臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第156號

原　　告　李凱鉅

被　　告　和德昌股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李昌霖

訴訟代理人　張毅超律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年2月15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

壹、程序方面：

關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的金額或價額在新臺幣(下同)100,000元以下者，適用小額程序，當事人如為訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於上開範圍內為之，民事訴訟法第436條之8第1項、第436條之15分別定有明文。本件原告起訴時，聲明請求命被告公司給付原告100,000元，應適用小額程序；其後原告於民國111年12月28日當庭追加精神補償費（即非財產上損害賠償）100,000元，並聲明：被告應給付原告100,000元(見本院卷第60頁)，其為訴之追加後，標的金額已逾100,000元，且被告公司不同意其追加（見同上頁），本院亦不認為適當，故另以裁定駁回其追加之訴。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊自105年7月23日起任職被告公司擔任計時組長，每小時薪資為177元，每月受領工資35,000元至36,000元。伊於111年7月29日、同年8月2日分別與訴外人即被告公司員工

陳韋嘉（以下逕稱其名）發生互毆等行為，兩次發生衝突地點都非工作場所，且第2次衝突兩人都屬休假狀態，詎被告公司於111年8月26日通知伊以上述行為為由解僱伊，經伊申請勞資爭議調解，於同年9月30日調解不成立，故提起本訴，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費100,000元等語。

（二）聲明：被告應給付原告100,000元。

二、被告抗辯略以：

（一）原告自105年7月23日起任職於伊公司台北民生二餐廳，離職前之職位為計時組長，每小時時薪為177元，離職前平均工資為22,142元，嗣因原告於111年8月2日於伊公司與陳韋嘉發生衝突而互毆（下稱系爭事件），伊公司於翌日接獲陳韋嘉申訴後，就系爭事件進行調查，調查結果為：「被申訴人李凱鉅（計時組長）因為7/30晚間超休及7/31打烊代班事件，對韋嘉心生不滿，在8/2晚間兩人都沒班的情形下，打電話約韋嘉到餐廳旁章魚燒碰面，晚間23:16韋嘉來到餐廳門口，凱鉅持板凳打韋嘉頭部，韋嘉用手擋，右手背受傷流血，右上臂烏青。接著韋嘉約凱鉅到餐廳地下室好好談一談，在往地下室的樓梯口，韋嘉以腳踹凱鉅的背，凱鉅滾落到地下室地板，韋嘉順勢騎在凱鉅身上，揮拳打凱鉅頭臉多拳，凱鉅左眼處受傷。後來兩人在地下室坐下來談，一言不合，凱鉅持計算機砸韋嘉的頭後離去，旋即拿隔壁攤販的板凳回地下室要打韋嘉，被組長曉涵勸阻而未打到。兩人幾波衝突中，除樓梯滾落那段不在CCTV攝影範圍，無CCTV畫面外，其餘三次衝突皆有清楚CCTV畫面可佐證。」等情，並決議此事件為職場不法侵害成立。

（二）伊公司對於相互尊重、友善職場之宣導相當重視，亦對員工實施相關教育訓練，原告就此已受過相關教育訓練，然其身為餐廳管理組之主管職，不依正常管道進行溝通調解，反而多次於工作場域中出言辱罵陳韋嘉，更於111年8

月2日對共同工作之陳韋嘉實施暴行，並致其受有傷害，原告之行為已構成勞基法第12條第1項第2款之事由，其擔任管理職同時受有相關友善職場之訓練，卻仍故意違反，可證原告之行為與伊公司友善職場之文化有嚴重扞格，造成職場同事相處關係緊張與伊公司管理之困擾，更對伊公司與所營事業及商譽造成重大危險，經伊公司綜合衡量後，認定原告嚴重違反受僱人對雇主之忠實義務，兩造間誠信基礎及緊密關係已無法維持，實難期待伊公司採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，遂依勞基法第12條第1項第2款規定終止與原告之勞動契約，已符合解僱最後手段性原則，原告請求給付資遣費之請求並無理由。退步言之，縱原告請求給付資遣費有理由，因原告離職前6個月平均薪資為22,142元，伊公司應給付之資遣費為68,271元、預告期間工資為22,142元，合計金額為90,413元（計算式：68,271元＋22,142元＝90,413元）。

（三）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。再按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。…四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。勞基法第11條定有

明文。

（二）經查：

經本院於111年11月21日函請原告說明：原告得以請求資遣費之前提係經被告公司依勞基法第11條各款規定資遣，或原告依勞基法第14條規定終止勞動契約，請說明本件是何種情形，並提出相關證據，原告於同年11月26日收受前揭補正通知（見本院卷第21、25頁、第51至53頁），惟其並未回覆，本院於同年12月28日言詞辯論期日再度行使闡明權，詢問原告：「台端得以請求資遣費之前提係經雇主依勞基法第11條各款規定資遣，或台端依勞基法第14條規定終止勞動契約，但本件被告公司是依勞基法第12條第1項第2款規定終止勞動契約，與前述情形均不同？請說明你如何可以請求資遣費？」等語，原告陳稱：「我沒有在公司打架，當時在休假期間，且對方也沒有告我。我認為雇主依勞基法第11條終止勞動契約，所以要給我資遣費。被告公司之前有員工上班時間打架都沒有被解僱，為什麼這次解僱我。」等語（見本院卷第60至61頁），觀諸原告於起訴狀自承：「我於111年7月29日與陳姓同仁發生衝突，111年8月2日與陳姓同仁當日休假在公司門口和員工休息等處（都不是工作場所）發生互毆等行為，資方於111年8月26日通知以上述行為為事由解僱我，…」等語（見本院卷第7頁），再參酌被告公司提出之職場不法侵害事件調查報告書「調查結果」以下欄位可知，被告公司決議系爭事件為職場不法侵害，原告與陳韋嘉雙方發生衝突卻不以正常管道反映，反而採取私下暴力方式解決，經訪談原告、陳韋嘉及證人，並調閱監視錄影畫面，顯示系爭事件屬實，依被告公司禁止職場不法侵害政策，陳韋嘉及原告皆處以解僱處分（見上述報告，即本院卷第37至40頁），核與被告公司抗辯係依勞基法第12條第1項第2款規定與原告終止勞動契約無違，原告既未能舉證證明被告公司係依勞基法第11條各款規定終止勞動契約，亦未提出自

己有依勞基法第14條第1項各款規定終止勞動契約之證據，依前揭說明，其依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費100,000元，即乏依據。

四、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費100,000元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條第2項、第436條之23、第436條之19第1項。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），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　　112　　年　　2　　月　　22　　日

書記官　潘惠敏