

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第140號

原告 郭芳妤

訴訟代理人 邱怡瑄律師

被告 宗瑋工業股份有限公司

法定代理人 林健祥

訴訟代理人 陳信亮律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣伍仟玖佰陸拾肆元及自民國一百一十二年八月九日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣伍仟玖佰陸拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求被告被告應給付原告新台幣(下同)16萬7395元及自民國(下同)112年6月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應給付原告94萬2009元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳1576元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。被告應發給原告非自願離職證明書。嗣於112年10月11日擴張訴之聲明第二項為被告應給付原告94萬4097元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，

01 按年息百分之五計算之利息（見本院卷1第235頁），揆之前
02 開規定，核無不合，應予准許。

03 貳、實體上理由

04 一、原告起訴主張：其自100年10月17日起受雇於被告，擔任作
05 業員，月薪2萬9000元。原告任職期間，經常遭證人阮氏恆
06 霸凌，原告多次向主管反應，主管皆僅表示要原告忍讓不要
07 計較，導致阮氏恆變本加厲。112年3月23日晚間17時許，阮
08 氏恆故意阻礙原告打掃，雙方發生口角，阮氏恆竟持祭拜之
09 罐頭擊打原告頭部，受有左側眼臉及眼周圍開放性傷口5C
10 M、頭部挫傷合併前額部分開放性傷口等傷害（下稱系爭傷
11 害），被告卻未採取任何防止措施，且未提供任何保護、安
12 置及協助，原告於當日晚間8時許下班後自行就醫，並至警
13 局報案。翌日即112年3月24日原告之子陳柏全（以下簡稱陳
14 柏全）等人因不滿被告公司長年放任阮氏恆霸凌原告，瞞著
15 原告前往被告公司欲與主管理論，詎料陳柏全當日竟與主管
16 發生肢體衝突，被告要求原告先返家。嗣原告於112年4月7
17 日接獲通知，以原告有勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1
18 項第2款情事為由，終止勞動契約。然原告當日接獲通知，
19 趕到衝突現場勸阻，並無被告所稱「偕同」兒子對於共同工
20 作之勞工實施暴行云云，因被告違法解雇，原告於112年5月
21 2日勞資爭議調解時依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契
22 約，原告得請求資遣費16萬7395元、112年4月7日至112年5
23 月2日之工資2萬5133元、並補提繳1576元至原告勞工退休金
24 個人專戶、醫療費用4776元、藥品費用1,188元、預期支出
25 之醫療費用3萬3000元、精神慰撫金88萬元及開立非自願離
26 職證明。是以，依兩造間之僱傭關係、民法第195條第1項、
27 勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告16萬
28 7395元及自民國112年6月2日起至清償日止，按年息百分之
29 五計算之利息。被告應給付原告94萬4097元及自起訴狀繕本
30 送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告
31 應提繳1576元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金

01 專戶。被告應發給原告非自願離職證明書。

02 二、被告則以：

03 (一)原告於111年3月23日晚上17時許，先以言語數落同事阮氏
04 恆，並以其工作用之風槍對朝向阮氏恆，其以為原告擬以其
05 工作用之風槍攻擊，基於本能反應，隨手以手中之物品丟擲
06 而擊中原告額頭成傷，原告受傷後自行赴二樓向經理(及廠
07 長)乙○○投訴，即囑同事即越籍移工阮氏玉以公司常備醫
08 療物品為簡易傷口處理，並擬安排原告就醫，惟原告於止血
09 後即自行離開公司下班返家，被告公司並無不處理之怠惰情
10 節。準此，原告係因與員工阮氏恆偶發之衝突所致，為阮氏
11 恆個人應否負責之事項，顯非職業安全衛生法第2條第5款之
12 規定之職業災害上原因引起之職業災害。次按同法第6條第2
13 項之規定，本件原告與阮氏恆先前並無肢體衝突，被告無從
14 假設二人有發生肢體衝突之虞而採取預防措施。再按勞動部
15 頒布之「執行職務遭受不法侵害指引」附錄所列之危害辨識
16 及風險評估表中，僅附錄一其中「組織內是否曾發現主管或
17 勞工遭同事(含上司)不當言行之對待」一項係勞工同事間之
18 事項，惟原告與上級主管或同事阮氏恆平日間並無不當言
19 行之對待問題，本件亦無違反指引所列之危害或風險。末按原
20 告主張任職期間經常遭阮氏恆霸凌乙節，被告否認有此情
21 事，亦未見原告就此有任何舉證，係屬片面之詞。綜上，原
22 告以職業傷害為依據所主張之醫療費用等，於法無據，又依
23 民法第188條第1項但書之規定，原告因臨時偶發之衝突致
24 傷，亦非被告之僱主事先所能知悉而有防止之可能性，被告
25 亦無連帶賠償責任。

26 (二)原告所受傷害並非職業災害，原告主張被告違法終止勞動契
27 約，伊因此依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，即屬
28 無據。又原告主張於調解時終止勞動契約等情，查終止契約
29 之意思表示應向契約當事人為通知，原告係向調解單位而
30 為，並非向被告為表示，被告參與調解之代理人員並非被告
31 本身，僅係依授權代理參與調解而已，調解以外之事項，非

01 代理人員之權責，代理人無權代理被告收受原告終止契約之
02 意思表示，原告以上開方法終止勞動契約亦不生效力，是
03 以，原告請求資遣費，提繳退休金即開立非自願離職證明部
04 分，本件被告係依法終止僱傭契約，原告請求應屬無據。

05 (三)陳柏全於112年3月24日陳柏全偕同四名成年男子，其中一人
06 攜帶長型刀械闖入被告廠房與原告會合，以伍廠長前晚處理
07 原告與阮氏恆之衝突不公為由，於工廠內搜尋廠長，期間衝
08 突導致伍廠長及員工陳俊翰、丙○○受傷，此有新北地方檢
09 察署112年度他字第5631號及112年度偵字第41851號起訴，
10 被告於112年4月7日依據勞基法第12條第1項第2款之規定終
11 止勞動契約，原告於112年5月2日調解所為之終止勞動契
12 約，不生終止之效力。

13 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
14 行。

15 三、兩造不爭執之事項（見112年10月11日筆錄，本院卷第219至
16 229頁）：

17 (一)原告於100年10月17日受雇於被告，擔任作業員，月薪2萬90
18 00元，最後工作日為112年3月23日。

19 (二)原告於112年3月23日晚上7時許，與同事阮氏恆發生衝突，
20 阮氏恆持祭拜供品之罐頭攻擊原告之頭部，致受有左側眼瞼
21 及眼周圍開放性傷口（以下簡稱系爭傷害），有原告提出原
22 證3照片、原證4之之診斷證明書為證（見本院卷第27-31頁
23 ）。

24 (三)陳柏全於112年3月24日上午7時許，偕同另4名男子共5人
25 （以下簡稱陳柏全等人），攜帶長型刀械進入被告公司，陳
26 柏全等人毆打伍宏宇致其受有頭皮鈍傷、胸壁挫傷、頭痛、
27 肌痛之傷害，員工陳俊翰、丙○○亦遭陳柏全等人毆打，陳
28 俊翰受有臉部、肩膀、腹壁、腕部、踝部均挫傷之傷害、丙
29 ○○受有臉部挫傷、左側眼瞼及眼周圍區鈍傷、肩膀挫傷、
30 膝部挫傷等傷害，有被告提出之被證1、2 診斷證明書，陳
31 柏全等人持刀環繞廠區咆嘯如被證3、4 之光碟所示，目前

01 提出刑事告訴，由新北地方檢察署112 他5631、12偵41851
02 號偵辦（見本院卷第125-175 頁）。

03 (四)被告要求原告自112 年3 月24日起先不要到公司上班，被告
04 仍支付全薪，被告於112 年4 月6 日以符合勞基法第12條第
05 1 項第2 款之規定，以掛號寄出給原告，原告於112 年4
06 月7日收受， 於112年4月7日終止勞動契約生效，有原告提
07 出原證6 之解雇通知書可按（見本院卷第35頁）。

08 (五)原告收到被告終止勞動契約函之後，隨即於112 年4 月7 日
09 聲請勞資爭議調解，於112 年5 月2 日進行調解，有原證2
10 之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第25-26 頁
11 ）。

12 五、本件爭點:(一)系爭傷害是否為職業災害?(二)如原告主張
13 為職業災害，原告依據勞動法令，請求被告給付醫療費3876
14 元、預期支出醫療費3萬3000元、精神賠償88萬元，是否有
15 理由?(三)本件終止勞動契約之法律上依據為何?(四)如
16 原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣
17 費16萬7395元、並提繳勞工退休金1576元、開立非自願離職
18 證明書，是否有理由?茲分述如下:

19 (一)系爭傷害是否為職業災害?

20 1. 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇
21 主應依左列規定予以補償，勞基法第59條前段定有明文。至
22 何謂「職業災害」，勞基法中未見規定，依職衛法第2條第5
23 項規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設
24 備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動
25 及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死
26 亡」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參酌其意旨
27 可知，所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從事與執行職
28 務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死
29 亡，兩者間具有相當因果關係，即屬當之。所謂相當因果關
30 係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀察之基
31 礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有

01 發生同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害之間，
02 即有相當因果關係（最高法院84年度臺上字第2439號判決要
03 旨參照）。故職業災害必須具備業務執行性及業務起因性。
04 所謂業務執行性，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供
05 勞務，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括
06 業務本身行為，及業務上附隨必要合理行為。業務起因性，
07 係指伴隨勞工提供勞務所可能發生危險之現實化，且該危險
08 之現實化為經驗法則一般通念上可認定。查被保險人於工作
09 中與他人發生爭執被毆而致之傷害，如確因執行職務且無故
10 意犯罪行為而被毆所致者，自應屬職業傷害（行政院勞工委
11 員會85年1月13日臺85勞安3字第147416號函釋）。

- 12 2. 原告主張其於111年3月23日晚間17時許遭證人即同事阮氏恆
13 故意持罐頭打傷頭部，自為職業傷害等語，並以本院112年
14 度易字第801號判決（以下簡稱801判決）為據，經查，證人
15 即被告公司員工阿卡盧、陸安均於112年度偵字第32964號
16 （以下簡稱32964偵卷）112年6月26日偵查時證述「正要換班
17 時，告訴人(即原告，下同)來打掃，那個越南女不願意移動
18 身體仍然坐在機台，...告訴人碎念都已經要交班了，為何
19 不移開，我要打掃，聲音欲念欲大聲，越南女性沒有講什
20 麼，就拿著拜拜發的袋子往告訴人身上甩，袋子裡有水果，
21 鋁罐（水果罐頭），所以告訴人頭就立刻流血」等語(見32
22 964偵卷第29-30頁)，並經本院調閱新北市政府勞動檢查處
23 訊問被告公司勞安人員即許碧桂陳述情節大致相符，有該處
24 之函文及談話紀錄欄可按（見本院卷第543-545頁），並參
25 以原告於112年7月21日偵查時自認「我叫他不要打擾我，我
26 叫他離開，他不離開還一直等我，我就用風槍吹他」等語
27 （見112年度偵字第41851號偵卷第57頁），足見，系爭傷害
28 係因其原告與阮氏恆間二間因交班、機台打掃問題，導致原
29 告以風槍吹阮氏恆，而阮氏恆反擊始手持裝有罐頭食品之塑
30 膠袋丟擲原告，原告於執行職務時，遭受證人阮氏恆手持罐
31 頭受傷所致，而阮氏恆經法院判處拘役40日，得易科罰金，

01 並有801號判決可按，揆之前開說明，原告所受傷害自為職
02 業傷害，應可認定。

03 3. 被告抗辯係因原告手持風槍吹阮氏恆的頭，阮氏恆始以手
04 持裝往食物的袋子反擊原告，應屬私人恩怨並非職業傷害云
05 云，然查，原告與證人阮氏恆雖曾經吵架而有私人恩怨，然
06 系爭傷害係因原告需打掃機台，而阮氏恆不願意離開機台，
07 原告確實係因執行業務所致之傷害，二人雖有私人恩怨，卻
08 無礙於原告當時係執行職務之行為，自難為有利於被告之認
09 定。

10 4. 原告主張長期遭到阮氏恆職場霸凌，被告違反勞動部頒布之
11 執行職務遭受不法侵害指引第6條之規定云云，然查：

12 (1) 勞動部勞動及職業安全衛生研究所研擬之職場暴力預防指引
13 與勞動相關法規等，並訂定執行職務遭受不法侵害預防指引
14 (以下簡稱預防指引)，係提供雇主預防勞工因執行職務，於
15 勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之
16 不法侵害行為，造成身體或精神傷害之安全衛生措施參考，
17 依據預防指引之附錄職場不法侵害預防之危害辨識及風險評
18 估表所示，與本件訴訟較為有關者為①)組織內是否曾發生
19 主管或勞工遭受同事(含上司)不當言之對待②)是否有被同
20 仁排擠或工作適應不良之工作者，合先陳明，準此，法條並
21 無明文規定職場霸凌之定義。

22 (2) 按職場霸凌係在工作場所中，係藉由權力濫用與不公平處
23 罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸
24 凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的
25 身心壓力之行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達
26 一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向
27 結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行
28 為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍
29 應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方
30 式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目
31 的及動機等因素予以綜合判斷(台灣台北地方法院112年度勞

01 簡字第81號判決意旨參照)。所謂「職場霸凌」，乃意指在
02 工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的
03 持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者
04 感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信
05 並帶來沈重的身心壓力（見台灣新竹地方法院100年度竹勞
06 小字第4號判決意旨參照）。所謂職場霸凌目前並無明確定
07 義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，
08 人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處
09 間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸
10 凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行
11 為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，
12 亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。
13 應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受
14 害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、
15 名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通
16 念所容許之範疇。（見台灣士林地方法院105年度勞訴字第7
17 6號判決意旨參照），準此以解，職場霸凌之要件，須為①
18 非偶發性之行為，並持續一段時間②折損被害人信心，導致
19 心理沉重壓力③行為人之動機與目的已超過社會通念之範
20 圍。

21 (3)原告主張曾遭阮氏恆曾拿走棧板，故意羞辱原告，遭阮氏恆
22 罵5、6分鐘、某日發現阮氏恆在廁所內拍攝員工如廁，又遭
23 阮氏恆辱罵5分鐘，主張遭受職場霸凌，被告均未依據預防
24 指引之規定，建立職場不法侵害事件通報機制云云，均為被
25 告所否認，證人阮氏恆均否認上情，證人即主管乙○○於本
26 院審理時證述：曾處理原告與阮氏恆二人間之爭執，大致為
27 阮氏恆拿走原告之紙箱或阮氏恆辱罵三字經，有些是私人的
28 事，均為原告與阮氏恆二人各說各話，並未親自見聞原告主
29 張之前揭事實等語，證人丙○○於本院審理時證述：從未見
30 過原告與阮氏恆二人吵架等語（見本院卷第292-306頁、113
31 年1月24日筆錄），參酌前開說明，原告並未就上符合職場

01 霸凌之事實舉證以實其說，難為有利於原告之認定。

02 (二)如原告主張為職業災害，原告依據勞動法令，請求被告給付
03 醫療費4476元、藥品費用1188元、預期支出醫療費3萬3000
04 元、精神賠償88萬元，是否有理由？

05 1. 醫藥費4776元、藥品費1188元部分：

06 勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。
07 勞基法第59條第1款定有明文。原告請求醫療費用4776元及
08 藥品費1188元，業據其提出原證9、10之醫療費用單據為證
09 (見本院卷第241-247頁)，原告請求被告給付醫療費用596
10 4元，應屬有據。

11 2. 預期支出醫療費用3萬3000元：

12 原告主張受有系爭傷害，預期需進行10次之汽化雷射治療程
13 費用共3萬3000元，並提出原證8之顧客談話紀錄表可按，然
14 原告迄今並未提出實際支出上開費用之單據，難認為可採。

15 3. 精神上損害88萬元：

16 原告主張被告長期放任阮氏恆刁難及霸凌原告，依據勞工職
17 業災害保險及保護法第91條前段、民法第195條第1項之規
18 定，請求精神上損害88萬元云云，然查，原告主張遭證人阮
19 氏恆長期霸凌一節，並未舉證以實其說，難為有利於原告之
20 認定。

21 (三)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

22 被告抗辯原告於112年3月24日偕同其子陳柏全等人，進入被
23 告公司毆打員工受傷，符合勞基法第12條第1項第2款之終止
24 勞動契約之事由，並於112年4月7日終止勞動契約云云，然
25 為原告所否認，並以系爭傷害為職業災害，則依據勞基法第
26 13條之規定，職業災害期間不得終止勞動契約，被告違法終
27 止契約，原告自得依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止
28 契約等語置辯，經查：

29 1. 勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
30 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終
31 止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。

01 2. 原告於本院審理時陳述：「(法官問：為何你兒子於112年3月2
02 4日早上要去被告公司時，當時你在何處？你是否知道你兒
03 子要去被告公司?) ..我不知道他會去公司，我騎機車去公
04 司上班的時候，我兒子是開車去，停在門口的，我到了公
05 司，我回頭看那台車子是誰開的，我確定是我兒子，我兒子
06 開車門出來，我問他說你來做什麼，他說他要思考一下，我
07 叫他回去，他說他思考完，就會回家，我沒有理他，我下去
08 地下二樓去停機車，我到工廠一樓有去打卡，打完卡的時
09 候，我去看我的排班表，那天我是做B4機台，我走過去，
10 我的同事泰國妹問我說那些人我認不認識，我沒有看到人，
11 所以我說我怎麼可能認識他們，後來我愈想愈不對，我才往
12 打料機那邊去看「那些人」，那些人往回走到B2機台，我
13 看到我兒子，我跟兒子說你不是說要回去，怎麼又進來，我
14 兒子跟我說「是誰沒有母親，打人家的母親打成這樣子，滿
15 臉都是血，還指著罵，也不報警，也不送醫」，然後當天阮
16 氏恆是做B7機台，我怕我兒子看到阮氏恆，當天兒子是要
17 來找阮氏恆，不是要找伍經理的，那時候伍經理都還沒有出
18 現，我就帶兒子離開阮氏恆的工作區，我去按電梯，要按2
19 樓的時候，我有叫他們趕快出去，我說給林總處理，我有報
20 案，後來伍經理出現了，然後經理跟我兒子的對話，場面就
21 失控了。我兒子先出手吧，他說伍經理口氣太差了。」等語
22 (見本院卷第228頁、112年10月11日筆錄)。

23 3. 參以被告提出當日之監視錄音帶，經本院及兩造勘驗時序如
24 下(見本院卷第272頁、112年12月5日筆錄)：

25 (1)本院勘驗光碟被證3之光碟(並無聲音)：

26 ①頻道5-7時30分47秒：陳柏全等人進入被告公司。

27 ②頻道6-7時31分17秒至7時31分27秒：原告自行由位於公司內
28 之電梯走出來進入被告公司，欲進入工作地點前，陳柏全等
29 人當時就在站在機器旁邊自說自話。

30 ③頻道6-7時32分01秒至7時32分42秒：原告有看到陳柏全，並
31 與陳柏全交談，陳柏全與被告公司之人員交談後，原告均在

01 場，原告與陳柏全等5人要走到電梯口，超過電梯口之後，
02 始發生肢體衝突。

03 ④頻道6-7時34分6秒至7時36分37秒:陳柏全又走回公司內拿出
04 開山刀作勢砍殺，經同行人勸阻，原告有加入勸阻，並拉住
05 陳柏全，陳柏全向外走到電梯又走回公司，有說話的樣子，
06 經原告勸阻後，又向外走，有一名與原告同行著黑色背心衣
07 服的人，以拳擊打一名公司的人員倒地，雙方開始衝突。被
08 告公司的人聚集之後，陳柏全等人才離開公司。

09 ⑤頻道5:7時33分6秒至7時34分6秒:開始發生肢體衝突，陳柏
10 全等人正在打伍經理，其他公司員工在勸阻。原告一直拉著
11 其陳柏全並勸阻，陳柏全又走回公司內，從背包拿出開山
12 刀。

13 (2)原告勘驗被證3之光碟並記錄如下(見本院卷第239頁):

14 ①7時31分19秒:原告搭電梯從地下室上樓，剛出一樓，背著包
15 包直接往工作處走去，完全沒有找人的樣子，也沒有注意到
16 陳柏全從前面經過。

17 ②7時31分32秒:原告走出來，根本沒有注意陳柏全 在前面，
18 直接走去工作區域，顯然不知道陳柏全在工廠內。

19 ③7時31分58秒:原告越想越不對，想說去看一下到底同事是說
20 什麼人，一走出來剛好看到陳柏全 ，叫他不要在這裡，快
21 離開公司。

22 ④7時32分44秒:原告按電梯要去二樓拿工具，邊與陳柏全講
23 話。

24 ⑤7時33分5秒:乙○○遭陳柏全等人推到在地，過程中，原告
25 跟著跑過去，把正在打人的男子拉走，阻止該名男子繼續過
26 去毆打乙○○。

27 4. 證人乙○○於本院審理時證述:有聽到同事說有看到原告與
28 陳柏全在公司外面講話等語(本院卷第302頁)。

29 5. 綜上述，原告於刑事偵查時自認案發前一天陳柏全聽到其與
30 跟同事起爭執而受傷之原因，陳柏全聽到後很生氣等情(見
31 台灣新北地方檢察署112年度偵字第41851號不起訴處分書，

01 本院卷2第29-31頁)，並參酌原告於113年3月24日早上上班
02 進入被告公司前，已知悉並見到陳柏全等人亦開車前往被告
03 公司，足見，原告當日早上亦知悉陳柏全等人前往被告公
04 司，係要幫原告向被告公司之經理乙○○反應處理不公等
05 情。原告與陳柏全等人當日早上進入被告公司前，尚有交
06 談，並經證人乙○○證述如前，陳柏全等人於同日上午7時3
07 0分47秒，並未穿著被告公司制服、穿著拖鞋，進入被告公
08 司，站在被告電梯旁、機器中間之位置，原告之後於上午7
09 時31分19秒當時剛好從地下室機車停車場由電梯進入被告公
10 司，原告從電梯走出來，與陳柏全等人當時所站在距離電梯
11 之位置，即為擦身而過之距離，原告卻低頭快速通過陳柏全
12 所站立之位置，迅速走進工廠區域，原告之前早已知悉陳柏
13 全等人來到公司，且陳柏全等人未著被告公司制服，且穿著
14 拖鞋，觀其聲音及態度均非至被告公司洽公之人，原告於經
15 過陳柏全等人時，自得輕易察覺其子陳柏宏等人已進入被告
16 公司，則原告當時卻未立即制止，反而低頭快速，穿過陳柏
17 全等人，進入被告公司之廠區，之後卻經被告公司其他員工
18 提醒，原告始知悉有其他不明人士進入被告公司，已有可
19 疑。況陳柏全等人雖經原告勸阻離開後，卻未直接離開，並
20 由陳柏宇等人回到被告公司，因乙○○逃跑而毆打證人乙○
21 ○及長相疑似阮氏恆之證人丙○○，況經證人即當日亦遭毆
22 打之被害人丙○○證述：「可能是他們在講112年3月23日阮
23 氏恆打人，我從樓上跑下來，他們以為我就是阮氏恆，所以
24 就打我」、「後來甲○○有來跟我說對不起，並說你以後不
25 要多管閒事」「我被打的時候，我已經躺下來，我起來的時
26 候就看到他，當時他有說你以後不要多管閒事」（見本院卷
27 第306、309頁），足見，陳柏全係係基於原告之陳述，於當
28 日欲前往被告公司毆打乙○○、阮氏恆等2人，而原告於112
29 年3月24日進入被告公司後，尚指引並告知陳柏全等人，並
30 指阮氏恆「就是那個瘋女人」，陳柏全欲前往毆打阮氏恆
31 時，阮氏恆知悉後緊急逃離現場，並有阮氏恆之書面紀錄可

01 按（見112年度他字第5631卷第65頁），而陳柏全於前一日
02 晚上11時許即因姊姊之告知原告遭到阮氏恆毆打而非常氣
03 憤，始找尋網友前往被告公司，當日偕同黃椿綺等人前往被
04 告公司欲毆打乙○○、阮氏恆等情，然陳柏全並不認識經理
05 乙○○，當日陳柏全質問乙○○，欲詢問阮氏恆之去處，乙
06 ○○當時因害怕而逃跑時，陳柏全卻直接毆打乙○○，並經
07 陳柏全於112年3月29日警詢時陳述甚詳（見112年度偵字第4
08 1851號卷第8頁），再觀之陳柏全自其背包拿出事先預藏之
09 長形開山刀欲砍殺被告公司員工，並有被告提出之監視器光
10 碟可按，陳柏全應為前一日有所準備，並非基於一時氣憤，
11 若非原告前一日已詳細描述乙○○之處理過程、及阮氏恆之
12 樣貌，陳柏全焉有可能直接毆打乙○○，並誤認丙○○為阮
13 氏恆，加以毆打，阮氏恆知悉後卻緊急逃離被告公司，故原
14 告雖與陳柏全就傷害犯行部分，雖無行為分擔，揆之前開說
15 明，原告當日偕同陳柏全欲對於共同工作之阮氏恆實施暴行
16 之情形，確實有犯意聯絡，應可認定。從而，被告於112年4
17 月7日依據勞基法第12條第1項第2款之規定終止勞動契約，
18 自屬適法。

- 19 6. 刑事訴訟判決所認定之事實，固非當然有拘束民事訴訟判決
20 之效力，但民事法院調查刑事訴訟原有之證據，而斟酌其結
21 果以判斷事實之真偽，並於判決內記明其得心證之理由，即
22 非法所不許（參照最高法院67年台上字第2674號及49年台上
23 字第929號判決要旨）。原告雖主張其並未與其子陳柏全涉
24 嫌共同傷害乙○○等情，業經檢察官為不起訴處分，經乙○
25 ○再議，經台灣高等法院檢察署駁回再議，有原告提出新北
26 地方檢查署檢察官112年度偵字第41851號、113年度偵字第1
27 0711號不起訴處分書、台灣高等檢察署113年度上聲議字第4
28 286號處分書可按（見本院卷2第13-39、99-103頁），然
29 查，原告前一日告知其子陳柏全其與阮氏恆間爭執，當日陳
30 柏全等人開車至被告公司，均為原告所知悉，而陳柏全並不
31 認識乙○○、阮氏恆，卻準備開山刀等武器，準備毆打乙○

01 ○，又誤認丙○○為阮氏恆，加以歐打，故原告雖與陳柏全
02 就傷害犯行部分，雖無行為分擔，揆之前開說明，卻有犯意
03 聯絡，原告有偕同陳柏全對於共同工作之同事實施暴行之情
04 形，應可認定。

05 4. 原告自認「發生阮氏恆打我那件事情的第二天的早上，我還
06 是可以去上班。」等語（見本院卷第229頁、112年10月11日
07 筆錄），原告於112年3月24日仍繼續前往被告公司上班，為
08 原告所不爭，則原告於上開期間並因系爭傷害而有不能工作
09 之情形，且原告亦未舉證證明之，從而，原告主張被告於醫
10 療期間終止勞動契約，並非合法云云，並不可取。

11 5. 被告已於112年4月7日依據勞基法第12條第1項第2款之規定
12 終止勞動契約，且被告終止勞動契約，並無違法，則原告再
13 於112年5月2日勞資爭議調解時依據勞基法第14條第1項第6
14 款之規定終止勞動契約，並無理由。

15 (四)如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付工
16 資2萬5133元(112年4月7日起至112年5月2日工資)、資遣費1
17 6萬7395元、並提繳勞工退休金1576元(112年4月7日起至112
18 年5月2日提繳金額)、開立非自願離職證明書，是否有理由？
19 原告偕同陳柏全等人進入被告公司對於乙○○實施暴行一
20 節，已如前述，被告於112年4月7日依據依據勞基法第12條
21 第1項第2款之規定終止勞動契約，為有理由，已如前述，原
22 告再於112年5月2日依據勞基法第14條第1項第6款之規定終
23 止勞動契約，自屬無據，準此，原告依據勞動法令，請求被
24 告給付給付工資2萬5133元(112年4月7日起至112年5月2日工
25 資)、資遣費16萬7395元、並提繳勞工退休金1576元(112年4
26 月7日起至112年5月2日提繳金額)、開立非自願離職證明
27 書，均無理由，應予駁回。

28 (五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
29 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
30 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
31 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金

01 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
02 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
03 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
04 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於112年8月8日收受起
05 訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第59頁)，因
06 此，原告請求被告應自112年8月9日起至清償日止，按年息
07 百分之五計算之利息，應屬有據。

08 五、綜上述，原告依勞動法令，請求被告應給付原告5964元及自
09 起訴狀繕本送達翌日即112年8月9日起至清償日止，按年息
10 百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

11 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
12 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
13 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
14 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
15 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
17 與判決結果無涉，爰不一一論述。

18 八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

19 中 華 民 國 113 年 9 月 10 日

20 勞動法庭 法官 徐玉玲

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 9 月 10 日

25 書記官 王思穎