

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第96號

原告 施乃菁  
訴訟代理人 郭家祺律師  
被告 百輝紙器股份有限公司

法定代理人 張見亮  
訴訟代理人 陳宏義律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國109年11月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬元，及自民國一〇九年八月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣壹萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、原告起訴主張：

一、原告於民國98年3月5日起領有輕度身心障礙證明，於101年7月10日起受僱於被告公司，擔任作業員，工資比照法定基本工資，有勞、健保。於107年5月某日工作日，同事即訴外人鄭慧家因看原告不順眼，辱罵原告是大白痴，表示不願跟原告一起工作，原告曾向主管反映，主管有要鄭慧家停止不當行為，結果沒多久，鄭慧家又故態復萌，復於107年10月23日在工作場所毆打原告，造成原告受有左肩及左上背泛紅2x2公分微瘀青各2處及左腋下擦傷、創傷後壓力症之傷害（下稱系爭傷害），但被告公司卻未能公允處理。勞動部職業安全衛生署（下稱職安署）曾對被告公司勞動檢查，認定被告公司對職場霸凌未採取暴力預防措施，要求限期改善。於10

01 8年10月17日上班時間，原告發現鄭慧家緊握單手拳頭，作  
02 勢欲攻擊原告，原告因前一年被鄭慧家毆打造成身心受創之  
03 陰影揮之不去，基於防衛之意就以腳踢向鄭慧家，但沒踢  
04 到，鄭慧家立即抓住原告之頭髮，並以手抓傷原告，其他同  
05 事見狀立即將原告與鄭慧家二人拉開。詎料，被告公司於10  
06 8年10月22日以原告及鄭慧家違反勞動基準法（下稱勞基  
07 法）第12條第1項第2款以及被告公司工作規則（下稱系爭工  
08 作規則）第24條之規定，不經預告終止勞動契約，而解僱原  
09 告及鄭慧家。原告於108年10月17日與鄭慧家肢體衝突行  
10 為，原告的手段與危害性均屬非常輕微，而且動機與目的是  
11 基於對職場霸凌的反制，所造成的結果並不會影響原告勞務  
12 提供，且依社會通念並非情節重大，而且原告學歷只有國  
13 小，識字能力劣於一般人，故原告行為縱有不妥之處，雇主  
14 亦得以其他較輕的懲處方式即可達到維護工作場所秩序，防  
15 止類似事件之發生。因此，被告公司逕依勞基法第12條第1  
16 項第2款之事由開除解僱原告，違反解僱最後手段性原則

17 二、被告公司解僱原告不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，被告  
18 公司仍有給付原告工資及為原告提繳勞工退休金之義務。爰  
19 請求被告公司從108年10月23日起至復職前1日止，按月給付  
20 原告工資新臺幣（下同）23,100元。因被告給予原告的工資  
21 是比照法定基本工資，因此，若遇法定基本工資調整，則應  
22 按調整後之基本工資金額給付，並應自108年10月23日起至  
23 原告復職前1日止，按月提繳勞工退休金1,386元至原告設於  
24 勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。又因被告給予原  
25 告的工資是比照法定基本工資，因此，若遇法定基本工資調  
26 整，則應按調整後之基本工資金額乘以百分之6作為應提繳  
27 之金額。

28 三、被告公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全  
29 衛生設施規則第324之3條第1項之規定，未善盡對勞工執行  
30 職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防義務，因而  
31 導致被告公司之員工鄭慧家於107年10月23日在工作場所毆

01 打原告，造成原告受有系爭傷害。爰依民法第184條第2項之  
02 規定，請求被告賠償原告精神撫金10萬元。

03 四、並聲明：

04 (一) 確認兩造間僱傭關係存在。

05 (二) 被告應自108年10月23日起至原告復職前1日止，按月於次  
06 月7日給付原告23,100元，若遇法定基本工資調整，則按  
07 調整後之基本工資金額給付，暨自各期應給付之翌日起至  
08 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

09 (三) 被告應自108年10月23日起至原告復職前1日止，按月提繳  
10 勞工退休金1,386元，若遇法定基本工資調整，則按調整  
11 後之基本工資金額乘以百分之6為月提繳金額提繳至原告  
12 設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

13 (四) 被告應給付原告10萬元，及自起訴狀送達翌日起至清償日  
14 止，按週年利率百分之5計算之利息。

15 (五) 前3項聲明原告願供擔保請准宣告假執行。

16 貳、被告公司則以：

17 一、原告多次違反系爭工作規則第24條規定，被告公司依勞基法  
18 第12條第1項第2款及系爭工作規則第24條規定，終止兩造間  
19 勞動契約，係屬合法終止。

20 二、原告於107年10月25日與鄭慧家發生肢體衝突，當時請原告  
21 母親及哥哥來被告公司觀看錄影檔及了解狀況，協商之後大  
22 家以和為貴，被告的處理方式是參與打架事件的原告以及鄭  
23 慧家一起進行責任歸屬的討論及和解，也讓家長了解狀況，  
24 就工作規則的違反，被告以先勸誡記過並對職場上的管理進  
25 行關心及控管。被告公司亦將原告安排在單一作業的工作場  
26 地做非常輕鬆的工作，以防原告與他人又發生摩擦，顯見被  
27 告公司依工作適性適當調整人力。因此在職安署來被告公司  
28 檢查時，被告提供管理上的措施給職安署作善後的交代，而  
29 使整件事件得以落幕。被告公司之處理符合職業安全衛生法  
30 第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項  
31 規定，原告請求被告公司應負侵權責任，實無理由等語，資

01 為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行均駁回。如受不利之判  
02 決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

03 參、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  
04 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
05 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不  
06 明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此  
07 項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件原  
08 告主張被告解僱原告並不合法，被告亦拒絕原告回復工作，  
09 而請求確認兩造間之僱傭關係存在。被告則否認原告主張之  
10 真正，顯見原告就兩造間僱傭關係之存否有主觀之不明確，  
11 足致原告就其主張存在之僱傭關係有受侵害之危險，而此危  
12 險，於本院認原告之主張為有理由時，得以對於被告之確認  
13 判決加以除去，揆諸前揭說明，原告自有即受本件確認判決  
14 之法律上利益，是原告提起本件確認之訴，要屬合法。

15 肆、兩造不爭執之事實：

16 一、原告為輕度身心障礙者，於101年7月10日起受僱於被告公  
17 司，擔任作業員，工資均比照法定基本工資。

18 二、被告公司之新進人員就職時，被告會交付該公司之系爭工作  
19 規則予新進人員審閱並簽名，原告亦有簽名。系爭工作規則  
20 第24條第1項第2款規定「凡本公司員工有下列情形之一者，  
21 本公司得不經預告終止勞動契約，不給付預告期間之工資及  
22 資遣費：…二、對於本公司雇主、雇主家屬、雇主代理人、  
23 各級管理人員或其他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮  
24 辱之行為者。」。

25 三、原告以訴外人鄭慧家（當時亦是被告公司員工）多次辱罵原  
26 告，並於107年10月23日11時45分許因故拉住原告頭髮，並  
27 出手毆打原告，致原告受有左肩及左上背泛紅2x2公分微瘀  
28 青各2處及左腋下擦傷之傷害；原告與鄭慧家於108年10月17  
29 日在被告公司發生爭執，原告以腳踢向鄭慧家，但沒踢到，  
30 鄭慧家立即抓住原告之頭髮及頸部，致原告臉部及頸部多處  
31 擦挫傷為由，依侵權行為之法律關係，請求鄭慧家賠償醫療

01 費用2,940元（包括因108年10月17日之傷勢在台南市醫院支  
02 出550元、及107年12月8日至109年3月5日因創傷後壓力症在  
03 嘉南療養院及成大醫院共支出2,390元）及精神慰撫金20萬  
04 元，共計202,940元，嗣於本院以109年度南司簡調字第849  
05 號損害賠償事成立調解，調解內容為「鄭慧家給付原告5,00  
06 0元，原告其餘請求拋棄」。

07 四、鄭慧家與原告於107年10月23日11時45分許在被告公司發生  
08 衝突，訴外人鄭慧家衝向原告，把原告推倒在地，致原告受  
09 有左肩及左上背泛紅2x2公分微瘀青各2處及左腋下擦傷、創  
10 傷後壓力症之傷害，原告則未與鄭慧家拉扯，亦未出手毆打  
11 鄭慧家。

12 五、原告於107年12月8日經衛生福利部嘉南療養院診斷有創傷後  
13 壓力症。

14 六、原告與鄭慧家於108年10月17日在被告公司發生言語衝突，  
15 原告先以腳踢向鄭慧家，但沒踢到，鄭慧家立即抓住原告之  
16 頭髮，雙方並互相拉扯，其他同事見狀立即將原告與鄭慧家  
17 2人拉開。

18 七、被告公司於108年10月22日以原告及鄭慧家對其他共同工作  
19 之勞工實施暴行，依勞基法第12條第1項第2款及系爭工作規  
20 則第24條規定，解僱原告及鄭慧家。

21 八、原告國小畢業，目前無業，名下有3筆不動產。被告名下有1  
22 3筆不動產、汽車18輛。

23 九、原告向臺南市政府勞工局申訴其於被告公司任職時受職場霸  
24 凌，被告公司違反就業服務法第5條第1項身心障礙者歧視，  
25 臺南市政府勞工局於109年5月22日以南市勞就字第10905988  
26 44號函回復其評定結果為被告公司違反就業服務法第5條第1  
27 項事由不成立。

28 十、職安署於108年1月23日派員檢查結果，被告公司對於為預防  
29 勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害  
30 之暴力預防措施，未有執行紀錄，並函請被告公司限期改  
31 善。

01 六、如本院認被告公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、  
02 職業安全衛生設施規則第324之3條第1項規定，致原告於107  
03 年10月23日遭鄭慧家毆打而受有系爭傷勢，原告可依民法第  
04 184條第2項之規定請求被告負侵權行為損害賠償責任，原告  
05 得請求之精神慰撫金，兩造同意以本院認定原告得請求之精  
06 神慰撫金數額，扣除鄭慧家已給付原告之5,000元計算之。

07 伍、得心證之理由：

08 一、被告已合法終止兩造間勞動契約，原告請求確認僱傭關係存  
09 在、請求被告給付108年10月23日以後之薪資及提繳退休金  
10 至原告勞工退休金之個人專戶，為無理由：

11 (一) 按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞  
12 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終  
13 止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。依上開規  
14 定，只要勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共  
15 同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主即  
16 得不經預告終止契約，並不以情節重大為必要（最高法院  
17 84年度台上字第946號民事裁判意旨參照）。且從上開法  
18 條之文義觀之，侮辱行為須係「重大」侮辱行為，方可終  
19 止契約，至於暴行行為則只要實施暴行行為即可終止契  
20 約，不以實施「重大」暴行行為為要件。

21 (二) 原告與鄭慧家於108年10月17日在被告公司發生言語衝  
22 突，原告先以腳踢向鄭慧家，但沒踢到，鄭慧家立即抓住  
23 原告之頭髮，雙方並互相拉扯，其他同事見狀立即將原告  
24 與鄭慧家2人拉開，業如前述，可見原告不僅先以腳踢向  
25 鄭慧家，且進而與鄭慧家互相拉扯，堪認原告有於上開時  
26 地對共同工作之勞工鄭慧家實施暴行。原告主張其雖有先  
27 出腳踢向鄭慧家，但沒踢中，不符合「實行暴行」之構成  
28 要件云云，自不足採。

29 (三) 原告另主張其情節輕微，被告得以其他較輕的懲處方式即  
30 可達到維護工作場所秩序，防止類似事件之發生，被告解  
31 僱原告，有違「解僱最後手段性」原則；解僱員工是獎懲

01 的最嚴重手段，被告解僱原告，依被告公司員工獎懲辦法  
02 （下稱系爭獎懲辦法）4.5.3之規定，須讓原告列席陳  
03 述，但被告沒有給原告陳述意見的機會，解僱程序有重大  
04 瑕疵云云。惟查：

05 （1）依勞基法第12條第1項第2款之規定及上開說明可知，只  
06 要勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工  
07 作之勞工，實施暴行之行為，雇主即得不經預告終止契  
08 約，並不以情節重大為必要。原告主張其對共同工作之  
09 勞工鄭慧家所為上開行為，縱有不當，情節亦屬輕微，  
10 被告解僱原告有違解僱最後手段性原則云云，自不足  
11 採。

12 （2）系爭獎懲辦法4.5.3規定，人事單位依其規定排入同仁  
13 獎懲審議委員會之議程討論，必要時得請當事人列席陳  
14 述，為兩造所不爭執，依上開規定，限於「必要時」  
15 「得」請當事人列席陳述，並非一律均應請當事人列席  
16 陳述，是縱被告於解僱原告時，未請原告列席獎懲審議  
17 委員會陳述，亦難以此認被告之解僱程序有瑕疵。原告  
18 主張被告解僱原告，卻沒有給原告陳述意見的機會，被  
19 告之解僱程序有重大瑕疵云云，亦不足採。

20 （四）原告既於上開時地對共同工作之勞工鄭慧家實施暴行，則  
21 被告公司於108年10月22日以原告對其他共同工作之勞工  
22 實施暴行，依勞基法第12條第1項第2款及系爭工作規則第  
23 24條規定終止兩造間勞動契約，自屬有據。

24 （五）按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方  
25 另有約定者，不在此限。雇主應為適用本條例之勞工，按  
26 月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專  
27 戶。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休  
28 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞  
29 基法第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第31條  
30 第1項分別定有明文。依上開規定可知，須係受雇主所僱  
31 用之勞工，始可依上開規定請求雇主給付薪資、提撥退休

01 金。兩造間之勞動契約，業據被告合法終止，已如前述，  
02 原告已非被告僱用之勞工，則原告請求確認兩造間僱傭關  
03 係存在、被告應給付原告自108年10月23日起至原告復職  
04 前1日止之薪資及應自108年10月23日起至原告復職前1日  
05 止，提繳退休金至原告勞工退休金之個人專戶，均為無理  
06 由，應予駁回。

07 二、被告公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全  
08 衛生設施規則第324之3條第1項規定，致原告受有系爭傷  
09 害，原告得依民法第184條第2項之規定，請求被告賠償精神  
10 慰撫金10,000元：

11 (一) 按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責  
12 任。但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人  
13 之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法  
14 侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損  
15 害，亦得請求賠償相當之金額。為防止職業災害，保障工  
16 作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，  
17 從其規定。本規則依職業安全衛生法第3條第3項規定訂定  
18 之。雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生  
19 措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害  
20 之預防。雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受  
21 身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成  
22 執行紀錄並留存三年：一、辨識及評估危害。二、適當配  
23 置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行  
24 為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事  
25 件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有  
26 關安全衛生事項，民法第184條第2項、第195條第1項、職  
27 業安全衛生法第1條、第6條第2項第3款、職業安全衛生設  
28 施規則第1條、第324之3條第1項分別定有明文。依上開規  
29 定可知，職業安全衛生法係為防止職業災害，保障工作者  
30 安全及健康而制定，職業安全衛生設施規則係依職業安全  
31 衛生法第3條第3項規定訂定之，二者均屬保障工作者安全

01 及健康之法律，倘違反之，自屬違反保護他人之法律，如  
02 因而致生損害於他人，自應負賠償責任。

03 (二) 鄭慧家與原告於107年10月23日11時45分許在被告公司發  
04 生衝突，訴外人鄭慧家衝向原告，把原告推倒在地，致原  
05 告受有左肩及左上背泛紅2x2公分微瘀青各2處及左腋下擦  
06 傷、創傷後壓力症之傷害，原告則未與鄭慧家拉扯，亦未  
07 出手毆打鄭慧家。職安署於108年1月23日派員檢查結果，  
08 被告公司對於為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受  
09 身體或精神上不法侵害之暴力預防措施，未有執行紀錄，  
10 並函請被告公司限期改善，均業如前述，被告復自承除系  
11 爭工作規則規定不得對公司雇主、雇主家屬、雇主代理  
12 人、各級管理人員或其他共同工作之員工，實施暴行或有  
13 重大侮辱之行為外，被告並未為職業安全衛生法第6條第2  
14 項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條第1項所規定  
15 之預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上  
16 不法侵害之暴力預防措施，堪認被告已違反職業安全衛生  
17 法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條  
18 第1項等保障工作者安全及健康之法律，並因而致原告受  
19 有系爭傷害，被告上開違反保護他人之法律之行為與原告  
20 傷害結果間，有相當因果關係，被告自應負侵權行為損害  
21 賠償責任甚明。

22 (三) 按慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦  
23 為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非  
24 不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定  
25 相當之數額。原告因被告上開違反保護他人之法律之行為  
26 受有系爭傷害，精神上自受有相當之痛苦，原告依據民法  
27 第195條之規定請求被告賠償其非財產上之損害，即屬有  
28 據。查原告國小畢業，目前無業，名下有3筆不動產。被  
29 告名下有13筆不動產、汽車18輛，為兩造所不爭執，並有  
30 稅務電子閘門財產所得調件明細表附卷可稽。本院審酌兩  
31 造之身分、教育程度、經濟能力、社會地位及原告因系爭

01 傷勢所受之痛苦等一切情狀，認原告請求精神慰撫金以1  
02 5,000元為適當，扣除鄭慧家已給付原告之5,000元，被告  
03 應給付原告10,000元。

04 陸、綜上所述，原告依侵權行為之法律關係，請求被告給付10,0  
05 00元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年8月28日起至清償  
06 日止，按年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准  
07 許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原告依據勞動  
08 契約、勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求確認兩造  
09 間僱傭關係存在、被告應給付原告自108年10月23日起至原  
10 告復職前1日止之薪資及應自108年10月23日起至原告復職前  
11 1日止，提繳退休金至原告勞工退休金之個人專戶，均為無  
12 理由，應予駁回。

13 柒、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴  
14 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假  
15 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被  
16 告預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之  
17 聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

18 捌、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證  
19 據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

20 玖、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 109 年 12 月 7 日  
22 勞 動 法 庭 法 官 蘇 正 賢

23 以上正本係照原本作成。

24 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。

25 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 109 年 12 月 7 日  
27 書 記 官 林 容 淑