

臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上字第15號

上訴人 威齊織品科技有限公司

法定代理人 蕭軍平

訴訟代理人 張鈐洋律師

盧凱軍律師

陳俊嘉律師

李紫菱

被上訴人 楊子靚

訴訟代理人 李奇芳律師(法扶律師)

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年3月21日臺灣高雄地方法院107年度勞訴字第115號第一審判決提起上訴，本院於108年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人自民國106年6月5日起受雇於上訴人，在商品開發與微加工部門任職，自106年9月起每月薪資為新臺幣（下同）26,000元。被上訴人於106年12月5日申請育嬰假留職停薪，上訴人竟以其於106年11月10日讀書會（下稱系爭讀書會）對上訴人顧問張嘉仁態度不善，並拒絕教育訓練課程為由，而於同年12月7日終止勞動契約，惟其已於106年11月13日向張嘉仁致歉，且其係因同年12月家族旅遊，而事先向張嘉仁及董事長詢問得否不參加讀書會，但同年12月讀書會尚未屆至，被上訴人即遭上訴人於同年月6日告知自7日起解僱而來不及參與，在此之前之讀書會均有參加，其並未違反工作規則，亦無勞動基準法第12條所規定得終止勞動契約之法定事由，上訴人終止兩造間之勞動契約，顯然違反解雇最後手段性原則，應屬不合法，兩造之僱傭關係仍然存在。又上訴人自106年12月7日起即無故

01 拒絕受領被上訴人所提供之勞務，應自負受領勞務遲延之責
02 任，其依法仍得請求上訴人給付自106年12月7日起至同年
03 月31日止之薪資22,168元（26,000元－已受領之3,832元）
04 ；及自107年1月1日至起復職日止，按月於次月5日前給
05 付26,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年
06 利率5%計算之利息，為此爰依勞動契約之法律關係提起本件
07 訴訴等語。並聲明求為判決：(一)確認兩造間僱傭關係存在。
08 (二)上訴人應給付被上訴人22,168元及自起訴狀繕本送達翌日
09 即107年4月20日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。
10 (三)上訴人應自107年1月1日起至被上訴人復職日止，按月
11 於次月5日給付被上訴人26,000元及自各其應給付日之次日
12 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)就第二項聲明
13 願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、上訴人則以：被上訴人於系爭讀書會當眾對上訴人僱請之顧
15 問張嘉仁為重大侮辱，其行為已嚴重影響上訴人公司之秩序
16 及管理，倘不加以處罰，將無法透過進修課程提升員工之職
17 能，上訴人公司之總經理知悉後即展開調查，並請被上訴人
18 離職，被上訴人竟越過總經理而向董事長要求給予幾天考慮
19 ，以遂行其得以任職滿6個月申請育嬰假之目的，再於上訴
20 人通知解雇時，以上訴人違反勞動基準法不願讓其請育嬰假
21 為由，而起訴確認僱傭關係存在，顯然濫用勞動基準法保護
22 勞工之美意，何況被上訴人已至他公司工作。另上訴人已分
23 別於107年2月26日及107年5月8日通知被上訴人於司法
24 確認解雇是否合法前，回上訴人公司服勞務，被上訴人均置
25 之不理而未提供勞務，自不能請求薪資等語置辯。並答辯聲
26 明求為判決：(一)被上訴人之訴駁回。(二)如受不利判決，願供
27 擔保請准宣告免為假執行。

28 三、原審判決：(一)確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。(二)上
29 訴人應給付被上訴人22,168元，及自107年4月20日起至清
30 償日止按週年利率5%計算之利息。(三)上訴人應給付被上訴人
31 78,196元，及其中如原審判決附表（下稱附表）「得請求之

金額」欄所示之金額各自如附表「利息起算日」欄所示之日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人其餘之訴駁回。上訴人就敗訴部分提起上訴，上訴聲明求為判決：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明求為判決：上訴駁回。(被上訴人就敗訴部分未聲明不服而告確定)。

四、兩造不爭執事項如下：

(一)被上訴人自106年6月5日起受雇於上訴人，擔任行政管理部專員，薪資於次月5日前發放，原約定每月薪資25,000元，嗣於106年9月起調整為每月26,000元。

(二)上訴人於106年12月5日以終止勞動契約通知書向被上訴人表示：「台端楊子靚於106年11月10日，因於本公司會議中，對於主管態度不善，並拒絕本公司教育訓練課程，經本公司人事評審會討論決議，本公司依工作規則及勞動契約規範，並依勞動基準法第12條第4項、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。通知終止勞動契約，請台端自106年12月6日辦理離職手續。有關該員之勞、健保及勞退皆於106年12月6日午夜12時起予以退保並轉出生效」等語（下稱系爭通知書）。

(三)被上訴人已領得106年12月份薪資3,832元。

(四)被上訴人自107年4月11日起受雇於喬喜國際貿易有限公司（下稱喬喜公司），107年8月15日離職，於107年4、5月份分別領得薪資31,226元、25,322元；又自107年10月9日起受僱於伸陽貿易有限公司。

五、兩造爭執事項如下：(一)上訴人依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款終止兩造間之勞動契約是否合法？(二)被上訴人請求上訴人給付106年12月份工資22,168元及其法定遲延利息，暨請求上訴人給付自107年1月至107年3月之薪資各26,000元，及107年5月1日至同年9月9日之薪資196元，暨自各月份應給付日之次日起至清償日止之法定遲延利息，是否有理由？茲就此爭執事項分述如下：

01 (一) 上訴人依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款終止兩
02 造間之勞動契約是否合法？

03 1. 按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工
04 作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為，或違反勞動契
05 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，
06 勞動基準法第12條第1項第2款、第4款定有明文。又勞
07 動基準法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應
08 就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代
09 理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌
10 勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為
11 時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣
12 等一切情事，而綜合判斷該勞工之侮辱行為是否已達嚴重
13 影響勞動契約之繼續存在；又勞動基準法第12條第1項第
14 4款規定，其所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，
15 不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項
16 作為決定之標準，須視勞工違反工作規則之具體事項，客
17 觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭
18 關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬
19 相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞
20 工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及
21 所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞
22 工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予
23 解僱之程度之衡量標準。

24 2. 上訴人雖抗辯被上訴人於系爭讀書會中僅因個人主觀上不
25 願意參加教育訓練會議，即以激動語氣頂撞張嘉仁，並在
26 人事主管及多數職員面前對張嘉仁大力拍桌，伊自得依勞
27 動基準法第12條第1項第2款、工作規則第51條第1項第
28 4款之規定終止勞動契約云云。惟上訴人之工作規則第51
29 條第1項第4款規定之內容與勞動基準法第12條第1項第
30 2款相同，此有該工作規則在卷可稽（見原審卷第68頁）
31 。查，證人即參加系爭讀書會之上訴人職員吳靜妮、郭佩

01 瑜、葉瑞琪、許靜宜於被上訴人遭告訴妨害名譽刑事案件
02 （下稱系爭刑案）警詢時均證稱：當時張嘉仁主持教育訓
03 練會議，講解教育訓練之進行方式，被上訴人就在會議中
04 表示這些東西會加重其工作量，然後敲桌子發出很大聲響
05 ，張嘉仁詢問被上訴人為何如此，被上訴人沒有回答，只
06 是一直抱怨工作量會增加等語（見影印外放之系爭刑案他
07 字卷第35至41頁），核與張嘉仁在系爭刑案陳述過程相符
08 （見影印外放之系爭刑案他字卷第29頁），則觀諸該事件
09 發生經過，被上訴人均未對張嘉仁口出惡言，其於系爭讀
10 書會中係對張嘉仁反應教育訓練會加重其工作量，於拍桌
11 後亦僅一再抱怨會加重工作量，其應係以拍桌方式促使張
12 嘉仁注意，而反應其不滿情緒，尚無貶抑張嘉仁人格之意
13 ，是依諸當時客觀環境，被上訴人於系爭讀書會對於顧問
14 張嘉仁固有不當之頂撞、大力拍桌之態度不佳行為，且欠
15 缺職場禮儀，然依其程度仍難謂已對張嘉仁構成重大侮辱
16 ，且其事後已向張嘉仁道歉並書立悔過書，有悔過書在卷
17 足參（見原審卷第78頁），是上訴人據此終止兩造間之勞
18 動契約，自非合法，不生終止之效力。

19 3. 上訴人復抗辯被上訴人對張嘉仁有重大侮辱之行為，情節
20 重大，違反勞動契約、工作規則，伊得不經預告終止勞動
21 契約云云。經查：

22 ①上訴人之工作規則第51條第1項第6款規定，有其他違
23 反政府法令或勞動契約或本工作規則規定情結重大者，
24 情節重大者，經查證屬實或有具體事證者，上訴人得予
25 以終止勞動契約，並於同條款第7目規定：「影響公司
26 其他同仁工作品質及破壞內部和諧秩序之行為屬實者」
27 為情節重大之情形，固有上訴人之工作規則在卷可稽（
28 見原審卷第68頁），然依上開1.之說明，所謂「情節重
29 大」，屬不確定之法律概念，不得僅依雇主所訂工作規
30 則之名目條列是否列為重大事項或情節重大作為認定之
31 標準，意即不能以上開工作規則規定被上訴人之行為屬

重大事項或情節重大，即認被上訴人之行為違反勞動契約、工作規則，且屬情節重大。

②被上訴人與上訴人簽訂之勞動契約書第17條第1項約定，由上訴人依被上訴人之技能水準施予或提供適當之教育訓練，被上訴人應接受並全力配合，有該勞動契約書在卷可參（見原審卷第50頁），則被上訴人於系爭讀書會對於主持之顧問張嘉仁大力拍桌及一再抱怨教育訓練會增加其工作量，並自承當日有詢問張嘉仁及董事長可否不參加12月份之讀書會（見原審勞調卷第3頁反面），確已違反勞動契約及工作規則，然此尚非構成重大侮辱張嘉仁，已如前述。又被上訴人在系爭讀書會中拍打桌面，及向主持之顧問張嘉仁抱怨教育訓練將增加工作量，雖已使該次教育訓練遭暫時中斷，而影響上訴人之經營及秩序之維護，但被上訴人當日並未口出惡言，亦未擅自離去而不參與系爭讀書會，僅係以不禮貌、不尊重主持者之方式抱怨教育訓練對於工作量之影響，被上訴人嗣已向張嘉仁道歉並書立悔過書，亦如前述。至於被上訴人詢問不參加12月份之讀書會部分，經查，該月之讀書會係在12月6日及12月20日舉辦一節，為兩造所不爭執，又被上訴人主張於12月6日當日即受告知被解僱於隔日不用來上班，故無法參與12月6日之讀書會等情，為上訴人所不爭執，而同年月20日之讀書會係在遭上訴人解僱之後，被上訴人當然無法參與。綜上，被上訴人於系爭讀書會為不當行為後，顯有悔意，並尋求補救之措施，且被上訴人在遭上訴人解僱前除106年12月6日外均有參加讀書會，尚難僅1次未參加讀書會及於系爭讀書會有上開不當行為，即認會影響公司其他同仁工作品質及破壞內部和諧秩序而屬情節重大情形。另被上訴人之前既無違反勞動契約及工作規則紀錄，就其前述之不當行為，上訴人尚非不得以記過等其他方式予以懲戒，即足以促使被上訴人不得再犯，並警戒其他員工

應遵守勞動契約及工作規則規定，進而維護上訴人之經營及秩序，是客觀上尚非不得期待上訴人採用解僱以外之懲處手段，繼續兩造間之僱傭關係，乃上訴人竟採用嚴厲懲處之解僱手段，終止兩造間之僱傭關係，在程度上顯不相當，自有違平等及比例原則，且不符勞動基準法第12條第1項第4款所定情節重大之情形，是上訴人於系爭通知書以被上訴人對於主管態度不善，並拒絕教育訓練課程為由，依勞動基準法第12條第1項第4款之規定終止兩造間之勞動契約，尚不合法，不生終止之效力。

4. 上訴人雖另抗辯被上訴人現已在他公司任職，應不得請求確認兩造間僱傭關係存在云云。惟上訴人終止勞動契約既非合法，兩造間之僱傭關係自仍存在，不因被上訴人現另在他處任職，即認兩造間之勞動契約當然終止，是上訴人上開抗辯，亦非可採。

5. 至於上訴人辯稱被上訴人無法勝任其工作，故有參與讀書會之必要云云，固據其提出打版樣品為證（見本院卷第151至156頁），惟上訴人係依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款終止兩造間之勞動契約，此與被上訴人能否勝任其工作無關，故本院不予論述，併此敘明。

6. 綜上，上訴人終止兩造間之勞動契約，並不合法，不生終止之效力，則兩造間之勞動契約仍合法存在，從而被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，於法有據。

（二）被上訴人請求上訴人給付106年12月份工資22,168元及其法定遲延利息，暨請求上訴人給付自107年1月至107年3月之薪資各26,000元，及107年5月1日至同年月9日之薪資196元，暨自各月份應給付日之次日起至清償日止之法定遲延利息，是否有理由？

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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由

01 報酬額內扣除之，民法第487條定有明文。

02 2.上訴人終止與被上訴人間之勞動契約並不合法，兩造間僱
03 傭關係仍合法存在，已如前述，則被上訴人遭上訴人非法
04 解僱始離職，應認上訴人於解僱當日已拒絕被上訴人服勞
05 務，而被上訴人在上訴人違法終止勞動契約前，主觀上並
06 無去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則上訴人於拒絕受
07 領後，應負受領遲延之責，被上訴人無須催告上訴人受領
08 勞務，且上訴人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為
09 受領給付作必要之協力，催告被上訴人給付時，其受領遲
10 延之狀態始得認為終了。

11 3.上訴人雖抗辯伊前於107年2月間業以存證信函請被上訴
12 人於確認解僱是否合法前回公司服勞務，顯無拒絕被上訴
13 人服勞務之情云云。惟被上訴人於107年2月26日所寄送
14 之存證信函內容為：「本公司已依勞基法第12條規定合法
15 終止貴我雙方之間之勞動契約，倘台端仍欲至本公司任職
16 ，則請台端確定本身會確實遵守工作規則及主管指示，並
17 簽立切結後，本公司可以『考慮決定』是否『再僱傭』台
18 端」等語，此有該存證信函在卷可按（見原審卷第31頁）
19 ，則按其文義乃是表示上訴人業依法終止兩造間之勞動契
20 約，被上訴人若有任職意願，應書立切結書，上訴人願考
21 慮是否「再次」雇用被上訴人，顯無表示願意繼續原來之
22 勞動契約而受領勞務之意，是上訴人上開抗辯，不足採。

23 4.又上訴人於107年5月8日委由律師寄送存證信函予被上
24 訴人稱：「請台端於文到後翌日上班時間至威齊織品科技
25 有限公司報到並服勞務」，說明第二點則為：「嗣楊子靚
26 於民國107年1月29日訴請確認僱傭關係存在，並表示有
27 提供勞務之意願。準此，因是否構成勞動基準法第12條要
28 件之有權判斷機關為法院，從而，本公司乃決定於司法機
29 關判定解僱命令是否有效確定前，仍受領楊子靚所提供之
30 勞務」等語，上訴人於107年5月9日收受該存證信函，
31 此有該存證信函、中華郵政掛號郵件收件回執（見原審卷

第32、33、76頁)在卷可證,則上訴人於受領勞務遲延後,業於107年5月8日以存證信函表示願受領勞務之意,而催告被上訴人於收受該存證信函翌日即107年5月10日起給付勞務,是上訴人自107年5月10日起受領遲延之狀態即為終了,被上訴人自該日起既未依上訴人之催告而提供勞務,即不得再依民法第487條之規定請求給付薪資報酬,在之前,上訴人仍有給付被上訴人薪資之義務。又兩造約定就被上訴人之每月薪資,上訴人應於次月5日前發放,且被上訴人之薪資於106年9月起調整為每月26,000元等情,為兩造所不爭執,如上訴人逾期未為給付,則自各該月6日起負遲延責任而應給付法定遲延利息。

5.查,就被上訴人106年12月份之薪資為26,000元,上訴人僅給付3,832元一節,為兩造所不爭執,則該月份薪資尚差22,168元,故被上訴人請求上訴人給付106年12月份之薪資22,168元,及自起訴狀繕本送達翌日即107年4月20日起,暨給付107年1月份至同年3月份之薪資各26,000元,並分別自107年2月6日、107年3月6日、107年4月6日起,均至清償日止,按週年利率5%計算之利息,應屬有據。

6.次查,被上訴人自107年4月11日起受雇於喬喜公司,107年8月15日離職,於107年4、5月份分別領得薪資31,226元、25,322元等情,為兩造所不爭執,則被上訴人107年5月1日至9日轉向他處服勞務所領得報酬為7,352元(計算式: $25,322 \div 31 \times 9 = 7,352$; $26,000 \div 31 \times 9 = 7,548$,小數點以下四捨五入),則被上訴人向上訴人請求104年5月1日至9日之薪資報酬於扣除上開7,352元後,僅得請求196元($7,548 \text{元} - 7,352 \text{元}$)及自107年6月6日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。【107年4月份之薪資業經原審判決被上訴人敗訴,被上訴人未上訴而告確定,非本院審理範圍,故不予論述】。

六、綜上所述,被上訴人本於僱傭法律關係,請求確認上訴人與

被上訴人間僱傭關係存在；上訴人應給付被上訴人22,168元，及自107年4月20日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；上訴人應給付被上訴人78,196元，及其中如附表「得請求之金額」欄所示之金額各自如附表「利息起算日」欄所示之日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。是原判決就上開准許部分為上訴人敗訴之判決，並就上開22,168元本息部分，分別命兩造供擔保而為假執行及免為假執行之宣告，經核於法並無不合。上訴論旨求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法於本件判決結果不生影響，故不再一一論述。又上訴人請求傳訊證人即上訴人公司總經理李紫菱證明被上訴人是否該當勞動基準法第12條第1項第2款、第4款之解僱事由，惟本院依證人即參加系爭讀書會之吳靜妮、郭佩瑜、葉瑞琪、許靜宜於系爭刑案警詢時之證述及張嘉仁在系爭刑案之陳述，而認定被上訴人之上開不當行為尚未達重大侮辱及情節重大之程度，不該當勞動基準法第12條第1項第2款、第4款之解僱事由，已如前述，故無傳訊證人李紫菱作證之必要，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 9 月 30 日
民 事 勞 工 法 庭 審 判 長 法 官 鄭 月 霞
法 官 吳 登 輝
法 官 蘇 姿 月

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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 9 月 30 日

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。