臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第59號

上　訴　人　蔡博旭
訴訟代理人　劉冠廷律師
　　陳宣劭律師
被　上訴人　南亞電路板股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳嘉昭
訴訟代理人　陳文靜律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對中華民國109年1月21日臺灣桃園地方法院108年度勞訴字第88號第一審判決提起上訴，本院於109年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國89年2月22日起受僱於被上訴人，擔任電路板製造操作員，約定工資於次月5日給付。伊於108年4月25日工作時，雖與維修技術員即訴外人陳銘志發生口角衝突及肢體接觸，但未對其實施暴行，情節亦非重大。詎被上訴人於108年6月12日以伊對同仁實施暴行違反勞動基準法（下稱勞基法）及工作規則情節重大為由，將伊解僱（下稱系爭解僱），所為解僱違反最後手段性原則，自非合法，兩造僱傭關係仍然存在，被上訴人拒絕受領伊勞務，應自同年月13日起繼續按月給付伊工資新臺幣（下同）5萬4393元至伊復職之日止（下稱系爭工資）等情。爰依兩造間僱傭契約及民法第487條本文規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人給付伊系爭工資之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自108年6月13日起至伊復職日止按月於翌月5日給付伊5萬4393

元，及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。㈣前項請求，願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人於108年4月25日工作中，抓住與其共同工作之勞工即陳銘志之衣服及雙手，並有揮拳、踢腳等強暴行為，致陳銘志衣領破裂及受傷。上訴人故意對共同工作之勞工實施暴行後申請勞資爭議調解，經調解不成立，伊於108年6月12依勞基法第12條第2款規定，終止兩造勞動契約，上訴人自不得請求伊給付系爭工資。縱認兩造僱傭關係仍存在，上訴人每月得請求之工資僅為4萬2320元，且上訴人於系爭解僱後曾轉向他處服勞務而有所得，亦應予以扣除等語置辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、查，上訴人自89年2月22日起受僱於被上訴人，擔任電路板製造操作員，嗣被上訴人於108年6月12日以上訴人對同仁實施暴行等，違反勞基法及工作規則情節重大為由，而為系爭解僱等情，為兩造所不爭執（見本院卷第176至177頁），且有勞保與就保查詢資料、人事資料、人員基本資料及人事通知單附卷可證（見原審卷一第91、155、353、69頁），堪信為真實。

四、上訴人主張，伊於108年4月25日僅與陳銘志發生口角衝突及肢體接觸，非對共同工作之勞工實施暴行，系爭解僱違反最後手段性原則，被上訴人應繼續給付伊系爭工資云云，被上訴人則予否認，並以前揭情詞置辯，茲就兩造爭執判斷如下：

㈠按勞工對於共同工作之勞工，實施暴行者，僱主得不經預告，終止勞動契約，勞基法第12條第1項第2款規定甚明。前開終止，依勞基法第12條第2項規定，應自知悉其情形之日起，30日內為之。所謂知悉其情形，雖指雇主已明確知悉勞工確定對共同工作之勞工實施暴行之情事而言，惟依勞資爭議處理法第8條第1項規定，勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，其立法意旨，乃在保障

勞工合法之爭議權，並使勞資爭議暫時冷卻，使勞資雙方等待勞資爭議調解委員會調解之結果，避免爭議事件擴大，故雇主關於勞資雙方在爭議調解期間內所涉爭議事件之終止權，在該段期間內被限制暫時不得行使，此時若繼續計算勞基法第12條第2項之30日除斥期間，無異使雇主須在勞工申請調解之前即先為終止契約之表示，以避免該30日不能行使終止權之不利益，恐使雇主為爭取時間而在未充分瞭解事實等相關問題之情況下即先為終止，如此對勞工應更為不利。應認雇主在上開調解期間內既不能行使終止權，則該調解期間不應計入上開30日除斥期間，待調解結束後，雇主解僱權可行使之情況，再將之前所經過之時間合併計算。

㈡本件被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）第15條第1項第2款規定：從業人員有對……其他從業人員實施暴行者，應予免職（見原審卷一第183頁），核與前揭勞基法第12條第1項第2款上揭規定之內容相同，被上訴人據之免職勞工，亦應遵守同條第2項所定30日除斥期間。查，上訴人於108年4月25日工作時，與維修技術員陳銘志發生口角衝突，並拉陳銘志衣服及抓其雙手，致陳銘志之衣領破裂且右側腕部挫傷乙情，為兩造所不爭（見本院卷第176至177頁），且經證人即被上訴人領班邱垂源證稱：印象中當時是晚上12時40分左右，伊在處理上訴人負責生產的機台，因為機台有問題，所以請技術員陳銘志過來協助，正在瞭解機台時，聽到上訴人與陳銘志吵架的聲音很大，上訴人的聲音比較大聲，回頭看到上訴人抓住陳銘志的手，好像不讓他跑，伊就過去把他們隔開，陳銘志衣領破掉、手腕紅腫，被證4即原審卷第165頁的照片是伊拍的，衝突後上訴人請假平復，陳銘志說他不舒服，須要休息等語（見原審卷一第334至337頁），核與陳銘志於事發當日接受訪談稱：上訴人爆怒，衝向伊抓住衣領，先揮拳，但伊閃開，又出腳踢伊，並抓住伊雙手，在旁的邱垂源、郭信雄（即共同工作之操作員）拉住他等語；郭信雄於事發當日接受被上訴人之專員訪談時陳稱：伊聽到上

訴人說：「現在是在怪我嗎」，陳說：「對」。這時聽到碰撞聲，伊向右看時，看到2人扭在一起，遂與領班上前擋住上訴人，上訴人有用腳踢陳銘志，陳銘志沒有還手等語（見原審卷一第163、161頁），大致相符，另有診斷證明書及照片在卷可稽（見原審卷一第165、241頁、卷二第21頁），堪認上訴人在工作中與共同工作之陳銘志口角，進而拉住陳銘志衣服，致衣領破裂，並曾揮拳欲毆打，因陳銘志閃避而落空，且曾拉住陳銘志雙手及腳踢陳銘志。而上訴人同日接受訪談時亦自承：108年4月24日22時30分生產AC85發生破刀，領班（即邱垂源）先請技術員許祟福更換刀片、清潔床台，同日23時30分又發生破刀，翌日零時10分左右，領班再請另1名技術員陳銘志來更換，換刀後陳銘志問伊：「你有沒有清床台」，伊說：「是之前技術員幫我更換也有清床台了」，陳銘志回：「清床台是你要做的」……口角發生後，邱垂源及另1名技術員（即郭信雄）來拉住伊，伊感覺到有被陳銘志踢到，但他一直說沒動手，於是伊再向前衝等語（見原審卷一第167頁），可知上訴人因工作上細故先與協助更換工作機台刀片之陳銘志口角，再對陳銘志施以強制腕力，致其衣領破裂及身體受傷，經領班邱垂源及技術員郭信雄阻其暴行，仍不未罷休，所為攻擊行為，核屬勞基法第12條第1項第2款及系爭工作規則第15條第1項第2款所定實施暴行之行為。而上訴人於事發當日即就上開衝突事件向桃園市政府申請勞資爭議調解，嗣於108年6月5日進行第1次調解不成立，有勞資爭議調解申請書及勞資爭議調解紀錄附卷可查（見原審卷一第171至172、67至68頁），依勞資爭議處理法第8條第1項規定，兩造前開勞資爭議調解期間，被上訴人不得就所涉爭議事項行使終止權，依照前揭說明，該期間應不予計入勞基法第12條第2項所定30日除斥期間，是被上訴人於調解不成立後之108年6月12日，以上訴人對其他從業人員實施暴行，違反勞基法及工作規則情節重大為由而為系爭解僱，核與依勞基法第12條第1項第2款及系爭工作規則第15條

第1項第2款規定相符，難謂為不合法，兩造間僱傭契約因系爭解僱而合法終止而不復存在，上訴人自不得請求被上訴人給付系爭工資。

㈢上訴人於本院協議簡化爭點時，不爭執其拉陳銘志衣服及抓陳銘志雙手，造成陳銘志衣領破裂且右側腕部挫傷，嗣提出辯論意旨狀否認有攻擊或毆打陳銘志致其受傷之行為，並主張邱垂源、郭信雄及陳銘志及伊之訪談紀錄表係由被上訴人單方製作，不得作為認定伊有前揭行為之證據，被上訴人提出之診斷證明書，亦不能證明伊實施暴行云云。惟前揭各該紀錄表經訪談人及受訪談者簽名其上，為民事訴訟法第357條所定私文書，上訴人就其形式上真正並無爭執（見原審卷二第48頁），自得作為本件認定事實之證據。又陳銘志遭上訴人實施暴行，致衣領破裂及右手腕受傷等情，業經證人邱垂源於原審到庭證述：上訴人抓陳銘志衣領及雙手阻止陳銘志跑掉，陳銘志手部紅腫、衣領破掉，伊有拍照等語明確（見原審卷一第337至338頁），觀諸邱垂源拍攝之照片，亦顯示陳銘志衣領破裂及右手腕紅腫，且陳銘志事發當日即前往敏盛綜合醫院門診，經醫師診斷其右腕及左大腿挫傷，隔日則前往弘一德中醫診所接受右側腕部挫傷之初期照護，有照片及診斷證明書在卷可查（見原審卷一第165、241頁、卷二第21頁），陳銘志受傷後經診斷結果及接受治療身體部位，均與證人所述其受傷部位相符，可認上訴人確曾對陳銘志實施前揭暴行，上訴人否認前情，實非足取。至邱垂源於原審證稱：伊沒有看到上訴人出腳等語（見原審卷一第159、335頁），查其真意，乃就訪談紀錄表記載：「蔡員……出腳踢陳員」等情非伊所親見乙節，加以澄清，此由邱垂源亦證稱：伊在上訴人後面，看不到上訴人有沒有出腳，訪談紀錄記載上訴人出腳部分，應該是陳銘志說的，訪談的許專員也說是陳銘志說的，許專員把它補記上來等語即明（見原審卷一第338頁），前揭訪談邱垂源之紀錄，雖挾有其他受訪談者指述，惟所記載出腳踢之內容，與陳銘志經醫師診斷

其受有左大腿挫傷之傷勢相符，並非空穴來風。上訴人拉陳銘志衣領及抓其雙手，致其衣領破裂及受傷之行為，業經認定如前，上訴人對共同工作之勞工實施暴行之事實，甚為明確，不因邱垂源之訪談紀錄內容一併記載陳銘志之指述而得為上訴人有利之認定。

㈣上訴人又主張，縱認伊與陳銘志之衝突，造成陳銘志衣領破裂及受傷，但伊在被上訴人任職19年表現良好，此次與陳銘志偶發衝突，情節並非重大，兩造間勞動關係並未受嚴重干擾，仍得和平、安穩繼續，勞基法第12條第1項第2款之暴行定義應從嚴解釋，以免雇主濫用，故被上訴人不得為系爭解僱，所為解僱，違反最後手段性原則云云。惟按勞基法第12條第1項第2款僅規定：勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工 作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主即得不經預告終止契約，並不以情節重大為必要（最高法院84年度台上字第946號判決參照），以實施暴行為解僱事由者，更不以所實施者為重大暴行為限，此見同款規定侮辱行為須為「重大之侮辱行為」，但實施暴行之行為則無「重大」之要件即明。準此，本件上訴人對於共同工作之勞工陳銘志實施暴行，即已構成勞基法第12條第1項第2款之解僱事由，尚不以實施重大暴行為必要，其行為或結果亦不以情節重大為限，且查，上訴人實施前揭暴行之處所，乃多人共同工作之場所，該場所置放各項生產設備、工具、原料與產品，有工作場所照片及位置圖在卷可查（見原審卷二第25至31頁），是任一勞工在該場所為之異常行為，均可能影響其他勞工正常工作，如有暴力行為則有損壞機具、設備及生產原料或產品之虞，又綜觀前揭邱垂源證述及上訴人、陳銘志、郭信雄及邱垂源之訪談紀錄表，可知陳銘志為協助處理工作機台破刀問題之技術人員，其僅質疑上訴人未清理床台導致破刀問題重複發生，上訴人竟因此細故而與之發生口角爭執，並以聲壓人，且對陳銘志施以強制腕力，拉其衣領、揮拳毆打而落空，復抓其雙手、踢其左腿，經領班及另

名操作員阻擋，仍欲再為追擊，陳銘志則未為還手，上訴人之行為導致衝突雙方無法立即繼續工作，其在勞工關係緊密之工作場所中，對協助處理設備問題之技術人員施暴，脫序行為主動而積極，行為結果造成工作停擺，陳銘志衣領破裂、身體受傷，上訴人之不法行為已嚴重破壞工作場所秩序，並侵害他人財產法益及身體健康，難謂對兩造勞動關係之存續未造成嚴重干擾，如強令被上訴人繼續僱用上訴人，反損及其他勞工免受暴力相向威脅之合法權益，破壞被上訴人企業經營之安全、和諧職場文化及形象評價，自難期被上訴人以其他較輕微手段使兩造僱傭關係得和平、安穩繼續，此不因上訴人任職被上訴人之期間首次對共同工作之勞工施暴而得為不同之認定，若當時無其他員工在場阻攔，上訴人之行為將致更重大傷害，倘以其行為須現實已生更嚴重傷害，被上訴人始得終止契約，殊非立法本旨，被上訴人所為系爭解僱，自難謂有權利濫用情事，上訴人前揭主張，核非可採。

五、綜上所述，上訴人依兩造間僱傭契約及民法第487條本文規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人給付伊系爭工資，及應給付之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　109　　年　　8　　月　　25　　日

書記官　秦千瑜

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。