

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

110年度南勞小字第20號

原告 湯德裕
被告 日盛發有限公司

法定代理人 吳中平

訴訟代理人 陳宗靖

上列當事人間請求給付資遣費等，經本院於民國110年9月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國106年5月5日起受雇於被告，分派於訴外人臺灣積體電路股份有限公司(下稱台積電公司)之F14P3辦公棟內從事清潔工作，每月薪資為新臺幣(下同)28,960元。詎料，原告於110年5月24日與訴外人同事林某(下稱同事林某)因勤務工作起衝突，被告公司善化辦事處經理甲○○(下稱甲○○)即以記5點、大過1支懲處原告並作成告誡單(下稱系爭告誡單)，並指示原告於系爭告誡單上簽名，然因系爭告誡單上記載處分事由與事實不符，原告即要求更正其上記載始願簽名。嗣於110年6月7日上午9時，被告公司之管理幹部陳美華(以下簡稱陳美華)復持系爭告誡單要求原告簽署，然上開告誡單仍未更正處分事由，故原告即將系爭告誡單丟棄於地上，陳美華將上開情事告知甲○○，原告亦於同日上午10時向甲○○報告上開事件發生經過。惟甲○○以原告丟棄系爭告誡單及以色狼對女性非禮之比喻不恰當為由，告知原告明天(即110年6月8日)不用來上班，故原告自110年6月8日起，即未出勤上班。嗣另於110年6月17日被告即以違反勞基法第12條第1項第2款及同條項第6款無故繼續曠職3日以上為由，終止兩造間之勞動契約，被告上開未經預

01 告即將原告解雇，自屬違反勞動契約及勞工法令。從而，原
02 告自得依勞動基準法第16條及第17條之規定請求預告工資2
03 8,960元、資遣費59,126元等語。爰聲明：被告應給付原告8
04 8,086元。

05 二、被告抗辯：於110年5月24日上午，原告與同事林某工作中因
06 故發生爭吵，原告以肢體攻擊同事林某，為維護從業人員人
07 身安全與工作秩序，即針對上開攻擊事件，於110年6月7日
08 以記5點及1大過懲處原告，並作成系爭告誡單及要求原告簽
09 署，然原告拒絕簽署並當眾指責被告公司管理幹部，後更將
10 系爭告誡單丟棄於地上，原告之行為對於共同工作之員工已
11 有重大侮辱及違反勞動契約或工作規則，且情節重大。復於
12 隔日即110年6月7日，原告未請假亦未依規定出勤上班，經
13 被告公司人事經理致電予原告，並告知其不得曠職；且告知
14 原告欲將其調職至台積電之F18P4辦公室從事清潔工作，勞
15 動條件、待遇等同原職位，原告允諾同意。然原告事後均未
16 至新工作單位出勤上班，被告公司分別於110年6月10日、16
17 日、17日均致電予原告通知其出勤上班。然原告自110年6月
18 8日至110年6月17日均曠職，連續曠職3日以上。為此，依勞
19 基法第12條第1項第2、第6款不經預告終止系爭勞動契約。
20 並聲明駁回原告之訴。

21 三、兩造不爭執事項：

22 (一)原告自106年5月5日起受雇於被告，分派於台積電公司之F14
23 P3辦公棟內從事清潔工作，每月薪資為28,960元。

24 (二)110年5月24日，原告與同事林某工作中發生爭吵，原告肢體
25 攻擊同事林某，致同事林某所配戴之助聽器掉落，似有受傷
26 且有耳鳴頭暈現象出現。被告進行調查後，對原告作出記5
27 點及1大過之懲處，並作成系爭告誡單。

28 (三)被告於110年6月7日指派被告公司管理人員陳美華提出系爭
29 告誡單，要求原告簽署確認，原告拒絕收受系爭告誡單，並
30 將系爭告誡單丟棄於地上。

31 (四)原告於110年6月8日未請假，亦未出勤，並自110年6月8日起

01 即未出勤上班。

02 (五)被告調動後之新工作單位距離原告原任職單位僅有車程二分
03 鐘。

04 四、兩造爭執事項：

05 (一)被告於110年6月17日，依勞動基準法第12條第1項第2款或第
06 6款不經預告終止系爭勞動契約是否合法？

07 (二)原告請求被告給付預告工資及資遣費，合計88,086元，有無
08 理由？

09 五、得心證之理由：

10 (一)被告於110年6月17日，依勞動基準法第12條第1項第2款或第
11 6款不經預告終止系爭勞動契約是否合法？

12 1、按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作
13 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告
14 終止契約，此勞基法第12條第1項第2款定有明文。又按所謂
15 勞基法第12條第1項第2款所稱之「實施暴行或公然侮辱」行
16 為，不以情節重大為必要(最高法院84年度台上字第946號判
17 決意旨參照)。從而，勞工對其他員工實施暴力，於吾人社
18 會生活經驗上，客觀上達到暴行程度，並破壞勞資間之和
19 諧、信賴關係，致雇主必須採取終止勞動關係之最後手段，
20 僱主即可終止僱傭關係。

21 2、次按被告駐廠台積電工作守則第5點規定，若違規事項情節
22 重大者，記5點直接離廠處分(如：偷竊、洩漏機密、打架或
23 辱罵、性騷擾、嚴重的工作疏失造成廠區損失等)；及第4條
24 第1項規定，違反廠區規定，經勸阻有態度惡劣、恐嚇、辱
25 罵之情節者，記5點並永久停權(見本院卷二第47、49頁)。

26 3、經查，原告於110年5月24日攻擊同事林某致其所配戴之助聽
27 器掉落乙情，為兩造所不爭執，原告前開行為，顯係對於其
28 他共同工作之勞工實施暴行，而破壞職場和諧，被告依其駐
29 廠台積電工作守則第5點規定，本得予以記點處分，惟經被
30 告為記5點及1大過，並作成系爭告誡單之懲處後，原告拒絕
31 簽名並將系爭告誡單丟棄於地上，並指責被告公司管理幹部

一節，原告對上情亦不爭執。是以，原告確實有違反廠區規定，經勸阻後態度惡劣之情形。由上，原告上開行為業已符合被告駐廠台積電工作守則第5點及第4條第1項規定甚明。

4、至原告主張因為被告所記載申誠單事由不符事實一節。惟查，無論原告主張是否屬實，原告若認為記載不盡符合事實，應理性溝通，而非拒收並將申誠單丟在地上。原告上開行為顯然拒絕管理階層之管理，若任憑原告如此，將使被告公司威信蕩然無存，日後將難以管理統御被告公司其他員工。末被告試圖將原告調職至台積電之F18P4辦公室從事清潔工作，工作地點距離現職僅2分鐘車程，此為原告所自認(卷二第60頁)，顯見被告仍有試圖要給予原告最後機會，惟原告以雙方勞動契約早已於110年6月7日或同年月8日終止(卷二第59-60頁)為由，拒不前往新職工作。綜觀以上，被告對於原告之施暴行為先施以記點、大過，再以開立系爭告誡單，並指派管理幹部指導糾正，再為調離原單位之處分行為，均是一再給予原告機會用以維持原勞動契約，然原告仍拒絕新職，並以上詞置辯，本院認原告上開一連串行為，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。是以被告於110年6月17日對於原告為終止系爭勞動契約之意思表示，自合於勞基法第12條第1項第2款之規定，並符合解雇最後手段性原則，於法有據。被告以上開事由終止系爭勞動契約既為合法，就同條項第6款部分，則不再予以審究，末此敘明。

(二)原告請求被告給付預告工資及資遣費，合計88,086元，有無理由？

按雇主依第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，此勞基法第18條第1款定有明文。本件被告依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造勞動契約，為有理由，既經本院認定如上。則原告請求被告給付預告工資及資遣費，均無依據，不應准許。

六、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第2款規定，得不經預

告終止兩造間勞動契約。從而，原告請求被告給付預告工資及資遣費，合計88,086元，均無理由，應予駁回。

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，末此敘明。

八、按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；小額訴訟，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第78條、第436條之19第1項分別定有明文。本件既為原告敗訴之判決，訴訟費用即裁判費1,000元自應由原告負擔。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 15 日
臺灣臺南地方法院臺南勞動簡易庭
法 官 田玉芬

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後二十日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後二十日內補提上訴理由書（須附繕本）。

對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明(一)原判決所違背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

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 110 年 10 月 18 日
書記官 林彥汝