

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第161號

原告 朱皇瑋

被告 維新保全股份有限公司

法定代理人 賴永仁

訴訟代理人 陳益倫

上列當事人間請求撤銷仲裁判斷事件，本院於民國115年4月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力；對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴；第32條、第33條及第35條至第37條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之，勞資爭議處理法第37條第1項、第3項、第27條第3項定有明文。次按提起撤銷仲裁判斷之訴，應於判斷書交付或送達之日起，30日之不變期間內為之，仲裁法第41條第2項前段亦有明文。查臺中市政府於民國114年6月20日將114年度勞資仲字第3號仲裁判斷書（下稱系爭仲裁判斷）寄出予原告，有臺中市政府115年3月10日府授勞資字第1150040821號函在卷可憑（見本院卷一第455頁），是原告於114年7月14日提起本件訴訟（見本院卷一第11頁），顯未逾30日之不變期間，於法核無不合。

貳、實體事項

01 一、原告主張：兩造於114年3月27日依勞資爭議處理法第25條第
02 1項規定，合意向臺中市政府勞工局申請以獨任仲裁人方式
03 進行仲裁，由獨任仲裁人就工資、資遣費、預告工資、職場
04 霸凌精神補償、非自願離職證明等項進行仲裁。臺中市政府
05 於114年5月2日召開仲裁會議（下稱系爭仲裁會議）後，由
06 獨任仲裁人（下稱本件仲裁人）於114年5月28日作成系爭仲
07 裁判斷，駁回伊之請求。惟本件仲裁人於系爭仲裁會議中盡
08 顯其輕蔑態度，多次表達「原告不懂法律」、「須加派律
09 師」等不當言論，並對伊提出職場霸凌之主張嗤之以鼻，已
10 違反仲裁法第15條所定之公正義務。本件仲裁人未依法協助
11 弱勢勞工釐清法律爭點，反以其專業術語刁難，實質剝奪伊
12 陳述權利，更稱讓伊官復原職以誘使伊考慮讓步，破壞伊之
13 訴訟策略及心理防線，而有仲裁法第40條第1項第2、4款應
14 予撤銷事由。又系爭仲裁判斷漏未審酌伊遭被告以漏打卡為
15 由不當解僱及違法調動值勤地點等節，復未審酌伊提出之證
16 據，是系爭仲裁判斷因違反仲裁法第23條調查證據義務而構
17 成仲裁法第40條第1項第6款應予撤銷事由。另系爭仲裁判斷
18 未具體說明何以其漏打卡足以構成解僱事由及伊提出職場霸
19 凌之主張及證據何以不可採等節，而違反仲裁法第38條第2
20 款規定，構成仲裁法第40條第1項第1款應予撤銷事由。爰依
21 勞資爭議處理法第27條第3項、第37條第3項準用仲裁法第38
22 條第2款規定、第40條第1項第1、2、4、6款規定，提起本件
23 訴訟等語。並聲明：請求撤銷系爭仲裁判斷。

24 二、被告則以：本件仲裁人並無原告所指摘情形，原告應就其主
25 張之撤銷仲裁判斷事由負舉證責任。原告係經合法通知於系
26 爭仲裁會議陳述意見，本件仲裁人已使原告充分陳述其意
27 見，且於系爭仲裁判斷就雙方陳述及爭執事項詳為論述並進
28 行判斷，說明其得心證之理由，自無未附理由或違反公平正
29 義之情形，況原告於系爭仲裁會議過程中亦未曾聲請仲裁人
30 迴避，原告不得僅因系爭仲裁判斷結果對其不利即提起本件
31 訴訟等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第13至14頁）：

02 (一)兩造於114年3月27日依勞資爭議處理法第25條第1項規定共
03 同填寫「臺中市政府勞工局勞資爭議合意仲裁申請書」（下
04 稱系爭申請書），並提出於臺中市政府勞工局申請交付仲
05 裁，同意依勞資爭議處理法第26條第1項第1款「選定獨任仲
06 裁人」方式進行仲裁，請求仲裁事項包括工資、資遣費、預
07 告工資、職場霸凌精神補償、非自願離職證明等項，經臺中
08 市政府以114年勞資仲第3號案件受理。

09 (二)臺中市政府於114年5月2日召開仲裁會議，兩造均有出席，
10 本件仲裁人於114年5月28日完成系爭仲裁判斷，臺中市政府
11 於114年6月20日以掛號方式將系爭仲裁判斷送達予原告。

12 (三)系爭仲裁判斷主文為「勞方仲裁之請求駁回」。

13 (四)原告於114年7月14日向本院提起本件撤銷仲裁判斷之訴。

14 四、得心證之理由：

15 (一)按有下列各款情形之一者，法院應駁回其執行裁定之聲請：
16 二、仲裁判斷書應附理由而未附者。但經仲裁庭補正後，不
17 在此限；有下列各款情形之一者，當事人得對於他方提起撤
18 銷仲裁判斷之訴：一、有第38條各款情形之一者。二、仲裁
19 協議不成立、無效，或於仲裁庭詢問終結時尚未生效或已失
20 效者。四、仲裁庭之組成或仲裁程序，違反仲裁協議或法律
21 規定者。六、參與仲裁之仲裁人，關於仲裁違背職務，犯刑
22 事上之罪者，仲裁法第38條第2款、第40條第1項第1、2、
23 4、6款定有明文。次按撤銷仲裁判斷之訴，非就原仲裁判斷
24 認定事實、適用法規是否妥當，再為審判，法院僅得就原仲
25 裁判斷有無仲裁法第40條第1項各款所列情形(含第1款所稱
26 第38條各款情形)，加以審查（最高法院94年度台上字第492
27 號判決意旨參照）。

28 (二)原告以本件仲裁人於系爭仲裁會議未保持公正性及未給予充
29 分陳述機會為由，主張依仲裁法第40條第1項第2、4款規定
30 撤銷系爭仲裁判斷，有無理由？

31 1.按仲裁法第40條第1項第2款規定所謂「仲裁協議不成立」係

指全然不發生法律上之效力者而言；所謂「仲裁協議無效」，係指法律行為雖已成立，但因有瑕疵，致其效力自始無效者而言；所謂「仲裁協議失效」係指仲裁協議因撤銷、解除、終止、解除條件成就或終期之屆至等情形失其效力而言。次按仲裁庭之組成或仲裁程序，違反仲裁協議或法律規定者，當事人得對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴，仲裁法第40條第1項第4款固著有規定。惟該款係為程序上有瑕疵之仲裁判斷所設之救濟方法，其所謂仲裁程序係指仲裁庭組成以外之其他仲裁程序行為，不包括仲裁判斷本身的瑕疵；其所違反之法律規定應限於強行或禁止規定，不包含為訓示規定。是仲裁判斷實體之內容是否合法、妥適，自不在該條款規範之列（最高法院106年度台上字第836號判決意旨參照）。

2. 查兩造係於114年3月27日依勞資爭議處理法第25條第1項規定共同填寫系爭申請書並提出於臺中市政府勞工局申請交付仲裁，且同意依勞資爭議處理法第26條第1項第1款「選定獨任仲裁人」方式進行仲裁等事實，為兩造所不爭執，且有系爭申請書在卷可憑（見本院卷一第221至222頁），是原告主張系爭仲裁判斷有仲裁法第40條第1項第2款「仲裁協議不成立、無效，或於仲裁庭詢問終結時尚未生效或已失效」之撤銷仲裁判斷事由，洵屬無據。另原告主張本件仲裁人因違反獨立、公正處理仲裁事件之義務，構成應迴避而未迴避之程序瑕疵，並剝奪其陳述權等節，惟原告除未就本件仲裁人有何勞資爭議處理法第32條第1項所定應迴避事由或有何具體事實足認其執行職務有偏頗之虞等節舉證以實外，原告亦未曾據此依勞資爭議處理法第27條第3項準用同法第32條第2項規定申請迴避，則原告復主張系爭仲裁判斷有仲裁法第40條第1項第4款所定「仲裁庭之組成或仲裁程序，違反仲裁協議或法律規定」之撤銷仲裁判斷事由，亦屬無據。

(三)原告以系爭仲裁判斷未審酌其遭不法解僱及違法調動值勤地點等情，違反仲裁法第23條第1項規定為由，主張依仲裁法

第40條第1項第6款規定撤銷系爭仲裁判斷書，有無理由？

1.按仲裁庭應予當事人充分陳述機會，並就當事人所提主張為必要之調查，仲裁法第23條第1項定有明文。次按仲裁法第40條第2項規定：「前項第6款至第8款情形，以宣告有罪之判決已確定，或其刑事訴訟不能開始或續行非因證據不足者為限」規定，可知仲裁法第40條第1項第6款規定之撤銷仲裁判斷事由，應以參與仲裁之仲裁人因關於仲裁違背職務而犯刑事上之罪，且經宣告有罪之判決已確定，或其刑事訴訟不能開始或續行非因證據不足者為限。

2.原告主張本件仲裁人有違反仲裁法第23條第1項所定職務，而有仲裁法第40條第1項第6款所定之撤銷仲裁判斷事由云云。然原告復未舉證證明本件仲裁人有因關於仲裁違背職務而犯刑事上之罪，且經宣告有罪之判決已確定，或其刑事訴訟不能開始或續行非因證據不足所致之情形，其泛稱系爭仲裁判斷有仲裁法第40條第1項第6款所定「參與仲裁之仲裁人，關於仲裁違背職務，犯刑事上之罪」之撤銷仲裁判斷事由，要屬無據。

(四)原告以系爭仲裁判斷違反仲裁法第38條第2款規定為由，主張依仲裁法第40條第1項第1款規定撤銷系爭仲裁判斷，有無理由？

1.按仲裁法第38條第2款所稱之「仲裁判斷書應附理由而未附」，係指仲裁判斷書於當事人未依同法第33條第2項第5款但書約定無庸記載其理由時，就聲請仲裁標的之判斷應附理由而完全未附理由之情形而言。該條款規範之事由與民事訴訟法第469條第6款所定「判決不備理由或理由矛盾者為當然違背法令」者未盡相同，倘仲裁判斷書已附具理由，縱其理由不完備，亦僅屬其判斷之理由未盡，尚與該條款所謂仲裁判斷應附理由而未附理由者有間，自不得據以提起撤銷仲裁判斷之訴（最高法院95年度台上字第1078號判決意旨參照）。

2.參系爭仲裁會議紀錄之「勞方主張」記載略以：「(八)勞方主

張資方違反勞動基準法第14條第6款，其具體原因事實為114年2月15日機動人員賴連進違反雙哨義務，將我漏打卡之情事寫在值班日誌上，之後2月22日夜間督導劉富榮說我被台電夜間稽查拍到在打瞌睡提醒我要小心，可是這些事情都是捏造的…」、「(九)3月13日公司陳課長通知我被公司開除，然後3月17日周課長叫我去辦離職」、「(十)主席問朱先生沒有用任何方式就主張勞基法第14條第6款事由通知資方說要終止勞動契約？我只有在3月17日回公司說我被公司開除要回來辦離職，但周課長不在結果副總不讓我辦理，我認為我是在3月17日終止勞動契約，因為我按照公司要求回去辦離職」，另「資方主張」則記載略以：「(六)資方主張3月17日是請勞方回公司討論職務不是要開除勞方」等情，有114年5月2日臺中市政府勞資爭議仲裁紀錄在卷可憑（見本院卷一第210至211頁），又系爭仲裁判斷之爭點為「勞方主張資方夥同員工賴先生及業主集體職場霸凌勞方，有勞動基準法第14條第1項第6款之事由存在，於114年3月17日終止勞動契約，有無理由？」、「勞方請求資方開立非自願離職證明、給付預告工資2萬元、資遣費3萬2,818元、職場霸凌精神補償10萬元，共計15萬2,818元，有無理由？」等項，本件仲裁人復依兩造於系爭仲裁會議之主張及所提證據，認原告未於114年3月17日向被告為終止兩造勞動契約之意思表示，且原告未能證明被告有構成職場霸凌之情事，故兩造勞動契約未因被告有職場霸凌情事而於114年3月17日經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，原告不得據以請求被告開立非自願離職證明書、給付預告工資、資遣費及職場霸凌精神補償，有系爭仲裁判斷附卷可憑（見本院卷一第205至208頁），足見系爭仲裁判斷已詳載兩造於系爭仲裁會議之主張及判斷之理由，自與仲裁法第38條第2款所定未附理由之情形有別。從而，原告主張依仲裁法第40條第1項第1款「有第38條各款情形之一者」規定撤銷系爭仲裁判斷，自不足採。

五、綜上所述，原告依勞資爭議處理法第27條第3項、第37條第3

項準用仲裁法第38條第2款、第40條第1項第1、2、4、6款規定，請求撤銷系爭仲裁判斷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 6 月 26 日
勞動法庭 法 官 許仁純

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 6 月 26 日
書記官 陳如玲