

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞簡上字第12號

上訴人 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

被上訴人 吳秀桂

訴訟代理人 吳珮瑜律師（法扶律師）

胡仁達律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國112年8月8日本院112年度勞簡字第12號第一審簡易判決提起上訴，本院合議庭於113年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國102年6月5日起受僱於上訴人擔任作業員，約定月薪新臺幣（下同）27,500元。於111年11月22日上午，因訴外人梁家祥挑釁被上訴人，雙方進而發生衝突，上訴人突於事發2日後即同年月24日以被上訴人違反上訴人訂立之工作規則（下稱系爭工作規則）第82條第2款及第14款規定為由，不經預告終止兩造間勞動契約。然其解僱不符最後手段性原則，屬違法解僱，不生合法終止契約之效力。故被上訴人於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款之規定終止兩造間勞動契約後，上訴人即應給付被上訴人資遣費103,295元，及自111年11月24日起至同年12月7日止未依法給付之薪資12,833元，合計116,128元。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項及兩造間勞動契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：上訴人應給付被上訴人116,128

元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：被上訴人於111年11月22日上午9時40分許之休息時間與外籍移工湯瑪士並肩行走去購買飲料，途中梁家祥由二人身旁經過時與湯瑪士發生碰撞，被上訴人為此乃向組長投訴。梁家祥知悉遭投訴後，遂前往被上訴人所在之休息室與被上訴人理論，雙方因而發生口角。期間梁家祥拉扯被上訴人至其他處所談判，被上訴人反抗並推打梁家祥後，梁家祥隨即徒手打被上訴人臉部一巴掌，被上訴人乃還手往梁家祥左臉毆打，並進而拿起休息室椅子作勢欲攻擊梁家祥，此時同事見狀出面制止，並將二人拉開後，衝突始未擴大（下稱系爭衝突事件）。嗣經上訴人調查後，被上訴人亦坦承確有動手，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款、14款之解僱事由，上訴人據以解僱，自屬適法有據，被上訴人請求給付資遣費及解僱後之工資，均無理由等語置辯。並聲明：被上訴人之訴駁回。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人自102年6月5日起受僱於上訴人，上訴人於111年11月24日以被上訴人與梁家祥發生口角爭執，被上訴人被梁家祥拉扯後，隨即推打梁家祥，並毆打梁家祥左耳部位，除被上訴人有觸及刑法傷害罪之虞外，也影響公司同仁人身作業安全為由（下稱系爭事由），合於系爭工作規則第82條第2款、第14款，依勞基法第12條第1項第4款、同條項第2款終止兩造間勞動契約；被上訴人則於111年12月7日以上訴人上開解僱不合法為由，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約。

(二)被上訴人於111年11月22日與梁家祥曾發生肢體衝突，被上訴人因而受有左側顏面挫傷，醫囑建議休養三天；梁家祥則

01 受有頭皮、頭部、左側耳鈍傷，醫囑建議休養一天之傷害結
02 果。

03 (三)被上訴人與梁家祥發生衝突之過程，如原審112年5月16日勘
04 驗筆錄所載。

05 (四)如認被上訴人主張上訴人非法解僱為有理由，則上訴人應給
06 付被上訴人之資遣費為103,295元、未給付薪資為12,833
07 元。

08 五、本件爭點：

09 (一)上訴人以系爭事由，於111年11月24日解僱被上訴人，是否
10 合法？

11 (二)被上訴人以上訴人上開解僱不合法，依勞基法第14條第1項
12 第6款於111年12月7日終止兩造間勞動契約，是否合法？

13 (三)被上訴人請求上訴人給付資遣費103,295元及111年11月24日
14 至同年12月7日之薪資12,833元，有無理由？

15 六、本院之判斷：

16 (一)上訴人以系爭事由解僱被上訴人，於法不合：

17 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
18 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
19 條款所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受
20 到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，
21 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
22 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
23 雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所
24 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
25 之。是勞工之違規行為態樣、故意或過失違規、對雇主及所
26 營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到
27 職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。至
28 於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通念，審
29 酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否
30 可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障等項，平衡雇主
31 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，故得據以終止勞雇關係。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，然從勞雇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.經查，被上訴人於111年11月22日上午9時48分許，與梁家祥於工作場所發生系爭衝突事件，依原審勘驗事發時錄影檔案結果，播放時間00:00（畫面左上角顯示時間2022/11/22 09:48:30）畫面上方有一身穿白色長袖之女子（即被上訴人），面對已打開之置物櫃。00:04畫面下方有一身穿藍色工作服之男子出現（即梁家祥），往被上訴人快速走去。00:06梁家祥舉起右臂指向被上訴人，持續走向被上訴人，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被上訴人。00:12梁家祥拉下口罩，離開被上訴人一點，但仍對被上訴人不停講話，左手臂亦同時多次指向被上訴人。00:28被上訴人對梁家祥不停講話，

01 似在爭執。00:33被上訴人張開雙手扭動身軀，並向梁家祥
02 吐舌頭。梁家祥突然靠近被上訴人，兩造繼續不停爭執。0
03 0:37被上訴人以右手指著靠近自己的梁家祥，隨後再次兩手
04 張開揮舞。00:40梁家祥突然以左手拉踐被上訴人之右肩後
05 側衣物，將原在畫面中間之被上訴人從其面前拖拉至畫面右
06 下方，再轉身向後。00:42被上訴人以右拳捶打梁家祥左
07 肩、左上臂各一次，梁家祥以右手指向畫面下方，再指向被
08 上訴人，突然舉起右臂，用右手掌揮打被上訴人左側臉頰。
09 00:46被上訴人以左手抓住梁家祥左側衣領，並以右拳捶打
10 梁家祥左肩，此時有其他從畫面右方過來阻止。00:48被
11 上訴人再次以右拳捶打梁家祥脖子後側、左肩各一次後，跑
12 向畫面上方拿取深紅色塑膠椅，梁家祥緩步靠向被上訴人，
13 被上訴人舉起紅色塑膠椅，作勢要砸向梁家祥，梁家祥被其
14 他人從後面拉衣服離開被上訴人。00:54梁家祥被其他人推
15 開，消失於畫面下方，被上訴人拿著深紅色塑膠椅不停對畫
16 面下方講話，其他員工安撫兩造（原審卷第101至102頁），
17 並有錄影檔案擷圖在卷可參（原審卷第105至111頁）。而被
18 上訴人因系爭衝突事件受有左側顏面挫傷，醫囑建議休養三
19 天，梁家祥則受有頭皮、頭部、左側耳鈍傷，醫囑建議休養
20 一天之傷害結果等情，各有診斷證明書附卷可參（原審卷第
21 21、71頁）。

22 3.上訴人於111年11月24日以被上訴人及梁家祥違反系爭工作
23 規則第82條第2款及14款規定，對該二人予以終止契約（解
24 僱）之處分，有獎懲公告可佐（原審卷第73至74頁），並稱
25 只要在工作場所發生鬥毆事件，一律都是為終止契約之處分
26 等語。觀諸系爭工作規則第82條第2款及14款固規定：員工
27 有下列情形之一，經查證確實者，得予終止契約（解僱），
28 不發給資遣費，但仍依個案事實認定：二、對公司負責人、
29 各級主管或其他員工及其家屬，為恐嚇、強暴脅迫或重大侮
30 辱者。十四、在公司或宿舍內賭博、鬥毆或嚴重性騷擾等有
31 傷風化行為者。然系爭工作規則第82條但書亦明定「仍依個

案事實認定」等語，再對照系爭工作規則第83條第20款規定違反前條規定，但情節較輕，尚不足構成解僱條件者，得予記大過等語（原審卷第27至33頁，另參第157頁工作規則手冊），已明確揭示縱員工有違反系爭工作規則第82條各款情事，並非必然予以解僱之處分，尚需審酌員工違反情節是否重大，若情節較輕者，即得予以記大過，尚不得逕依第82條之規定予以解僱，堪認系爭工作規則之制訂，係將員工視為公司之寶貴資產，於制訂系爭工作規則第82條及第83條時即已考量解僱最後手段性原則。故上訴人主張只要在工作場所發生鬥毆事件，一律都是為終止契約之處分一節，與其自身訂定之系爭工作規則第82條但書及第83條第20款之規定不符，難認可採。

- 4.上訴人雖以被上訴人於系爭衝突事件中之行為會傷害上訴人管理紀律，並對所屬員工造成心理威脅，造成上訴人之損害等語。然依照系爭衝突事件發生之過程可知，係梁家祥先行以暴力拉扯被上訴人右肩後側衣物，欲將被上訴人拉出休息室，被上訴人方有後續捶打梁家祥身體兩下之行為，嗣後梁家祥進一步揮打被上訴人臉頰，被上訴人方再有捶打梁家祥身體之行為，故整個衝突事件之發生，係因梁家祥之暴力行為所引發，上訴意旨以被上訴人先後於影片播放時間00:42、00:46、00:48有捶打梁家祥身體之行為，認係被上訴人先對梁家祥為暴力行為，將「暴力」狹義解釋為「毆打」，對被上訴人實非公允。再事發地點係員工休息室，並非多人共同工作之場所，亦非放置大型生產器具之產線區，不致因系爭衝突事件造成被上訴人及梁家祥或其他員工有不慎誤觸機台致傷等危險，雖因而使部分員工須出面勸阻而一時影響職場秩序及氛圍，然雙方衝突時間不到1分鐘，為時甚短，不至造成其他員工恐慌或上訴人管理上之困難，上訴人自身亦未受有任何財產上損害之結果，而被上訴人捶打梁家祥身體之行為，亦僅造成梁家祥受有頭皮、頭部、左側耳鈍傷，醫囑建議休養一天之傷害結果，不致使上訴人公司其他員工

心理上受有極大之衝擊及恐懼，反因上訴人固守歷來施暴行即一律解僱之僵化標準而造成員工質疑公司管理政策，此觀證人蔡燕茹即上訴人公司前員工證稱：我認識被上訴人及梁家祥，在任職期間有聽到本件鬥毆事件，我覺得公司對被上訴人處罰太嚴重，因為女方（即被上訴人）的力氣比較小等語（原審卷第127至130頁）可明。又被上訴人雖與梁家祥互向對方提出傷害告訴，惟於偵查中均撤回告訴，此經本院調閱臺灣橋頭地方檢察署112年度調偵字第449號卷宗核閱無訛，梁家祥並因系爭衝突事件與被上訴人於高雄市岡山區調解委員會調解時，向被上訴人道歉並致贈紅包，有調解書在卷可稽（原審卷第145頁），該衝突事件於雙方間已然和平落幕。況再比對系爭工作規則第83條其他各款規定，例如第7款在公司酗酒、滋事，擾亂秩序者；第15款在外從事與公司利益衝突之業務，情節重大者，以上行為對於公司管理及損害均不亞於被上訴人於系爭衝突事件中之所為，卻均僅以記大過方式懲處，而未予以解僱，顯見上訴人單純以系爭事由解僱被上訴人，並非符合比例原則之懲處手段。而上訴人自承被上訴人已於上訴人公司實際任職7.48年（已扣除被上訴人申請育嬰留職停薪期間），任職期間未據上訴人提出有何表現不佳之處，堪認被上訴人已持續於上訴人公司工作相當之期間，且上訴人公司除系爭事由外，別無其他無法與繼續維持勞動契約關係之處。是被上訴人主張上訴人僅以系爭事由解僱被上訴人，不符解僱最後手段性原則，尚非無據。

5.上訴人另主張被上訴人之行為亦符合勞基法第12條第1項第2款之規定，然就系爭衝突事件具體之發生過程，係共同為上訴人服勞務之梁家祥先有暴力拉踉行為，被上訴人方有反擊之行為，故被上訴人並無主動實施暴行影響上訴人其他共同服勞務之員工之情況，且雙方衝突時間短暫，亦不至於造成其他員工之恐慌或上訴人管理上之困難，所侵害梁家祥之身體亦屬輕微，已如前述，被上訴人之行為應未達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，上訴人以系爭事由解僱被上訴人，

01 難認符合勞基法第12條第1項第2款之規定。上訴人雖援引最
02 高法院84年度台上字第946號、臺灣高等法院103年度勞上更
03 (一)字第5號判決見解，即以實施暴行為解僱事由者，不以情
04 節重大為要件，認原審判決斟酌個案情節有違立法原意。然
05 近年來因應社會變遷及勞工權益保障意識之抬頭，審酌勞基
06 法立法目的、勞資雙方不對等地位、解僱最後手段性原則，
07 而於解釋法律與個案適用上為不同於上開最高法院判決見解
08 之標準，應符勞工權益保障之立法政策。況勞基法係國家為
09 實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條
10 件為最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法
11 所定最低標準，此觀之該法第1條規定即明，而上訴人訂頒
12 之系爭工作規則已明確揭示縱勞工有對其他員工為強暴之行
13 為，亦非必然予以解僱，而仍得視情節輕重給予較輕微之記
14 大過處分，其解僱事由顯然優於嚴格文義解釋之勞基法第12
15 條第1項第2款之規定，自應優先適用較為保障勞工權益之系
16 爭工作規則。上訴人捨自行制訂之工作規則而採最高法院上
17 開見解，不符其企業文化保障勞工權益之意旨，其此部分之
18 主張，亦不足採。

19 6.綜上，本院審酌被上訴人於系爭衝突事件中之行為，雖屬不
20 當，但肢體衝突並非被上訴人所引發，對雇主之損害相較於
21 其他得以記大過之行為相比，亦非重大，且被上訴人長期以
22 來之表現，亦無難以使兩造間繼續維持勞動契約之處，故上
23 訴人逕以系爭事由終止兩造間之勞動契約，難認係不得已之
24 手段，而未符合解僱最後手段性原則，其解僱非屬合法，自
25 不生終止兩造間勞動契約之效力。

26 (二)被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，
27 並請求上訴人給付資遣費103,295元及積欠之工資12,833
28 元，為有理由：

29 1.雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
30 ，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
31 明文。又勞工依上開規定終止契約者，應自知悉其情形之日

起30日內為之，亦為同條第2項所明定。上訴人於111年11月24日解僱被上訴人於法不合，業經本院認定如前，則上訴人違法解僱之舉，使被上訴人無法依原有勞動契約履行勞務並獲有薪資，自己違反勞動契約，而有損害被上訴人權益之虞。被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，於知有違法解僱之日起30日內之111年12月7日終止兩造勞動契約，自屬適法有據。

2. 雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；此規定於勞工依勞基法第14條終止勞動契約者準用之；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第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個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第17條第1項、第14條第4項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。查上訴人於111年11月24日解僱被上訴人為不合法，被上訴人於同年12月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適法，已如上述，又兩造就資遣費為103,295元均不爭執（參兩造不爭執事項(四)），是被上訴人依上開規定，請求上訴人給付資遣費103,295元，亦屬有據。

3. 僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。再者，工資之給付，除當事人有特別

約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細，為勞基法第23條第1項前段所明定。查被上訴人申請勞資爭議調解時，仍請求恢復勞動契約之意，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在卷可佐（原審卷第23至25頁），可知被上訴人確有繼續提供勞務之意並已將提供勞務之準備通知上訴人，而上訴人於111年11月24日非法解僱被上訴人，足徵上訴人已有拒絕受領被上訴人勞務之表示。參諸前揭規定及說明，上訴人應負受領遲延之責，被上訴人無須補服勞務，仍得請求報酬。又兩造就尚未給付之薪資為12,833元不爭執（參兩造不爭執事項(四)），是被上訴人請求上訴人給付積欠工資共12,833元，亦有理由。

4.從而，被上訴人請求上訴人給付資遣費103,295元及積欠之工資12,833元，合計116,128元，為有理由，應予准許。

七、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項及兩造間勞動契約之法律關係，請求上訴人給付116,128元，及自起訴狀繕本送達之翌日即112年3月31日（參原審卷第47頁本院送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人為上開給付，並依職權為假執行之宣告，經核並無違誤。上訴人提起上訴，指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 3 月 15 日

勞動法庭 審判長法官 朱玲瑤

法官 呂明龍

法官 楊捷羽

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 113 年 3 月 15 日

