臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第173號

原　　告　胡瑞吉

訴訟代理人　林瑋庭律師(法扶律師)

被　　告　中南海保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳俊宏

訴訟代理人　呂禎祥

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年1月16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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。原告訴之聲明第2項、第3項原為：㈡被告應自民國111年1月起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）32,900元，及自各次月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自111年1月1日起至原告復職日止，按月提繳1,794元，儲存於勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。嗣於本院審理時變更為：㈡被告應自111年1月起至原告復職之日止，按月給付原告32,900元，及自各次月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（見本院卷第73頁），原告所為訴之變更，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告受僱於被告公司，每月領有本薪31,000元、經常性給付之勤務津貼1,900元，共計32,900元。然110年12月17日被告公司通知原告停班，並於同年月20日由被告公司保全部主管王國源襄理告知「因8月份有毆打同事石旭琳，故依法解雇」，以原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款為由終止勞動契約。惟被告公司聲稱有現場監視影帶卻未提示，而被告公司所稱之證人石旭琳、胡明福及胡益誠亦僅是供述證據，同時亦不敢與原告對質，原告否認有打人，被告公司所為實屬非法解僱，兩造間之勞動契約仍屬存在，而被告公司於110年12月21日解僱原告，該舉即為拒絕受領原告提供勞務並終止勞動契約之意思表示，而原告於被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職而有繼續提供勞務之意思，應認被告公司受領勞務遲延，自應給付原告工資，以及每月提繳原告之勞工退休金1,998元等語，並聲明：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在。（二）被告應自111年1月起至原告復職之日止，按月給付原告32,900元，及自各次月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應自111年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告於110年8月上旬，於中油高雄煉油廠東門崗哨大門外，與被告公司另名保全員石旭琳發生衝突，非但以不當言詞辱罵石旭琳，並毆打石旭琳二次及掐住其衣領，嗣經其他保全員胡明福見狀並大聲喝止後，原告始停止上開行為。保全部主管王國源襄理獲悉上情後隨即展開調查，經約談石旭琳、胡明福等為說明後，並請原告說明是否有上開暴行及其經過情形，已賦予原告陳述意見之機會，期間並有詢問原告是否欲調往其他案場，給予原告繼續留任之機會，惟遭原告拒絕，自始至終未至該案場報到，更已符合勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工三日」之要件。又原

告之實施暴行及曠職行為，與事業活動有直接關連，且損害事業之社會評價，並影響到其他勞工之工作安全，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，被告為維持企業秩序之必要，不得已始將其解僱，符合解僱最後手段性原則。此外，當時原告非但以三字經、甚至六字經辱罵石旭琳，甚且於執交管棒時毆打石旭琳，使其受有身體傷害，並繼續掐住石旭琳衣領，當時如非其他員工在旁遏止，將可能造成更大之傷害，均足以使石旭琳及其他員工心生恐懼，情節可謂重大，而非僅為輕微之肢體接觸可與之比擬。綜上，原告上開行為已該當勞基法第12條第1項第2款規定，被告公司發函終止與原告間之勞動契約，兩造間之勞動契約既已終止，被告公司無須再按月給付薪資與提繳勞退金等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告提起本件訴訟，有確認利益。

（二）原告自108年4月1日任職於被告公司擔任保全，108年6月1日被派往中油廠工作，110年4月起每月薪資為32,900元，於每月10日發放。

（三）依原告之工資，被告公司按月應提繳勞工退休金1,998元。

（四）被告公司於110年12月21日口頭告知原告「因有毆打及重大侮辱同事石旭琳」為由，調動原告職務至大寮擔任早班保全，如原告不接受調動，則依勞基法第12條第1項第2款終止勞動契約而解僱原告。

四、本件爭點為：

（一）原告是否有毆打及重大侮辱同事之事由？被告公司依勞基法第12條第1項第2款終止勞動契約，是否合法？

（二）原告請求確認僱傭關係存在、被告公司應按月給付工資及提繳勞退金，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）原告是否有毆打及重大侮辱同事之事由？被告公司依勞基法第12條第1項第2款終止勞動契約，是否合法？

1. 按對於雇主、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，雇主得不經預告終止契約；雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第2款、第2項分別定有明文。

2. 原告否認於110年8月上旬有毆打同事石旭琳之情事，被告公司則以此為解僱事由。經查，當天下午證人石旭琳與原告有口角，直到快下班時，原告對證人石旭琳罵三字經，並出手打證人石旭琳等情，業經證人石旭琳證述明確（見本院卷第80至81頁），與在場之證人胡明福、胡益誠證詞互核相符（見本院卷第76、154頁），並有證人石旭琳陳述報告、證人胡明福、胡益誠訪談紀錄在卷可參（見本院卷第53、135至137頁），足見原告確有於110年8月上旬在中油高雄煉油廠東門崗哨大門外，以不當言詞辱罵並毆打石旭琳之情事，是被告公司主張原告有勞基法第12條第1項第2款之對於共同工作之勞工實施暴行或重大侮辱之行為，應屬可信。

3. 原告主張被告公司於110年8月已知悉解僱事由，遲至110年12月解僱為不合法等語，被告公司則辯稱係110年12月初始知悉此事等語。經查，證人石旭琳證述並非其去向公司投訴，是被上司叫去問才講有與原告發生衝突等語（見本院卷第81頁）；證人胡明福證述：有另一位同事向被告公司投訴，隔了好幾個月。因為有投訴，所以被告公司就調查等語（見本院卷第76至77頁）；證人胡益誠證述：因為與原告工作壓力非常大，所以才跟被告公司反應，看能否改善等語（見本院卷第154頁），足見被告公司於110年12月係因有其他人反應，始要求相關人員製作陳述報告、訪談紀錄。而證人即被告公司之保全部襄理王國源亦證述：110年8月隊長有向我反應，我知道石旭琳有被打的事

情，只是隊長先處理。8月份時隊長跟我講的是說有辱罵及打人等語（見本院卷第152頁），可見被告公司於110年8月時即已知悉原告有對石旭琳實施暴行或重大侮辱之情事，110年12月係因接獲其他人員反應，始重提此事，進而對原告為懲處，被告公司辯稱係110年12月初始知悉等語，自非可信。惟被告公司既已於110年8月知悉原告有勞基法第12條第1項第2款之事由，卻於110年12月21日向原告終止勞動契約，顯已逾越勞基法12條第2項之30日除斥期間，故被告公司之解僱為不合法。

（二）原告請求確認僱傭關係存在、被告公司應按月給付工資及提繳勞退金，有無理由？

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，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號判決意旨參照）。被告公司雖抗辯解僱原告前已給予原告留任之機會，惟原告自始未至地勇公司報到，已符合勞基法第12條第1項第6款之事由等語，惟被告公司係以勞基法第12條第1項第2款事由解僱原告，自不得於訴訟中再行主張其他解僱事由，故被告公司此部分抗辯，亦非可採。被告公司依勞基法第12條第1項第2款終止勞動契約為不合法，業如前述，則原告請求確認僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

2. 按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其工資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨。故為維護事業單位營運及管

理，並本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第148 條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。又雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明文。

3. 原告主張於被告公司違法解僱前，並無拒絕提供勞務之意思，被告公司受領勞務遲延，仍應按月給付原告工資等語，被告公司則以前詞置辯。經查，證人石旭琳證述：發生這件事，我就自己調離崗哨去西門等語（見本院卷第80頁）；證人胡益誠證述：原告有長期言語暴力，一直持續到12月前都還有。還有唱歌、對其他同仁發生類似肢體接觸的動作。我曾與原告早上值勤時，因言語上不合，原告衝上來要打我等語（見本院卷第155至156頁）；證人王國源證述：因為原告毆打，所以才要將原告調離。被告公司原本打算將原告調至大寮區地勇選礦股份有限公司（下稱地勇公司）的早班。因為到其他案場如果再發生，我們也要保障其他員工，地勇公司是單獨、個人獨立哨，一個人上哨，沒有其他人上哨，這是被告公司當初的考量等語（見本院卷第148至149頁），足見證人石旭琳遭原告毆打後，已自請調離原崗哨，惟原告對其他同事仍持續帶來工作壓力，確已影響被告公司勤務之運作，則被告公司將原告調動，乃基於經營上所必須，並無不當動機與目的。又調動至地勇公司之新職務性質、工資均未變動，未做不利之變更，亦可避免與其他同仁接觸發生衝突，由早晚輪班

變更為固定早班，亦為原告體能及技術可勝任，並已考量原告及其家庭之生活利益。另參照地勇公司距原工作地點約25公里，通勤時間約30餘分鐘，有google地圖附卷可佐（見本院卷第177頁），足認調動原告至地勇公司並未過遠。是以，被告公司將原告調動至地勇公司，自屬合法。又參照證人王國源證述：12月4日有請原告回被告公司，告知要把原告調到大寮區早班案場，但原告沒有意願等語（見本院卷第147頁），及證人王國源於110年12月10日簽呈單記載「三、為維繫哨點和諧及人員穩定先期請胡員回公司，調整大寮區固定早班職缺，胡員無意願。四、後依勞基法第12條第1項第2款規定，將胡瑞吉免職處分，相關事件均有證人自白書佐證。」等語（見本院卷第103頁），足見被告公司於110年12月4日將原告調職至地勇公司，惟原告已拒絕調職，遂被告公司乃於110年12月21日口頭告知原告「因有毆打及重大侮辱同事石旭琳」為由，調動原告職務至大寮擔任早班保全，如原告不接受調動，則依勞基法第12條第1項第2款終止勞動契約而解僱原告，為兩造所不爭執之事實，而被告公司基於企業經營之需合法調動原告至地勇公司，原告已明確拒絕提出勞務，則原告主張有繼續提供勞務之意思，被告公司已受領遲延，尚非可採。原告既未於被告公司非法解僱後提供勞務，被告公司自無給付工資之義務，則原告請求被告公司應按月給付工資及提繳勞退金，自屬無據，應予駁回。

六、綜上所述，被告公司依勞基法第12條第1項第2款之規定，終止與原告間勞動契約，為不合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，應予准許。至於原告請求被告公司自111年1月起至原告復職之日止，按月給付原告32,900元，及自各次月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及被告公司應自111年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民

事訴訟法第79條，命兩造以比例分擔。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　9　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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　　112　　年　　2　　月　　10　　日

書記官　陳韋伶