

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第115號

原告 楊子靚
訴訟代理人 李奇芳律師
被告 威齊織品科技有限公司
法定代理人 蕭軍平
訴訟代理人 陳永祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年3月7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貳萬貳仟壹佰陸拾捌元，及自民國一〇七年四月二十日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣柒萬捌仟壹佰玖拾陸元，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，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告以新臺幣柒仟肆佰元供擔保後得假執行。但被告如以新臺幣貳萬貳仟壹佰陸拾捌元為原告供擔保後免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國106年6月5日起受雇於被告，屬於商品開發與微加工部門，原月薪為每月新臺幣（下同）25,000元，自106年9月起調整薪資為每月26,000元，伊於106年12月5日申請育嬰假留職停薪，惟原告竟以伊對主管態度不善，並拒絕教育訓練課程為由，而終止勞動契約，然伊因訴外人即被告顧問甲○○認伊在106年11月10日讀書會（下稱系爭讀書會）態度惡劣，已於同年月13日在當日讀書會其他成員陪同下向甲○○致歉，且伊雖曾因家族旅遊計畫而詢問甲○○及董事長可否不參加12月份之讀書會，除此之外每次讀書會均有參與，被告僱用伊之際，未以工作規則告知每次

01 均需參加讀書會，不可缺席，縱有如此規定，伊依公司及勞
02 動基準法規定請特別休假及育嬰假，應未違反工作規則，況
03 且1次未參加讀書會，並不會影響伊之工作狀況及公司營運
04 ，不屬於難以期待雇主採用解雇以外之手段而繼續其僱傭關
05 係之情形，懲戒性解雇與伊之行為程度上亦不相當，被告終
06 止勞動契約違反解雇最後手段性原則，是伊並無勞動基準法
07 第11條、第12條之終止勞動契約法定事由，被告不得片面終
08 止勞動契約，伊與被告間之僱傭關係仍然存在，自得請求確
09 認之。又被告自106年12月7日起即無故拒絕受領伊所提供
10 之勞務，應自負受領勞務遲延之責任，伊依法仍得請求被告
11 給付自106年12月7日起至復職日止，按月於次月5日前給
12 付26,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年
13 利率5%之利息，為此爰依勞動契約之法律關係提起本訴等語
14 。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告
15 22,168元及自起訴狀繕本送達翌日即107年4月20日起至清
16 償日止按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自107年1月1
17 日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告26,000元及
18 自各其應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之
19 利息。(四)第二項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：原告並不諱言其於系爭讀書會當眾對甲○○為重
21 大侮辱，僅主張其業已向顧問道歉並簽立悔過書，伊不應再
22 追究此事，惟原告之行為已嚴重影響伊之秩序及管理，倘不
23 加以處罰，每位員工均同原告般恣意決定是否參加讀書會或
24 進修課程，伊將無法透過進修課程提升員工之職能。又伊所
25 舉辦之讀書會、進修課程均安排於上班時間，非要求員工於
26 額外時間參加，自無須於工作規則中特別載明需為參加，且
27 原告在對顧問當眾為重大侮辱後，嗣雖有至顧問辦公室道歉
28 並書立悔過書，然此如同大街打臉、暗巷道歉，無助於伊之
29 管理，是原告所為已嚴重影響勞動契約之存續，伊之總經理
30 知悉後即展開調查，並請原告離職，原告竟越過總經理而向
31 董事長要求予其考慮幾天，以遂行其得以任職滿6個月申請

育嬰假之目的，再於伊通知解雇時，以伊違反勞動基準法不願讓其請育嬰假為由，而起訴確認僱傭關係存在，顯然濫用勞動基準法保護勞工之美意。其次，伊前已2次通知原告於司法確認解雇是否合法前回伊處服勞務，原告均未至伊處報到並服勞務，此顯與原告所主張伊拒絕其服勞務一事有違等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)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

(一)原告自106年6月5日起受雇於被告，擔任行政管理部專員，工資於次月5日前發放，原約定每月工資25,000元，嗣於106年9月起調整為每月26,000元。

(二)被告於106年12月5日以終止勞動契約通知書向原告表示：「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，並依勞動基準法第十二條第四項、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)原告業領得106年12月份工資3,832元。

(四)原告自107年4月11日起受雇於乙○○○○有限公司（下稱乙○公司），107年8月15日離職，又自107年10月9日起受僱於丙○○○有限公司。

四、本件之爭點

(一)被告依勞動基準法第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)原告得否請求被告給付106年12月份工資22,168元？

(三)原告得否請求被告按月給付自107年1月1日起至復職日止之工資26,000元？

五、得心證之理由

(一)被告依勞動基準法第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？

按勞工有對於雇主、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，或違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第2款、第4款定有明文。又勞動基準法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，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一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷；又勞動基準法第12條第1項第4款規定，其所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，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作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客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關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準，最高法院92年度台上字第1631號、97年度台上字第2624號裁判要旨可供參照。經查：

1. 被告雖抗辯原告於系爭讀書會中僅因個人主觀上不願意參加教育訓練會議，即以激動語氣頂撞甲○○，並在人事主管及多數職員面前對甲○○大力拍桌，伊應得依勞動基準法第12條第1項第2款、工作規則第51條第1項第4款之規定終止勞動契約云云。惟被告之工作規則第51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2款相同，此有該工作規則在卷可參（見本院卷第68頁），又證人即參加系爭讀書

會之被告職員丁○○、戊○○、己○○、庚○○於原告遭告訴妨害名譽刑事案件（下稱系爭刑案）警詢時證稱當時甲○○主持教育訓練會議，講解教育訓練之進行方式，原告就在會議中表示這些東西會加重其工作量，然後敲桌子發出很大聲響，甲○○詢問原告為何如此，原告沒有回答，只是一直抱怨工作量會增加等語（見系爭刑案他字卷第35至41頁），此經本院調閱系爭刑案卷宗核閱屬實，則觀諸該事件發生經過，原告均未對甲○○口出惡言，其於系爭讀書會中乃對甲○○反應教育訓練會加重其工作量，於拍桌後亦僅一再抱怨工作量之問題，其應係以敲桌促使甲○○注意，而反應其情緒，尚無貶抑甲○○人格之意，是依諸當時客觀環境，原告於系爭讀書會對於主持之主管固有頂撞、大力拍桌之行為，態度不佳，且於職場禮儀所有欠缺，依其程度仍難謂已對甲○○構成重大侮辱，被告據此終止兩造間之勞動契約，自非合法，故而被告上開抗辯，尚非可採。

2. 被告復抗辯原告對甲○○有重大侮辱之行為，違反勞動契約、工作規則，伊應得不經預告終止勞動契約。惟：

(1) 被告之工作規則第51條第1項第6款規定，有其他違反政府法令或勞動契約或本工作規則規定情節重大者，情節重大者，經查證屬實或有具體事證者，被告得予以終止勞動契約，並於同條款第7目規定，「影響公司其他同仁工作品質及破壞內部和諧秩序之行為屬實者」為情節重大之情形，固有被告之工作規則在卷可查（見本院卷第68頁），然依諸前述說明，所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，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作為決定之標準，是應不得僅以上開工作規則之規定，即認原告違反勞動契約、工作規則情節重大，先予敘明。

(2) 原告與被告簽訂之勞動契約書第17條第1項約定，由被告依原告之技能水準施予或提供適當之教育訓練，原告應接受並全力配合，有該勞動契約書在卷可參（見本院卷第50頁），則原告於系爭讀書會對於主持之主管予以頂撞、大力拍桌，

一再抱怨教育訓練已增加其工作量，反應不想參加讀書會，並自承當日有詢問甲○○及董事長可否不參加12月份之讀書會（見本院卷第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甲○○，已如前述，又原告在系爭讀書會中向主持之主管抱怨教育訓練將增加工作量，並以拍打桌面之方式促使主持之主管注意，而予頂撞，嗣復詢問可否不予參加12月份之讀書會，雖已使該次教育訓練難以進行，而影響被告之經營及秩序之維護，但原告當日並未口出惡言，亦未擅自離去而不參與教育訓練，僅係以不禮貌、不尊重主持主管之方式抱怨教育訓練對於工作量之影響，原告嗣又已向甲○○道歉並書立悔過書，有悔過書在卷足參（見本院卷第78頁），且為被告所不爭執，其顯有悔意，並尋求補救之措施。其次，被告並無舉證證明原告具有拒絕再參與教育訓練之舉，而按原告所自承其因家族旅遊而詢問甲○○及董事長得否不參與次月教育訓練之情觀之，固足認未按勞動契約所約定全力配合教育訓練，但既非擅自不予參加或揚言不再參加，而只反應其不想參加，並詢問可否不予參加，其違規態樣自非嚴重。另原告前既無違反勞動契約及工作規則紀錄，而以其前述違反態樣，被告尚非不得以記過等其他方式予以懲戒，即足以促使原告不得再犯，並警戒其他員工知悉事態之嚴重，而遵照勞動契約及工作規則規定，進而維護被告之經營及秩序之維護，是客觀上尚非不得期待被告採用解僱以外之懲處手段，繼續雙方僱傭關係，乃被告竟採用解僱之嚴厲懲處手段，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，是被告於系爭通知書以原告對於主管態度不善，並拒絕教育訓練課程為由終止勞動契約，尚不合法。

(3) 綜上，被告尚不得依勞動基準法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，其上開抗辯自非可採。

3. 被告雖另抗辯原告現已在他公司任職，應不得請求確認兩造

01 間僱傭關係存在云云。惟被告終止勞動契約既非合法，兩造
02 間之僱傭關係自仍存在，尚不因原告現另在他處任職，即得
03 認兩造間之勞動契約已然終止，是被告上開抗辯亦非可採。
04 4. 綜上所述，被告終止勞動契約尚非合法，則兩造間勞動契約
05 自仍存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，於法有據。
06 (二) 原告得否請求被告給付106年12月份工資22,168元，及按月
07 給付自107年1月1日起至復職日止之工資26,000元？
08 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
09 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
10 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
11 內扣除之，民法第487條定有明文。經查：
12 1. 被告終止與原告間之勞動契約尚不合法，已如前述，則原告
13 乃係遭被告非法解僱始離職，應認被告於解僱當日已拒絕原
14 告服勞務，而原告在被告違法終止勞動契約前，主觀上並無
15 任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則被告於拒絕受領
16 後，應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，且被
17 告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要
18 之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了
19 （最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。
20 2. 被告雖抗辯伊前於107年2月間業以存證信函請原告於確認
21 解僱是否合法前回公司服勞務，顯無拒絕原告服勞務之情云
22 云。惟原告於107年2月26日所寄送之存證信函內容為：「
23 本公司已依勞基法第12條規定合法終止貴我雙方之間之勞動
24 契約，倘台端仍欲至本公司任職，則請台端確定本身會確實
25 遵守工作規則及主管指示，並簽立切結後，本公司可以考慮
26 決定是否再僱僱台端」等語，此有該存證信函在卷可按（見
27 本院卷第31頁），則按其文義乃是表示被告業依法終止兩造
28 間之勞動契約，原告若有任職意願，並書立切結書，被告願
29 考慮是否再次雇用原告，顯無表示受領勞務之意，是被告上
30 開抗辯應非可採。
31 3. 被告又於107年5月8日委由律師寄送存證信函予原告，上

載主旨：「請台端於文到後翌日上班時間至威齊織品科技有限公司報到並服勞務」，說明第二點則為：「嗣楊子靚於民國107年1月29日訴請確認僱傭關係存在，並表示有提供勞務之意願。準此，因是否構成勞動基準法第12條要件之有權判斷機關為法院，從而，本公司乃決定於司法機關判定解僱命令是否有效確定前，仍受領楊子靚所提供之勞務」等語，被告於107年5月9日收受該存證信函，此有該存證信函（見本院卷第32至33頁）、中華郵政掛號郵件收件回執（見本院卷第76頁）在卷可參，則被告於受領勞務遲延後，業於107年5月8日以存證信函表示受領勞務之意，而催告原告於收受該存證信函翌日即107年5月10日起給付勞務，是被告自107年5月10日起受領遲延之狀態即為終了，原告自該時起既未依被告之催告而給付勞務，即不得再依民法第487條之規定請求給付報酬。

4.原告自107年4月11日起受雇於乙○公司，107年4月、5月領取之薪資金額為30,454元、24,550元，而遭扣除之勞健保自負額為462元、310元，此有存摺影本在卷可按（見本院卷第40頁），且為兩造所不爭執（見本院卷91頁反面），則原告107年4月、5月轉向他處服勞務各領得薪資31,226元、25,322元，是其107年4月份及104年5月1日至9日轉向他處服勞務所領得報酬為31,226元、7,352元（計算式： $25322 \div 31 \times 9 = 7352$ ，小數點以下四捨五入）。

5.被告自106年12月6日非法解僱原告之日起，應負受領遲延之責，自該日起至107年5月9日止，原告仍得請求給付報酬，又若勞動契約存在，且被告有受領遲延之情，106年12月份尚應給付之報酬為22,168元，另原告每月工資為26,000元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第37頁），則被告就106年12月份尚應給付報酬22,168元予原告，而自107年1月1日起至5月9日止各月原應給付之報酬則各如附表「應付報酬」欄所示，扣除原告於107年4月、5月轉向他處服勞務所領得報酬後，原告所得請求之金額各如附表「得請求之

金額」欄所示。

6. 綜上所述，原告應得請求被告給付106年12月份報酬22,168元，並得請求被告給付自107年1月1日起至107年5月9日止如附表「得請求之金額」欄所示之各月報酬，合計78,196元。

(三) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項前段分別定有明文。經查，原告與被告乃約定各月薪資於次月5日發放，則原告薪資之給付乃有確定期限，是被告就原告所得請求之106年12月至107年5月各月薪資應自次月6日起負遲延責任，且被告薪資債務乃以支付金錢為標的，原告自得依前開規定就106年12月份尚應給付薪資22,168元請求自起訴狀繕本送達翌日即107年4月20日起，而107年1月1日起至同年5月9日止各月報酬即如附表「得請求之金額」欄所示金額各自如附表所示之利息起算日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。

六、綜上所述，被告尚不得依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款終止勞動契約，其終止勞動契約尚不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，又被告於106年12月6日非法解僱原告，自該日起受領勞務遲延，仍應負給付報酬之責，然被告業已催告原告自107年5月10日起給付勞務，其受領遲延狀態自該日起即已終了，原告未依催告服勞務，自不得請求給付報酬，另原告於107年4月起轉至他處服勞務所領得報酬，應予扣除，從而，原告依勞動契約之法律關係請求確認兩造間僱傭關係存在，且被告應給付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，暨應給付78,196元及其中如附表「得請求之金額」欄所示金額各自如附表「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。至其逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件關於106年12月份薪資部分，兩造均陳明願供擔保請准為或免為假執行之宣告，核均無不合，爰分別酌定相當之擔保金額准許之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法或舉證，經審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。爰依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 3 月 21 日
勞 工 法 庭 法 官 楊 淑 儀

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 3 月 21 日
書 記 官 呂 美 玲

附表：

編號	月份	應付報酬	轉向他處服勞務 所取得之利益	得請求之金額	利息起算日
1	107年1月	26,000元	0元	26,000元	107年2月6日
2	107年2月	26,000元	0元	26,000元	107年3月6日
3	107年3月	26,000元	0元	26,000元	107年4月6日
4	107年4月	26,000元	31,226元	0元	無
5	107年5月	7,548元	7,352元	196元	107年6月6日
備註：107年5月應付報酬金額是計算至9日，計算式： $26000 \div 31 \times 9 = 7548$ ， 小數點以下四捨五入。					