

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第4號

原告 龍慧璇
訴訟代理人 周宇修律師
周政律師
被告 長瑞實業有限公司
法定代理人 龍建霖
訴訟代理人 曾智群律師
複代理人 田琳琳律師
翁伊吟

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8月22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伍萬零玖佰伍拾壹元，及自民國一百零七年九月十日起至清償日，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零七年十月起至原告復職之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣陸萬伍仟元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳仟陸佰柒拾貳元至原告之勞工退休金個人專戶。

被告應自民國一百零七年十月起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣肆仟零捌元至原告之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項及第四項，於原告分別以新臺幣壹萬陸仟元、新臺幣玖佰元供擔保後，得假執行；但被告如分別以新臺幣伍萬零玖佰伍拾壹元、新臺幣貳仟陸佰柒拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項及第五項各期清償期屆至後，於原告以每期新臺幣貳萬壹仟元、新臺幣壹仟參佰元供擔保後，得假執行；但被告如以每期新臺幣陸萬伍仟元、新臺幣肆仟零捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，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。查本件原告原起訴聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自民國107年9月10日起至同意原告復職之日止，於每月5日給付原告新臺幣（下同）65,000元，及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自107年9月10日起至同意原告復職之日止，按月提繳4,008元至原告勞工退休金個人專戶；(四)就第2項、第3項聲明，願供擔保請准宣告假執行。嗣於108年4月10日具狀變更聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告50,951元，及自107年9月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自107年10月起至同意原告復職之日止，於每月5日給付原告65,000元，及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告應提繳2,672元至原告勞工退休金個人專戶；(五)被告應自107年10月起至同意原告復職之日止，按月提繳4,008元至原告勞工退休金個人專戶。(六)就第2項至第5項聲明，願供擔保請准宣告假執行（見重勞訴卷第76頁）。核原告變更聲明部分所請求之基礎事實均屬同一，且屬減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)被告股東有三人，分別為被告法定代理人龍建霖、原告及訴外人陳淑姍，而龍建霖與陳淑姍原為夫妻，兩人於93年間離婚，原告則係渠等婚生子女。原告自95年9月1日起受僱於被告，擔任業務主管，負責與外國客戶接洽，工作內容係向外國客戶報價、接收訂單、建檔追蹤、通知出貨等。又陳淑姍與龍建霖迭有訴訟糾紛，原告對龍建霖他案訴訟程序中所

01 為深感失望，龍建霖亦對原告懷有怨懟。嗣原告於107年9
02 月7日因近預產期而身感不適，遂透過被告電子郵件系統發
03 信予龍建霖及其他同事告知將於107年9月10日起請休產假
04 並交待若干事項，方下班離開。詎107年9月10日中午，原
05 告發現遭被告取消使用公司電子郵件系統之權限，旋即趕往
06 公司，惟被告已將大門換鎖，致原告無法進入，更有甚者，
07 被告竟通知所在大樓之管理員自107年9月10日起終止與原
08 告間之僱傭關係。隨後原告再接獲住處大樓管理員告知收到
09 龍建霖委請創或法律事務所所發107年9月7日107年度或
10 字第00100號函文（下稱系爭解僱通知），誣指原告曾對雇
11 主及共同工作之勞工重大侮辱，因而依勞動基準法（下稱勞
12 基法）第12條第1項第2款規定通知原告於函到之日起終止
13 兩造間僱傭關係，並於107年9月10日將原告勞保予以退保
14 。

15 (二)被告係以系爭解僱通知之附件1、2所示電子郵件主張原告
16 曾對龍建霖及被告員工李欣晏（Sally Lee）為重大侮辱，
17 而附件1係原告分別於107年1月17日、6月27日寄發予龍
18 建霖之電子郵件，龍建霖當時即已知悉內容，附件2則係原
19 告於107年8月7日寄發予李欣晏之電子郵件，且同時以副
20 本寄送予龍建霖，故龍建霖當時亦已知悉內容。又被告以勞
21 基法第12條第1項第2款事由終止與原告間之僱傭關係，須
22 於知悉原告有該事由情形之日起30日內為之，而被告主張知
23 悉原告有對雇主及共同工作之勞工為重大侮辱之時間為107
24 年1月7日、6月27日、8月7日，距系爭解僱通知於107年
25 9月10日送達原告時，已逾30日甚明。況系爭解僱通知附件
26 1、2電子郵件之內容，均係原告本於特定原因事實，評論
27 龍建霖、李欣晏等人於公司內所為之言行舉止，且行文時從
28 未使用任何粗鄙下流或貶低人格之詞彙，殊難該當勞基法第
29 12條第1項第2款所稱「重大侮辱」。再者，被告刻意選在
30 原告即將分娩之際，火速於原告請休產假隔日即107年9月
31 8日寄發系爭解僱通知終止兩造間僱傭關係，實質上無異以

原告懷孕分娩為由予以解僱，已違性別工作平等法（下稱性
平法）第11條規定，依勞基法第13條規定，不能生終止兩造
間僱傭關係之效力。另被告向勞保局為原告辦理退保、將辦
公室大門換鎖、取消原告使用公司電子郵件系統之權限、於
辦公室所在大樓內張貼公告聲稱已解僱原告等情，有預示拒
絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主
觀上並無去職之意，且原告於107年9月10日尚透過Skype傳
訊予龍建霖質疑其非法解僱，足見原告客觀上亦有繼續為被
告提供勞務之意願，堪認原告已將準備給付之情事通知被告
，但為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之
責；而被告係每月5日發放原告薪資，扣除勞保費及健保費
自付額後，被告應給付原告107年9月份之薪資為62,158元，
惟被告僅轉帳11,207元，是被告尚應給付原告107年9月份薪
資差額50,951元，及自107年9月10日起至清償日止，按週年
利率5%計算之利息，又原告每月薪資為65,000元，被告並應
自107年10月起至原告復職之日止，於每月5日給付原告65,0
00元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
5%計算之利息。再依000年0月0日生效之勞工退休金月提繳
工資分級表所示，原告薪資屬第42級，月提繳工資為66,800
元，是被告應按月為原告提繳退休金4,008元，惟被告就107
年9月之退休金僅提繳1,336元，是被告尚應補繳2,672元，
並應自107年10月起至原告復職之日止，按月提繳4,008元至
原告勞工退休金個人專戶。

(三)爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
31條第1項規定，提起本訴。並聲明：

1. 確認兩造間僱傭關係存在。
2. 被告應給付原告50,951元，及自107年9月10日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息。
3. 被告應自107年10月起至同意原告復職之日止，於每月5日
給付原告65,000元，及自各期應給付之日翌日起至清償日止
，按週年利率5%計算之利息。

01 4.被告應提繳2,672元至原告勞工退休金個人專戶。

02 5.被告應自107年10月起至同意原告復職之日止，按月提繳4,
03 008元至原告勞工退休金個人專戶。

04 6.就第2項至第5項聲明，願供擔保請准宣告假執行

05 二、被告則以：

06 (一)被告創立之始係以家族企業為原型，故將龍建霖、陳淑嫻及
07 原告登記為股東，龍建霖念及親情及舊情，於原告成年後大
08 學畢業前，即安排其進入被告工作，並基於親情及信任使其
09 位居要職，對於原告一直以來以「老闆的女兒」、「公司股
10 東」自居，頻頻干涉公司事務，屢屢態度犀利且不尊重等情
11 ，因尚未嚴重影響公司營運而再三包容，惟原告長期對龍建
12 霖出言不遜，仗勢父女關係，早已悖離員工應有之分寸，多
13 次侮辱龍建霖，例如於系爭解僱通知附件1，原告於107年6
14 月27日寄發電子郵件載「這個問題我之前講過N次，你還一
15 直重複犯錯，我真不知道你是數學有問題還是腦子到底哪裡
16 出了問題，請不要在客人面前一直丟臉...」、「少念幾句
17 阿蜜陀佛，請你多用點心在公司上，拜託你，不要增加我的
18 困擾」等；又於107年1月17日電子郵件中載「既然是負責人
19 ，那請問負責人是可以用公款買自己的房子嗎？還是挪用
20 公司的款項跟別人在板橋合夥買房子呢？...」等語。甚且
21 ，於任職後期更無視公司制度恣意妄為，擅自決定公司事務
22 ，無告知而自行決定外派行程，不按規定請假，龍建霖屢屢
23 提醒原告應遵守之態度及於公司應遵守員工分寸等情，原告
24 仍無視勸告。又107年年初至8月間，原告與被告員工間之工
25 作矛盾越發明顯，在公司工作時情緒起伏大，時常因私人事
26 務遷怒其他員工，時時揚言蒐證、找律師等行為，造成被告
27 員工因無法忍受此等工作氛圍而紛紛離職，至107年8月20日
28 李欣晏亦因不堪原告言行而離職，並於同日寄發電子郵件予
29 原告稱「就因為我不站在你那邊幫你指證惠齡？還是因為你
30 覺得我是站在老闆他們那一邊一起反抗你，所以我就活該倒
31 楣要被這樣刁難？...有必要這樣為難我？還拿手機錄影蒐

證，不給拍就打給律師嚇唬我說要讓法官傳我當證人？...到處去宣傳我很壞？...不需要被挑剔被說一些偏激的指責...工作的空檔我去整理樣品，把不需要的樣品和廠商送的產品帶給其他同事，卻要被當成賊一樣，我也是有尊嚴的」，足認原告有重大侮辱李欣晏之行為。至107年9月7日被告尋得龍建霖之弟龍瑞成願意提供業務協助，方於是日決定終止與原告間之勞動契約，並於107年9月8日寄出通知解僱原告，故未逾勞基法第12條第2項所定30日內之限制。

(二)原告明知被告之請假規則係3天以上長假須於2週前提出，且應填妥制式請假單表格，交由負責主管及職務代理人簽核，惟原告遲至107年9月7日方以電子郵件提出欲自107年9月10日至11月2日請休產假，且未填寫制式請假單，顯未遵從請假規則，並已該當勞基法第12條第1項第4款之解僱事由。況即便原告係以電子郵件請假或連繫事宜，就常理而言，仍需對方之確認及回覆，方有送達意思表示之確認，在未經確認收受前，其片面或無從送達之通知，自不生效力，而龍建霖於收受員工請假之電子郵件後均會回覆「Noted and OK」，以表示收受郵件並同意員工請假，故被告確未收受原告上開請假申請，自不知悉原告欲於107年9月10日至11月2日間請休產假，足證被告終止兩造間僱傭關係，僅係恰逢原告懷孕之際，而與性平法第11條規定無涉。另本件除應考量原告與龍建霖存有親屬關係之特殊情況，尚應參酌原告所生為第二胎，已非第一次請休產假，可推知被告解僱原告與一般公司為避免人力空窗、規避給付薪資等情截然不同，自無違反性平法。

(三)並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.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：（見重勞訴卷第243-244頁）

1.原告與被告之法定代理人龍建霖為父女關係，原告自95年9月1日起受僱於被告擔任業務主管，最後工作日為107年9

01 月10日。

02 2.原告每月薪資為65,000元，被告按月應提撥4,008元至原告
03 勞工退休金個人專戶內。

04 3.原告因懷孕臨近預產期，於107年9月7日以電子郵件方式
05 通知龍建霖欲自107年9月10日起請產假至11月2日止，原
06 告於000年0月00日生產。

07 4.被告於107年9月7日，以系爭解僱通知原告因違反勞基法
08 第12條第1項第2款之事由欲終止僱傭關係，系爭解僱通知
09 於107年9月10日送達原告。系爭解僱通知中以附件1、2
10 所附之電子郵件指明原告於107年1月17日、6月27日、8
11 月7日分別對龍建霖、李欣晏為重大侮辱之行為。

12 5.被告已給付原告107年9月1日至10日之薪資11,207元，該
13 月份亦提繳1,336元至原告勞工退休金個人專戶內。

14 四、得心證之理由：

15 (一)被告依勞基法第12條第1項第2款事由終止兩造間僱傭關係
16 ，為無理由：

17 1.按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作
18 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告
19 終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所稱「重
20 大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主
21 家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重
22 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地
23 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
24 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
25 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
26 年度台上字第1631號民事判決意旨參照）。

27 2.本件被告以系爭解僱通知，通知原告依勞基法第12條第1項
28 第2款規定終止僱傭關係，並於系爭解僱通知中以附件1具
29 體指明原告對龍建霖之重大侮辱行為為107年1月17日、6
30 月27日電子郵件中所為言語，對李欣晏之重大侮辱行為亦以
31 107年8月20日李欣晏於電子郵件中所指摘者為限，此有系爭

解僱通知暨附件1、2在卷可憑（見店司勞調卷第29-34頁），並經本院108年5月2日於言詞辯論程序與被告確認無訛，並諭知被告應指明附件1、2中何處屬原告之重大侮辱行為（見重勞訴卷第110頁），然被告卻於108年5月21日以民事答辯（四）狀中，除前開附件1、2之電子郵件外，另行增列數十封電子郵件，主張亦屬原告重大侮辱之行為云云（見重勞訴卷第121-169頁），已逾越被告原先主張之範圍，況上開增列部分既未記載於系爭解僱通知內，堪認被告於解僱原告時未認該等情形達於重大侮辱之程度，否則被告應於系爭解僱通知內一併詳載指明，是本院認應以被告於系爭解僱通知書之附件1、2指明之處審酌原告是否有重大侮辱之行為，合先敘明。

3. 被告指原告於107年6月27日、1月17日寄發予龍建霖之電子郵件內容提及：「這個問題我之前講過N次，你還一直重複犯錯，我真不知道你是數學有問題還是腦子到底哪裡出了問題，請不要在客人面前一直丟臉...」、「少念幾句阿蜜陀佛，請你多用點心在公司上，拜託你，不要增加我的困擾」、「既然是負責人，那請問負責人事可以挪用公款買自己的房子嗎？還是挪用公司的款項跟別人在板橋合夥買房子呢？還有很多很多呢...」等語，為原告重大侮辱被告法定代理人龍建霖之行為，並提出上開電子郵件為證（見店司勞調卷第31-32頁、重勞訴卷第122頁【被告誤載為2018.01.18】），被告則否認上開所述為重大侮辱之行為，並抗辯如前。查，原告107年6月27日寄送予龍建霖之電子郵件中雖以「腦子出問題」、「丟臉」等貶低他人之用語指摘龍建霖之行為，然細繹該封電子郵件前後所述內容，原告係就工作上之事項指明龍建霖之疏失，雖其語氣較為強烈，然尚難僅憑該次之言語，即逕認原告所為屬重大侮辱龍建霖之行為；另就同年1月17日之電子郵件中，原告雖再指摘龍建霖挪用公款之事，然審酌原告與龍建霖為父女關係，而龍建霖與原告之母迭有訴訟糾紛，此業據原告陳明在卷，亦為被告所不爭執

，則原告此處所指應為渠等前案訴訟糾紛之延伸，亦難認屬勞基法第12條第1項第2款重大侮辱之行為，是被告此部分所指，即難認為有理由。

4. 被告再以員工李欣晏於107年8月20日寄送與原告之電子郵件中提及「就因為我不站在你那邊幫你指證惠齡？還是因為你覺得我是站在老闆她們那一邊一起反抗你，所以我就活該倒楣要被這樣刁難？．．．，有必要這樣為難我？還拿手機要錄影蒐證，不給拍就打給律師嚇唬我說要讓法官傳我當證人？．．．同事壓力大哭了就是我沒有同事愛，不幫忙？需要到處去宣傳我很壞？．．．不需要被挑剔被說一些偏激的指責．．．卻要被當成賊一樣，我也是有尊嚴的．．．」等情，佐證原告對其他共同工作之勞工亦有重大侮辱行為，並提出上開李欣晏之電子郵件為憑（見店司勞調卷第33頁、重勞訴卷第125-126頁）。而證人李欣晏於本院審理時亦證稱：上開電子郵件是我寫的，「指證惠齡．．．」是指老闆跟原告有官司，黃惠齡有被牽扯進去，原告拿手機希望我說黃惠齡沒有上班、違反公司規定等話，但我不想講，也不想讓原告錄影，後來原告生氣回到座位打電話給她的律師，說我不讓她錄影，她也沒辦法，叫律師請法官傳我當證人；另外原告是我的主管，有案子進來我會問原告，但原告會要我去問老闆，當我把案子處理完，原告就說我沒有按照她的意思做，很激動，不接受我的解釋，也會說我做事不認真等語（見重勞訴卷第237-239頁），由證人李欣晏上開證述內容可知，其電子郵件中所指之事，仍屬原告與龍建霖間他案糾紛之衍生，原告為他案舉證而為錄影、錄音等蒐證舉動，遭證人李欣晏拒絕後，則告知律師改以證人方式傳喚處理等，尚難認屬重大侮辱李欣晏之舉；另原告為證人李欣晏之主管，其於工作上或未能提供證人李欣晏具體指示，或對證人李欣晏之工作表現未能滿意而言語指責，然此亦屬職場上之常情，且依證人李欣晏之證述內容，其未能明確指出原告何次之行為屬重大侮辱，單憑其籠統之證述內容，實難逕認原告確

有重大侮辱之行為，縱原告之言行使公司氣氛未能融洽，亦難逕認即屬勞基法第12條第1項第2款之重大侮辱而達嚴重影響勞動契約之繼續存在之程度。從而，被告指原告對證人李欣晏有重大侮辱之行為，亦不足採。

5. 綜上，被告以原告對龍建霖、李欣晏為前開重大侮辱之行為，而依勞基法第12條第1項第2款之規定終止兩造間僱傭關係，為無理由。而原告所為既非屬重大侮辱之行為，則其抗辯被告終止僱傭契約已逾30日除斥期間暨被告違反性平法第11條規定等節，自無審酌之必要，併此敘明。

(二) 被告依勞基法第12條第1項第4款事由終止兩造間僱傭關係，並無理由：

1. 按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號及101年度台上字第366號判決意旨參照）。

2. 查被告系爭解僱通知中以勞基法第12條第1項第2款規定為解僱事由通知原告（見司勞調卷第29-30頁），自不得於嗣後再以原告未依公司請假規則請休產假為由，而增列勞基法第12條第1項第4款所定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為僱傭契約之終止事由，是基於誠信原則及保護勞工之意旨，被告臨訟增加此部分之解僱事由，自不應准許，為無理由。

(三) 原告得請求被告給付薪資及提撥之勞工退休金：

1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提

01 出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條及第234條
02 分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意
03 義，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領
04 遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務
05 之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判
06 決參照）。

07 2.查被告以系爭解僱通知，通知原告於函到之日起終止兩造間
08 僱傭關係，並取消原告進出公司、收發工作上電子郵件之權
09 利，足徵被告已明確拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領
10 勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務
11 義，原告自得請求被告自終止僱傭關係即107年9月10日起按
12 月給付薪資。又原告每月薪資為65,000元，惟被告於107年
13 9月份尚有薪資差額50,951元未付，是原告自得請求被告如
14 數給付，及自107年10月起按月於每月5日給付薪資65,000
15 元；另被告應為原告提繳之勞工退休金為每月4,008元，惟
16 被告於107年9月份未足額提繳而短少2,672元，是原告自
17 得請求被告如數提繳，及自107年10月起按月提繳勞工退休
18 金4,008元。

19 3.次按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
20 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
21 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
22 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項
23 、第203條分別定有明文。查兩造約定每月5日給薪，則原
24 告自得請求被告給付107年9月之薪資差額50,951元，及自
25 107年9月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
26 並得請求自107年10月起至原告復職之日止，按月5日給付
27 薪資65,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週
28 年利率5%計算之利息。

29 五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，就本
30 判決主文第2、3、4、5項部分，經核並無不合，爰分別
31 酌定相當之金額准許之。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不
02 生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 108 年 9 月 12 日

05 勞工法庭 法官 陳威帆

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 108 年 9 月 12 日

10 書記官 黃瑋婷