

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第151號

上訴人 陳坤源  
訴訟代理人 林明正律師  
複代理人 王雅慧律師  
被上訴人 凱旋大地社區管理委員會

法定代理人 范明煥

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國111年10月18日臺灣新竹地方法院110年度勞訴字第41號第一審判決提起上訴，本院於113年1月10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、上訴人主張：伊自民國106年4月24日起受僱於被上訴人，擔任凱旋大地社區（下稱系爭社區）總幹事，月薪新臺幣（下同）4萬4000元，並簽訂約聘工作人員契約書（下稱系爭契約）。詎被上訴人以伊於110年1月6日侮辱系爭社區管理委員會（下稱管委會）主任委員（下稱主委）范明煥，在管理中心有意持續大喊、身體倒地翻滾、兩腳亂踢及故意毀損物品（下稱110年1月6日行為）、怠於保養東西污水場內機器設備等行為，違反系爭契約第8、9條，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2、4、5款規定，於同年2月1日公告於翌（2）日起終止系爭契約，惟被上訴人未經管委會決議解僱伊，違反公寓大廈管理條例（下稱公寓大廈條例）第36條及系爭社區規約（下稱系爭規約）第8條規定，解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人應按月給付薪資及提繳勞工退休金。爰依系爭契約、勞工退休金條例（下稱勞退

01 條例)第14條第1項之規定,請求確認兩造間僱傭關係存  
02 在,被上訴人應按月給付薪資及提繳勞工退休金之判決。原  
03 審為上訴人敗訴之判決,上訴人不服,提起上訴。上訴聲  
04 明:(一)、原判決關於駁回上訴人下列第(二)(三)(四)項之訴部分廢  
05 棄。(二)、確認兩造間僱傭關係存在。(三)、被上訴人應給付上  
06 訴人30萬8000元,及自110年9月17日起至清償日止,按週年  
07 利率5%計算之利息,並自110年10月起至伊復職日止,按月  
08 於每月6日給付4萬4000元。(四)、被上訴人應自110年2月1日  
09 起至伊復職日止,按月提繳2640元至伊於勞動部勞工保險局  
10 之勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)。

11 二、被上訴人則以:伊解僱上訴人,已經管委會12名管委中10位  
12 連署同意,合於公寓大廈條例第36條、系爭規約第8條規  
13 定。上訴人重大侮辱具有雇主地位之管委會主委范明煥,以  
14 110年1月6日行為對雇主施以精神暴力、侮辱及毀損物品,  
15 另怠於保養東西污水場內機器設備,違反系爭契約第8、9  
16 條,情節重大,伊前依勞基法第12條第1項第2、4、5款規定  
17 終止系爭契約,兩造間僱傭關係已不存在,上訴人請求給付  
18 薪資及提撥退休金,均屬無據等語置辯。答辯聲明:上訴駁  
19 回。

20 三、兩造不爭執事項(見本院卷一第154至155頁,並由本院依卷  
21 證為部分文字修正):

22 (一)、兩造於107年7月1日簽立系爭契約,上訴人原任職於系爭社  
23 區擔任總幹事,因擁有甲級污廢水處理專責人員證照,自同  
24 年0月間起,連同先前已處理有關係爭社區東西污水處理廠  
25 事務及機器設備保養、維護,向新竹縣政府環境保護局(下  
26 稱新竹縣政府環保局)上網申報污水防治等事項,每月領取  
27 6000元津貼,暨同月份起,擔任該社區廢水專責人員代理人  
28 一職,每月領取3000元津貼,月薪共計4萬4000元。

29 (二)、系爭社區於110年1月5日改選主委,由訴外人姜成或接任主  
30 委,管委會同日開會討論是否解聘上訴人,後達成給予上訴  
31 人1個月觀察期之共識,惟未就此作成管委會會議紀錄,嗣

01 被上訴人於同年2月1日發佈張貼人事命令（下稱系爭人事命  
02 令），表示解職上訴人，並自翌日起生效，於同月3日寄發存  
03 證信函（下稱系爭存證信函）表明解職意思，上訴人知悉系  
04 爭人事命令並收受系爭存證信函。

05 四、上訴人主張被上訴人之解僱不合法，確認兩造間僱傭關係存  
06 在，被上訴人應給付薪資及提繳退休金，然為被上訴人所否  
07 認，且以前詞置辯。茲就本院之判斷，分述如下：

08 (一)、勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使  
09 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  
10 誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞  
11 工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後  
12 手段性原則」。且雇主應明示終止之事由及法令依據，否則  
13 即難認終止勞動契約為合法。

14 (二)、被上訴人於系爭人事命令列載「陳坤源在職期間還違反：  
15 一、勞基法第12條第2款、第4款；二、涉嫌違反刑法第215  
16 條、第309條、第354條及第342條；三、本社區聘僱人員契  
17 約書第8條及第9條，上述陳員所犯各項情節嚴重，應予以解  
18 職。本項人事命令自110年2月2日起生效」等內容，於系爭  
19 存證信函中載明「陳坤源在職期間還違反：一、勞基法第12  
20 條第4款；二、本社區聘僱人員契約書第8條及第9條，上述  
21 陳員所犯各項情節嚴重，應予以解職。本項人事命令自110  
22 年2月2日起生效」，有系爭人事命令、系爭存證信函在卷可  
23 考（見勞簡字卷第15至19頁），可知被上訴人解僱上訴人之  
24 依據為依勞基法第12條第1項第2、4款，故被上訴人後於同  
25 年2月25日兩造在新竹縣勞資爭議調解過程中，另主張伊之  
26 解僱依據尚有勞基法第12條第1項第5款，有調解紀錄附卷可  
27 憑（見勞簡字卷第21至23頁），即難論為合法解僱事由，而  
28 本件應審究被上訴人解僱合法與否之依據，為勞基法第12條  
29 第1項第2、4款，先予陳明。

30 (三)、被上訴人以勞基法第12條第1項第2款終止勞動契約，應認合  
31 法：

01 1.勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞  
02 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止  
03 契約，且應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12  
04 條第1項第2款、第2項分別定有明文。勞基法第12條第1項第  
05 2款規定並不以情節重大為必要。所謂暴行，係指故意實施  
06 強暴之行為於他人之身體，但不以造成他人受傷為限。所謂  
07 重大侮辱，應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重  
08 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地  
09 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言  
10 習慣等一切情事為綜合判斷，並端視該勞工之侮辱行為是否  
11 已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。

12 2.上訴人於000年0月0日下午1時許，在系爭社區值班辦公室，  
13 因拒絕被上訴人現任主委范明煥夫妻要求閱覽影印系爭社區  
14 109年間數月份之管委會會議紀錄初稿，當場以電話詢問初  
15 稿作成時之主委王正平後，向范明煥夫妻稱王正平表示可將  
16 該等初稿撕掉，當場撕掉110年9至11月之管委會會議紀錄初  
17 稿，與范明煥發生爭執，范明煥稱「你最好去告我」，上訴  
18 人則回稱「我不會告你、我沒有像你一樣那麼賤」。後訴外  
19 人姜成或即被上訴人前任主委於同日下午1時30分許，進入  
20 該辦公室，請上訴人影印系爭社區自聘警衛送縣政府勞工處  
21 核備文件，上訴人亦與之發生口角，副主委廖慶霖進入後，  
22 上訴人陳述爭執情形，突然激動表示：其快死掉，叫119，  
23 隨即雙手抱頭，躺坐地上，翻滾腳踢身旁辦公桌、電話線、  
24 椅子、門等物品，將桌椅上文件踢落地面，現場人員聯繫上  
25 訴人妻子、報警送醫，新竹縣政府警察局竹東分局（下稱竹  
26 東分局）員警到場後，將上訴人抬出到辦公室外，上訴人仍  
27 躺在地上持續喊叫踢腳，多次踢及員警，上訴人妻子則以電  
28 話回稱不用送醫且未到場，消防救護人員到場後聯絡衛生福  
29 利部主管精神醫療單位、上訴人家屬，確認上訴人前無精神  
30 疾病就醫紀錄、相關病史及精神方面疾病，然上訴人仍繼續  
31 大聲吼叫踢腳，員警及消防救護人員於同日下午3時許，將

01 上訴人強制送至台北榮民總醫院新竹分院（下稱榮總新竹分  
02 院）急診等情，經原審勘驗當天現場錄影光碟製作勘驗筆錄  
03 在卷，並有竹東分局職務報告、現場照片、119救護紀錄、  
04 110報案紀錄單存卷可參（見原審卷一第371至391頁、卷二  
05 第248至249、275至277、463至471、卷三第211頁）。而上  
06 訴人在公眾得出入之值班辦公室辱罵范明煥之行為，經范明  
07 煥在原法院提起侵害名譽權之損害賠償訴訟，經原法院以  
08 110年度竹北小字第575號民事判決上訴人應賠償范明煥5000  
09 元確定，有判決書附卷可考（見原審卷二第401至407頁）。  
10 審以范明煥係代表被上訴人與上訴人締結系爭契約之人，有  
11 系爭契約在卷可憑（見原審卷一第121至131頁），且為系爭  
12 社區之區分所有權人之一，堪認係實質上具有雇主地位之  
13 人，上訴人僅因與范明煥就管委會會議紀錄初稿之處理產生  
14 爭執，即在公開場合以「賤」字辱罵范明煥，而「賤」係使  
15 他人受輕蔑難堪之侮辱性意思字眼，足使第三人見聞後對於  
16 范明煥之人格造成負面觀感，嚴重貶損范明煥名譽，應已可  
17 謂重大侮辱行為。

18 3.上訴人重大侮辱范明煥後，同日在值班辦公室再與姜成彧、  
19 廖慶霖爭執，爾後情緒失控倒地、持續喊叫踢腳，除致辦公  
20 室內物品傾倒，甚對到場處理之員警或消防救護人員持續咆  
21 哮踢腳，致所有在場者承受重大精神脅迫暴行，而其妻在彼  
22 時接獲通知電話時，竟表明上訴人無庸送醫，上訴人亦多次  
23 在庭坦承伊實無癲癇、精神上沒有問題、無心絞痛或心臟方  
24 面疾病，未曾就診過身心科、神經內科、神經外科、精神  
25 科，且身體非常強壯等節（見原審卷二第278至279頁、卷三  
26 第179至180頁、本院卷第284頁），且上訴人因前開行為經  
27 警消送往榮總新竹分院急診後，竟可旋於同日傍晚，返回被  
28 上訴人處上班，急診之診斷證明書中症狀欄記載：目前無精  
29 神障礙；診斷欄記載：壓力適應障礙病史，目前已緩解；處  
30 置意見欄記載：個案於110年1月6日因壓力適應障礙，被送  
31 來本院急診等內容，有診斷證明書在卷可查（見原審卷二第

01 355頁)，並審以上訴人於倒躺地面時，猶知雙手護頭，避  
02 免頭部受傷，有勘驗筆錄附卷可考（見原審卷二第276  
03 頁），故上訴人彼時意識清楚，其在重大公然侮辱范明煥  
04 後，因與姜成彧、廖慶霖細故爭執，竟可持續數小時，倒地  
05 翻滾踢腳及大聲吼叫，藉故滋事，復於多名警消救護人員到  
06 場協助時，仍率性恣意踢打協助警消，而施用肢體暴力，雖  
07 未造成人員受傷，仍確有重大侮辱雇主、刻意滋事施暴在場  
08 具有實質上雇主地位之主委、副主委等行為明確。而系爭社  
09 區管委會主委均連署希望上訴人離職，有連署書在卷，19屆  
10 主委姜成彧、18、20屆主委范明煥、事務員呂淑英、區分所  
11 有權人劉元嬌更於本院審理期間，多次具狀陳明見聞上訴人  
12 倒地大喊到處亂踢後，致其等餘悸猶存，不願上訴人再回到  
13 系爭社區擔任總幹事，有書狀在卷可查（見原審卷一第133  
14 頁、本院卷一第109至119頁），益證上訴人之重大侮辱等行  
15 為，已影響系爭社區管委會及公共事務之正常工作，嚴重破  
16 壞工作場所秩序，亦破壞被上訴人系爭社區安寧及安全，而  
17 與其身負社區安全維護管理之職責嚴重抵觸，且達嚴重影響  
18 兩造間勞動關係存續，難以期待被上訴人以其他較輕微懲戒  
19 手段後繼續兩造之僱傭關係，揆以前開說明，被上訴人以勞  
20 基法第12條第1項第2款終止勞動契約，應認合法。

21 (四)、被上訴人以勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，亦應認  
22 合法：

- 23 1. 勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經  
24 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款有明文規定。所謂  
25 「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動  
26 契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱  
27 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解  
28 僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。而上  
29 訴人於系爭社區擔任總幹事，依系爭契約第6條第1項約定，  
30 工作項目含括督導東西污水處理廠運作與保養工作事宜（見  
31 原審卷一第127頁）。另「不論是否為上班時間，如對甲方

01 成員有言詞或行為上造成恐嚇之情事，經查證屬實」，而與  
02 自身職務有關規定，被上訴人得不經預告即時終止本契約，  
03 永不敘用。系爭契約第9條第1款有明文約定（見原審卷一第  
04 129至131頁）。

05 2.被上訴人抗辯上訴人之110年1月6日行為，已違反系爭契約  
06 第9條第1款之言詞或行為上恐嚇情事。然恐嚇，乃指通知加  
07 害生命、身體、自由、名譽、財產之旨於被害人，並以使人  
08 心生畏怖為目的，心生畏怖之存在與否，應以恐嚇行為當下  
09 判斷。經查，上訴人雖於110年1月6日公然侮辱范明煥後，  
10 因與姜成彧、廖慶霖細故爭執，持續數小時，倒地翻滾踢腳  
11 及大聲吼叫，惟此等驚擾之舉，未有通知加害生命、身體、  
12 自由、名譽、財產之旨，自難論該等行為係恐嚇，被上訴人  
13 抗辯該等行為違反系爭契約第9條第1款約定云云，應非可  
14 採。

15 3.被上訴人抗辯上訴人長期怠於保養東西廠污水廠內設備，造  
16 成污水設備嚴重損壞，又怠於申報展延水污染防治許可證，  
17 致被上訴人遭主管機關裁罰6萬元，應屬違反勞動契約情節  
18 重大：

19 (1)上訴人因向新竹縣政府環保局上網申報污水防治等事項、擔  
20 任系爭社區廢水專責人員代理人一職，每月額外領取6000、  
21 3000元津貼，為兩造所不爭執（見本院卷154頁），並有系  
22 爭社區管委會107年7月至108年5月收支表在卷可稽（見勞簡  
23 字卷第41至42頁）。復參酌系爭社區於106年5月10日第17屆  
24 第12次、106年7月12日第17屆第14次、107年7月12日第18屆  
25 第1次管委會，分別議決：「有關污水場保養代操作廠商事  
26 宜。決議：委請總幹事（上訴人）保養代操作事宜，伊係理  
27 工科出身有經驗並有甲級廢水證照，重點每半年向縣環保局  
28 上網申報（7/1~7/31及1/1~1/31）」、「東、西污水處理  
29 場放流水採樣分析結果合格，向環保局上網申報決議：(1)向  
30 環保局上網申報規定，希望月底前完成。…(3)東西污水處理  
31 場不再委外，年省27.6萬元兩污水處理場由陳總幹事（上訴

01 人)負責處理維護酌發每月6000元技術津貼,自106.7.1起  
02 實施。」、「新竹縣環保局來函罰款105年12月未設置廢水  
03 專責人員代理人及限期107年7月18日前應設置廢水專責人員  
04 代理人,討論。決議:①主委對罰款事宜會處理,提出行政  
05 訴願。②設置廢水專責人員代理人,總幹事(上訴人)有甲  
06 級廢水專責人員證照,當然人選,全數(13位出席委員)贊  
07 成通過,並給予證照費3000元並於7月18日前完成網路申  
08 報。③社區專用污水下水道系統水污染防治許可證107年3月  
09 2日到期應盡速申辦換證(請總幹事盡速依規定重新申請)」  
10 等決議內容,上訴人均有與會並擔任會議紀錄,有會議記錄  
11 在卷可查(見勞簡字卷第43至47、55至57頁、原審卷二第  
12 133頁),並為上訴人所不爭執(見本院卷二第479至485  
13 頁),可知上訴人擔任系爭社區總幹事,因領有甲級廢水證  
14 照,自106年5月起保養代操作污水處理廠之正常運轉,於同  
15 年7月1日起負責處理維護東西污水處理場,於107年7月起擔  
16 任廢水專責人員,領有前述6000元、3000元津貼,應於107  
17 年7月18日前完成網路申報放流水採樣分析結果,及盡速申  
18 辦更換到期之社區專用污水下水道系統水污染防治許可證。

19 (2)上訴人自承自106年7月1日起,負有處理維護東西污水處理  
20 廠義務,有前開管委會會議確認在卷(見本院卷二第481  
21 頁、勞簡字卷第43至47、55至57頁)。然被上訴人於110年1  
22 月13、14日檢視系爭社區東西污水處理廠,竟發現全面停  
23 擺、配電盤燒燬、三角皮帶扯熔斷裂、鼓風機馬達沒有運  
24 轉,上方佈滿灰塵,臭氣瀰漫,污水池乾涸、流放口的排放  
25 水烏黑,且上訴人任職期間(107年7月至110年0月0日間)  
26 污水廠之排水,有三次污水水質檢驗不合格,有現場照片、  
27 景泰順檢驗股份有限公司109年12月30日、110年1月20日、  
28 110年2月2日水質樣品檢驗報告在卷可查(見原審卷二第45  
29 至51、109至111、141至180、205至235頁、卷四第115至153  
30 頁),被上訴人於110年7至12月亦因修繕或更換污水廠內設  
31 備,致支出相當費用,有轉帳傳票、統一發票附卷可憑(見

01 原審卷二第373至383頁)。另審以證人張錦城證稱：伊係系  
02 爭社區區分所有權人，自89年起，免費提供伊乙級污水處理  
03 證照供社區使用，92、93年間系爭社區給付伊每月3000元，  
04 作為伊提供證照費之用，但伊無庸處理任何污水廠事宜，後  
05 來107年系爭社區加給2000元，伊則負責抄錶、清理流量感  
06 應器，上訴人於107年擔任總幹事，系爭社區遂支付其每月  
07 6000元及職務代理人3000元津貼，由上訴人負責污水廠之抄  
08 錶、申報等語（見原審卷二第379至382頁），及證人廖双淇  
09 證稱：伊係自110年2月22日接替上訴人系爭社區總幹事職  
10 務，雖無污水處理證照，但有機電背景，負責兩個污水處理  
11 廠之設備保養、維護、投藥、抄錶、養菌及對環保局之接  
12 洽，接任總幹事後，於同月24日第一次進入東污水處理廠，  
13 發現該處無法久待，有嚴重惡臭的硫化氣，抽風設備壞掉，  
14 伊擔心危險，就在外面貼警告、禁止人員進入污水廠內，抽  
15 水、鼓風機、排風設備等控制盤全部壞掉，污水廠排放出去  
16 的水類似污泥水，黑黑的，同年3月9日晚上環保局稽查時，  
17 打開鼓風機裡都是鐵屑，顯見有1、2年以上沒有清理。但經  
18 過伊這一年來改善，污水處理廠處理過廢水已符合標準，而  
19 上訴人將污水馬達旁邊之流量器移至外面，是錯誤的，因為  
20 流量器在外面會接觸雨水、洗滌水、排放水，根本無法真正  
21 檢測到污水廠排放出去的水，而污水馬達壞掉沒有修理，導  
22 致污水沒有經過後半段養菌過程，降低惡臭，且致過濾池的  
23 污水無法進入調勻池，直接排放出去，水質一定不符合標  
24 準，另西污水廠亦有通風設備、馬達壞掉沒有修理之狀況，  
25 而兩污水廠共通問題就是上訴人擔任總幹事時，沒有定期將  
26 廠內厭氧池之污水抽掉，導致厭氧池上層污水結成硬塊，後  
27 來伊於110年3、4月有行文新竹縣政府環保局，表示系爭社  
28 區已按部就班改善完成等語（見原審卷二第383至388頁），  
29 及被上訴人110年3月15日凱環字第1100315001號函、東西污  
30 水廠前開設備狀況照片在卷可憑（見原審卷二第423至437、  
31 447至457頁），綜證上訴人確實長期怠於執行東西污水處理

01 廠運作及疏未為保養工作，未盡東西污水處理廠維護之責，  
02 致系爭社區污水廠設備多處嚴重損壞，被上訴人為支此支出相  
03 當費用修繕及汰換設備，上訴人推諉伊非專責人員，僅係總  
04 幹事云云（見原審卷一第316頁），應屬卸責之詞，殊無可  
05 採。

06 (3)另事業排放廢（污）水於地面水體者，應向直轄市、縣  
07 （市）主管機關申請核發排放許可證或簡易排放許可文件  
08 後，並依登記事項運作，始得排放廢（污）水。排放許可證  
09 及簡易排放許可文件之有效期間為5年。期滿仍繼續使用  
10 者，應自期滿6個月前起算5個月之期間內，向直轄市、縣  
11 （市）主管機關申請核准展延。每次展延不得超過5年。污水  
12 下水道系統排放廢（污）水，準用第14條、第15條及第18條  
13 之規定。污水下水道系統違反第19條規定者，處新臺幣6萬  
14 元以上6百萬元以下罰鍰，並通知限期補正或改善，屆期仍  
15 未補正或完成改善者，按次處罰。水污染防治法第14條第1  
16 項、第15條第1項、第19條及第47條分別有明文規定。上訴  
17 人依照伊與會及擔任會議記錄之系爭社區106年5月10日第17  
18 屆第12次、106年7月12日第17屆第14次、107年7月12日第18  
19 屆第1次管委會會議記錄（見勞簡字卷第43至47、55至57  
20 頁、原審卷二第133頁），自106年5月開始，負有為被上訴  
21 人每半年向新竹縣政府環保局上網申報污水防治義務，自  
22 106年7月1日擔任系爭社區廢水專責人員代理人，每月額外  
23 領取6000、3000元津貼，卻未為被上訴人申請展延系爭社區  
24 之污水下水道系統水污染防治許可證，致原許可證於107年3  
25 月2日到期，經新竹縣政府環保局派員於同年7月16日9時、  
26 108年8月14日9時40分許執行稽查，發現原有水污染防治許  
27 可文件已逾期，現場卻持續營運，產生廢（污）水排放至地  
28 面水體，違反水污染防治法第19條準用第14條第1項規定，  
29 依同法第47條暨違反水污染防治法罰鍰額度裁罰準則（下稱  
30 裁罰準則）規定裁處原告6萬元罰鍰，有原法院109年度簡  
31 字第19號行政訴訟判決在卷可考（見原審卷三第223至253

01 頁），上訴人領有甲級污廢水處理專責人員證照，擔任系爭  
02 社區廢水專責人員代理人，依約領取額外津貼，卻辯稱此項  
03 業務係系爭社區乙級專責人員張錦城負責云云（見原審卷第  
04 355頁），除與張錦城到庭具結證述否認（見原審卷二第379  
05 至382頁），復無其他證據證明此業務非伊所應負責，自應  
06 認上訴人辯稱該業務應由張錦城負責云云，並無可採，上訴  
07 人既為污廢水處理專責人員，負責系爭社區污廢水處理業  
08 務，竟長期怠於執行職務，除造成污水處理設備嚴重損壞  
09 外，並致社區污水下水道系統水污染防治許可證過期未展  
10 延，系爭社區遭新竹縣政府環保局裁罰，自屬違反勞動契約  
11 情節重大。

12 (4)綜以前述，上訴人長期怠於執行職務，未盡東西污水處理廠  
13 維護之責，又未展延系爭社區屆期之污水下水道系統水污染  
14 防治許可證，致被上訴人額外支出相當費用修繕及更換設  
15 備，系爭社區亦遭新竹縣政府環保局裁罰。又酌以上訴人延  
16 宕管理維護之責，長達數年，致系爭社區受有相當行政裁  
17 罰，後續更待修繕回復東西污水處理廠重新運作，應認上訴  
18 人違反勞動契約情節重大。此外，系爭社區於110年1月5日  
19 管委會，本決議給予上訴人1個月觀察期，視其表現再開會  
20 決定解職與否，上訴人竟未思改進，於翌（6）日重大侮辱  
21 范明煥後，又與姜成彧、廖慶霖細故爭執，倒地翻滾踢腳及  
22 大聲吼叫，驚擾警消救護人員到場處理，持續數小時，嚴重  
23 影響管委會及公共事務之正常工作，破壞社區安寧等情形，  
24 亦應認已達嚴重影響兩造間勞動關係存續，無法期待被上訴  
25 人以其他較輕微懲戒手段後繼續兩造之僱傭關係，揆以前開  
26 說明，被上訴人以勞基法第12條第4款終止勞動契約，亦應  
27 認合法。

28 (五)、從而，上訴人對實質上雇主有重大侮辱、實施暴行行為，又  
29 違反勞動契約，情節重大，被上訴人依勞基法第12條第1項  
30 第2、4款，以系爭存證信函不經預告終止系爭契約，應有理  
31 由。系爭契約既經終止，上訴人依系爭契約、勞退條例第14

01 條第1項之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人  
02 應給付上訴人30萬8000元，及自110年9月17日起至清償日  
03 止，按週年利率5%計算之利息，並自110年10月起至伊復職  
04 日止，按月於每月6日給付4萬4000元，及被上訴人應自110  
05 年2月1日起至伊復職日止，按月提繳2640元至伊於勞動部勞  
06 工保險局之勞退專戶，均無理由，應予駁回。

07 五、綜上，被上訴人依第12條第1項第2、4款規定，終止系爭勞  
08 動契約，應有理由。上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，  
09 被上訴人應給付上訴人30萬8000元，及自110年9月17日起至  
10 清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自110年10月起至  
11 伊復職日止，按月於每月6日給付4萬4000元，及被上訴人應  
12 自110年2月1日起至伊復職日止，按月提繳2640元至伊於勞  
13 動部勞工保險局之勞退專戶，均無理由，應予駁回。原審所  
14 為上訴人全部敗訴之判決，理由雖有不同，結論則無二致，  
15 仍應予維持，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為  
16 無理由，應駁回其上訴。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
18 與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

19 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2  
20 項、第78條，判決如主文。

21 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日  
22 勞動法庭

23 審判長法官 朱耀平

24 法官 王唯怡

25 法官 湯千慧

26 正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
28 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
29 （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  
30 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師  
31 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項

01 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴  
02 者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 2 月 1 日

04 書記官 陳奕仔