

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞簡字第4號

原告 許文忠
被告 寶福欣通運股份有限公司
法定代理人 白麗明
訴訟代理人 陳帝勝

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年2月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣65,820元，及自民國109年12月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之34，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣65,820元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。查，原告於起訴時原聲明請求第1、2項為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）65,820元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息。(二)被告應發給原告非自願離職證明書。嗣將前開聲明第1項之金額擴張為194,340元（見本院卷第89-91頁、第179頁），並撤回前揭第2項訴之聲明（見本院卷第150頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國104年10月5日起至109年9月24日止受僱於被告，擔任遊覽車司機，雙方約定每月月薪為26,800元（含全勤3,000元）。原告任職於被告期間，因被告積欠108年9月至109年1月，109年3月至109年7月

01 之保險費，勞保局依勞工保險條例（下稱勞保條例）第17條
02 第3項暫行拒絕給付失業給付予原告，致原告無法領取失業
03 給付128,520元。另被告於109年9月21日晚間8時許，突
04 然要求原告將遊覽車開回被告停車場，並口頭解僱原告，原
05 告為此依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規
06 定，於同年月24日以存證信函為終止勞動契約之意思表示。
07 爰依勞基法第17條第1項、第19條、勞工退休金條例（下稱
08 勞退條例）第12條第1項、勞保條例等規定，請求被告給付
09 資遣費及失業給付損失合計194,340元予原告等語。並聲明
10 ：如上開變更後之聲明所示。

11 二、被告則以：原告於109年9月21日早上10時許，因排班不公
12 情事而辱罵被告班長徐崧勝，被告員工即副總陳帝勝利用原
13 告休息時間想與原告約談以進一步了解，竟遭原告拒絕，同
14 日下午某時許，原告在華航及園區吸菸區叫囂，指責陳帝勝
15 派班速度慢，晚間陳帝勝要求原告將遊覽車開回車場，詎原
16 告在車場辦公室叫囂，雙方發生口角爭執，被告遂以「開除
17 」為由向原告表示終止兩造間勞動契約等語置辯。並聲明：
18 原告之訴駁回。

19 三、兩造不爭執之事項（見本院卷第185-186頁）：

20 (一)原告自104年10月5日起至109年9月21日止受僱於被告，
21 擔任遊覽車司機，雙方約定每月月薪為26,800元（含全勤3,
22 000元）。

23 (二)原告任職於被告期間，因被告積欠108年9月至109年1月
24 ，109年3月至109年7月之積欠被告公司自負額保險費，
25 勞保局遂依勞保條例第17條第3項暫行拒絕給付失業給付予
26 原告（見本院卷第93、155-157頁）。

27 (三)109年9月21日晚間8時許，被告要求原告將遊覽車開回被
28 告停車場，並口頭解僱原告，原告為此依勞基法第14條第1
29 項第6款規定，於同年月24日以存證信函為終止勞動契約之
30 意思表示，被告於翌（25）日收受（見本院卷第19-21頁）
31 。

01 (四)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市勞資
02 和諧促進會於109年10月7日召開調解會議，但調解不成立
03 (見本院卷第23-24頁)。

04 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

05 (一)被告以原告於109年9月21日上午10時許，辱罵被告員工徐
06 崧勝為由，於同日，依勞基法第12條第1項第2款規定，終
07 止兩造間勞動契約，是否合法？

08 1.接受僱之勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而
09 懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作
10 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
11 行為，在程度上須屬相當，方得為之（最高法院95年度台上
12 字第392號民事判決意旨同此見解）。再按勞工對於雇主、
13 雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或
14 有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約；勞基法第
15 12條第1項第2款定有明文。而所謂「重大侮辱」，固應就
16 具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人
17 或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及
18 受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之
19 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
20 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
21 勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631
22 號民事判決意旨同此見解）。是以，雇主於勞工具有勞基法
23 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
24 ，其立法精神即表明雇主終止契約即解僱之基準，達此基準
25 者即可解僱。因此，雇主之解僱，雖為契約自由原則之一種
26 表現，惟因勞工既有工作將行消失，當屬憲法工作權保障之
27 核心範圍，在可期待雇主之範圍內，捨棄解僱而採用對勞工
28 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
29 。換言之，解僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，
30 即「解僱最後手段性原則」。又該款所謂之「重大侮辱行為
31 」，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，雇主自不得解僱勞工。

2. 有關109年9月21日原告是否有侮辱共同工作之被告員工一情，證人徐崧勝證稱：當天是對話講話很大聲，原告沒有用粗魯的字眼罵我，只是講話比較大聲，主要是針對排班問題，但排班有些事並非我處理等語（見本院卷第181頁），參以原告陳稱：我當時是連續8天沒有休息，有兩日工時超過14小時，這樣我睡眠時間不足，所以我才會和徐崧勝發生爭執等語（見本院卷第182頁），可見原告當時係就排班問題與證人徐崧勝發生口角，原告爭論間或有情緒激動而有大聲之情形，然僅係吐訴不滿情緒，未見有何侮辱言詞，尚難僅以原告對證人徐崧勝所作所為抱以怨懟情詞，即逕認原告有侮辱證人徐崧勝之意思或行為，亦不足認原告與證人徐崧勝爭吵之行為，已達重大程度，並已嚴重侵害被告之秩序，造成兩造間僱傭關係難期再繼續，被告自不得依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約。從而，被告以原

告對共同工作之勞工在言語有重大侮辱等不當行為為由，於109年9月21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，為不合法。

(二)原告請求被告給付資遣費65,820元，有無理由？

1.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契約；勞基法第14條第1項第6款著有明文。查，被告依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約，並不合法等情，已如前述，且原告主張於109年9月24日，以蘆竹山腳郵局存證號碼000089號存證信函向被告終止勞動契約，被告於翌(25)日收受乙節，並為被告所不爭執。見兩造不爭執事項(三)✓。則原告以遭被告非法解僱，依勞基法第14條第1項第6款規定，對被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，其終止契約，於法即無不合，應認生合法終止之效力。

2.復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。勞退條例第12條第1項前段定有明文。查，原告之月薪為26,800元，自104年10月5日受僱，至109年9月21日為最後工作日，工作年資為4年11個月又16天，新制資遣基數為【 $2+173/360$ 】（新制資遣基數計算公式： $\{ \text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12 \} \div 2$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為66,479元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。則原告依前開規定，僅請求被告給付資遣費65,820元，自應准許。

(三)關於請求賠償失業保險給付128,520元部分：

按本保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞

01 保條例及其相關規定辦理，就業保險法第40條定有明文。又
02 依勞保條例第17條第3項之規定，保險人於訴追之日起，在
03 保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付。但被保險人應繳
04 部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不在此限。查，
05 被告確實有代扣原告應負擔之勞保保費一情，為被告陳稱在
06 卷，亦為原告所不爭執（均見本院卷第180頁），則依勞保
07 條例第17條第3項但書之規定，應無不能申領失業保險給付
08 之理，而原告復未舉證核實確有此部分之損害，其此部分之
09 請求，即難遽採。

10 五、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
11 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
12 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
13 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
14 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
15 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
16 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及
17 第203條分別定有明文。查本件民事起訴狀繕本係於109年
18 12月3日送達予被告（見本院卷第37頁），是本件原告向被告
19 公司請求利息之起算日應為109年12月4日，自堪認定。

20 六、綜上所陳，原告基於勞基法、勞保條例、勞退條例之法律關
21 係，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，
22 應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又
23 本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之
24 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
25 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
26 公司預供擔保後得免為假執行。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 110 年 2 月 22 日
29 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 110 年 2 月 23 日
03 書記官 蘇玉玫