

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第265號

原告 吳忠翰
訴訟代理人 蔡宜宏律師
被告 高笙建材有限公司
法定代理人 蔡學甲

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國108年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣壹萬玖仟玖佰叁拾元，及自民國一〇八年一月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告自民國107年7月20日起受僱於被告擔任送貨員之職務，依兩造約定，原告每月薪資初始為新臺幣（下同）27,000元，待原告獨力送貨時，原告每月薪資調整為28,000元。查原告於到職後翌日即開始獨力送貨，於原告任職期間，雖被告安排之送貨量過大，然原告仍努力完成送貨工作。嗣被告竟以原告送貨速度太慢、對被告言語不敬及咆嘯為由，而於107年8月21日片面依勞動基準法第12條第2款終止兩造勞動契約，被告並積欠107年7月份工資差額387元，及107年8月份工資17,609元、延長工時工資1,514元及電話費津貼420元，迄未見被告給付。惟查，原告並無被告所稱合於勞動基準法第12條第2款之行為，被告片面終止兩造勞動契約於法不合，自不生終止契約之效力，兩造僱傭契約關係仍存在。兩造間是否仍存有僱傭關係，攸關原告基於勞動契約關係之地位及權益有受侵害之危險，此等危險之狀態，得以確認判決除去。原告為保權益，乃提起本件訴訟救濟。

(二)、被告雖然提出107年8月20日原告送貨貨車上之行車紀錄光碟

，雖有車輛暫停數分鐘之情形，但係原告在等待客戶，臨時接聽電話，或在車上填寫送貨資料，並以手機軟體依客戶地址找尋確切送貨地點，上開情形原告仍在執行職務，亦未疏懈；並無被告所稱原告「於車上玩手機遊戲」云云為真。原告任職期間從未遲到、早退，對於被告每日所分配指示之送貨工作亦皆已完成，並無被告所稱送貨時間太慢之情事。原告既已均完成每日之送貨工作，縱於送貨途中曾因找尋客戶位置或等候客戶而暫停6分鐘或8分鐘，對於執行貨物運送職務實無影響，詎被告竟藉此主張原告有何合於勞動基準法第12條第2款之情事云云，對於勞工未免過苛，其主張自非可採。

(三)、被告所提出之附件一（張翔喻陳述內容）、附件二（廖韋智陳述內容），均為被告片面製作之電腦打字列印資料，原告亦否認其形式上及實質上之真正，依證人張翔喻、廖韋智之證詞，亦無法證明原告有何合於勞動基準法第12條第2款之情事。

(四)、並聲明：(1)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(2)被告應給付原告19,930元，及自起訴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。

二、被告主張：

(一)、同意給付原告主張之107年7月份工資差額387元，及107年8月份工資17,609元、延長工時工資1,514元及電話費津貼420元，共計19,930元。

(二)、被告依勞動基準法第12條第2款終止兩造勞動契約，依法並無違誤：

原告受雇於被告後，被告慮及原告為新進員工，被告安排予原告之工作，乃較其他員工為少，資深司機送貨對象約15至18家，原告送貨對象平均約10至12家，以減輕原告之工作量，有送貨路線表2件為憑。惟被告仍經常發生送貨時間太慢之情事，其他資深送貨員工多次勸告，原告仍未改善。嗣經公司人員調閱車輛內所裝置之監視錄影畫面，發現原告常於

送貨途中臨停於路邊，或於車上私人電話長達約10分鐘，或於車上玩手機遊戲，嚴重影響送貨速度。而原告之組長張翔喻欲向原告詢問原因時，原告竟向組長張翔喻大聲咆哮，並稱如果認原告送貨速度太慢，可以請老闆、老闆娘要其離開等語。此時被告公司業務主管廖章智出面欲了解爭執原因並平息紛爭，詎業務主管廖章智詢問原告有無於送貨途中玩手機時，原告竟再度對組長張翔喻及業務主管廖章智大聲咆哮，稱廖章智偏袒資深司機，要不然不要做云云。被告不得已乃依勞動基準法第12條第2款終止兩造勞動契約。被告既已依法終止兩造之勞動契約，原告訴請確認僱傭關係存在，依法自不應允許。

(二)、並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造同意爭執及不爭執事項如下：

(一)、不爭執事項

- 1.原告自107年7月20日起受僱於被告公司擔任送貨員。約定每月工資27,000元，自獨立送貨起，每月工資調整為28,000元。
- 2.被告同意給付原告工資差額387元、積欠工資17,609元、延長工時工資1,514元、電話費津貼420元，共19,930元。
- 3.被告於107年8月21日依勞基法第12條第2款對原告終止勞動契約。

(二)、爭點

- 1.被告於107年8月21日終止勞動契約是否合法？
- 2.原告請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？
- 3.原告請求被告工資差額387元、積欠工資17,609元、延長工時工資1,514元、電話費津貼420元，共19,930元及法定遲延利息，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)、原告主張其於任職期間，被告尚欠其工資差額387元、積欠工資17,609元、延長工時工資1,514元、電話費津貼420元，共19,930元，為被告所不爭，原告此部分請求，自應准許。

01 (二)、原告主張被告在107年8月21日非法終止勞動契約，不生終止
02 效力，請求確認兩造僱傭關係仍存在，而為被告否認，並以有
03 前詞置辯。按勞動基準法第12條第1項第2款規定：「勞工有
04 左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、對於雇主
05 、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行
06 或有重大侮辱之行為者。」，該款雖無同條項第4款列有「
07 情節重大」之規定，然懲戒解雇應為雇主最後、無法迴避、
08 不得已的手段，則雇主在為懲戒解雇處分時，仍必須符合懲
09 戒相當性原則。又所謂侮辱，係指以言語或舉動使他人覺得
10 難堪而言；而重大與否，則應就具體事件，衡量受侮辱者所
11 受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育
12 程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及
13 平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，且基於憲法
14 保障工作權，尚須該勞工之侮辱行為，已達於令雇主繼續勞
15 動契約給付工資，甚至待預告期滿再終止勞動契約均已成為
16 不可期待之狀況，或繼續勞動契約將造成雇主之損害，非採
17 取此等非常手段不能防免之程度，始能謂符合該條所謂重大
18 侮辱要件，而得由雇主不經預告終止契約。再者，人民之工
19 作權應予保障，憲法第15條定有明文。且受僱之勞工相對於
20 雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而懲戒性解雇，又涉及
21 剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作權保障之核心範圍，
22 雇主所為之懲戒性解雇與受僱人之違規行為，在程度上須屬
23 相當，方得為之。法院對雇主之解雇，並得加以審查，最高
24 法院著有95年度台上字第392號裁判意旨可資參照。

25 (三)、查，本件依據證人即被告公司貨車司機組長張翔喻證稱：原
26 告任職後，送貨速度出不來，因送貨比較慢，其他兩位司機
27 要去分擔送貨的客戶廠商，公司曾要伊督導原告，大約在原
28 告送貨十天後，伊曾關懷原告，但仍沒有達到公司要求半天
29 至少兩趟的狀況，因為這樣，所以在107年8月21日找原告溝
30 通，前一天因為伊送貨地點與原告送貨客戶地點相近，伊就
31 觀察原告送貨狀況，發現原告回報送完貨後，停在客戶門口

01 沒有移動8分鐘，107年8月21日那天就問原告在車上做什麼
02 ，原告一開始回答不出來，後來說在看手機導航，但伊認為
03 看導航應不需這麼久的時間；當天原告並沒有侮辱伊，只是
04 原告當下回答伊，說若認為他不行，可以請老闆或老闆娘叫
05 他不要做，這個狀況超過伊的權限，伊就沒有說話，因為講
06 話音量較大，經理廖韋智就過來了解狀況（見本院卷第64至
07 68頁）；另據證人即被告公司業務經理廖韋智於本院證稱：
08 原告剛到公司時還蠻客氣的，會發生這件事情的原因是有一
09 天早上上班，伊在辦公室，聽到門市那邊在大小聲，公司小
10 姐叫伊去了解情況，伊就看到原告跟同事張翔喻爭吵，伊問
11 張翔喻是何情況，張翔喻說因為老闆娘有交代，原告已經到
12 職一個月，要加強原告送貨的速度，不然其他司機送貨次數
13 就會多很多，被告公司是從事建材五金，很多急件要送工地
14 ，老闆有要求原告送貨速度等語；原告當時很大聲對伊及張
15 翔喻咆哮：「老闆娘這些要求辦不到，不然你們去跟老闆說
16 我不適合」等語，伊覺得原告如果有委屈不需要大小聲在那
17 邊咆哮，且伊基於一個主管的責任，若像原告這樣來一個月
18 就這樣，之後就沒有辦法管理，當時老闆出國，伊基於一個
19 代理人，伊就跟原告說：「那你就做到今天」。原告就說他
20 要去勞工局檢舉伊，後來有去勞工局調解。原告還指著伊要
21 伊給他這個月的薪水，並要伊馬上給他，伊說辦不到，因為
22 當天不是領薪日，且老闆不在國內；在107年8月21日之前，
23 伊不知道原告送貨的情形，伊是以當下原告對主管大小聲的
24 一個狀況，來做要原告離職的決定；而且原告也說要伊去跟
25 老闆說他不適合等語（見本院卷第71至74頁）。依據上開證
26 人張翔喻及廖韋智之證述，可知本件係因原告對於張翔喻要
27 求其改進送貨速度乙節有所爭論。期間，雖然原告曾向證人
28 廖韋智表示：如證人廖韋智認為他不適任，可以跟老闆說等
29 語，其語氣聲量或有不客氣、不謙遜，然而上情仍難認有使
30 人感到難堪或受辱等侮辱之情形，是以被告之代理人即證人
31 廖韋智僅考量其日後可能難以管理，而無具體足認原告有何

01 重大侮辱雇主、雇主之代理人或其他共同工作之勞工之情事
02 逕以上情，片面終止勞動契約，自屬無據。

03 (四)、又本件雖據被告提出證人廖韋智敘述107年8月21日過程之書
04 面（見本院卷第45頁），經廖韋智證稱：這是伊在發生後幾
05 天憑記憶回想當天發生的狀況，用LINE寄給老闆（見本院卷
06 第73頁）。據廖韋智在上開書面記載：「新人又咆哮的說，
07 我現在不做了，你算什麼東西，我要去勞工局檢舉你」等語
08 。然本院經詢問證人廖韋智關於原告是否主動向其表示不要
09 上班等語，證人廖韋智曾稱：原告當時看著伊說「不然你去
10 跟老闆說我不適合」，他並沒有說他不要做，但我認為原告
11 就是這個意思，所以才會在LINE上面寫原告說他不做了等語
12 。顯見，上開書面是證人廖韋智於事發數日後，憑其記憶並
13 加入其主觀評價後，以LINE方式寄送予被告法定代理人，則
14 該書面內容已難認為係原告於107年8月21日完整正確陳述之
15 內容。又證人廖韋智雖稱，原告當天有對伊說：「你算什麼
16 東西」等語（見本院卷第74頁），惟為原告所否認。而查，
17 本院提示上開書面之前，詢問證人廖韋智原告當天之對話內
18 容，均未據證人廖韋智提及原告有說「你算什麼東西」，直
19 至本院提示上開書面，並詢問其原告有無說「你算什麼東西
20 」，證人廖韋智方稱原告有說如上開書面所載之話語。然衡
21 以證人廖韋智上開書面係憑其記憶加上主觀評價整理後，傳
22 送予被告法定代理人，做為解釋其在107年8月21日解雇原告
23 之過程及緣由，則原告有無對證人廖韋智說「你算什麼東西
24 」乙節，已非全然無疑。再者，縱原告確有說上開內容，然
25 衡以當下，原告與證人廖韋智爭論原告送貨速度問題，除說
26 ：「你算什麼東西」，尚無其他使人難堪受辱之言語，則原
27 告當下所為，應屬情緒性反應，固有不妥，且有所冒犯，然
28 尚未達到有重大侮辱而須以不經預告逕向原告終止僱傭關係
29 之非常手段始能防免損害之程度。

30 (五)、準此，被告主張原告有對於雇主、雇主代理人或其他共同工
31 作之勞工有重大侮辱之行為，依據勞基法第12條第1項第2款

終止勞動契約，自屬無據。另原告係對證人廖韋智說：如果認為他不適合，可以要老闆或老闆娘叫他不要做等語，並無向證人廖韋智表示不要做或要離職之意。則本件被告終止契約既不合法，原告亦無為終止勞動契約之意思表示，則兩造間之勞動契約應仍有效存在。

五、綜上所述，兩造勞動契約仍合法有效存在，原告請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被告應給付19,930元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年1月4日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本判決第2項原告勝訴部分，所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、據上論結，應依民事訴訟法第78條，第389條第1項第5款，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 5 月 21 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 李 慧 瑜

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日之不變期間內，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 5 月 21 日
書 記 官 張 雅 如