

臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞訴字第42號

原告 李玫瑰

被告 亞洲藏壽司股份有限公司

法定代理人 藪內薰

訴訟代理人 黃建良

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國115年5月12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、程序方面

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條、第169條第1項至第170條至前條之規定，於有訴訟代理人時不適用之；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第173條本文、第175條第1項、第176條分別定有明文。被告之法定代理人原為西川健太郎，嗣於本院審理中變更為藪內薰，復經藪內薰具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀及公司變更登記表在卷可參，核無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告原起訴聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國114年10月8日起至原告復職前一日止，按月給付原告新臺幣（下同）3萬4,800元，並給付自各期應

給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
(三)被告應自114年10月8日起至原告復職前一日止，按月提繳2,088元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），並給付自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第15頁）。嗣變更聲明為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自114年10月8日起至114年12月31日止，按月薪4萬8,240元計算之薪資。(三)被告應自115年1月1日起至復職日止，按月薪5萬160元（含例假日、休息日及國定假日工資）計算之薪資。(四)以上金額均自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被告應自114年10月8日起至原告復職日止，依下列月薪分級標準，按月提繳6%金額至原告之勞退專戶：114年10月8日至114年12月31日止，每月提繳2,892元，115年1月1日起至復職日止，每月提繳3,036元。(六)被告應給付原告精神慰撫金30萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息（下稱變更後訴之聲明，見本院卷第309至311、369至370頁）。原告上開所為，核其請求基礎事實同一，合於前揭規定，亦應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自111年9月12日起受僱於被告，擔任品管衛生員，約定時薪199元。伊於114年10月3日因同事張秀如未經事先告知即強行自其作業處上方放置調理食材容器，該容器因未放妥而自伊所在上方落下，致伊受有右側上臂挫傷之傷勢，張秀如竟對伊不聞不問即離去，伊因覺疼痛而順手拍打張秀如手臂（下稱系爭傷害事件）。詎被告未關懷伊所受傷勢，僅就伊拍打張秀如之行為調查，更於114年10月7日逕以伊有對同事實施暴行或重大侮辱之行為為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定將伊解僱，並拒絕伊於翌日即114年10月8日繼續提供勞務。然系爭傷害事件乃因伊覺疼痛及長期累積不滿所為之突發性反射行為，且被告未提供安全之工作環境亦為系爭傷害事件之肇因，被告卻僅對

伊為最嚴厲之解僱處分，除已違反解僱最後手段性外，亦屬報復伊先前向臺中市政府勞工局提出勞動檢舉之舉，該解僱處分自因違反勞基法第74條第2項規定而無效。另被告於伊執行職務受到傷害後終止兩造勞動契約，亦違反勞基法第13條所定不得於職業災害醫療期間終止勞動契約之規定，而不生合法終止效力。因兩造勞動契約仍存在，伊自得依民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自114年10月8日起按月給付工資及提繳勞工退休金至伊之勞退專戶。另被告之法務主任黃建良過度介入刑事偵查程序，意圖操控張秀如之證言，侵害伊之生存權及工作權，致伊精神壓力極大且身心俱疲，爰依侵權行為之法律關係請求被告給付精神慰撫金30萬元等語。並聲明：如變更後訴之聲明所示。

二、被告則以：原告於系爭傷害事件係毆打其身心障礙員工，非僅拍打之程度，且張秀如遭原告施暴後因心理產生極度恐懼而暫時在家休養，被告甚協助張秀如進行心理諮商並負擔費用，原告對張秀如實施暴行之舉已造成其所屬員工心理創傷及人身安全之危害，被告已無法維持與原告間之信賴關係，且被告為餐飲服務業，對於工作場所之安全與和諧要求甚高，被告始依勞基法第12條第1項第2款規定及原告入職時簽署之立約書（下爭系爭立約書）第11條第15項約定，於114年10月7日通知原告終止兩造勞動契約。又原告於系爭傷害事件後並無不能工作之情事，且被告係因原告實施暴行之明確事實始終止兩造勞動契約，與兩造間過往爭議無涉，本件自無勞基法第13條、第74條第2項規定之適用。另原告主張被告應負侵權行為損害賠償責任部分，亦顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請暫免假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第259頁）：

(一)原告於111年9月12日至114年10月7日任職於被告，擔任品管衛生員，時薪為199元，每日正常工作時間為8小時。

01 (二)原告於114年10月3日上午遭張秀如放置之調理食材容器落下
02 而受有右側上臂挫傷之傷勢，原告因而出手拍打張秀如，致
03 張秀如受有左側上臂挫傷之傷勢。

04 (三)原告於114年10月7日出勤上班，惟被告店長於同日依勞基法
05 第12條第1項第2款規定通知原告終止兩造勞動契約。

06 四、本院之判斷：

07 (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
08 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
09 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
10 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
11 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
12 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
13 判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意
14 旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，
15 則兩造間是否仍存有僱傭關係並非明確，致原告在私法上之
16 地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以確認判決予以
17 除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利益。

18 (二)原告主張兩造間僱傭關係存在，請求被告自114年10月8日起
19 按月給付工資及提繳勞工退休金，有無理由？

20 1.被告於114年10月7日依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩
21 造勞動契約，有無理由？

22 (1)按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞
23 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止
24 契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。依上開規定，只
25 要勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
26 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主即得不經預告
27 終止契約，並不以情節重大為必要（最高法院84年度台上字
28 第946號民事裁判意旨參照）。又上開勞工實施暴行，雇主
29 得不經預告終止契約之立法目的，應指共同工作之勞工長時
30 間同處一環境中，如對其他共同工作之勞工施以暴力，其暴
31 行實已對其他於同一工作環境之同事產生身體安危之疑慮，

並破壞勞工彼此間及勞資間之和諧、信賴關係，更影響整體工作環境氛圍，故勞基法規定允許雇主對於共同工作之其他勞工實施暴行之勞工，得不經預告終止勞動契約。

(2)經查，原告於114年10月3日上午因遭張秀如放置於高處之調理食材容器掉落而受有右側上臂挫傷之傷勢，原告遂出手拍打張秀如，致張秀如受有左側上臂挫傷之傷勢等情，為兩造所不爭執；另張秀如因系爭傷害事件對原告提起刑法第277條第1項傷害罪之告訴，原告則對張秀如提起刑法第284條過失傷害罪之告訴，嗣原告與張秀如各自撤回上開刑事告訴等節，有臺灣臺中地方檢察署檢察官115年度偵字第2226號、7370號不起訴處分書（下稱刑事案件）在卷可憑（見本院卷第301至302頁），要堪認定。另參原告於刑事案件偵查時自陳：因為張秀如放置的物品掉落但又不聞不問，而且張秀如之前在工作時通過通道也時常與我發生碰撞，張秀如也都不聞不問，這次因為我有受傷所以當下疼痛就做出反應拍打她等語（見本院卷第277頁），及張秀如於刑事案件偵查時證稱：當時是因為我在廚房內放置大塑膠盒在架子上，但疑似因為沒有放正導致大塑膠盒掉落砸到原告，隨後原告就衝過來用右手攻擊我的左手臂，導致我的左手臂受傷，我與原告是同事關係，沒有嫌隙或糾紛，只是原告很久之前曾說過看我很不爽等語（見本院卷第287至289頁），可知系爭傷害事件之發生乃因原告不滿張秀如於工作過程中未妥善放置物品致其遭掉落物品砸中，而故意出手攻擊，張秀如因而受有左側上臂挫傷之傷勢，雖原告亦因受張秀如擺放物品之掉落而受有傷勢，然原告未思以理性溝通或即時向被告反應之方式處理，而以故意攻擊之方式傷害張秀如，其所為顯屬勞基法第12條第1項第2款所定對共同工作之員工實施暴行之行為。另參系爭立約書第11條第15項：「如發生下列項目之任一項將予以解雇：（15）在公司裡對他人施暴、脅迫、強硬推銷、侮辱，造成公司秩序混亂」（見本院卷第192頁），亦載明「在公司裡對他人施暴」亦屬兩造所定解僱事由之一，

是被告於114年10月7日因原告對張秀如所為傷害行為而依勞基法第12條第1項第2款規定及工作規則終止兩造勞動契約，即屬有據。

(3)原告復主張：伊拍打張秀如僅是突發性反射行為，被告係為報復伊前向臺中市政府勞工局提出勞動檢舉之事而將伊解僱，其所為解僱處分顯違反勞基法第74條第2項規定及最後手段性原則云云。惟揆諸前揭說明可知，勞基法第12條第1項第2款所定實施暴行之解僱事由，不以情節重大為必要，又原告對張秀如所為之攻擊行為，若非具一定攻擊力道，自無從致張秀如受有左側上臂挫傷之傷勢，是原告於勞工關係緊密之工作場所對張秀如實施暴行，已破壞被告工作場所秩序，並侵害他人之身體健康，難謂對兩造勞動契約之存續未造成嚴重干擾，如強令被告繼續僱用原告，反損及被告企業經營之安全及職場和諧文化，原告主張被告所為解僱處分違反最後手段性云云，要非可採。另參原告提出之臺中市政府勞工局受理違反勞動基準法申訴書及勞資爭議調解紀錄（見本院卷第39至45頁），原告向臺中市政府勞工局為勞動檢舉及與被告進行勞資爭議調解之日期均在112年至113年間，距系爭傷害事件之發生相隔已久，原告復未舉證證明被告係因兩造間勞資爭議而將其解僱，其上開主張，難認有據。

(4)原告另主張：被告於114年10月7日終止兩造勞動契約違反勞基法第13條規定云云。惟按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，勞基法第13條定有明文。上開所謂「醫療期間」係指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他工作者而言。經查，原告因張秀如放置之調理食材容器落下而受有右側上臂挫傷之傷勢乙節，固為兩造所不爭執，惟原告既自承其於系爭傷害事件發生後之114年10月7日即出勤上班，並於同日下午時經被告依勞基法第12條第1項第2款規定通知解僱（見兩造不爭執事項(三)），足見原告並無因受有上開傷

01 勢而不能從事原勞動契約所定工作之情形，則被告終止兩造
02 勞動契約自無勞基法第13條規定適用，是原告此部分之主
03 張，亦屬無憑。

04 2.基上，兩造勞動契約已於114年10月7日經被告依勞基法第12
05 條第1項第2款規定合法終止，則原告主張兩造勞動契約仍存
06 在，並請求被告自114年10月8日起按月給付工資及提繳勞工
07 退休金，即無可採。

08 (三)原告請求被告給付精神慰撫金30萬元，有無理由？

09 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
10 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
11 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
12 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
13 條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。次按當事人主
14 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法
15 第277條前段亦有明文。

16 2.原告主張被告法務部主任黃建良過度介入刑事偵查程序，意
17 圖操控張秀如之證言，侵害其生存權及工作權，請求被告給
18 付精神慰撫金30萬元云云，為被告所否認。參被告人事部員
19 工黃心怡於114年10月8日間寄予黃建良之電子郵件，固有記
20 載：「1.小天使秀如表示傷勢雖不嚴重，但心理仍感到害怕
21 與不舒服。2.勞務(kokoro)已轉達秀如，昨日已把施暴者
22 李玫瑰解僱了，請她不用擔心害怕。並詢問秀如是否要再休
23 養幾天，秀如表示可以開始工作，不打算休息了…若有提告
24 打算，會請法務同行至台中找她與家長共同協議，公司這邊
25 可以協助」等內容（見本院卷第181、183頁），然上開信件
26 內容僅足認被告有派員於系爭傷害事件後瞭解張秀如復原情
27 形及提供必要協助，自難認被告所屬人員有意圖操控張秀如
28 於刑事偵查程序所為證言並侵害原告生存權或工作權之情
29 形，原告未就其上開主張舉證以實其說，其據以請求被告負
30 侵權行為之損害賠償責任，尚非有據。

31 (四)原告固聲請向被告調取張秀如之薪資發放紀錄及被告敘薪資

料，以核對其請求被告按月給付之工資及勞工退休金金額，惟兩造勞動契約既經被告於114年10月7日合法終止，原告此部分聲請即無調查之必要。原告另聲請向臺中就業服務站調取被告以原告名義申請中高齡就業獎助金之全卷資料，以證明被告認可原告之勞動價值且有詐領獎助金之情，惟前揭待證事實顯與本件爭點無涉，亦無調查之必要，附此敘明。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項及民法第195條第1項規定，請求判決如變更後訴之聲明所示，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 7 月 10 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 7 月 10 日
書記官 陳如玲