

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第449號

原告 賴聖云

訴訟代理人 李勝雄律師

被告 台灣順豐速運股份有限公司

法定代理人 章學芬

訴訟代理人 陳彥嘉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國106年9月18日受僱於被告，擔任機車收派員工作，月薪約為新臺幣（下同）6萬元。原告於114年9月29日休假當天，臨時有客戶需要收件，原告請被告公司理貨人員聯絡同事即訴外人即被告公司機車收派員謝家明協助處理，未料謝家明並未處理，經客戶再次向原告反應後，原告不得已乃於當日下午特地趕至客戶處收件。翌日即114年9月30日8時許，原告見到謝家明一時氣憤拉了謝家明之衣領，質問謝家明為何昨日沒有支援客戶之收件（下稱系爭衝突事件），另一名訴外人即機車收派員張家凱見狀後，馬上將原告拉開，原告隨即離開現場，系爭衝突事件僅持續幾分鐘時間。復於114年9月30日10時許，被告公司主管要求原告返回公司，待原告返回公司後，被告公司主管即表示要解雇原告，原告當下表示不同意，並於當天下午請假。嗣於114年10月1日，原告收到被告寄發之臺北延壽郵局第165號存證信函（下稱系爭存證信函），被告於系爭存證信函表示依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），惟被告就系爭衝突事件並未

01 啟動任何調查程序，亦未給予原告解釋之機會，於系爭衝突
02 事件後不過2至3個小時即表示欲解雇原告，違反最後手段性
03 原則，不生終止之效力。原告於114年10月22日申請勞資爭
04 議調解，並於114年11月11日調解時表達遭受違法資遣，視
05 為原告當日以勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約，
06 原告自得向被告請求資遣費及開立非自願離職證明書，依原
07 告離職前6個月平均工資6萬元計算，工作年資8年，被告應
08 給付資遣費24萬元，爰依勞基法第14條第2項、第19條規
09 定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告24萬
10 元，及自114年11月12日起至清償日止，按週年利率5%計算
11 之利息。(二)被告應開立非自願離職（離職原因為勞基法第14
12 條第1項第6款）之服務證明書予原告。(三)請依職權宣告假執
13 行。

14 二、被告則以：原告於114年9月29日下午衝入辦公室踢椅子、摔
15 被告之託運貨物、辱罵訴外人即被告公司倉管員賴永森，於
16 114年9月30日上午在公司內部辱罵謝家明、摔門，再衝出門
17 口拉扯謝家明衣領，幸眾多同事阻止後才未產生進一步衝
18 突，原告連續2日對同事施以重大侮辱及暴行，甚至訴外人
19 被告公司點部主管鄭凱智與原告約談時，原告仍有不滿，稱
20 其不可能道歉、是否當同事無所謂、如原告年輕一點會讓對
21 方斷手斷腳等語，是原告對被告員工確有重大侮辱、暴行之
22 行為，而毋須再考量最後手段性原則，被告乃寄發系爭存證
23 信函，依被告公司工作規則第11條第1項第2款及勞基法第12
24 條第1項第2款規定，不經預告終止系爭勞動契約，系爭存證
25 信函並於同年10月2日送達原告，系爭勞動契約既經被告依
26 上開規定合法終止，原告本件請求均無理由等語置辯。並聲
27 明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)願供擔保請准宣
28 告免為假執行。

29 三、兩造不爭執之事實(本院卷第192頁)：

30 (一)原告於106年9月18日受僱於被告，職務為機車收派員，離職
31 前6個月之每月平均工資為6萬元。

01 (二)被告於114年10月1日以系爭存證信函通知原告，以原告違反
02 被告公司工作規則(下稱工作規則)第11條第1項第2款、勞基
03 法第12條第1項第2款，不經預告終止勞動契約，原告於114
04 年10月2日收受存證信函(本院卷第15-16頁)。

05 (三)原告於114年10月22日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
06 解，兩造於同年11月11日進行調解未成(本院卷第17-18
07 頁)。

08 (四)如本院認原告請求資遣費有理由，則以每月薪資6萬元作為
09 計算資遣費平均薪資之基礎。

10 四、本院之判斷：

11 (一)被告依工作規則第11條第1項第2款、勞基法第12條第1項第2
12 款規定終止系爭勞動契約，為有理由：

13 1、按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞
14 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止
15 契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。依上開規定，只
16 要勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
17 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主即得不經預告
18 終止契約，並不以情節重大為必要(最高法院84年度台上字
19 第946號民事裁判意旨參照)。又上開勞工實施暴行，雇主
20 得不經預告終止契約之立法目的，應指共同工作之勞工長時
21 間同處一環境中，如對其他共同工作之勞工施以暴力，其暴
22 行實已對其他於同一工作環境之同事產生身體安危之疑慮，
23 並破壞勞工彼此間及勞資間之和諧、信賴關係，更影響整體
24 工作環境氛圍，雇主為求勞工工作環境安全及正常營運，終
25 止勞動契約即屬必要。亦即對於他人為暴行之行為，本即為
26 法所不容，更何況對於工作上有關係之人，因彼此間在工作
27 上或生活上接觸密切，如受暴行之人繼續與實施暴行之人共
28 同工作，將經常處於不安全之狀態中，對於員工士氣與企業
29 之經營均可能造成不良影響，故勞基法規定允許僱主對於共
30 同工作之其他勞工實施暴行之勞工，得不經預告終止勞動契
31 約，自係合於社會情理而屬適法。

01 2、經查，被告於114年10月1日以原告在職期間有以暴力方式威
02 脅同事之行為，違反工作規則第11條第1項第2款、勞基法第
03 12條第1項第2款規定為由，寄發系爭存證信函終止系爭勞動
04 契約，系爭存證信函並於114年10月2日送達原告等節，業據
05 原告提出系爭存證信函為憑(本院卷第15-16頁)，且為兩造
06 所不爭執(見不爭執事項(二))，堪以認定。又觀諸被告對員工
07 進行之訪談紀錄所示，鄭凱智於訪談時稱於114年9月30日接
08 獲張家凱反應原告對同事有暴力行為後，即找原告進行訪
09 談，然原告不僅堅不道歉，甚至稱「不可能道歉，當不當同
10 事無所謂」等語，更揚言「若再年輕一點，就會讓對方斷手
11 斷腳」等語，當下揚言任憑被告處置並拒簽訪談表，隨即收
12 拾物品離開被告公司；賴永森於訪談時稱原告於114年9月29
13 日17至18時至門市時，因收件問題對其他同事咆哮，並有破
14 壞公物之舉，致其他同事對與原告共事產生強烈排斥及人身
15 安全受脅之壓力；謝家明稱原告因114年9月29日收件問題，
16 於114年9月30日上班時即對其喝斥「叫你去收貨就去收，是
17 在囂張什麼」等語，隨即意圖攻擊並衝向前強拉其衣領、言
18 語挑釁及辱罵髒話，張家凱雖上前勸架，原告竟將張家凱推
19 開並嗆聲「沒你的事，走開」等語，復對其進行第2次拉
20 扯；張家凱於訪談時稱，於114年9月30日8時50分許，有向
21 主管反映個人生命安全受威脅，因當日7至8時許，原告對謝
22 家明說話口氣具恐嚇意味，於其上前勸架時，原告以不屑口
23 氣要求其離開，下一秒即拉扯謝家明，其再度勸架時，又遭
24 原告推開，且事發當時門口尚有客戶，原告行為已嚴重影響
25 客戶對公司之觀感；訴外人即收派員張弘毅於訪談時稱，於
26 114年9月30日當日早上目擊原告對謝家明稱「叫你去收件就
27 去收件，不管客戶有沒有下單，你是大尾了嗎」等具恐嚇意
28 味之言語挑釁，謝家明沒有回應，另一位員工張家凱過來勸
29 架，原告對張家凱稱「沒你的事，走開」，原告繼而強行拉
30 扯謝家明衣領，張家凱見狀又再次上前勸架，原告隨即推開
31 張家明等語；再參酌被告所提監視器畫面截圖所示，原告於

01 114年9月29日確有與賴永森發生爭執、摔及踹被告客戶之託
02 運物品、於114年9月30日對謝家明拉扯衣領，嗣經其他員工
03 阻止，始未產生進一步衝突等情，此有被告提出事件描述紀
04 錄表、監視器檔案在卷可參(本院卷第167-177頁)，核上開
05 訪談人所述內容具體明確且互核大致相符，且與監視器所示
06 畫面勾稽，亦無齟齬，而原告迄言詞辯論終結前，對此亦未
07 爭執，堪認原告確實有於114年9月29日、30日，衝入辦公室
08 摔擲、踹被告客戶之託運貨物、公然辱罵賴永森與謝家明，
09 並強拉謝家明衣領施暴之行為，且事後態度傲慢毫無悔意，
10 甚至出言「如年輕一點會讓對方斷手斷腳」恫嚇等情，核原
11 告所為，不僅造成其他與原告共同工作之被告公司員工對己
12 身之人身安全產生憂懼，亦嚴重損及被告之職場秩序，自難
13 期待被告公司其他員工仍可與原告共事、共處，此絕非原告
14 輕描淡寫所稱「不過是同事間偶然的口角」般之無傷大雅，
15 自難認原告主張與實情相符，則被告依勞基法第12條第1項
16 第2款、工作規則第11條第1項第2款規定終止系爭勞動契
17 約，難謂有何違誤，原告主張被告上開解雇違法云云，即非
18 可採。

19 3、原告雖主張被告於終止系爭勞動契約前未啟動任何調查程
20 序，亦未給予原告解釋之機會云云，惟參酌鄭凱智訪談時所
21 述，其於114年9月30日上班時，接獲張家凱通知原告對同事
22 有暴力行為後，即向謝家明了解系爭衝突事件經過，並通知
23 原告返回公司說明事件經過，此有事件描述紀錄表在卷可佐
24 (本院卷第99頁)，原告亦於本院115年6月29日言詞辯論程序
25 自陳被告有對原告進行訪談，並對衝突進行了解等語(本院
26 卷第193頁)，可見被告已就系爭衝突事件之經過進行調查，
27 並給予原告解釋說明之機會，原告此部分主張，自無可採。
28 又工作規則第11條第1項第2款規定屬重申勞基法第12條規定
29 之內容，並經被告於內部網站公告，業據被告提出工作規
30 則、網頁截圖為證(本院卷第49-96頁、第199-202頁)，原告
31 另主張工作規則未經公告云云，亦無可採。

01 4、從而，被告以原告在職期間有以暴力方式威脅同事之行為，
02 而違反工作規則第11條第1項第2款、勞基法第12條第1項第2
03 款規定為由，寄發系爭存證信函終止系爭勞動契約，即屬合
04 法有據，而系爭勞動契約既先經被告合法終止而消滅，原告
05 自無從於114年11月11日再為終止系爭勞動契約表示之可
06 能，故原告主張被告違法終止系爭勞動契約，並主張其已於
07 114年11月11日依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞
08 動契約云云，自無可採。

09 (二)原告請求被告給付資遣費24萬元及開立非自願離職證明書，
10 均無理由：

11 1、按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後
12 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
13 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
14 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
15 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個
16 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金
17 條例第12條第1項定有明文。次按勞動契約終止時，勞工如
18 請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第
19 19條定有明文。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
20 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
21 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
22 職，就業保險法第11條第3項著有規定。

23 2、查系爭勞動契約之終止，既為被告以原告違反勞基法第12條
24 第1項第2款規定所為之，自與上開基於勞基法第11條、第13
25 條但書、第14條而終止之情形不同，則原告請求被告給付資
26 遣費24萬元及開立非自願離職證明書，均無理由。

27 五、綜上所述，原告主張依勞基法第14條第4項準用同法第17
28 條、第19條規定，請求被告給付原告資遣費24萬元、開立離
29 職原因為第14條第1項第6款之非自願離職證明書，均無理
30 由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，本院自無從依職權宣
31 告假執行，併此敘明。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證
02 據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，
03 併予敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日
06 勞動法庭 法官 孫浩偉

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日
11 書記官 蔡沅庭