行為無知又無能
21 ，沒有當責」等文字（本院卷第135至140頁）。

22 （6）原告於107年11月20日以電子郵件，寄發檔案名稱爲：「
23 基礎建設-技術類-TIA-102_獻給David皇帝、Ian皇帝的
24 報告」予第一階主管黃士哲，於夾帶檔案中記載：
25 「A1-1依David皇帝、Ian皇帝的聖旨，想測試什麼就測
26 試什麼，只要能夠龍心大悅的要求皆可」、「A1-2滿足
27 David皇帝、Ian皇帝的皇帝夢」等文字（本院卷第141至
28 145頁）。

29 （7）107年11月21日第一階主管黃士哲以電子郵件要求原告應
30 依照範本的內容，於下班前提交符合規定的兩份報告；
31 原告則回覆表示：「你家的工程師的報告更好笑，你要

01 我提供這種版本嗎？而且你的中文閱讀能力，看得懂下
02 圖這幾句話嗎？看不懂，我可以免費教你唷！…吾皇萬
03 歲、萬歲、萬萬歲」，同日原告再以收件人除第一階主
04 管黃士哲外、尚有訴外人邱耀祺等5人，副本收件人除第
05 二階主管洪祥益外，尚有訴外人張雅芸等2人之電子郵件
06 件表示：「Hi RF team的Member你家的David 皇帝腦羞
07 成怒到極致了會有哪個衷心的小李子去救救他呢？…小
08 心，龍怒～是很恐怖的

- 09 記得我，在告改沒寫皇帝...填當太管
10 龍原「，等文107年11月22日，上午9時，發有件做，啊？(非話)」，其後又更
11 稱書餘位阿被事專欄...導字(本院卷第175頁)。
12 奴才的後帝」107年11月22日，上午9時，發有件做，啊？(非話)」，其後又更
13 呀...與的等文11月22日，上午9時，發有件做，啊？(非話)」，其後又更
14 「實人字月記不「實」第175頁)。
15 、「好與(本院第147至第150頁)。
16 David是皇充滿一之系爭第二次約談單中
17 忘集萬歲一第150頁)。
18 帝寬萬歲一第150頁)。
19 皇帝萬歲一第150頁)。
20 與您倆萬歲，真有飛
21 您倆萬歲，真有飛
22 與您倆萬歲，真有飛
23 與您倆萬歲，真有飛
24 與您倆萬歲，真有飛
25 與您倆萬歲，真有飛
26 與您倆萬歲，真有飛
27 與您倆萬歲，真有飛
28 與您倆萬歲，真有飛
29 與您倆萬歲，真有飛
30 與您倆萬歲，真有飛
31 與您倆萬歲，真有飛
- (8) 記都便s龍原「，等文107年11月22日，上午9時，發有件做，啊？(非話)」，其後又更
(9) 原告人皇帝笑話的公科業喔^真帝部與長官們，下文就是RF
(10) 原告於被告107年11月23日所開立之改善項目約談單(

下稱系爭第三次約談單）載明：「如果你們智力真的有问题，請我醫生朋友救救你們」、「還有David,Ian智商到底多少啊？為什麼連中文都看不懂」、「David,Ian沒救了，找醫生開藥給他們吧！」、「To二階：多看點書啦，不然沒人可以救救你啦。還是你的下一步是統一世界，稱霸宇宙呢？」等文字（本院卷第177頁）。

3、以上，原告確實有多次拒絕被告公司主管指派工作之行為，且於上開時間，作出不屑、輕蔑、使他人感到難堪之侮辱情事之言論，堪以認定，且其情節已超越原告所辯僅為因工作內容歧見之一般意見表達，已達重大程度，又縱令原告對於工作內容甚或主管意見有所歧異，亦不得憑此合理正當化其輕蔑、侮辱他人之言論。復依被告之處長即證人葉時增證稱：其經由秘書、同仁在網路上及公共平台上，看到原告對於第一、二階段主管謾罵不當之言論等語（本院卷第383頁），可見原告不接受指派之行為，甚至上開不屑、輕蔑、使他人感到難堪之侮辱言論，已為被告公司之部門同仁甚至他部門人員所知悉、已明顯影響工作融洽之氛圍，且對於原告表示不接受工作之指派，除有第二階主管洪祥益、處長葉時增均已明確告知應聽從第一階主管黃士哲之指派外，依上開107年11月19日電子郵件內容，可知第一階主管黃士哲再就被告公司RF工程師應執行內容加以說明，並非未與原告溝通交辦工作之原因及內容，惟其後原告依然不接受，且仍明示工作安排「不合理」等情，其行為亦成立被告公司工作規則第43條第3項第4款所規定：「妨害工作場所秩序或公共安全衛生，影響工作氣氛和同仁工作士氣，不利於公司業務正常運作者」（本院卷第120頁）之情節，已堪認定。

4、解僱最後手段性之判斷：

（1）原告雖主張被告未依照服務手冊規定之「D5獎懲辦法」、「E4約談單與對收到三張約談單公司的處理方式說明

01 』規定辦理，且第二、三次之約談程序僅相隔一天，未
02 給予改善之時間，原告亦無屢勸不聽之情事，又由處級
03 主管面談不合規定應由第二階主管面談之規定，以及被
04 告未先予警告、小過、大過懲處等不符合解僱最後手段
05 性等語，而被告對此則辯以已多次溝通及要求原告改善
06 ，原告依然拒絕，且以處級主管代替第二級主管之約談
07 乃因原告不服從第一、二級主管之指示，故由處級主管
08 進行，對其權益保護實無不週等語。

09 (2) 就兩造上開「解僱最後手段性」一節之爭執，經本院審
10 酌原告上開不屑、輕蔑、使他人感到難堪之侮辱言論情
11 事，並非僅是一次之偶發言論，況原告數次不接受工作
12 指派非僅一時之意見溝通所生爭執，且經被告公司之主
13 管陸續多次以電子郵件或當面指示、約談及開立改善約
14 談單給予原告機會等情，已多次採取迴避解僱之手段，
15 藉此給予原告改正其前述之輕蔑侮辱及拒絕工作指派等
16 不利於公司正常運作行為之機會，惟原告依然故我，此
17 由上開3份改善單上原告所載明之意見，及第一、二次約
18 談後所寄發電子郵件內容，均可見原告貶抑他人之侮辱
19 程度、不服從工作指派之情事日益嚴重，復未見原告因
20 上開被告公司主管之約談而有任何改善或歉意，或對被
21 告公司主管之溝通表達基本之尊重，或試圖融入被告公
22 司成員間工作分派及運作，復以原告於107年5月到職後
23 ，於同年9月即有不接受工作指派之情事、同年10月又寄
24 發電子郵件予多名被告公司人員，藉此表達其對於所任
25 職被告公司團隊缺乏知識、徹底不抱持成長期望之鄙夷
26 言論，及其到職至遭被告解僱時間約僅7個月，故兩造間
27 之勞雇關係尚非緊密，是以上考量被告對於原告能否依
28 循被告公司主管指示提供勞務之期待可能性、勞資雙方
29 已連最基本互信互重等節，均已遭原告破壞殆盡，且原
30 告已多次明示拒絕改善，並將其輕蔑侮辱言論告知被告
31 公司其他多數人，且表明希望廣為他人轉傳知悉，毫無

01 檢討自身行為之舉措，反而益發嚴重，若被告繼續雇用
02 原告，顯然將使被告對於未來管理其他員工之威信盡失
03 、業務無法正常運作，是揆之首開說明，在原告如上情
04 所述已明白拒絕改善並接受工作安排，且繼續以輕蔑及
05 鄙夷之言論侮辱其主管之情況下，應認被告除選擇解僱
06 原告外，已難期待原告能接受其他任何懲處手段有所改
07 善，而繼續維持兩造間僱傭關係，故被告依勞基法第12
08 條第1項第2款、第4款規定，不經預告終止兩造之勞動契
09 約，實已符合解僱之最後手段性，依法有據。原告稱被
10 告約談不符合該公司程序及懲處未以較輕微之手段有違
11 解僱最後手段原則等語，非有可採。

12 (二) 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告給付自107年
13 12月6日起至被告同意原告繼續提供勞務之前一日止，按
14 月給付63,000元之每月薪資暨各期自應給付次日起至清償
15 日止，按年息百分之5計算之利息，均無理由：

16 如前所述，兩造間之僱傭關係業已由被告依勞基法第12條
17 第1項第2、4款之規定予以終止，且被告所為解僱處分
18 ，符合解僱最後手段性原則，被告所為之解僱合法有效。
19 從而，原告主張被告違法解僱，請求確認兩造間之僱傭關
20 係存在；並請求被告給付自107年12月6日起至被告同意
21 原告繼續提供勞務之前一日止，按月給付63,000元之每月
22 薪資暨各期自應給付次日起至清償日止，按年息百分之5
23 計算之利息，即屬無據，應予駁回。

24 五、原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請即失所附麗，併駁回
25 之。

26 六、本件判決之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
27 據，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，均毋庸
28 再予論述，附此敘明。

29 七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
30 如主文。

31 中 華 民 國 109 年 6 月 12 日

民事勞動法庭 法官 王雅婷

以上正本證明與原本無異。

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 109 年 6 月 12 日

書記官 陳湘文