

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第34號

原告 陳綉鳳

訴訟代理人 向文英律師

被告 富利餐飲股份有限公司

法定代理人 林明豐

訴訟代理人 王詩瑋律師

官翰音律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）緣原告自民國107年6月25日起受僱被告公司，受被告指派於被告公司臺南東門門市部（臺南市○區○○路○段000號）擔任兼職服務人員（夜間清潔工作）一職。原告每月薪資為新臺幣（下同）15,000元，時薪為每小時183元，早晚班津貼每小時50元。然於113年12月13日晚上10時30分許，原告遭受同事呂佳齊暴力毆打，公司主管即組長王昱展在場目睹，不但未盡管理責任，看到原告被被告打倒在地，未制止同事呂佳齊對原告的施暴行為，反而歪曲事實指責原告先施行暴力，聯合霸凌原告。原告於113年12月13日至台灣基督長老教會新樓醫療財團法人臺南新樓醫院急診就醫，並於113年12月14向臺南市政府警察局第一分局東門派出所報案，併請警員調取當天錄影畫面。詎於

113年12月16日被告竟強迫原告簽立自願離職書，原告遂於113年12月17日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，以被告不當解僱為由，請求被告給付資遣費及職業災害補償10萬元。兩造於113年12月17日於臺南市政府勞工局調解，被告以原告涉打架事件，可直接懲戒解僱，考慮原告求職記錄，要求原告自請離職，故兩造無共識而未成立，不得已始提起本件訴訟。

(二) 本件不符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款不經預告終止勞動契約事由終止兩造勞動關係事由，被告解僱原告不合法且原告並非自願離職，兩造勞動契約非因原告自願離職而終止，係因被告不合法解僱及逼迫原告自請離職，有違背契約及勞工法令經原告終止而終止。而本件被告係於113年12月16日，以原告涉打架事件，可直接懲戒解僱，為避免違法解僱涉訟，即逼迫身體不適無法細閱理解文件內容的原告簽離職書，被告解僱原告方式，不合勞基法規定，更何況原告是職場暴力行為的受害人，不符合懲戒解僱的衡量標準，被告未曾給予原告或解僱以外之其他調職、降職、減薪等懲處或改善之機會，亦未符合「解僱最後手段性原則」本件被告解僱不合法。故本件兩造終止事由，應是被告解僱不合法，原告依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令」終止僱傭關係，向臺南市政府勞工局提出勞資爭議調解申請，於勞工局函文送達生終止效力，併予敘明。

(三) 原告請求之項目及金額計算明細如下：

1. 資遣費29,445元：

(1) 原告實際應領之工資如起訴狀附表二所示，原告自113年12月16日計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月，其當月、前第1、2、3、4、5、6月份之工資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為8,931元、6,739元、5,207元、6,556元、10,516元、8,142元、8,457元，工資總額為54,548

元，除以6即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月平均工資應為9,091元。

(2)原告之月平均工資為9,091元，自107年6月25日開始任職於被告公司至事由發生日即113年12月16日止，勞退新制施行日起之資遣年資為6年5個月又22天，新制資遣基數為 $3+172/720$ ，原告得請求被告公司給付之資遣費為29,445元（計算式： $9,091 \times (3+172/720) = 29,445$ ，元以下四捨五入）。

2.被告公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項規定，致原告受有系爭傷害，原告得依民法第184條第2項之規定，請求被告賠償精神慰撫金：100,000元。按原告於113年12月13日晚上10時30分許，原告遭受同事呂佳齊暴力毆打，公司主管即組長王昱展在場目睹，不但未盡管理責任，看到原告被被告打倒在地，未制止同事呂佳齊對原告的施暴行為，反而歪曲事實指責原告先施行暴力，聯合霸凌原告，致原告受有頭部外傷併顏面挫傷合併腦震盪症候群、四肢軀幹鈍挫擦傷等傷害，精神上痛苦不堪，被告並未為職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項所規定之預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害之暴力預防措施，反而逼迫原告將被害者之原告解雇，堪認被告已違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項等保障工作者安全及健康之法律，並因而致原告受有系爭傷害，令原告心裡受創頗巨，患有憂鬱情緒的適應症。被告上開違反保護他人之法律之行為與原告傷害結果間，有相當因果關係，被告自應負侵權行為損害賠償責任，賠償原告精神慰撫金100,000元。

(四) 綜上，上開資遣費、精神慰撫金合計金額為129,445元，並聲明：

1.被告應給付原告129,445元，及自起訴狀繕本送達之翌日

01 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

02 2.訴訟費用由被告負擔。

03 3.請依職權宣告假執行。

04 二、被告抗辯：

05 (一) 原告前任職於被告公司經營之肯德基臺南東門餐廳，擔任
06 計時服務員，其於113年12月13日晚間11時許與同事即訴
07 外人呂佳齊發生肢體衝突，經被告公司調取當日監視錄影
08 畫面並訪談在場證人後，瞭解雙方衝突始末如下：

09 1.呂佳齊清洗店內垃圾桶時發現已無垃圾袋的垃圾桶內遭人
10 丟入蛋撻，經詢問同事張栩誠，張栩誠表示看到是原告剛
11 把地上撿起的蛋撻丟進去，呂佳齊乃將蛋撻丟入原告自己
12 用的垃圾袋中。原告持垃圾袋找呂佳齊理論，過程中原告
13 拿垃圾袋甩著甩袋子裡的髒東西噴到呂佳齊臉上，呂佳齊
14 則以水管噴水往原告臉上，原告以髒話辱罵呂佳齊。原告
15 跑去裝熱水，將大量熱水從呂佳齊頭上灌下，呂佳齊被潑
16 熱水後，走向原告要與之理論，原告看到呂佳齊前來，舉
17 起水槍以水柱噴灑呂佳齊，又後雙方發生激烈衝突，此有
18 張栩誠之聲明書及賢視錄影畫面及截圖可證。

19 2.被告公司調查原告及呂佳齊二人發生衝突之行為後，告知
20 二人行為之嚴重性，二人均選擇自請離職，被告公司與原
21 告間之僱傭關係已因原告自請離職而生效，原告今主張終
22 止僱傭關係並請求資遣費，顯無理由。

23 (二) 被告已依職業安全衛生法相關法規訂定職場不法侵害預防
24 措施。原告與呂佳齊互毆之時，在場者王昱展已出面勸
25 阻，何況職業安全衛生法規並無要求主管於同事互毆之
26 時，需不顧自身安全阻止互毆：

27 1.原告主張在場同事王昱展於事故發生時，未立即阻止施暴
28 者繼續施暴、立即隔離兩人、報警，故被告未盡雇主防範
29 義務(114年12月16日言詞辯論筆錄第4頁第14行至第15行)
30 云云，實屬無稽。按職業安全衛生法第6條第2項第3款、
31 職業安全衛生設施規則第324之3條第1項規定，係要求雇

01 主就職場不法侵害應採取辨識及評估危害、適當配置作業
02 場所…等預防措施，被告已於店內張貼禁止職場暴力之禁
03 令聲明書，並對原告在內之人員進行教育訓練(被證6、被
04 證7參照)，實無違反上開法規之情事。

05 2.至於原告指摘在場者王昱展未阻止施暴者繼續施暴云云，
06 並非事實，王昱展於事發當時除以口頭勸阻「好了」、
07 「別打了」(被證9-王昱展聲明書第7行)，再以身體阻隔
08 原告與呂佳齊二人(被證4第10頁監視錄影畫面截圖)，當
09 時原告仍在旁一直罵三字經(被證9第8行)，可見其情緒
10 激動無比，王昱展不顧個人安危從中阻攔，卻遭原告指摘
11 無作為云云，與事實相悖。

12 3.況職業安全衛生法規並無要求主管於同事互毆之時，需不
13 顧自身安危阻止互毆。茲原告曾參加被告公司舉辦之職場
14 不法侵害教育訓練(被證7)，明知公司嚴令禁止職場暴
15 力，其違反公司規則與呂佳齊互以暴力相向，卻反要求在
16 場之王昱展需阻止二人施暴，否則就是被告未盡雇主防範
17 責任？實非有據。況原告事後已撤回對呂佳齊之傷害告
18 訴，卻仍執此事假藉指摘在場者王昱展之名，遂行向被告
19 索賠之實，豈是事理之平！

20 (三) 聲明：

21 1.原告之訴駁回。

22 2.訴訟費用由原告負擔。

23 三、得心證之理由：

24 (一)原告主張其自107年6月25日起受僱於被告公司，受被告指
25 派於被告公司臺南東門門市部(臺南市○區○○路○段
26 000號)擔任兼職服務人員(夜間清潔工作)(下稱系爭
27 僱傭契約)；原告於113年12月13日在工作地點與同事呂
28 佳齊發生衝突，原告受有頭部外傷併顏面挫傷、肢體多處
29 擦挫傷等傷害等情，業據提出診斷證明書一紙為據(見原
30 證4號，本院卷第37頁)，且為被告所不爭執，此部分之
31 事實應可認定為真正。

01 (二) 原告主張：被告於113 年12月15或16日終止系爭僱傭關係
02 為不合法，不生終止效力，原告依勞基法第14條第1項第6
03 款「雇主違反勞動契約或勞工法令」規定，於113年12月1
04 7日向臺南市政府勞工局提出勞資調解聲請，於勞工局函
05 文送達被告時，兩造間系爭僱傭關係因而終止，是否屬
06 實？經查：

07 1.被告抗辯：原告與呂佳齊於112年12月13日發生衝突，被
08 告認其二人行為均已該當勞基法第12條第1項第2款之實施
09 暴行，被告公司於113年12月15日、16日約談二人，並告
10 知彼二人行為嚴重性，二人皆選擇自行離職，原告並於離
11 職申請單上親筆填寫姓名、職稱、最後工作日，於簽名欄
12 位親自簽署並填載當天日期(113年12月15日)後交予被告
13 公司人員等情，業據提出離職申請書一紙為證（見本院卷
14 第125頁，下稱系爭離職申請書），原告對於在系爭離職
15 申請書簽署姓名、職稱、最後工作日113年12月15日等情
16 並不爭執，則系爭離職申請書形式上真正應可認定。

17 2.原告辯稱簽署系爭離職申請書係遭脅迫下所為，其於113
18 年12月17日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解時，已
19 經向被告為撤銷離職申請之意思表示，被告則否認上情。
20 經查：

21 (1)原告於113年12月17日向臺南市政府勞工局申請勞資爭
22 議調解時，申請書及附件即記載：「公司在本人身心受
23 傷、無法清楚判斷文件內容的情況下脅迫使本人簽署
24 『非自願離職書』，並未說明文件中的法律影響，已構
25 成欺瞞行為，剝奪本人依法享有的權益。根據《民法》
26 第87條，本人有權撤銷該文件。…請貴局協助撤銷本人
27 因欺詐或脅迫簽署的離職書，並依法協助本人重新申報
28 職業災害審核相關補償與保險給付，…。」（見本院卷
29 第47頁），再原告於114年1月20日調解時亦主張事項如
30 調解申請書及附件（見本院卷第55頁）。查原告上開申
31 請書內容雖未記載正確之法律條文，但其與被告調解時

主張簽署系爭離職申請書係遭脅迫，且係在一年之除斥期間內，已向被告撤銷意思表示，此部分之事實應先予認定。

(2)惟按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。原告主張其113年12月15日簽署系爭離職申請書係遭脅迫，然關於如何被脅迫僅泛稱「原告沒有要離職的意思，突然被主管叫上去，沒有簽是沒有辦法離開，只有原告在場，其他都是主管」、「當天他去就被要求上二樓，他身上沒有任何可以報警的器具或手機，再者，當天只有他一人面對幾個主管，他所謂的主管有提到楊方祺，當時意思是不簽自願離職都沒辦法離開，雖然他並沒有被以暴力對待或什麼，但就是一個人單獨面對那麼多主管，他當然無法脫離。」等語（見本院第163、164頁、第188頁）。依原告所述，被告公司主管在商談原告去留問題時，並未有何不法危害之言語或舉動加諸原告。原告雖稱不簽沒有辦法離開，然被告之主管既未限制原告之自由，而且兩造面談區在餐廳裡開放的顧客用餐區，若原告真的有受到脅迫，大可自行離去或報警，原告捨此不為，嗣後又稱遭脅迫云云，尚難採信。此外，原告未能舉證證明其簽署系爭離職申請書係遭脅迫之事實，其撤銷意思表示於法無據，系爭離職申請書仍有效力。從而，兩造間之僱傭關係於113年12月15日因原告自請離職而終止應可認定。

3.兩造間之系爭僱傭契約既已於113年12月15日終止，契約已往後失效而不復存在，則原告主張其依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令」規定，於113

01 年12月17日向臺南市政府勞工局提出勞資調解聲請，於勞
02 工局函文送達被告時，兩造間系爭僱傭關係因而終止云
03 云，於法不合，其主張為無理由。

04 (三) 原告主張被告應給付原告資遣費29,445元是否有理由？經
05 查：

06 1.按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
07 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
08 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
09 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
10 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給
11 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」勞
12 工退休金條例第12條第1項定有明文。

13 2.原告係自願離職，已如前述，則原告主張其係依勞基法第
14 14條第1項第6款終止與被告公司之勞動契約，進而依上開
15 規定，請求被告給付資遣費29,445元為無理由，應予駁
16 回。

17 (四) 原告主張被告依民法第184條第2項、第195條第1項、職業
18 安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第1
19 條、第324之3條第1項規定，賠償原告精神慰撫金100,000
20 元，是否有理由？經查：

21 1.按「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
22 任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」、「不法侵
23 害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，
24 或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產
25 上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」，民184條第2
26 項、第195條第1項定有明文。又按「雇主對下列事項，應
27 妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：…三執行職務因他
28 人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」、「雇主為預
29 防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法
30 侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三
31 年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作

適性適當調整人力。四建構行為規範。五辦理危害預防及溝通技巧訓練。六建立事件之處理程序。七執行成效之評估及改善。八其他有關安全衛生事項」職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項亦規定甚明。

2.原告主張其113年12月13日遭同事呂佳齊毆打，主管王昱展在場目睹，未盡管理之責，未制止呂佳齊施暴行為，被告並未為職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項所規定之預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害之暴力預防措施，有違保護他人之法律，應負侵權行為損害賠償責任，賠償原告慰撫金云云。然查：

(1)被告於公司内部宣導，在工作場所張貼相關禁令聲明，禁止任何職場暴力之行為，定期實施教育訓練，此有被告提出之禁止工作場所職場暴力之聲明書及原告參與教育訓練課程簽名紀錄可證（見本院第131、133頁），足見被告就防止因他人行為遭受身體不法侵害，已妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。

(2)又原告指稱在場者即組長王昱展未阻施暴者繼續施暴云云，然查，王昱展於事發當時除了以口頭勸阻「好了」、「別打了」等語，再以身體阻隔原告與呂佳齊二人，當時原告仍在旁罵三字經，此有王昱展聲明書、監視錄影畫面截圖可參（見本院卷第123頁、第155頁），足見在場者並非全無作為。況職業安全衛生法規並無要求主管於同事互毆之時，需不顧自身安危阻止互毆，難認被告有何違反職業安全衛生相關法規之處。

(3)此外，原告未能主張及舉證被告有何違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項等保障工作者安全及健康之法律，其主張尚無可採。從而，原告以被告違反上開保護他人之法律，致其受有損害，爰依民法第184條第2項、第195條第1項規

01 定，請求被告賠償慰撫金100,000元為無理由，應予駁
02 回。

03 四、綜上所述，兩造間勞動契約係因被告自請離職而終止，原告
04 不得請求資遣費；又被告並無違反保護他人之法律，原告依
05 民法第184條第2項、第195條第1項規定，請求被告賠償慰撫
06 金亦無理由，從而原告請求被告給付129,445元，及自起訴
07 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
08 息為無理由，應予駁回。

09 五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
10 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，自無庸逐
11 一論述，併此敘明。

12 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 115 年 7 月 16 日
14 臺南簡易庭 法 官 張麗娟

15 以上為正本係照原本作成。

16 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（須
17 附繕本）。

18 中 華 民 國 115 年 7 月 20 日
19 書記官 高培馨