

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第201號

原告

即反訴被告 鋒美食品實業有限公司

法定代理人 彭淑娟

訴訟代理人 林雅君律師

被告

即反訴原告 彭家慶

訴訟代理人 胡皓清律師

上列當事人間請求確認僱傭關係不存在等事件，經本院於民國114年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

本訴部分：

確認兩造間僱傭關係不存在。

被告應將如附表所示之物返還予原告。

訴訟費用由被告負擔。

反訴部分：

反訴原告之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

(一)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項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告即反訴被告鋒美食品實業有限公司（以下簡稱鋒美公司）主

01 張其已於民國（下同）114年5月20日依據勞動基準法（下稱
02 勞基法）第12條第1項第2款終止勞動契約，然被告即反訴原
03 告彭家慶仍進入公司，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為彭
04 家慶否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之
05 狀態，致彭家慶可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上
06 之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予
07 以除去，揆諸上開說明，鋒美公司提起本件確認之訴即有受
08 確認判決之法律上利益。

09 (二)按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告
10 及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。民事訴訟法第25
11 9條定有明文。本件鋒美公司對彭家慶訴請確認兩造僱傭關
12 係不存在，彭家慶則以鋒美公司早已預見本件職場上衝突，
13 卻未及時調查，導致衝突擴大，自應採取降職、減薪、或其
14 他懲處方式予以懲戒，卻直接解雇，自違反解雇之最後手段
15 性原則，據此確認兩造僱傭關係存在，並請求按月給付工資
16 及提繳勞工退休金為由，提起反訴，於法並無不合，應予准
17 許。

18 貳、實體上理由

19 一、鋒美公司起訴主張及反訴抗辯：彭家慶係受雇於鋒美公司，
20 月薪為新臺幣（下同）5萬元。民國（下同）114年5月20日
21 上午8時30分許，在鋒美公司營業處所內，彭家慶竟借細故
22 故易推倒公司同事彭梓齊並持續暴力毆打彭梓齊之臉部，彭
23 梓齊雖以雙手阻擋保護頭部以減輕彭家慶之暴力攻擊，仍受
24 有腦震盪、左側耳撕裂傷、口腔擦傷、左右手手臂多處擦傷
25 及瘀青等傷害，經鋒美公司人員報案後，彭家慶當即遭
26 警察上銬帶至警局製作偵查筆錄，並移送新北地方檢察署偵
27 辦。彭家慶上開暴力行為情節可謂不重大，鋒美公司在同日
28 下午，即依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第2款之規
29 定張貼公告將彭家慶解僱，並禁止彭家慶再進入鋒美公司公
30 司，並於次日寄發存證信函予彭家慶，兩造僱傭關係已於11

01 4年5月20日確定終止。又彭家慶不服鋒美公司之解雇通知，
02 仍持續進入鋒美公司，甚至於114年5月23日上午，在鋒美公
03 司正門解雇彭家慶公告上張貼其手寫字條，足徵彭家慶確已
04 收悉鋒美公司解雇通知，兩造間僱傭關係係至遲於114年5月
05 23日起因鋒美公司依法終止已不存在。另彭家慶任職期間，
06 曾於113年10月22日以鋒美公司公司名義，向第三人採購KSB
07 油鍋幫浦，惟彭家慶卻霸佔該物於其自己開立之家慶食品實
08 業公司內，自應返還予鋒美公司。爰依勞動法令之規定，提
09 起本訴，並聲明：確認兩造間僱傭關係不存在。彭家慶應將
10 如起訴狀附表所示之物返還予鋒美公司。

11 二、彭家慶則以：

12 (一)本訴部分：

13 1. 本件彭家慶與彭梓齊之肢體衝突，為兩造所不爭。然則，從
14 背景事實以觀，本件鋒美公司對於彭家慶提起訴訟，鋒美公
15 司對彭家慶本已有嫌隙在前，且彭家慶過往亦針對鋒美公司
16 就產品生產線之生產流程及管理有過建言，但鋒美公司對此
17 卻漠然不願處理，更任憑彭梓齊持續攻訐彭家慶，以致彭家
18 慶長期忍受職場上壓抑氣氛，方才於114年5月20日於雙方發
19 生口角後，彭梓齊出言挑唆，彭家慶方才一時與彭梓齊發生
20 肢體衝突，此為鋒美公司長期未實施任何管理程序，此與無
21 任何前因後果下，單純基於傷害他人之目的而實施暴行之狀
22 況不同，自難以勞基法之規定終止僱傭關係。又鋒美公司實
23 際上從未調查本件衝突原因，亦無給予彭家慶充分陳述之機
24 會，僅單憑彭梓齊一人之詞即率爾做成終止僱傭關係之決
25 定，解雇程序尚屬草率，亦未透過減薪、調職等懲處方式予
26 以懲戒，自難符合解僱最後手段性，故鋒美公司實屬違法解
27 雇。

28 2. 聲明：鋒美公司之訴駁回。

29 (二)反訴部分

30 本件兩造間僱傭關係尚存已如前述，本訴與反訴間之基礎事
31 實同一，僅係立場對立，事實證據均可共通使用，故彭家慶

01 於本訴所為之答辯即為反訴之事實主張；又彭家慶每月薪資
02 為5萬45元，且鋒美公司須每月提繳勞工退休金3036元，依
03 勞動法令之規定，提起反訴，並聲明：確認兩造間僱傭關係
04 存在。鋒美公司應給付彭家慶1萬6682元；並自114年6月1日
05 起至彭家慶復職之前一日止，按月給付反訴彭家慶5萬45元
06 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計
07 算之利息。鋒美公司應提繳1012元至鋒美公司於勞動部勞工
08 保險局設立之勞工退休金個人專戶；並自並自114年6月1日
09 起至彭家慶復職之前一日止，按月提繳3036元至彭家慶於勞
10 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

11 三、兩造不爭執之事項（見114年11月5日筆錄，本院卷第49至50
12 頁）：

13 （一）彭家慶於114年5月20日與鋒美公司員工彭梓齊發生肢體衝
14 突。

15 （二）對於鋒美公司聲明第二項彭家慶認諾。

16 四、本件爭點是

17 甲、本訴部分：

18 （一）鋒美公司於114年5月20日依據勞基法第12條第1項第2款，終
19 止勞動契約，是否有理由？

20 1.按勞基法第12條第1項第2款之「重大侮辱」，應就具體事件
21 衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙
22 方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為
23 時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合判
24 斷，端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼
25 續存在以為斷（最高法院106年度台上字第2922號判決意旨
26 參照）。勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固
27 應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代
28 理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞
29 工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所
30 受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切
31 情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重

01 影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第
02 1631號判決意旨參照）。按勞基法第12條第1項第2款規定，
03 勞工對於雇主或雇主之代理人有實施暴行或重大侮辱之行為
04 者，雇主得不經預告終止勞動契約。是指勞工對於雇主或雇
05 主之代理人有侮辱行為，且所為之侮辱行為，必須達到「重
06 大」程度，始符合上開法條規定之終止契約要件。而所謂侮
07 辱，係指以言語或舉動使他人覺得難堪而言；所謂「重大」
08 程度，基於保障勞工工作權之要求，雇主於終止契約時既涉
09 及勞工工作權喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範
10 圍內，捨終止契約而採用對勞工權益影響較輕之措施。況且
11 勞動基準法第十一條及第十二條對雇主終止勞動契約之事由
12 係採取列舉，其立法目的即是限制雇主之終止權限，因此前
13 開所謂「重大」程度，應是指勞工有侮辱行為，且已經嚴重
14 到期待雇主繼續勞動契約給付工資，甚至僅是至預告期滿均
15 已成為不可期待之狀況，或繼續勞動契約將造成雇主之損
16 害，非採取此等非常手段不能防免時，始足當之（臺灣高等
17 法院96年度重勞上字第9號判決意旨參照）。

- 18 2. 彭家慶竟借細故故易推倒鋒美公司同事彭梓齊並持續暴力毆
19 打彭梓齊之臉部，彭梓齊雖以雙手阻擋保護頭部以減輕彭家
20 慶之暴力攻擊，仍受有腦震盪、左側耳撕裂傷、口腔擦傷、
21 左右手手臂多處擦傷及瘀青等傷害，業經彭家慶於警詢及偵
22 查時自白，核與彭梓齊指訴情節相符，並經證人李明細證述
23 屬實，證明彭家慶因不滿彭梓齊做壞食品而推彭梓齊之事
24 實，業經本院認定彭家慶觸犯傷害罪嫌，判處拘役50日，有
25 本院114年度審易字第2952號判決可按。從而，鋒美公司於
26 14年5月20日依據勞基法第12條第1項第2款之規定終止勞動
27 契約，並無違法。
- 28 3. 鋒美公司原由鋒美公司之父親彭武治出資設立，由彭淑娟於
29 85年2月12日設立時起即擔任法定代理人，彭家慶為彭淑娟
30 之弟弟，二人為涉及鋒美公司之經營權，而產生多起訴訟，
31 彭家慶於上開時間僅因做壞食品等細故而對彭梓齊實施暴

01 行，自己嚴重到期待雇主繼續勞動契約給付工資，甚至僅是
02 至預告期滿均已成為不可期待之狀況，或繼續勞動契約將造
03 成雇主之損害，非採取此等非常手段不能防免時之情事，無
04 從以減薪、降級或其他較為輕微之處分懲戒之，從而，鋒美
05 公司終止勞動契約，應屬有據。

06 (二)鋒美公司依據所有物返還請求權請求彭家慶返還如起訴狀附
07 表所示之物是否有理由，彭家慶就此部分認諾，訴訟費用應
08 由何人負擔？

09 被告對於原告關於訴訟標的之主張逕行認諾，並能證明其無
10 庸起訴者，訴訟費用，由原告負擔。民事訴訟法第80條定有
11 明文。經查，彭家慶雖就此部分認諾，然其答辯狀卻稱僅同
12 意於鋒美公司之員工在場時，交付、安裝、測試、使用，並
13 聲明駁回原告之訴，從而，鋒美公司如不提起本件訴訟，彭
14 家慶並不同意返還如附表所示之物，故此部分訴訟費用仍應
15 由彭家慶負擔。

16 乙、反訴部分：

17 (一)如鋒美公司終止契約無理由，反訴鋒美公司依據勞動法令，
18 請求反訴鋒美公司按月給付薪資及提繳勞工退休金，是否有
19 理由？

20 鋒美公司於114年5月20日依據勞基法第12條第1項第2款之規
21 定終止勞動契約，為有理由，已如前述，彭家慶依據勞動法
22 令，請求被告按月給付工資、提繳勞工退休金，均無理由，
23 應予駁回。

24 五、綜上述，鋒美公司爰依勞動法令之規定，請求確認兩造間雇
25 傭關係不存在。彭家慶應將如起訴狀附表所示之物返還予鋒
26 美公司，為有理由，應予准許。彭家慶依據勞動法令提起反
27 訴，請求確認兩造間雇傭關係存在。鋒美公司應給付彭家慶
28 1萬6682元；並自114年6月1日起至彭家慶復職之前一日止，
29 按月給付反訴彭家慶5萬45元及自各期應給付日之翌日起至
30 清償日止，按年息百分之五計算之利息。鋒美公司應提繳10
31 12元至鋒美公司於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人

01 專戶；並自並自114年6月1日起至彭家慶復職之前一日止，
02 按月提繳3036元至彭家慶於勞動部勞工保險局設立之勞工退
03 休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
05 與判決結果無涉，爰不一一論述。鋒美公司按月匯款扣除勞
06 健保自負額匯款4萬8115元如原證13，為彭家慶所不爭執，
07 彭家慶卻要求聲請調閱鋒美公司 113年與114年之存款往來
08 明細等帳目資料，欲證明彭家慶每月薪資為5萬45元云云，
09 顯無必要，另原告調閱□114年度家護字第2310號卷即為彭
10 梓齊對彭家慶聲請保護令，嗣因彭梓齊撤回保護令之聲請等
11 情，亦為兩造所不爭，則彭梓齊撤回保護令之聲請，顯與鋒
12 美公司是否合法終止勞動契約並無關聯性，難為有利於彭家
13 慶之認定，附此敘明。□

14 七、結論：鋒美公司之訴有理由，彭家慶之反訴為無理由，判決
15 如主文。

16 中 華 民 國 115 年 2 月 4 日
17 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 115 年 2 月 4 日
22 書 記 官 丁 柔 方

23 附表

24

編號	項目名稱	詳細規格	購買價格	數量
1	KSB油鍋幫浦	台灣凱士比股份有限公司113年10月22日報價單	應稅價87066元 未稅價82920元	一台