

臺灣苗栗地方法院民事判決

114年度勞訴字第8號

原告 徐尉臺

訴訟代理人 廖宏文律師

被告 長春石油化學股份有限公司

法定代理人 廖龍星

訴訟代理人 江錫麒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查本件係以勞工為原告者，而被告之主事務所雖設在新竹市，但原告主張其勞務提供地係在苗栗縣，又被告對此並不爭執（卷第113頁），故依上述規定，本院對本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

二、另按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決參照）。本件原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，被

01 告則否認之，是兩造間之僱傭關係是否存在即不明確，並致
02 原告在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀
03 態，得以確認判決除去之，應認原告有即受確認判決之法律
04 上利益，併予敘明。

05 貳、實體部分：

06 一、原告主張：原告自民國95年3月20日起受僱於被告，任苗栗
07 廠務部之技術員，每月薪資為新臺幣（下同）6萬2585元。
08 原告於113年12月3日，因廠房打件區包裹破損，須駕駛堆高
09 機至PVA3廠更換包裹，於回程路上駛至PVA5廠時，適逢遇見
10 該區域督導人員即訴外人陳文欽，原告僅基於嬉鬧、開玩笑
11 之心態，駕駛堆高機緩慢、滑行方式駛向陳文欽嚇唬他，但
12 他不慎跌倒而腳部破皮挫傷，原告遂將堆高機駛離繼續完成
13 後續作業。原告與陳文欽間原屬舊識，事發後原告曾向陳文
14 欽致歉，陳文欽也表示願意原諒原告，陳文欽於事發翌日繼
15 續正常上班，無任何異狀。詎料，於同年月5日，原告與被
16 告之臺北主管2人開會，會議中他們不讓原告充分說明，即
17 要求原告打包走人，並收受終止勞動契約之函文，但原告舉
18 措實與法文「暴行」要件有極大歧異。又被告解僱函文竟夾
19 帶原告未遵守安全作業管制擅闖吊掛作業區之理由，顯然逾
20 越勞動基準法第12條第1項第2款之事由，亦屬非法等語。並
21 聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自113年12月6
22 日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告6萬2585元，
23 及自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）
24 願供擔保請准宣告假執行。

25 二、被告則以：原告駕駛堆高機直闖管制區，加速衝撞被告員工
26 陳文欽，致陳文欽小腿受傷並疼痛跪地，雖經陳文欽大聲喝
27 止原告仍不予理會，二度駕車朝陳文欽衝撞，直至高壓氣體
28 鋼瓶前方停止。之後陳文欽起身阻止原告繼續駕駛，並陳稱
29 要將此事向上呈報，原告竟毫無悔意出手揮打陳文欽，並辱
30 罵：隨便你，要報就報等語，同時間對在場見聞之其他勞工
31 陳稱：陳文欽是裝的，不要理他等語，顯見原告係惡意對陳

01 文欽實施暴行，原告辯稱其係為嚇唬陳文欽而駕駛堆高機緩
02 慢行駛肇事，顯與事實不符。被告為釐清事發經過，於事發
03 當日下午召集在場人員進行調查，外包廠商工作人員即訴外
04 人李冠群陳述當時其去廁所，見原告駕駛堆高機朝陳文欽駛
05 去，原以為堆高機上有放東西，結果沒有等語，原告所為係
06 暴行無疑。陳文欽於事發後嚴正告知原告：「我們不要再見
07 面了，我已經原諒你也不會對你提告或要任何求償」、「請
08 你還是另找工作」，足徵原告行為造成陳文欽身心嚴重受
09 創，雖無意追究原告法律責任，惟拒絕幫原告圖謊，更拒絕
10 與原告繼續共同工作。原告行為嚴正破壞職場紀律與秩序維
11 持，是被告依勞動基準法第12條第1項第2款、被告工作規則
12 第10條第1項第2款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，
13 核屬適法等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之
14 聲請均駁回。(二)願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、本院之判斷：

16 (一)原告主張其受僱於被告，於113年12月3日上午10時36分許，
17 駕駛堆高機駛向被告員工陳文欽。被告遂於同年月5日以原
18 告行為構成勞動基準法第12條第1項第2款、工作規定第10條
19 第1項第2款（內容相當於勞動基準法第12條第1項第2款）事
20 由，以函文主張不經預告而終止兩造間之勞動契約，有被告
21 函文、苗栗縣政府函文及被告工作規則在案為憑（卷第25
22 頁、第69至89頁），且為兩造所不爭，故上開事實首堪認
23 定。惟原告辯稱被告之解僱行非法，因為原告行為並不符合
24 文「暴行」之定義，是本件之爭點厥為：原告行為是否構成
25 勞動基準法第12條第1項第2款之暴行？被告解僱原告是否適
26 法？

27 (二)按勞動基準法第12條第1項第2款僅規定：勞工對於雇主、雇
28 主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有
29 重大侮辱之行為者，雇主即得不經預告終止契約，並不以情
30 節重大為必要（最高法院84年度台上字第946號判決參
31 照）。解釋上，所謂「暴行」，乃指強暴、脅迫之行為，自

01 不以對共同工作之勞工之身體施以暴力之行為為限，倘以加
02 害生命、身體、自由、名譽、財產之事，言語恐嚇或脅迫共
03 同工作之勞工，致使共同工作之勞工心生畏懼，而難以期待
04 雇主與實施暴行之勞工繼續維持勞動契約關係，即應認此等
05 行為已該當上開條文所稱之「暴行」，而得由雇主不經預告
06 終止勞動契約（臺灣高等法院112年度勞上字第109號判決參
07 照）。

08 (三)經本院勘驗被告提出之事發影像光碟：

- 09 1.現場人員均戴安全帽，現場具有大型吊具、機具。原告駕駛
10 堆高機向被告員工陳文欽駛去，撞擊陳文欽雙腳後，陳文欽
11 以雙手抵住堆高機底部阻止堆高機繼續前行，詎料原告仍持
12 續駕駛堆高機向陳文欽前進，堆高機前方底部木片因撞擊陳
13 文欽而呈現歪斜。在數次向後移動後，陳文欽跳出原告駕駛
14 堆高機之行徑路線，在堆高機旁蹲下以手阻擋堆高機前行。
15 原告此時竟將方向盤打轉，使堆高機向右彎行再度撞擊陳文
16 欽，甚將撞擊另一被告員工（著藍色背心者），該員工行走
17 以躲避原告駕駛之堆高機。
- 18 2.陳文欽移動至原告駕駛座旁邊，意欲阻止原告繼續駕駛，原
19 告舉起右手持拳毆打陳文欽，經陳文欽以手阻擋攻勢。原告
20 再舉起右手拍打陳文欽臉部，陳文欽因方受原告以堆高機撞
21 擊雙腳，彎腰以手摸觸膝蓋，再行走至水溝蓋旁坐下休息等
22 情，有本院勘驗筆錄在卷可徵（卷第114至115頁）。

23 (四)經上勘驗結果，原告駕駛堆高機第一次撞擊被告員工陳文欽
24 後，見陳文欽以手阻擋後猶不罷手，且在陳文欽跳出堆高機
25 駕駛路線後，將方向盤打轉再度撞擊陳文欽，顯見原告行為
26 乃有目的地對陳文欽為身體傷害，非如原告所辯僅係「緩
27 慢、滑行方式駛向陳文欽嚇唬他」。又事發現場人員均戴安
28 全帽，並有大型吊具、機具，則顯見事發現場為充滿危險之
29 工作現場，故方有佩戴安全帽之需要。原告竟駕駛堆高機之
30 動力機械向陳文欽駛去，明顯危害陳文欽之身體健康，甚將
31 撞擊另一被告員工，經該被告員工行走躲避，足證原告行為

01 更造成其他在場人員之安全隱憂，嚴重妨害被告對於員工職
02 場安全及紀律之維持。又經陳文欽在駕駛座旁欲阻擋原告繼
03 續駕駛，原告先持拳毆打陳文欽，再以手掌拍打陳文欽臉
04 部，此絕非原告所述僅為「開玩笑」、「原告遂將堆高機駛
05 離繼續完成後續作業」、原告訴訟代理人為原告所粉飾僅為
06 「稍微」、「輕碰」之輕微行為（卷第116頁），顯見其對
07 陳文欽施以暴行之意甚堅，當然構成勞動基準法第12條第1
08 項第2款，對其他共同工作之勞工實施暴行之要件。

09 (五)再依原告提出與陳文欽間於事發後之通訊軟體對話紀錄(卷
10 第23頁)，陳文欽雖有表示：「我們現再不要再見面了，我
11 已經原諒你也部會對你提告或要任何的求償，你的道歉及關
12 心，我都已經心領了」，但後又敘述：「我現在也不想見
13 你，因為我已經幫不上你的任何忙了，請你還是另外找工作
14 吧！我現在真的不想跟你見面」，固然其原諒原告並不追究
15 原告法律責任，但是亦言明不願再見到原告。原告後續言
16 稱：「你說的我知道了，可是我還是希望你可以跟我簽一份
17 和解書，可以嗎？讓雙方都可以有一個依據．．」，無非是
18 在收受被告解僱函文，知悉解僱之不利益後，甚且希冀取得
19 陳文欽的和解書，以便回頭向被告主張解僱行為非法。上開
20 通訊軟體對話紀錄，並不足以取代本院勘驗結果認定原告對
21 陳文欽施加暴行之客觀事實。是縱便原告訴訟代理人聲請陳
22 文欽到院作證，意欲證明原告未構成暴行（卷第116頁），
23 但此部分事實藉由勘驗方式已臻明確，核無再行通知陳文欽
24 作證必要，故依民事訴訟法第286條規定不予調查，特予指
25 明。

26 (六)綜上所述，原告行為既然構成對共同工作員工陳文欽之暴
27 行，則被告於事發後2日即113年12月5日以勞動基準法第12
28 條第1項第2款為由，不經預告終止兩造間勞動契約，應屬有
29 據。原告另辯被告夾帶其他事由，逾越勞動基準法第12條第
30 1項第2款事由，是解僱並非適法等語，此部分核屬其個人法
31 律見解而乏任何實務見解佐證。從而原告請求確認兩造間僱

01 傭關係仍然存在，並被告應按月繼續給付原告工資，毫無理
02 由，應予駁回。

03 四、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依據，應併予駁
04 回。

05 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
06 本院審酌後，核於判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

07 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

09 勞 動 法 庭 法 官 李 昆 儒

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

14 書 記 官 金 秋 伶