

臺灣新北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第1號

原告 王志彬

訴訟代理人 李淑寶律師（法扶律師）

被告 英華保全股份有限公司

法定代理人 韋格斯（WRIGHT CHRISTOPHER SHAUN）

訴訟代理人 劉建鑫

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國109年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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。該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號判決意旨可資參照）。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否乙事有所爭執，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，是原告起訴請求確認兩造間上開僱傭法律關係存在，經核與前揭法條所定相符，自堪認本件有確認利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：緣原告自民國107年3月14日起，任職於被告公司擔任管制員，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）36,000元（下稱系爭勞動契約），原告於任職期間均戮力工作、戰戰兢兢、不敢懈怠，詎被告公司未究明事實，僅因同事投訴

，即於107年9月21日下午6時許，以原告有對共同工作之勞工重大侮辱之行為，違反公司紀律規定與管理規章為由，依系爭勞動契約第13條第11款、被告公司工作規則第10條第3款等規定，不經預告而單方終止系爭勞動契約，並於同日要求原告收拾個人物品、繳交磁卡離開被告公司，且將原告自勞工保險退保，惟原告實無前開行為，經向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，雙方遂於107年10月24日進行調解，但因就終止勞動契約之事由歧見過大而無法達成共識，調解不成立，而被告公司既已明確拒絕原告提供勞務，縱使原告欲提供勞務予被告公司，亦屬不可能，然原告既無勞動基準法第12條第1項第2款所定情事，故被告單方終止系爭勞動契約應屬不合法，被告公司雖拒絕原告提供勞務，然原告仍得主張兩造間僱傭關係之系爭勞動契約存在，並請求被告按月給付薪資予原告，爰依系爭勞動契約，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自107年9月22日起至回復原告職務之日止，按月於每月10日給付原告36,000元，暨自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告於107年8月間，在被告公司位於新北市○○區○○路○段○○○號16樓之1之管制室內，與訴外人即被告公司員工宋彩蓁發生爭執，於宋彩蓁離開管制室後，原告竟當著訴外人即被告公司員工張彩霓之面以「瘋婆娘（台語）」之語辱罵宋彩蓁；又於107年8、9月間，在上址管制室內，因張彩霓發現原告所製作「銀行月服務申訴報表」資料有所錯誤，而逕行更正該資料，原告得知此事後勃然大怒，並向張彩霓咆哮：「為何不尊重我？下次再這樣未經過我同意就改我的報表，妳給我小心一點」等語，且於張彩霓離開管制室後，原告竟當宋彩蓁之面以「臭雞麥（台語）」之語辱罵張彩霓；再於107年9月1日上午8時許，在上址管制室內，訴外人即被告公司員工謝佩珊亦在管制是當值，謝佩珊所列印資料放置於值班台上，原告認為已妨礙其工作

，竟以命令式口吻要求謝佩珊將資料收好，之後因不滿謝佩珊眼睛望向原告，竟對謝佩珊咆哮：「妳還有事嗎？」等語，並以眼怒瞪謝佩珊，而使謝佩珊心生畏懼；復於107年9月11日下午3時許，在上址管制室內，因宋彩蓁同在上開管制室當值，並轉頭朝原告座位方向探望，原告認宋彩蓁瞪他，遂大聲以「看三汶阿（台語）」斥罵宋彩蓁等事，在在足認原告對於共同工作之勞工有重大侮辱之行為，被告公司遂依系爭勞動契約第13條第11款、被告公司工作規則第10條第3款等規定，即原告有勞動基準法第12條第1項第2款之事由，而不經預告終止系爭勞動契約，故被告終止系爭勞動契約應屬合法，原告請求為無理由等語，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、經查，原告自107年3月14日起，任職於被告公司擔任管制員，雙方約定每月薪資為36,000元，工作地點在新北市○○區○○○路○段○○○號16樓之1，而成立僱傭關係之爭勞動契約，嗣被告公司於107年9月21日下午6時許，以原告有對共同工作之勞工重大侮辱之行為，違反公司紀律規定與管理規章為由，依系爭勞動契約第13條第11款、被告公司工作規則第10條第3款等規定，不經預告而單方終止系爭勞動契約，並於同日要求原告收拾個人物品、繳交磁卡離開被告公司，復將原告自勞工保險退保等情，有原告存摺封面及內頁影本、被告公司解僱函、勞工保險退保申報表、新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告勞保投保資料、勞工退休金（新制）提繳異動明細表、勞動部勞工保險局108年4月22日保退五字第10810073800號函暨所附勞工個人專戶明細資料、兩造間僱用合約等件為證（見本院107年度重勞簡字第58號卷【下稱重勞簡卷】第15至23頁、第25頁、第27頁、第29至30頁，本院卷第31至41頁、第43至49頁、第109至112頁），且為兩造所不爭執，是此部分之事實，自堪信為真實。

四、原告主張被告所為前開終止系爭勞動契約非屬合法，是兩造

間僱傭關係之系爭勞動契約仍繼續存在，被告應自107年9月22日起至回復原告職務之日止，按月給付原告薪資並加計法定遲延利息等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：被上訴人依系爭勞動契約第13條第11款及勞動基準法第12條第1項第2款之規定，不經預告終止兩造間僱傭關係之系爭勞動契約，是否有據？茲敘述如下：

(一)按非有勞基法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主不得任意終止勞動契約，而勞基法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意旨可資參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。經查，本件被告於107年9月21日，以函文向原告為終止系爭勞動契約之意思表示一節，為兩造所不爭執，已如前述。而觀諸被告公司解僱函文，其上記載：「公司依據僱用合約（按即系爭勞動契約）第13條第11款與工作規則第10條第3款之對共同工作之勞工有重大侮辱之行為者，不經預告決定自107年9月21日起與台端解除僱傭關係。」等語，並經原告簽名其上，有該函文1份附卷可參（見重勞簡卷第25頁），又就原告與被告公司間工作規則及系爭勞動契約之約定為何乙事，雖據被告提出工作規則及系爭勞動契約為憑，然其所提出者乃訴外人台灣士瑞克保全股份有限公司之工作規則，自難認屬兩造間工作規則之約定甚明，另依被告所提出系

爭勞動契約第13條第11款則約定：「不遵守公司管理規章、工作精神或工作紀律拙劣。」，有系爭勞動契約1份在卷可稽（見本院卷第111頁），惟被告既已於上開解僱函文中明確表示係依原告有對共同工作之勞工有重大侮辱行為之事由，亦即同於勞動基準法第12條第1項第2款所定情形，而據以終止系爭勞動契約，況原告於起訴狀中亦自承被告公司係因同事投訴，而遽認其對共同工作勞工有重大侮辱行為，以此終止兩造間僱傭關係之系爭勞動契約，有民事起訴狀可佐（見重勞簡卷第11頁），仍應認被告公司已明確告知原告被解僱之具體事由為對共同工作勞工有重大侮辱行為，本院自應就此審究被告公司終止系爭勞動契約是否係合法有據。

(二)次按勞工對於雇主、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，雇主即得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第2款定有明文。又勞動基準法第12條第1項第2款所稱之「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號判決意旨可資參照）。經查，原告與被告間成立僱傭關係之系爭勞動契約，約定工作地點在新北市○○區○○路○段○○○號16樓之1等事，為兩造所不爭執，已如前述。又原告在上揭工作地點，曾陸續口出惡言辱罵被告公司其他員工宋彩蓁、張彩霓、謝佩珊之情，業據證人宋彩蓁於本院審理時到庭證稱：我之前任職於被告公司擔任助理，任職期間自104年10月5日起至108年12月31日，工作內容為下採購單、出貨、發包、請款、列固定資產等，原告是在被告公司擔任系統管制員，107年9月11日下午3時許，我與原告均在上址管制室上班，原告坐在我左手邊位置，管制室有3個

01 大螢幕，我習慣抬頭看左邊，當我抬頭時原告就回我「看三
02 小（台語）」，我有向主管反應，主管請我寫事故報告書載
03 明整個過程，另外於107年8月底、9月初，我聽張彩霓說
04 是彰化銀行要求馬上更改報表，該時原告已下班，張彩霓先
05 處理原告做錯的報表，隔天早上我與原告、張彩霓一起在管
06 制室當值，原告有向張彩霓講一些話，但內容我沒有聽清楚
07 ，後來張彩霓離開位置，原告就直接罵「臭機掰（台語）」
08 ，管制室其實很大，裡面還有其他部門，另於107年8月初
09 ，早上主管請原告上去，下午原告就在辦公室情緒失控、哭
10 鬧，我有聽到原告大聲說話，情緒不是很好等語（見本院卷
11 第142至147頁）；並經證人張彩霓於本院審理時到庭證稱
12 ：我自94年迄今任職被告公司，現擔任控制員，負責訊號監
13 控、打電話給客戶確認解除訊號發報、派人至現場確認狀況
14 ，我與原告在同一部門，工作內容一樣，且都是白天班，白
15 天班有3人，每次會有2人一起工作，1人休息，故一週有
16 3天我會與原告一起工作，於107年8月間，因銀行發報超
17 過30分鐘被告公司沒有派人到場，銀行會扣錢，銀行扣錢之
18 前會讓我們申訴，故每月銀行會以電子郵件寄申訴報表給我
19 們，讓我們填具說明為何沒有在時間內派人到場，彰化銀行
20 第一次寄發電子郵件時不是我處理，後來我上班時，彰化銀
21 行小姐打電話說報表內容有錯誤，要我更正給他們，經我查
22 詢後確定有誤，所以我就更正給彰化銀行，我發完電子郵件
23 後，原告在上址管制室跟我說我不尊重他，叫我要小心一點
24 ，再這樣不放過我，另外原告與人發生爭執後，會在該人離
25 開後隨口罵髒話或「瘋女人（台語）」，我有聽過原告罵宋
26 彩蓁、謝佩珊等語（見本院卷第148至151頁）；復經證人
27 謝佩珊於本院審理時到庭證稱：我自102年4月1日迄今任
28 職於被告公司擔任控制員，工作內容為接、打電話、看警報
29 訊息、處理狀況、派遣人員、做報表等，原告跟我在同部門
30 ，他也是控制員、管制員，一樣要輪班，於107年9月1日
31 上午8時許，在上址管制室，當天原告比較早來，我是夜班

，在桌上有放1份文件，我們桌子是共用的，原告就問我桌上的文件是誰放的，我說我放的，原告就用命令式口吻說自己的東西自己收好，我嚇到不知怎麼說、看著原告，原告就瞪大雙眼，眼睛充滿血絲看著我說還有事嗎？我就出去到陽台拿手機打給主管說我很害怕等語（見本院卷第152至153頁），則就上開證人所述內容相互勾稽，足認原告於107年8、9月間，確曾分別與宋彩蓁、張彩霓、謝佩珊等其他共同工作之勞工發生糾紛，並當面或於上揭員工離開位置時，在上址不特定人得共見共聞之管制室內，以髒話、「看三小（台語）」或「瘋女人（台語）」、「臭機掰（台語）」等語辱罵其他共同工作之勞工等情，而上揭證人與原告間並無其他糾紛、仇隙或過節，業據其等陳明在卷（見本院卷第144頁、第150頁、第153頁），則其等於本院審理時以證人身份到庭，並以具結擔保證詞之真實性，其等於負擔偽證罪之處罰心理下作證，益徵其等所述為真，是原告空言稱證人所述不實，自難採信。從而，原告既於上開工作地點，屢次與被告公司其他員工發生爭執，甚而以前揭詞語公然侮辱其他共同工作之勞工，復參酌原告所使用前開言詞，盡係不雅且粗鄙之負面詞語，此為眾所周知之事實，原告有時縱非在該特定員工面前，然仍係在不特定多數人得共見共聞之空間內，對共同工作之勞工口出惡言，藉不堪之台語詞句公然辱罵上揭證人，以貶低共同工作勞工之人格為目的，堪認原告對上揭證人之公然侮辱行為嚴重，且已干擾被告公司工作環境，足以影響系爭勞動契約繼續存在的可能性，自屬勞動基準法第12條第1項第2款所定之對共同工作勞工有重大侮辱之行為甚明。

(三)另原告雖主張被告公司以前開事由終止系爭勞動契約，不符合解僱最後手段性原則云云。惟查，原告自其任職被告公司後，已有數次情緒失控而在上址管制室內哭鬧，並曾多次與其他共同工作之勞工發生爭執，甚而辱罵上揭證人等情，業經證人宋彩蓁、張彩霓、謝佩珊證述明確，均如前述，則原告

01 因情緒失控，而對同在被告公司任職員工之上揭證人為重大
02 侮辱行為，顯已足對被告公司員工之士氣及經營有不良影響
03 ，而不適宜在被告公司繼續任職，況被告公司主管曾於107
04 年8月初約談原告一節，亦經證人宋彩蓁、張彩霓、謝佩珊
05 到庭證述綦詳（見本院卷第145頁、第151頁、第154頁）
06 ，然原告不予改善並加強情緒自我管理之行為，仍於107年
07 8月底、9月間，陸續與上揭證人發生糾紛，並仍以「看三
08 小（台語）」、「瘋女人（台語）」、「臭機掰（台語）」
09 等語辱罵其他共同工作之勞工，已達重大侮辱之行為，已達
10 不適宜在被告公司繼續工作，則被告據此不經預告而以勞動
11 基準法第12條第1項第2款之規定，終止兩造間僱傭關係之
12 系爭勞動契約，亦應符合解僱最後手段性原則，是原告上開
13 主張，仍無從為有利於原告之認定自明。

14 (四) 綜上，原告陸續於上揭時、地，以髒話或「看三小（台語）」
15 「瘋女人（台語）」、「臭機掰（台語）」等語辱罵上
16 揭證人，屬勞動基準法第12條第1項第2款所定對共同工作
17 勞工為重大侮辱之行為，而被告以原告於107年8、9月間
18 有上開重大侮辱情事，在被告公司知悉上情30日內之107年
19 9月21日下午6時許，以勞動基準法第12條第1項第2款為
20 由，向原告終止系爭勞動契約，核屬有據，且未逾越除斥期
21 間，自己生終止兩造間系爭勞動契約之效力。是原告主張被
22 告依勞動基準法第12條第1項第2款之規定，終止兩造間系
23 爭勞動契約為不合法云云，洵無足採。又被告依上開規定終
24 止系爭勞動契約既屬合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係
25 存在，及被告應自107年9月22日起至回復原告職務之日止
26 ，按月於每月10日給付原告薪資並加計法定利息，則為無理
27 由，不應准許。

28 五、綜上所述，原告依兩造間僱傭關係之系爭勞動契約，請求確
29 認兩造間僱傭關係存在，及被告應自107年9月22日起至回
30 復原告職務之日止，按月於每月10日給付原告36,000元，暨
31 自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息

01 ，為無理由，不應准許。

02 六、本件原告並未陳明願供擔保請准宣告假執行，被告陳明願供
03 擔保請准宣告免為假執行，容有誤會，併此敘明。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
05 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
06 述，併此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 109 年 3 月 5 日
09 民事勞工法庭 法 官 黃乃瑩

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 109 年 3 月 10 日
14 書記官 吳雅真