# 臺灣雲林地方法院小額民事判決

109 年度勞小字第3 號

原　　告　彭保華

被　　告　幸鑫食品工業股份有限公司

法定代理人　楊呂幸

訴訟代理人　黃吉甫

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年6 月30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、程序事項：

㈠、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6 條第1 項前段定有明文。查本件原告為勞工，而被告營業所所在地固未於本院管轄範圍內，惟原告主張之勞務提供地係於雲林縣斗南鎮，則屬本院管轄範圍，是依上開說明，本院對於本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

㈡、按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。」民事訴訟法第255 條第1 項第3 款定有明文。原告起訴聲明請求被告給付新台幣9,0875元（資遣費：17,875元、未付工資:3,7000 元、未特休工資:6,000元、年終獎金:30,000 元）。嗣於109 年6 月30日言詞辯論時變更聲明為被告應給付原告57,875元（資遣費：17,875元、年終金30,000元、10天預告期間工資10,000元），核屬聲明之減縮，一部擴張，合於法律規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張

㈠、原告係自民國107 年12月18日起至被告幸鑫食品工業股份有限公司（下稱幸鑫公司）斗南廠址（雲林縣○○○○里○○

000 號），擔任工務課工務員，於民國108 年間原告均工作表現良好，惟於109 年1 月14日間與被告公司生產課副課長余銘晃發生口角衝突，遭被告以公告方式警告並暫停發放109 年度之獎勵性獎金。

㈡、原告認為衝突原因係109 年1 月14日當日接獲品管課長之指示，需於當日限期完成風管戶窗密封及蒸氣管補洞工作，而被告公司生產課副課長同日所交待之屋頂漏水修補工作，除需有器械始能進行維修外，且非當日即需完成之工作，原告在口頭說明後，被告公司生產課余副課長執意要求原告先進行漏水修補工作，雙方始發生口衝突，原告並無重大侮辱之行為，且無拒絕執行工作情況，卻只有原告遭停發獎金，遂於109 年1 月15日提出勞資爭議調解，豈料被告公司於同年1 月17日遭勞工處調查後，被告公司隨即於1 月20日下午，逕行要求原告自1 月21日起不得再進入公司工作，亦自1 月21日起違反勞動契約，未再給付原告薪資。是以被告違反勞動法令，雙方雖於109 年2 月11日在社團法人雲林縣勞資關係協會進行調解，惟雙意見歧異，致調解不成立，原告乃於109 年2 月26日以存證信函終止勞契約關係，不得已始提出本件訴訟。

㈢、原告請求給付項目、金額如下：

1、資遣費17,875元部分：

⑴、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，於勞契約依勞基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給最高以發給六個月平均工資為限。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日日發給。」、「事業單位未經核准實施年金保險前，應依本條例第6 條第1 項規定為勞工提繳退休金至個人退休金專戶。」勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項、第2 項及同法施行細則第6 條規定明確。

⑵、是以，兩造之勞動契約既因被告違反勞動基準法第14條第1項第5、6款事由，而於108年2月26日終止，被告依法即應於終止勞動契約之30日內給付原告資遣費。

⑶、次查，原告自107年12月18日即受雇於被告，原告每月應領薪資金額為30,000元，此為雙方調解時所不爭執，如以其平均工計算。加以，原告工作年資1年2月9天，其基數為143/240，依勞退條例第12條規定，原告得請求資遣費為17,875元【30,000×1÷2＋30,000×（2+9/29）/12÷2=17,875元。

2、預告期間工資10,000元：

原告得請求10天之預告（期間）工資，1天1元，共1萬元。

3、年終獎金30,000元：

⑴、按「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」勞動基準法第29條定有明文。

⑵、又按「…對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或紅利分配。」最高法院迭有民事判決可參照。

⑶、經查，被告公司多年來均有發放年終獎金之慣例，應可認屬原告依工作規則或習慣上所應享有之權利，有拘束勞工與雇主雙方之效力。

⑷、再者，原告於108年度任職期間，並無任何工作上之過失行為，且被告於109年1月14日係針對109年度之獎勵性獎金停發，足認原告主張依前揭勞基法及僱傭契約，向被告公司請求108年度年終獎金3萬元，應屬有據。

㈣、變更聲明：被告應給付原告57,875元及法定遲延利息。

二、被告之答辯：

㈠、原告於109年1月14日辱罵生產課主管一事，因已進入刑事訴訟。公司以此依違反勞基準法第12條第2款對共同工作之勞工有重大侮辱之行為及公司工作規則第53條之316款予以

解僱，因此無資遣費、預告工資問題。

㈡、依據勞保局被保人投保資料表顯示原告投保年資共19年286天中，更換了70個投保單位，平均3個多月更換一個雇主，顯見原告對於職場並未用心投入，另由公司員工專長考核表顯示原告任職1年1個月來，並未在工作上學習，反觀比原告後進之員工已習得多項機械設備維修保養專長，原告之行為其實已嚴重影響工廠工務作業進度排程。

㈢、針對原108年度員工考核表，該單位主管對其考核評語工作態度不佳，時與主管爭辯，且不斷用言語嘲諷主管，態度傲慢，職場倫理觀念甚差，建議調整職務或汰除。原告108年度考核為不予獎勵，故無核發年終獎金之必要。

㈣、原告於1月15日上班時知悉公告遭懲處時不顧公司正值SGS稽核缺失改正期間工作繁忙，在未完成請假手續如請假卡、考勤表逕自離廠曠職，經廠長匯報董事長特助後決議予以免職。

㈤、聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執：

㈠、原告於民國107年12月18日起至109年1月20日止在被告公司斗南廠區工作，擔任工務課工務員一職，自109年1月21日起未獲准進入廠區工作。

㈡、原告月平均工資為新台幣3萬元。

㈢、被告係以原告違反勞動基準法第12條第1項第2款、第4款、公司工作規則第53條等規定於109年1月20日終止勞動契約，而未給予原告資遣費。

㈣、原告於109年2月26日以存證信函終止勞動契約。

四、兩造爭執：

㈠、被告依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款之規定（違反工作規則拒履行業務，對共同工作勞工為重大侮辱行為）終止勞動契約是否合法？

㈡、若被告之終止不合法，兩造之勞動契約是否至109年2月26日才終止？原告得否依勞動基準法第14條規定終止勞動契約

，並請求資遣費？若得請求，其數額為若干？

㈢、原告得否向被告請求108 年度之年終獎金3 萬元？

五、得心證之理由：

㈠、經查，原告於107 年12月18日起在被告公司斗南廠區工作，擔任工務課工務員一職，原告於109 年1 月14日因工作上之問題與被告公司生產課副課長發生口角，當場以三字經辱罵，被告乃於當日以公告停發原告獎勵性獎金，並於同年1 月20日終止勞動契約，而未給予原告資遣費及預告期間工資，原告遂於109 年2 月26日以存證信函終止勞動契約等節，此為兩造所不爭執，復有原告勞工保險被險人投保資料表、公告、存證信函、受理刑事報案三聯單等可資佐證，堪信屬實。

㈡、依上開兩造之主張、陳述本件之爭點在於：⑴、被告依勞動基準法第12條第1 項第2 款、第4 款之規定（違反工作規則拒絕履行業務，對共同工作勞工為重大侮辱行為）終止勞動契約是否合法？兩造間之勞動契約於109 年1 月21日起終止，還是109 年2 月26日起終止？⑵、原告請求資遣費17,875元、預告期間工資1 萬元、年終獎金3 萬元，是否有理由？分述如下：

㈢、被告之解雇是否合法？

1、按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、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。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」勞動基準法第12條第1 項第2 、4 款定有明文；而經雲林縣政府核備之被告公司工作規則第53條，亦有「員工有下列情事之一經查證確鑿或有事證情節重大者，得予開除：16、依照本規則調派工作，無故拒絕接受（經勸導無效）並有公然侮辱行為有事證者。20、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。」之規定，此有雲林縣政府函、工作規則可參。

2、證人余銘晃（被告生產課副課長）證稱：「（請證人陳述當天事情經過？）原告是工務單位，我是生產課，因為COSTCO要來稽核，有些缺失要改善，我有請原告他來幫忙，因第一次我去叫時他說沒有空，還有別的事情還要做，但後來我回去座位，我想不對，他在玩手機，後來我就回去講說這個一定要做，他就講說沒有辦法啦，然後就三字經「幹」字，我就詢問他你再罵我嗎？他就回我說這不好聽的話說是「幹你娘老雞歪」，後來我就去請廠長過來處理，後來工務組的組長歐益振先生也過來，原告他罵歐益振先生「垃圾人」（台語）。事情就是這樣」、「（生產課當天要請原告幫忙做什麼事？）因為廠區有一小房間在做洗手、消毒室的屋頂漏水，已經有申請白鐵板子，請原告協助修繕防漏的事情。」、「（證人第一到原告辦公室請原告幫忙，當時原告他做什麼事情？）玩手機。」、「（證人提出這個要求，原告有何回應？）他講說今天沒有辦法，他很忙，且要幫品管單位要做什麼東西，他沒有空，但我後來想說覺得不對，既然沒有空還在那邊玩手機，所以我才會第二次再去跟原告講說幫忙施作。」、「（後來回想說原告應該是有空，才又回去跟原告幫忙？）因為我第一次跟原告講時，原告講說他沒有空，但當我走出去後要回去我的位置，後來我想說不對，他怎麼沒有空，他都在玩手機，怎麼沒有空做事情，我就再回去詢問原告他，原告他就說跟你說沒空閒、「幹」，我就很生氣詢問他說你現在在罵我嗎？他就講說「幹你娘機歪」（台語）。」、「（當初原告講的這二句話罵你的話，證人當時的時候內心想法是什麼？）無緣無故被罵，當然生氣。」、「（如果他前面已有安排工作，證人再請原告幫忙工作有無什麼優先順序？或規定？）基本上是沒有什麼優先順序，看什麼事情比較趕，因要我講的是稽核一定要看，所以要優先處理的。」等語。

3、證人歐振益（工務組長）證稱：「（證人是否原告的主管？）對。」、「（原告他平常要負責的工作項目是什麼？）電

焊、還有其他現場維修，如果有人找他維修要去維修，是電工部分。」、「（原告工作是否都由你指派？）平常是我，但是現場如有其他部門主管有需要也可以指派任務。」、「（當天情形如何？）日期不記得，是我們生產課主管來講說原告罵他，他有跟他講說叫他做什麼事情，他就來告訴我，我再跟他過去，他也罵我，有時候跟原告他講不高興就罵人。」、「（如果同時有數個指派任務給工務課組員，如果忙不過來如何處理？）就要一件一件去做，有關生產的要先處理，重要的優先處理。」、「（是因為生產課組長來講說原告不接受指派且罵他，所以證人才去了解？）是。」、「（證人到現場時原告有繼續罵生產課主管嗎？）沒有，但他用言語嘲諷我，他當時就很生氣到處亂罵一通，但是原告罵我是確定的。」、「（原告罵你什麼？）他就嘲諷我，用台語講說「你沒小，在這裡守死守活」等語。

4、從以上證人之證述，大致相符，應可信。可知若被告公司不同科室之主管交辦工作予工務課人員，原則上以生產課之工作優先，原告若對於工作之優先順序有意見，自應聽從其直接上級主管工務組長之安排，豈料原告沒有聽從其主管歐振益之協調，並對該主管歐振益於協調時為嘲諷侮辱行為，並有對生產課副課長余銘晃為辱行為，自有違反工作規則第53條第16點之規定。

5、再者，原告亦不否認有對生產課副課長余銘晃為上述辱罵行為（審理卷第63頁），但辯稱係針對工作，不是針對余銘晃個人，並提出不起訴處分書為證，但原告既稱罵上述言詞時，證人余銘晃站在其旁邊，而證人余銘晃亦證稱：被無端辱罵很生氣等語。而上開不雅之穢語，涉及對他人母親極端侮辱、不堪之行為，且係雙方發生爭吵口角後，在近距離對他人辱罵，自有針對性，並使被罵之對方到羞辱、生氣，自屬違反勞基準法第12條第2 款對共同工作之勞工有重大侮辱之行為，同時違反公司工作規則第53條第20點：「20、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。」之規定。雲林地檢署109 年度調偵字第197 號不起訴處分書，雖認上開言詞，係原告一時情緒上反應之不雅言語，無法遽認全然以損害告訴人之名譽為唯一目的，且該用語係其平日修養之表現，常人若聽聞，至多認為使用該俗氣字詞修養不足等語，完全未考慮該被辱罵者之感受，及在公眾場所尚有他人在場聽聞，足以減損被罵之人之人格，並因無法忍受，而隨即提告等情節，而為本院所不採，難為原告有利之認定。

6、綜上，原告有違反勞動基準法第12條第2 、4 款及工作規則第53條第16、20點之規定，且被告於108 年1 月14日先以公告懲處，停發所有獎勵性獎金，以觀後效，然原告於知悉公告後，竟未完成請假手續，而於隔日8 點5 分離廠曠職，有原告請假卡及考勤表（審理卷第51、52頁）可按，自屬情節重大，已符合解雇之要件，而無違反最後手段原則，而被告係於事件發生後30日內之法定期限內行使解雇權，以終止雙方勞動契約，則被告之解雇自屬合法。是兩造間勞動契約既自109 年2 月21日起終止，則原告再於同年2 月26日以存證信函終止契約，自屬不合法。

㈣、原告請求資遣費17,875元、預告期間工資1 萬元、年終獎金3 萬元，是否有理由？

1、被告既係依勞動基準法第12條第1 項第2 、4 款規定合法終止勞動契約，原告自不得再依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，而主張勞動基準法第16條之預告期間工資10,000元及第17條之資遣費17,875元，此部分之請求，自屬無理由。

2、年終獎部分，既係事業單位於年度終了，依員工上個年度工作表現之優劣予以分級敘獎，自非一律發給一個月薪資獎勵，故原告請求發給一個月3 萬元之年終獎部分，已屬可議。而針對原告於108 年度員工考核表（審理卷第49頁），該單位主管對其考核評語為：曾多次告誡該員工作態度不夠積極時，該員都與主管爭辯，且不斷用言語嘲諷主管，態度傲慢，職場倫理觀念甚差，建議調整職務或汰除等語，另參酌員

工專長考核表（審理卷第48頁），原告部分之記錄係空白，與同科室之人員形成對比，可知原告未與時日進增長其專業技能，而其與主管互動方式不佳，工作態度不積極，其工作表現既屬非優，且被告既已公告停發其獎勵性獎金，則原告已不得請求發給年終獎。

㈤、綜上，本件被告解僱合法，原告請求被告給付資遣費17,875元、預告期間工資1萬元、年終獎金3萬元，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，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，則其請求依職權宣告假執行，亦不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌後核與訴訟無影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　14　　日

勞動法庭法官　陳定國

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院斗六簡易庭提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　15　　日

書記官　鄭國銘