

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞簡字第12號

原告 吳秀桂

訴訟代理人

(法扶律師) 吳珮瑜律師

胡仁達律師

被告 台灣福興工業股份有限公司

法定代理人 林瑞章

訴訟代理人 蔡晉祐律師

蔡祥銘律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年7月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬陸仟壹佰貳拾捌元，及自民國一一二年三月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬陸仟壹佰貳拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國102年6月5日起受僱於被告，擔任作業員，雙方約定月薪為新臺幣（下同）27,500元。於111年11月22日上午，因訴外人梁家祥挑釁原告，雙方發生衝突，被告突於111年11月24日以原告違反被告訂立之工作規則（下稱系爭工作規則）第82條第2款及第14款為由，無預警終止兩造間之勞動契約。然被告逕予解僱之行為，難謂符合解僱最後手段性原則，被告於111年11月24日解僱原告之行為，屬違法解僱，故原告於111年12月7日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定終止兩造勞動契約後，被告即應給付原告資遣費103,295元【計算式：27,500元

01 $\times 1/2 \times 7 \text{年} + 27,500 \text{元} \times 1/2 \times (187/365) = 103,295 \text{元}$ ，小數點
02 以下四捨五入】，及自111年11月24日起至111年12月7日止
03 未依法給付之薪資12,833元【計算式： $27,500 \text{元} / 30 \text{日} \times 14 \text{日}$
04 $= 12,833 \text{元}$ ，小數點以下四捨五入】。為此爰依勞工退休金
05 條例（下稱勞退條例）第12條第1項及兩造勞動契約法律關
06 係，請求被告應給付資遣費103,295元及未付工資12,833
07 元，共計116,128元等語。並聲明：被告應給付原告116,128
08 元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利
09 率百分之五計算之利息。

10 二、被告則以：原告於111年11月22日上午9時40分許之休息時間
11 與外籍勞工湯瑪士並肩行走去購買飲料。途中訴外人梁家祥
12 由二人身旁經過時與湯瑪士發生碰撞，原告為此乃向組長投
13 訴。訴外人梁家祥知悉遭投訴後，遂前往原告休息室與原告
14 理論，二人因而發生口角。期間訴外人梁家祥拉扯原告至其
15 他處所談判，原告反抗並推打訴外人梁家祥後，訴外人梁家
16 祥隨即徒手打原告臉部一巴掌，原告乃還手往訴外人梁家祥
17 左臉廂打，並進而拿起休息室椅子作勢欲攻擊梁家祥，此時
18 同事見狀出面制止，並將二人拉開後，衝突始未擴大（下稱
19 系爭衝突事件）。嗣經被告調查後，原告亦坦承確有動手。
20 為此，被告遂依系爭工作規則解僱原告及訴外人梁家祥，本
21 件被告既已合法解僱原告，原告請求資遣費即無理由。除本
22 事件外，被告於101年間亦曾因黃姓員工對於同仁蔣姓員工
23 施暴，經被告終止勞動契約。是以被告對於所屬員工發生施
24 暴行為係採零容忍態度，凡有違反一律解僱。核原告所為，
25 已符合勞基法第12條第1項第2款與系爭工作規則第82條第2
26 款、14款之規定，自無給予較輕懲處之餘地。參以原告不思
27 以言語或正常管道解決問題，反而訴諸暴力，傷害被告公司
28 管理紀律，對共同工作之勞工造成心理威脅，其勞動契約之
29 存續，顯足以影響被告之職場秩序及業務運作，則被告予以
30 終止勞動契約，自無違解僱最後手段性原則等語。並聲明：
31 原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告自102年6月5日起受僱於被告，被告於111年11月24日以
03 原告與訴外人梁家祥發生口角爭執，原告被梁家祥拉扯後，
04 隨即推打梁家祥，並毆打梁家祥左耳部位，除原告有觸及刑
05 法傷害罪之虞外，也影響公司同仁人身作業安全為由（下稱
06 系爭事由），終止兩造間勞動契約，原告則於111年12月7日
07 以被告非法解僱為由，終止兩造間勞動契約。

08 (二)原告於111年11月22日與訴外人梁家祥曾發生肢體衝突，原
09 告因而受有左側顏面挫傷，醫囑建議休養三天，訴外人梁家
10 祥則受有頭皮、頭部、左側耳鈍傷，醫囑建議休養一天之傷
11 害結果。

12 (三)原告與訴外人梁家祥發生衝突之過程，如本院112年5月16日
13 勘驗筆錄所示。

14 (四)若原告主張被告為非法解僱有理由，則被告應給付原告之資
15 遣費為103,295元、未給付薪資為12,833元。

16 四、本院之判斷：

17 (一)被告以系爭事由解僱原告是否合法？

18 1. 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
19 預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。該
20 條款所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受
21 到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，
22 且受僱人亦無法期待僱主於解僱後給付其資遣費而言，必以
23 勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待
24 僱主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且僱主所
25 為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱
26 之。是勞工之違規行為態樣、故意或過失違規、對僱主及所
27 營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到
28 職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。至
29 於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通念，審
30 酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否
31 可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障等項，平衡雇主

與勞工之利益而妥為判斷。另按勞工對於其他共同工作之勞工，有實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約，此為勞基法第12條第1項第2款所明定。上開條款之規範意旨，係基於勞工在服勞務之過程中，通常有需與其他共同工作之勞工相互配合之情形，若勞工對其他共同工作之勞工，不能相互配合以達成服勞務之本旨，反而對其他工作之勞工實施暴行，則其行為不僅與本身服勞務之義務相違背，並影響其他共同工作勞工所提供之勞務，對雇主而言，除影響其受領勞務之權利外，更對其經營管理及企業形象有所影響，故得據以終止勞僱關係。然此項終止權之行使，依條文所示，雖僅列「實施暴行」，而未列「情節重大」之要件，然從勞僱雙方之權益平衡及解僱為最後手段之原則，並參酌條文所稱共同工作之意旨觀之，此項暴行之要件，仍應就具體事件，衡量該施暴勞工之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境（是否在工作時間及工作場所內）及侵害之程度等一切情事，以判斷該勞工之暴行是否已達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度。再者，雇主應依勞工行為故意過失之程度，而採取符合比例原則之懲戒方法，而解僱應為勞工所為之故意過失行為極其重大、無法補救並致雇主有極大不利益時，雇主始得採取之終極、無法迴避、不得已之手段，以符合解僱最後手段性原則。

2. 查原告於111年11月22日與訴外人梁家祥曾於工作場所發生肢體衝突，發生之經過略以：00：00 影片上方有一身穿白色長袖之女子（即原告），面對已打開之置物櫃。00：04 影片下方有一身穿藍色工作服之男子出現（即訴外人梁家祥），往原告快速走去。00：06 梁家祥舉起右臂指向原告，持續走向原告，並在其右側停下。00：10 梁家祥改變站姿，身體向右側偏轉，並舉起左手臂再次指向原告。00：12 梁家祥拉下口罩，離開原告一點，但仍對原告不停講話，左手臂亦同時多次指向原告。00：28 原告對梁家祥不停講話，似在爭執。00：33 原告張開雙手扭動身軀，並向梁家祥

01 吐舌頭。梁家祥突然靠近原告，兩造繼續不停爭執。00：37
02 原告以右手指著靠近自己的梁家祥，隨後再次兩手張開揮
03 舞。00：40梁家祥突然以左手拉拽原告之右肩後側衣物，將
04 原在畫面中間之原告從其面前拖拉至畫面右下方，再轉身向
05 後。00：42原告以右拳捶打梁家祥左肩、左上臂各一次，梁
06 家祥以右手指向畫面下方，再指向原告，突然舉起右臂，用
07 右手掌揮打原告左側臉頰。00：46原告以左手抓住梁家祥
08 左側衣領，並以右拳捶打梁家祥左肩，此時有其他人從畫面
09 右方過來阻止。00：48原告再次以右拳捶打梁家祥脖子後
10 側、左肩各一次後，跑向畫面上方拿取深紅色塑膠椅，梁家
11 祥緩步靠向原告，原告舉起紅色塑膠椅，作勢要砸向梁家
12 祥，梁家祥被其他人從後面拉衣服離開原告。00：54梁家
13 祥被其他人推開，消失於畫面下方，原告拿著深紅色塑膠椅
14 不停對畫面下方講話，其他員工安撫兩造一節，有監視器光
15 碟及本院勘驗筆錄可查（見本院卷第59頁、第101-102
16 頁）。而原告因系爭衝突事件而受有左側顏面挫傷，醫囑建
17 議休養三天，訴外人梁家祥則受有頭皮、頭部、左側耳鈍
18 傷，醫囑建議休養一天之傷害結果等情，亦有診斷證明書可
19 稽（見本院卷第21頁、第71頁），是上情應堪認定。

- 20 3. 被告固於111年11月24日以原告違反系爭工作規則第82條第2
21 款及14款規定為由而對原告做出終止契約（解僱）之處分，
22 並抗辯只要在工作場所發生鬥毆事件，一律都是為終止契約
23 之處分云云，而依被告所頒佈之系爭工作規則第82條第2款
24 及14款固規定：員工有下列情形之一，經查證確實者，得予
25 終止契約（解僱），不發給資遣費，但仍依個案事實認
26 定：... 二、對公司負責人、各級主管或其他員工及其家
27 屬，為恐嚇、強暴脅迫或重大侮辱者。... 十四、在公司或
28 宿舍內賭博、鬥毆或嚴重性騷擾等有傷風化行為者。然系爭
29 工作規則第82條但書亦明定「... 仍依個案事實認定」等
30 語，再對照系爭工作規則第83條第20款規定違反前條規定，
31 但情節較輕，尚不足構成解僱條件者，得予記大過，已明確

01 揭示縱員工有違反系爭工作規則第82條之情況，並非必然給
02 予解僱之處分，而係需審酌員工違反系爭工作規則第82條之
03 情節是否重大，若違反情節較輕者，即得予記大過，而不得
04 逕依第82條之規定予以解僱，堪認系爭工作規則之制訂者，
05 係將員工視為公司之寶貴資產，於制訂系爭工作規則第82條
06 及第83條時即已考量解僱最後手段性原則。故被告抗辯只要
07 在工作場所發生鬥毆事件，一律都是為終止契約之處分云
08 云，實與其自身訂定之系爭工作規則第82條但書以及第83條
09 第20款之規定不符，自不可採。

- 10 4. 被告又辯稱原告於系爭衝突事件中之行為會傷害被告管理紀
11 律，並對所屬員工造成心理威脅，故有造成被告之損害云
12 云，然依照系爭衝突事件發生之過程可知，係訴外人梁家祥
13 先行以暴力拉扯原告，原告才有捶打訴外人梁家祥身體兩下
14 之行為，嗣後訴外人梁家祥進一步揮打原告之臉頰，原告方
15 再有捶打訴外人梁家祥身體之行為，故整個衝突事件之發
16 生，係因訴外人梁家祥之暴力行為所引發，且原告捶打訴外
17 人梁家祥身體之行為，亦僅造成訴外人梁家祥則受有頭皮、
18 頭部、左側耳鈍傷，醫囑建議休養一天之傷害結果。佐以證
19 人即被告公司前員工甲○○亦證稱：我有在被告公司任職
20 過，也認識原告及梁家祥，在任職期間有聽到本件鬥毆事
21 件，我覺得公司對原告處罰太嚴重，因為女方（即原告）的
22 力氣比較小等語（見本院卷第127-130頁），再參以系爭衝
23 突事件實際有發生肢體衝突部分，前後不超過10秒鐘，時間
24 亦十分短暫，堪認因系爭衝突事件所造成之傷害結果，並不
25 致使被告公司其他員工心理上受有極大之衝擊及恐懼。再比
26 對系爭工作規則第83條其他各款規定，例如第7款在公司酗
27 酒、滋事，擾亂秩序者；第15款在外從事與公司利益衝突之
28 業務，情節重大者，以上行為對於公司管理及損害均不亞於
29 原告於系爭衝突事件中所為之行為，卻均僅以記大過方式懲
30 處，而未予以解僱，顯見被告單純以系爭事由解僱原告，並
31 非符合比例原則之懲處手段。而被告自承原告已於被告公司

01 實際任職7.48年（已扣除原告申請育嬰留職停薪期間），原
02 告任職期間未據被告提出有何表現不佳之處，堪認原告已持
03 續於被告公司工作相當之期間，且被告公司除系爭事由外，
04 並無其他無法與繼續維持勞動契約關係之處。是原告主張被
05 告單純以系爭事由解僱原告應不符合解僱最後手段性原則等
06 語，尚非無據。

07 5. 至被告雖再抗辯原告之行為亦符合勞基法第12條第1項第2款
08 之規定，然就系爭衝突事件具體之發生過程，係共同為被告
09 服勞務之訴外人梁家祥先有暴力行為，原告方有反擊之行
10 為，故原告並無主動實施暴行影響被告其他共同服勞務之員
11 工之情況，且原告發生衝突時間短暫，亦不至於造成其他員
12 工之恐慌或被告管理上之困難，又侵害訴外人梁家祥之身體
13 亦屬輕微，已如前述，是原告之行為應未達嚴重影響勞動契
14 約繼續存在之程度。故被告以系爭事由解僱原告亦不符合勞
15 基法第12條第1項第2款之規定。

16 6. 綜上，本院審酌原告於系爭衝突事件中之行為，雖屬不當，
17 但肢體衝突並非原告所引發，對雇主之損害相較於其他得以
18 記大過之行為相比，亦非重大，且原告長期以來之表現，亦
19 無難以使兩造間繼續維持勞動契約之處，故被告逕以系爭事
20 由終止兩造間之勞動契約，難認係不得已之手段，而未符合
21 解僱最後手段性原則，其解僱非屬合法，自不生效力。

22 (二)原告於111年12月7日以被告非法解僱為由，終止兩造間勞動
23 契約，是否合法？

24 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
25 ，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有
26 明文。又勞工依上開規定終止契約者，應自知悉其情形之日
27 起30日內為之，亦為同條第2項所明定。被告於111年11月24
28 日解僱原告為不合法，業經論述如上，則被告違法解僱之
29 舉，使原告無法依原有勞動契約履行勞務並獲有薪資，自己
30 違反勞動契約，而有損害原告權益之虞。原告依勞基法第14
31 條第1項第6款、第2項之規定，於30日內之111年12月7日終

01 止兩造勞動契約，於法自屬有據。

02 (三)原告能否請求被告給付資遣費及未給付工資？得請求金額多
03 少？

04 1. 被告應給付原告資遣費103,295元。

05 按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應發給勞工資遣
06 費；此規定於勞工依勞基法第14條終止勞動契約者準用之；
07 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
08 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
09 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
10 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
11 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
12 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第17條第1
13 項、第14條第4項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。查
14 被告於111年11月24日解僱原告為不合法，原告於111年12月
15 7日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約則為
16 合法，已如上述，且兩造對於資遣費為103,295元均不爭執
17 （見本院卷第190頁），是原告請求被告應給付資遣費
18 103,295元，自屬有據。

19 2. 被告應給付原告未給付薪資12,833元。

20 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
21 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
22 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
23 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
24 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
25 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
26 亦分別有明文。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之
27 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
28 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞
29 務之義務，仍得請求報酬。再者，工資之給付，除當事人有
30 特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提
31 供工資各項目計算方式明細，為勞基法第23條第1項前段所

01 明定。查原告申請勞資爭議調解時，仍請求恢復勞動契約之
02 意，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見本
03 院卷第25頁），可知原告確有繼續提供勞務之意並已將提供
04 勞務之準備通知被告，本件既認被告於111年11月24日非法
05 解僱原告，足徵被告已有拒絕受領原告勞務之表示。參諸上
06 開法律規定之說明，被告應負受領遲延之責，原告無須補服
07 勞務，仍得請求報酬。再者，兩造對於尚未給付之薪資為
08 12,833元不爭執（見本院卷第190頁），是原告請求被告給
09 付尚未給付之工資共12,833元，亦屬有據。

10 3. 綜上，原告得請求被告給付資遣費103,295元及尚未給付之
11 工資12,833元，共計116,128元。

12 (四)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
13 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
14 法定利率計算之遲延利息。民法第229條第1項、第233條第
15 1項前段分別定有明文。依勞基法第17條第1項規定，資遣
16 費應於終止勞動契約後30日內發給，是原告請求有理由部
17 分，於起訴時均已屆清償期，原告僅請求自起訴狀繕本送達
18 翌日即112年3月31日（見本院卷第47頁）起算遲延利息，應
19 併予准許。

20 五、綜上所述，原告請求被告給付116,128元及自112年3月31日
21 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理
22 由，應予准許。

23 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
24 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
25 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
26 第2項亦有明文。則就本件原告之給付請求部分（即判決主
27 文第1項），既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，
28 依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執
29 行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
31 經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘

01 明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 112 年 8 月 8 日

04 勞動法庭 法 官 吳保任

05 以上正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 112 年 8 月 8 日

09 書記官 楊惟文