臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上易字第9號

上　訴　人　胡瑞吉

被 上訴 人　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　王國源

　　林鴻駿律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國112年2月9日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第173號第一審判決提起上訴，本院於112年12月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應自民國一一一年一月一日起至上訴人復職之日止，按月提繳新台幣壹仟玖佰玖拾捌元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊受僱於被上訴人擔任保全員，月薪為新台幣（下同）32,900元，被上訴人並應按月為伊提繳勞工退休金（下稱勞退金）1,998元。詎被上訴人竟以伊於民國000年0月間對同事有暴力行為之不實理由，於同年12月20日違法終止兩造間勞動契約，其後即未再給付薪資及提繳勞退金，則伊得依兩造間勞動契約及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項規定，請求被上訴人自111年1月起按月加計法定遲延利息給付伊32,900元，及按月提繳1,998元至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）等語，於原審聲明：㈠被上訴人應自111年1月起至上訴人復職

之日止，按月給付上訴人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。㈡被上訴人應自111年1月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,998元至上訴人之勞退專戶（上訴人於原審請求確認兩造間僱傭關係存在部分，經原審為上訴人勝訴之判決，未據被上訴人聲明不服，即非本院審理範圍，不予贅述）。

二、被上訴人則以：上訴人於任職期間對同事有持續性之言語暴力行為，並於110年8月上旬於台灣中油股份有限公司（下稱中油）高雄煉油廠（下稱中油案場）東門崗哨大門外，與同事即另名保全員戊○○發生言語及肢體衝突，已影響同事工作情緒及勤務正常運作。伊於110年12月20日依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定調動上訴人之職務，為上訴人所拒，上訴人其後即未再提供勞務，則伊得依民法第264條規定行使同時履行抗辯權，拒絕給付薪資及提繳勞退金等語置辯。

三、原審就上訴人請求給付薪資及提繳勞退金部分為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，於本院聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分廢棄。㈡被上訴人應自111年1月起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人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被上訴人應自111年1月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,998元至上訴人之勞退專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項（見本院卷第123、362頁）：

㈠上訴人自108年6月1日起在台灣中油股份有限公司高雄煉油廠之崗哨擔任保全員，被上訴人為其雇主。

㈡上訴人之月薪自110年4月起為32,900元，於每月10日發放，被上訴人則應按月為上訴人提繳勞退金1,998元。

㈢上訴人自110年12月21日起未再向被上訴人提供勞務。

五、本件爭點為：

㈠被上訴人是否有將上訴人調職？該調職是否合法？

㈡被上訴人就給付薪資及提繳勞退金之義務主張同時履行抗辯，是否有理由？

六、本院判斷如下：

㈠被上訴人已將上訴人調職，且該調職為合法：

1.按雇主調動勞工工作，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。揆其立法意旨，係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，即非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號民事判決意旨參照）。又勞工違反勞動契約或工作規則，其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約或工作規則之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，難認不符企業經營之必要性及調職合理性（最高法院112年度台上字第2212號民事判決意旨參照）。

2.被上訴人主張上訴人對同事有暴力行為一節，固為上訴人所否認。惟查：

⑴證人戊○○於原審到場證稱：伊為被上訴人之員工，於000年0月間復職後在中油案場東門崗哨負責門禁管制，早班、晚班各有1日與上訴人共同值勤；於伊復職1、2個月後，約同年0月間之某日下午，伊與上訴人或因工作意見相左而發生口角，近下班時伊在鐵門外隱蔽角落抽菸，上訴人繞過鐵門時持續罵伊三字經等髒話，並出手毆打伊之手臂，伊之右肩曾因車禍受傷而難以舉起，

故伊側身儘量避免上訴人毆打伊之右側，當時接班之己○○、庚○○均已到場，伊先聽聞己○○出聲喝止，上訴人即停止攻擊，惟上訴人退走後，又回頭拉住伊之衣領，伊再聽聞庚○○出聲喝止，上訴人即放手；上開衝突發生後，因上訴人精神狀態不穩定，且上訴人僅毆打伊之左側，伊欲息事寧人，即自行請調至西門崗哨，嗣後業主（指中油案場）長官與被上訴人長官向伊詢問，伊始據實以告等語（見原審卷第79至81頁）。

⑵證人己○○於原審到場證稱：伊為被上訴人之員工，在中油案場崗哨擔任保全員等語，並證稱：「（問：上訴人是否有與戊○○發生衝突？）我接班的時候，約下午6點半左右，他們就在為早上勤務有相左意見，對值勤作法有所爭議，他們是同樣值早班。（問：爭執過程？）他們講在值勤上的事情，兩個意見相左，他們就說誰的作法比較對。（問：爭執過程有無言語辱罵或肢體衝突？）有，我在崗哨外做準備，值勤人員是上訴人，備勤人員是戊○○，我到了之後在崗哨外抽煙，戊○○跟我講他們當天勤務上值勤的相左意見，上訴人在旁邊聽到有相左意見，所以跑出來對戊○○有言語辱罵，用三字經罵戊○○，有講『幹你娘』、『臭機掰』，罵完之後上訴人右手就揮過去，有打到戊○○左手，戊○○往後退，之後上訴人用交管棒作勢要打戊○○，我當下制止說有什麼事情好好講，不要動手動腳，之後上訴人用手抓住戊○○衣領，就說『不然你是要打架嗎（台語）』，我就勸阻，戊○○就往後退，上訴人把手放開，兩個就分開，我要交接，請另一個接哨同仁過來看，不要讓他們有持續毆打辱罵的情形發生。（問：被上訴人公司如何得知上訴人有對同事施暴行之行為？）有另外一位同事向公司投訴，隔了好幾個月。…（問：你有無看到戊○○打上訴人？）沒有，他本身剛車禍出來，不管有無受傷，當下戊○○就是沒有打上

訴人」等語（見原審卷第75至79頁）。

⑶證人庚○○於原審到場證稱：伊為被上訴人之員工，與上訴人同一崗哨，伊知悉上訴人與戊○○發生衝突，亦係伊向被上訴人告知此事，衝突發生時伊原本在填寫工作日誌，己○○告知伊後，伊即衝出崗哨，見上訴人欲毆打戊○○，伊立刻制止之，詳情如伊提出之事件訪談紀錄所載；又因員工打架勢必遭開除，故當事人均閉口不談，但伊與上訴人相處共事，彼此想法南轅北轍，上訴人長期言語暴力，動輒發怒，另有唱歌等行為，令伊無法忍受，伊始向上級反應，期能改善等語（見原審卷第153至155頁），其出具之事件訪談紀錄則記載：「㈠時間：概於110年8月上旬（下午18:40時）㈡地點：中油高廠東門大門外㈢經過：聽到外面大聲叫罵（以為是一般爭吵便沒有理會），一聽到己○○君叫我說『外面打架』我便衝出查看，只見甲○○君打戊○○兩次，被戊○○君用手擋下並叫罵『幹你娘臭雞巴』我便大聲喝斥『你是好了沒不要太超過』他倆才收手」等語（見原審卷第137頁）。

⑷證人乙○○於本院到場證稱：伊為被上訴人中油案場保全員隊長，負責保全員之調度等職務，東門崗哨之保全員前於西門崗哨附近車棚抽菸休息時，曾提及上訴人與其他保全員發生衝突一事，但當時伊認並非當事人向伊告知，故未再追問；時逾半年後，戊○○始與東門崗哨其餘2、3位保全員共同前來，向伊表示上訴人向同事咆哮、情緒控管不佳，曾因值勤時之口角在東門崗哨欲對戊○○動粗，戊○○稱上訴人確有動手，庚○○稱上訴人甚為激動，己○○稱其有呼喚庚○○出來查看以避免發生衝突，伊遂於隔日詢問與上訴人在東門崗哨一同值勤之保全員丁○○，丁○○亦稱上訴人確實會向伊咆哮，伊即先調取監視錄影檔案，惟因時隔已久，影像已遭覆蓋，再向被上訴人公司副理丙○○報告上情，丙○

○詢問伊之意見，伊表示如上訴人需要此份工作，宜為上訴人安排單人哨點，較可避免與他人發生衝突等語（見本院卷第190至192頁）。

⑸證人丁○○於本院到場證稱：伊前於被上訴人中油案場擔任保全員，於110年10月（應為110年9月）間因戊○○調離東門崗哨，而被調往東門崗哨遞補戊○○之職位，當時伊不知被調動之原因，其後聽聞東門崗哨之保全員言及係因上訴人與戊○○不和之故；嗣乙○○曾詢問伊上訴人有無對伊咆哮，伊回覆有，但係因上訴人過於認真所致等語（見本院卷第290至293頁）。

⑹證人丙○○於原審到場證稱：伊現為被上訴人保全部襄理，職掌高雄市所有保全案場之督導及人員調度，中油案場設有隊長、副隊長、組長等現場幹部，隊長於000年0月間曾口頭向伊報告將調整戊○○之哨點，原因是交接班時會被辱罵三字經、被打；嗣戊○○於同年00月間再次反應，隊長於12月2、3日向伊回報，伊於中油案場西門大門處向相關人員初步瞭解狀況，再詢問戊○○，經過調查後，始對上訴人進行後續處置等語（見原審卷第146至152頁）。

⑺上開證人就上訴人有咆哮、辱罵及出手攻擊其他保全員之行為等節，證述相符，則上訴人對共同工作之勞工施加言語及肢體暴力之事實，應堪認定。

3.被上訴人主張其已對上訴人為調職之意思表示一節，亦為上訴人所否認。惟查：

⑴證人丙○○於原審到場證稱：中油案場為大型指標性案場，被上訴人之保全員在現場辱罵、毆打同事，將致被上訴人遭中油罰款，影響後續合約進行及被上訴人之商譽；被上訴人基於保障其他員工之考量，原欲將上訴人調往大寮區地勇公司擔任固定早班之保全人員，該哨點為單獨值勤，但上訴人無意願等語（見原審卷第146至149頁）。

⑵又丙○○於110年12月20日在被上訴人公司內，曾向上訴人詢問其住處，並表示將其調往大寮光華路（大發工業區）之地龍（應為地勇）公司，班表為固定早班，或調往左楠岡山地區之傳統工廠、路竹地區之高苑學校，惟上訴人均未表示同意，嗣雙方爭論不下，最終對話為：

（前略）（丙○○下稱王，上訴人下稱胡）	
王	嘿，就是我那天跟你結論的那樣阿，阿你如果也沒關係你要去申訴就去申訴阿
胡	阿餒，我就做決定了
王	嘿，你說
胡	嘿
王	對阿，決定阿
胡	決定這樣就
王	嘿
胡	阿這，這就沒，沒用了，還沒處理完這我就沒辦法做後面的工作，因為我…
王	嘿，阿你算是不要去就對了
胡	嘿
（中略）	
王	調場你算，調場你…
胡	你一定要給我調場啦
王	嘿對
胡	但是我就調到那就太遠了
王	阿公司是沒權力幫你調場嗎
胡	公司你有辦法幫我調場，但是你要釐清大約事實對不對阿，你自己狀況對不對阿，阿你認為針對我齁那就好，那我就懂意思了嘛，那那我就…我幾天工作幾天沒工作，工作什麼到時候我另外處理。ㄏㄚˋ。我現在跟你講一下，阿我今天本身是可能都單獨的啦齁。那，我可以找你談課嗎？齁，你跟他說我是鄱陽大學胡董，齁跟

	你一起的，什麼都給你…我需要，因為你，有處理不到的地方啦，齁
王	阿你現算是說你要…
胡	我，照我的方式
王	好，OK，好
胡	阿那個誰阿，那個你什麼，應該我是不會在，在原公司上班了啦
王	喔好
（後略）	

等情，有上訴人提出之錄音光碟及部分譯文附卷可稽（見本院卷第42-1、97至99、證物袋），並經本院當庭勘驗上開錄音檔案音檔時間50分40秒至55分10秒部分查明無訛（見本院卷第358至362頁）。

⑶核諸上訴人於111年1月11日在高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解時，主張：「…王襄理（指丙○○）指摘我8月份有毆打重大侮辱同班的戊○○，公司要依法解雇（僱）我，或者公司調整為固定早安（班），但我不接受」等語，有上開調解紀錄附卷可稽（見原審卷第17、18頁），上訴人於原審亦陳稱：「主張110年12月21日並非終止勞動契約，是要調整為早班」、「只談到大寮，沒有講到公司名字，我第一個不曉得地方多遠，我就沒有跟他繼續談下去了」等語（見原審卷第63、184頁），則被上訴人於110年12月20日確已對上訴人為調職之意思表示，然為上訴人所拒之事實，已堪認定。

4.被上訴人主張其所為調職為合法一節，同為上訴人所否認。惟查：被上訴人對上訴人所為調職，其新職之薪資、職務內容及休假條件均與原職相同，且新職為固定早班（上午7時至下午7時），原職則須早晚輪班（早班為上午7時至下午7時，晚班為下午7時至翌日上午7時），惟新職與上訴人住處之距離約26.6公里（上訴人雖領有汽車駕駛執照，惟名下並無汽車，該距離係以機車為交通工具所估

算），原職僅約4.9公里等情，除經兩造陳明在卷外（見本院卷第69、70、121、122頁），另有Google Maps網站查詢結果附卷可稽（見本院卷第63、64頁）。新職與上訴人住處間之距離固然較遠，然以機車時速40公里計算之，單程通勤時間未達1小時，依一般通念，尚未逾勞工可忍受程度，自難謂有調動地點過遠之情事，且其工資及其他勞動條件並無不利之變更，職務內容更屬上訴人之體能及技術可勝任。而被上訴人係因上訴人對同事施加言語及肢體暴力，為維護商譽及保護其他員工之考量，始對被上訴人進行調職，業據前述，則被上訴人所為調職並未具有不當動機及目的，而係基於企業經營上所必須。是以，被上訴人所為之調職，符合勞基法第10條之1規定，洵無疑問。

5.綜上，被上訴人因上訴人對同事有暴力行為，而於110年12月20日將上訴人合法調職之事實，已臻明確。上訴人否認其暴行，亦否認被上訴人已為將其調職之意思表示，並主張該調職為不合法云云，均無可採。

㈡被上訴人主張同時履行抗辯，於給付薪資義務部分為有理由，於提繳勞退金義務部分則否：

1.按因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付。但自己有先為給付之義務者，不在此限。民法第264條第1項定有明文。所謂同時履行之抗辯，乃係基於雙務契約而發生，倘雙方之債務，非本於同一之雙務契約而發生，縱令雙方債務在事實上有密切之關係，或雙方之債務雖因同一之雙務契約而發生，然其一方之給付，與他方之給付，並非立於互為對待給付之關係者，均不能發生同時履行之抗辯（最高法院59年度台上字第850號民事判決意旨參照）。

2.關於被上訴人給付薪資之義務部分：

被上訴人已於110年12月20日將上訴人合法調職之事實，有如前述，上訴人即有於新職繼續向被上訴人提供勞務之

義務。惟上訴人自110年12月21日起即未再向被上訴人提供勞務，亦未曾通知被上訴人其已準備提供勞務等情，為兩造所不爭執（見本院卷第123、279頁），而上訴人提供勞務之義務，與被上訴人給付薪資之義務，乃本於兩造間僱傭契約而發生，且二者立於對待給付關係，則被上訴人主張同時履行抗辯，於上訴人提出勞務之給付前，拒絕為薪資之給付，核屬正當。是以，上訴人請求被上訴人給付其於復職前之薪資，洵屬無據。

3.關於被上訴人提繳勞退金之義務部分：

⑴按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起7日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞退條例第6條第1項、第16條前段、第20條第1項前段分別定有明文。基此，為勞工提繳勞退金，乃雇主依法律強制規定所應盡之義務，與勞工提供勞務之義務並非源於同一雙務契約，彼此間亦無對待給付之關係；且縱勞工因留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押等事由，而暫未能向雇主提供勞務，雇主於依勞退條例第20條第1項規定向勞保局申報停止提繳前，其提繳勞退金之義務，仍不當然免除。

⑵另按勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資未滿15年者，請領一次退休金。勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算，雇主仍應依勞退條例規定提繳勞工退休金。勞退條例第24條第1項、第24條之1前段亦分別定有明文。是以，勞工如符合勞退條例第24條規定之情形，而已向勞保局請領退休金，對於其後雇主提繳勞退金之義務，並不生影響。

⑶本件兩造間存有僱傭關係之事實，業經原審判決確定在案，則依前揭勞退條例第6條第1項、第16條前段、第20條第1項前段規定，被上訴人除有法定事由，並已依法申報停止提繳勞退金外，於上訴人離職前均負有為上訴人提繳勞退金之義務，且該義務與上訴人提供勞務之義務間，並無對待給付關係。至於上訴人固於111年2月14日申請新制勞退金，經勞保局於同年月22日核定發給一次退休金215,010元，有勞保局112年6月5日保退五字第11213140780號函附卷可稽（見本院卷第141頁），惟揆諸前揭勞退條例第24條之1之規定及說明，被上訴人為上訴人提繳勞退金之義務，仍未因而受影響。

⑷綜上，被上訴人以上訴人未提供勞務，而主張同時履行抗辯，拒絕提繳勞退金，於法不合。又被上訴人應按月為上訴人提繳之勞退金為1,998元，為兩造所不爭執，則上訴人請求被上訴人自111年1月1日起至其復職之日止，按月提繳1,998元至其之勞退專戶，即屬有據。

七、綜上所述，本件上訴人依勞退條例第6條第1項規定，請求被上訴人自111年1月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,998元至上訴人之勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，容有未洽，上訴人指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院將此部分廢棄，改判如主文第2項所示。又原審就上開不應准許部分為上訴人敗訴之判決，經核於法並無不合，上訴人就此部分提起上訴，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　20　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　楊淑珍

法　官　李珮妤

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　20　　日

書記官　黃月瞳