

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第26號

上訴人 台灣美光晶圓科技股份有限公司

法定代理人 徐國晉

訴訟代理人 蔡惠娟律師

劉彥玲律師

彭建仁律師

上訴人 馮澤源

訴訟代理人 程立全律師

陳愷閔律師

上列當事人間請求確認勞動契約不存在等事件，兩造對於中華民國109年3月27日臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第8號第一審判決各自提起上訴，本院於110年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查本件被上訴人即上訴人馮澤源（下稱馮澤源）在原審提起反訴，請求確認上訴人即被上訴人台灣美光晶圓科技股份有限公司（下稱美光公司）於民國106年11月14日、同年月24日解僱馮澤源之行為均無效等（見原審卷四第3、66頁）。嗣馮澤源就敗訴部分即美光公司於106年11月24日之第二次解雇行為等部分聲明不服，在上訴程序中，將「確認美光公司於106年11月24日解僱馮澤源之行為無效」更正為「確認兩造間之僱傭關係繼續存在」（見本院卷一第316頁）。經核此屬不變更訴訟標的而更正法律上之陳述，揆諸首揭規

01 定，自非為訴之變更或追加，合先敘明。

02 貳、實體方面：

03 一、美光公司主張：伊原名為華亞科技股份有限公司（下稱華亞
04 公司），於105年12月6日以前為台塑關係企業之成員公司，
05 當時一體適用台塑集團公布之工作規則，並製定自己之工作
06 規則，於105年12月6日經美光集團投資而成為美商美光集團
07 之子公司，並於106年3月間更名為美光公司，但於105年12
08 月27日曾公告繼續沿用原先之出入廠管理作業。馮澤源於92
09 年間即任職台塑集團之南亞科技股份有限公司（下稱南亞公
10 司），至98年轉任至伊，伊之員工於105年8月3日組成企業
11 工會（下稱系爭工會），並由馮澤源擔任理事長。伊與系爭
12 工會曾針對一般工會訪客入廠申請（秘書以外），達成原則
13 上由系爭工會3日前向伊申請（需提供入廠人員相關資料送
14 交伊之人資處審核，由人資處開立進出廠憑單），臨時突發
15 狀況再由伊提供協助，並非系爭工會一提出申請伊即需同意
16 訪客入廠。馮澤源於106年10月25日晚間7時許之下班時間，
17 向伊人資部提出系爭工會訪客將於翌日上午8時到訪之申
18 請，伊因無合理審核時間致不及處理，故拒絕馮澤源此次申
19 請。詎馮澤源竟在伊明示拒絕後，於106年10月26日上午8時
20 許，以員工身分於伊線上訪客系統，明知該訪客入廠並非與
21 馮澤源工作執掌權責相關，仍於入廠事由處勾選「業務」
22 （business）之不實事項，於該日上午約9時許，在未經伊
23 大廳之保全進行訪客換證下，以自己之員工識別證使該訪客
24 進入三爪門後方之伊管制區，於停留約3小時後，再以相同
25 方法讓該名訪客離開管制區，係刻意迴避伊規定所有員工皆
26 應確實遵守之訪客換證程序（下稱系爭違反門禁行為）。伊
27 為半導體高科技廠商，公司日常營運涵蓋多項先進技術及精
28 密技術，機密資訊之維護為維持商業競爭力之關鍵，為免機
29 密外洩，伊對門禁管制及資訊安全特別重視，並要求員工均
30 應確實遵守，但未對員工、企業工會或訪客造成不合理之負
31 擔，馮澤源所違反之工作規則，為伊最重視之點。故馮澤源

前述多次惡意違反門禁之行為各自獨立，同時構成多個公司工作規則之違反，且情節重大，應分別罰處，已達解僱之程度，並未違反最後手段性原則。伊已於106年11月14日上午11時許對馮澤源以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，並當場交付解僱通知書。嗣馮澤源向勞動部申請裁決，經勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）以106年勞裁字第70號裁決決定書（下稱系爭70號裁決），認定伊解僱行為無效（下稱第一次解僱），並應回復馮澤源原任職位及給付馮澤源如附表一所示之債權，伊不服系爭70號裁決，提起本件訴訟。縱伊第一次解僱不合法，但馮澤源於106年11月14日下午，於伊與系爭工會擬進行團體協商開會時，竟由廠區大門外直奔入伊總部大樓，並闖入伊管制區之會議室，先向在場伊會議代表大聲咆嘯，隨即將手中筆記本用力砸往桌面，並接續數度拿起會議桌上未開封之每瓶800公克之礦泉水瓶向伊會議代表及2名外部律師等人丟擲，並擲中伊法務處處長潘思潔致傷（下稱系爭干擾會議行為），伊就馮澤源前述之暴力攻擊行為，再次於106年11月24日對馮澤源寄發函文，以勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，馮澤源於106年11月25日收受（下稱第二次解僱）等語。爰先位聲明：確認兩造間僱傭關係自106年11月14日起終止，及確認馮澤源對美光公司如附表一所示之債權不存在；備位聲明：確認兩造間僱傭關係自106年11月25日起終止，及確認馮澤源對美光公司如附表二所示之債權不存在。

二、馮澤源則以：針對第一次解僱部分，美光公司與系爭工會雖達成原則上於3天前告知美光公司訪客入廠，但約定若有臨時入廠之需求時，美光公司會盡力協助，並無強迫系爭工會須於3日前提出訪客申請，否則不得入廠之約定。系爭工會秘書陳彥凱原預計於105年10月26日參加工會會議，因臨時有事，改由桃園市產業工會秘書長葉瑾瑜代理，而伊已先於106年10月25日下午4時30分許之上班時間，將系爭工會訪客

01 入廠變更乙事通知美光公司人資處員工吳文良，而陳彥凱於
02 106年10月25日下午4點50分許上班時間，亦將前情通知吳文
03 良，更告知需協助開立工會訪客即葉瑾瑜入廠、單位、入廠
04 目的，然美光公司收受通知後，其人資人員吳文良、姚姿
05 瑋、劉素齡及彭郁芬等人於106年10月25日晚間9時30分進行
06 內部討論後，卻於翌日向伊謊稱臨時通知無法聯繫主管而拒
07 絕入廠，此與前述美光公司會盡力協助之共識不符，且亦無
08 美光公司所稱無合理審核期間之問題。伊為使工會會議順利
09 進行，於106年10月26日上午8時15分許，在美光公司之線上
10 訪客登記系統以「Business」事由申請入廠（該次訪客入廠
11 目的係為參與工會理監事會議，屬公司業務往來），並經訪
12 客登記系統批准，葉瑾瑜即有權進入美光公司公司進行與工
13 會相關事務。伊縱有違反門禁管制之行為，依目前有效之工
14 作規則亦僅得記大過乙支而已，非遭受即刻解僱。針對第二
15 次解僱部分：美光公司與系爭工會擬定106年11月14日下午
16 就團體協約進行討論，美光公司故意選擇於該日上午對伊解
17 僱，因而禁止伊參加團體協約協商會議，目的係為嚇阻系爭
18 工會於團體協約時替員工與美光公司爭取權利。伊為向美國
19 總公司代表Gregory（簡稱Greg）表達對第一次解僱行為之
20 嚴正抗議而進入會議室，並於進入後將手持筆記本摔向桌面
21 並將桌上瓶裝水砸向會議桌，並未傷及任何人，目的僅係向
22 美國總公司之代表表達伊遭美光公司打壓，更為勞工權益上
23 之陳情抗議，意在尋求美國總代表之協助，主觀上並無任何
24 傷害員工之理由及故意，核屬工會活動言論範疇，美光公司
25 應為容忍，不得執此作為解僱事由。況基於法律關係不得終
26 止二次之法理，第二次解僱之行為，係建構在以「第一次解
27 僱無效」之條件為前提，但解僱意思表示附條件者，無效。
28 故美光公司第二次解僱行為應為附條件之終止行為，對伊極
29 為不利，準用民法解除權規定，應屬無效。且潘思潔診斷證
30 明書所記載傷勢係患者自述之症狀，並非醫師本於客觀狀況
31 判斷後之紀錄，證人劉素齡於原審之證述與診斷證明書及病

01 歷表記載亦有不同，而美光公司所提健雄診所之診斷證明書
02 更曾遭法院認定有矛盾誇大之虞而不予採信，自不得憑此證
03 明員工因此受傷，縱認潘思潔確有受傷，美光公司解雇伊亦
04 有違最後手段性原則等語，資為抗辯。並於原審提起反訴主
05 張：美光公司第一次解雇及第二次解雇均屬無效，兩造間僱
06 傭關係仍然存在，美光公司拒絕受領勞務，仍應給付薪資，
07 爰依兩造間勞動契約約定、勞工退休金條例（下稱勞退勞
08 例）第31條第1項規定，請求美光公司自106年11月14日起按
09 月於次月5日給付薪資新臺幣(下同)6萬8,903元本息並按月
10 提撥4,188元至伊之勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專
11 戶），又美光公司指稱伊暴力攻擊其員工，涉嫌誣告及偽證
12 罪，美光公司未盡查證即逕自公告稱伊攻擊團體協商代表及
13 致使員工受傷之行為，侵害伊之名譽權，爰依侵權行為法律
14 關係請求美光公司賠償精神慰撫金10萬元等。爰聲明：

15 （一）確認兩造間之僱傭關係繼續存在。（二）美光公司應
16 自106年11月14日起至馮澤源復職日止，按月於次月5日給付
17 馮澤源6萬8,903元，及自各該次月6日起至清償日止，按週
18 年利率5%計算之利息，並按月提撥4,188元至系爭勞退專
19 戶。（三）美光公司應給付馮澤源10萬元及自106年11月14
20 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

21 三、馮澤源於原審反訴聲明尚包括請求美光公司返還原審判決附
22 表三之物品予馮澤源。原審為兩造一部敗訴、一部勝訴之判
23 決，即判決確認兩造間僱傭關係自106年11月25日起終止；
24 確認馮澤源對美光公司如附表二所示之債權不存在；美光公
25 司應給付馮澤源2萬5,264元，及自106年12月6日起至清償日
26 止，按週年利率5%計算之利息；美光公司應提撥1,536元至
27 系爭勞退專戶。並諭知馮澤源得假執行（另以裁定更正，見
28 本院卷一第231頁），美光公司供擔保後得免假執行。另駁
29 回美光公司其餘之訴與駁回馮澤源其餘之反訴及假執行之聲
30 請。美光公司就其敗訴部分聲明不服，其上訴聲明：（一）
31 原判決關於(1)駁回美光公司後開第二項之訴部分；(2)命美光

01 公司應給付給付金錢及提撥勞工退休金部分，及該部分假執
02 行之宣告；暨訴訟費用之裁判均廢棄。（二）先位聲明，確
03 認兩造間僱傭關係自106年11月14日起終止；及確認馮澤源
04 對美光公司如附表一所示之債權不存在。（三）上開廢棄(2)
05 部分，馮澤源在第一審反訴及假執行之聲請均駁回。馮澤源
06 之答辯聲明：上訴駁回。另就其敗訴部分，亦提起一部上
07 訴，聲明：（一）原判決關於(1)不利於馮澤源部分(2)駁回馮
08 澤源後開第三至四項之訴部分均廢棄。（二）上開(1)部分，
09 美光公司在第一審之訴駁回。（三）確認兩造間之僱傭關係
10 繼續存在。（四）美光公司應自106年11月25日起至馮澤源
11 復職日止，按月於次月5日給付馮澤源薪資6萬8,903元，及
12 自各該次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
13 並按月提撥4,188元至系爭勞退專戶。（五）美光公司應給
14 付馮澤源10萬元及自106年11月14日起至清償日止，按週年
15 利率5%計算之利息。美光公司之答辯聲明：上訴駁回。

16 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第321至323頁）：

17 (一)美光公司原名為華亞公司，於105年12月6日以前為台塑關係
18 企業之成員公司，於105年12月6日經美光集團投資而成為美
19 商美光集團之子公司，並於106年3月間更名為美光公司。

20 (二)馮澤源於92年間即任職台塑集團之南亞公司，至98年轉任至
21 美光公司，106年間擔任Facilities部門之E2職級工程師職
22 務，月薪自106年3月1日起調整為6萬8,903元。

23 (三)美光公司之員工於105年8月3日組成系爭工會，馮澤源為該
24 工會第一屆理事長，任期自105年8月3日起至109年8月2日
25 止。

26 (四)兩造曾於106年6月27、28日第三次團體協商會議中就工會訪
27 客（工會秘書除外）之入廠申請，達成原則上由工會3日前
28 向美光公司申請，臨時突發狀況再由美光公司提供協助（下
29 稱系爭共識）。

30 (五)工會秘書陳彥凱於106年10月25日下午4時50分許、馮澤源於
31 106年10月25日晚間7時19分許，分別以電子郵件，向美光公

01 司申請桃園市產業總工會人員葉瑾瑜以指導會務為由進入美
02 光公司管制區，入廠時間為106年10月26日8時起至下午5時
03 許。

04 (六)美光公司員工姚姿瑋於106年10月26日上午8時15分許，以馮
05 澤源臨時通知無法聯繫主管並徵詢其意見為由，不予開立葉
06 瑾瑜之入廠許可等回覆馮澤源。

07 (七)馮澤源於106年10月26日上午8時15分，於美光公司之線上訪
08 客系統申請訪客入廠，並勾選入廠事由為「Business」。

09 (八)馮澤源於106年10月26日上午9時10分許，使用自己之員工識
10 別證開啟管制門，使未換證之訪客進入三爪門後方之美光公
11 司管制區參加工會理監事會議，並於該日上午12時40分許，
12 再次使用自己之員工識別證開啟管制門，使該訪客離開美光
13 公司廠區。

14 (九)美光公司與系爭工會原訂於106年11月14日、15日進行第6次
15 團體協約協商會議。

16 (十)美光公司於106年11月14日上午11時許，於美光公司會議室
17 內，以馮澤源未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反公司門禁安
18 全規定為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，對馮澤源予
19 以解僱，並當場交付解僱通知書，馮澤源亦當場繳回員工識
20 別證（即第一次解雇）。

21 (十一)美光公司於106年11月14日下午1時許，於美光公司管制區內
22 之會議室，原欲與系爭工會召開團體協約協商會議。馮澤源
23 於該時未持員工識別證或訪客證，進入美光公司之管制區及
24 會議室。而現場有美光公司美國母公司之法務主管Gregory
25 Tollefson、人資部門主管劉素齡、法務部門主管潘思潔、
26 員工關係部門員工姚姿瑋、彭言中及2名外部律師等人在
27 場。

28 (十二)美光公司於106年11月24日對馮澤源寄發函文，以馮澤源於1
29 06年11月14日下午對公司員工之暴力攻擊行為，構成勞基法
30 第12條第1項第2款規定為由予以解僱，而馮澤源於106年11
31 月25日收受該函文（即第二次解雇）。

01 (三)馮澤源前以美光公司第一次解雇為不當勞動行為，向勞動部
02 申請裁決，經勞裁會以系爭70號裁決書作成確認美光公司第
03 一次解僱行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不
04 當勞動行為，且美光公司應回復馮澤源之原任職務及給付附
05 表一薪資及提撥勞退金等。馮澤源復認為美光公司第二次解
06 僱，屬不當勞動行為，另向勞動部申請裁決，經勞裁會以10
07 7年勞裁字第7號裁決書（下稱系爭7號裁決）駁回其裁決之
08 請求。臺灣臺北高等行政法院作成107年度訴字第716號行政
09 判決維持系爭70號裁決書（上證9）。臺灣臺北高等行政法
10 院作成第108年度訴字第15號行政判決維持系爭第7號裁決書
11 （參原審原證40）。

12 (四)美光公司刑事告訴馮澤源於106年11月14日涉嫌侵入住居
13 罪、106年11月15日涉嫌無故留滯他人建築物罪，美光公司
14 法務處處長潘思潔對馮澤源於106年11月14日涉嫌傷害罪
15 嫌、強制罪嫌等提起刑事告訴，經臺灣桃園地方檢察署（下
16 稱桃檢）檢察官以馮澤源涉犯傷害罪、強制罪、無故侵入他
17 人建築物及無故留滯他人建築物罪提起公訴（下稱系爭刑
18 案）。

19 (五)若美光公司第一次解雇、第二次解雇均無理由，馮澤源對美
20 光公司有附表一所示之債權；若美光公司第一次解雇無理
21 由、第二次解雇有理由，則馮澤源對美光公司無附表二所示
22 之債權，馮澤源得請求美光公司給付106年11月薪資2萬5,26
23 4元，及自106年12月6日起算之法定遲延利息，以及美光公
24 司應提撥1,536元至系爭勞退專戶；若美光公司第一次解雇
25 有理由，馮澤源對美光公司無附表一、二所示之債權。

26 五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

27 (一)美光公司第一次解雇，有無理由？

28 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
29 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
30 「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
31 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須

01 勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解
02 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性
03 解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基
04 法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初
05 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
06 或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，
07 均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上
08 字第2465號裁判要旨參照）。

09 2.美光公司主張馮澤源未遵守系爭共識，過遲提出訪客入廠申
10 請，其因審核不及，未能同意馮澤源於106年10月25日下班
11 時間所為要求訪客於隔日上午8時入廠之申請，馮澤源卻執
12 意違反規定帶領未經美光公司同意之訪客入廠之系爭違反門
13 禁行為，違反其工作規則及沿用台塑關係企業之出入廠管理
14 作業規定，且情節重大等語。馮澤源辯稱系爭共識是原則上
15 於3天前告知訪客入廠，但若有臨時入廠之需求時，美光公
16 司會盡力協助，106年10月26日系爭工會會議因臨時變更由
17 桃園市產業工會秘書長葉瑾瑜代理出席，其已先於106年10
18 月25日上班時間，將訪客變更乙事通知美光公司，然美光公
19 司卻於翌日謊稱其臨時通知無法聯繫承辦主管而拒絕入廠，
20 此與系爭共識不符，伊為使系爭工會會議順利進行，於106
21 年10月26日上午8時15分許，在美光公司之線上訪客登記系
22 統申請入廠，並經訪客登記系統批准，葉瑾瑜即有權進入美
23 光公司公司進行與系爭工會相關事務，況其縱有違反門禁管
24 制行為，依工作規則亦僅得記大過乙支而已，非遭受即刻解
25 僱等語。

26 3.查美光公司之工作規則第9.2.4條C.3項規定：「未經許可擅
27 帶外人入場參觀者」，記小過處分乙次；D.8項則規定記
28 明：「冒用他人識別證或將識別證借與他人使用者」，記大
29 過處分乙次（見原審卷一第108、110頁），該工作規則經報
30 請桃園市政府以104年6月30日府勞條字第1040167498號函同
31 意核備在案（參本院卷一第302頁之臺北高等行政法院107年

度訴字第716號判決之理由)。又台塑關係企業「出入廠管理規則」第2.3條「入廠證管理」第(1)項B款固規定：「使用他人識別證偽(變)造、塗改識別證矇混出入廠者，一經查獲，無論使用人或借用人、偽(變)造人、塗改人均予免職處分。」(參原審卷一第141頁)。然「出入廠管理規則」係適用於台塑關係企業，而華亞公司已於105年12月6日由美光公司完成併購、更名等節，有台塑企業管理處總經理室函覆資料可佐(見原審卷三第169頁)，是美光公司並非屬台塑集團下之公司，兩造即應不再受該管理規則之拘束。且美光公司既已就相同事項自行制定前開工作規則，並經桃園市政府同意核備，即應優先適用前開工作規則，縱使美光公司投資華亞公司後同意繼續適用台塑關係企業「出入廠管理規則」(僅係假設，並非矛盾)，亦係補充前開工作規則之性質，僅於前開工作規則未規定之情形下，始得補充適用。因此，馮澤源若有違反門禁行為，前開工作規則既已有規定，即無適用「出入廠管理規則」之餘地。另美光公司提出其團隊成員手冊(Team Member Handbook Taiwan)有關「訪客進入本公司應先取得上級主管同意」、「違反本政策的員工，可能面臨紀律處分，嚴重者包括依法解雇」等規定(見原審卷一第201、202頁)，然該手冊內容提及與工作規則衝突時，工作規則將優先適用(見原審卷一第191頁)，故本件關於違反門禁規定之行為之懲罰，仍應以送交桃園市政府核備之工作規則為準。

4. 查兩造曾於106年6月27、28日就系爭工會訪客(工會秘書除外)之入廠申請，達成系爭共識，系爭工會秘書陳彥凱於106年10月25日下午4時50分許、馮澤源於106年10月25日晚間7時19分許，分別以電子郵件，向美光公司申請桃園市產業總工會人員葉瑾瑜以指導會務為由進入美光公司管制區，入廠時間為106年10月26日8時起至下午5時許。美光公司員工姚姿瑋於106年10月26日上午8時15分許，以馮澤源臨時通知無法聯繫主管並徵詢其意見為由，不予開立葉瑾瑜之入廠許可

等回覆馮澤源。馮澤源於106年10月26日上午8時15分，於美光公司之線上訪客系統申請訪客入廠，並勾選入廠事由為「Business」，並於106年10月26日上午9時10分許，使用自己之員工識別證開啟管制門，使未換證之訪客進入三爪門後方之美光公司管制區參加系爭工會理監事會議，並於該日上午12時40分許，再次使用自己之員工識別證開啟管制門，使該訪客離開美光公司廠區等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)至(八)），是依系爭共識之內容，關於系爭工會訪客入廠申請部分，美光公司保有審核權限，雖美光公司需就系爭工會所提出臨時突發狀況之申請提供協助，但仍需保留審核及開立入廠單之合理時間，非謂系爭工會一提出申請，美光公司即有同意之義務。又馮澤源於106年10月26日上午8時15分以線上訪客系統申請入廠系統介面，僅得勾選較為合適之入廠事由為「business」，其他選項更不適合之情，有線上訪客系統申請入廠系統介面網頁可稽（見原審卷一第348頁），尚難認馮澤源有刻意填具不實事項之情事。惟參以美光公司與系爭工會於第三次團體協商會議中，就工會外部會務人員（如秘書）之入廠作業事宜曾有討論，其中資方談話記載：「目前公司的人員進出廠系統簽核流程設定，是依據各部門的組織管理結構設定簽核流程，因工會並非公司內部的營運組織，故無法有簽核權限，目前針對此議題，將由人資處主動提供協助工會秘書入廠事宜等語（見原審卷一第323頁），足見美光公司主張該系統僅適用於與工作有關之業務往來入廠申請，且係由工作上之直屬長官審核等語，應非無稽。準此，馮澤源所偕同之該名訪客既係欲進入美光公司管制區參加系爭工會理監事會議，顯非與馮澤源於美光公司處服勞務之業務有關，則馮澤源不得以登錄前開線上訪客系統即謂其已合法踐行工會訪客入廠申請之流程。從而，美光公司主張馮澤源未依規定申請工會訪客入廠，即持自己之員工識別證使該名訪客進出管制區，應為可信。

5.又查美光公司於106年10月25日下午4時30分收受通知後，其

01 人資人員吳文良、姚姿瑋、劉素齡及彭郁芬等人於106年10
02 月25日晚間9時30分進行內部討論後，於翌日向馮澤源通知
03 無法聯繫主管而拒絕入廠乙情，有美光公司之門禁報告可證
04 （見本院卷一第124頁）。馮澤源雖辯稱美光公司之承辦人
05 員既已進行討論審核，即得決定是否同意入廠，卻拒絕系爭
06 工會訪客入廠，此與美光公司會盡力協助之系爭共識不符，
07 且亦無美光公司所稱無合理審核期間之問題云云。但系爭工
08 會確係在前1日下午4時30分許始提出申請，復未證明有何緊
09 急事由致難以事前儘早提出訪客入廠申請事宜，縱使美光公
10 司承辦人員有在夜間為討論，囿於審核時間甚短，美光公司
11 因而未在系爭工會指明之訪客入廠時間前予以核准，仍非無
12 由，馮澤源既未按照前揭工作規則有關一般來賓之進出門禁
13 安全規定，等待美光公司相關主管核准即逕使用自己之識別
14 證開啟管制門以帶同訪客入廠，因此，美光公司主張馮澤源
15 有違反前開工作規則情事，即屬有據。

16 6. 惟違反前揭工作規則第9.2.4條C.3及D.8分別規定「未經許
17 可擅帶外人入場參觀者」及「冒用他人識別證或將識別證借
18 與他人使用者」，各為記小過、記大過之事由；另E.6規定
19 「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為免職之事由
20 （見本院卷一第108、110、113 頁），與勞基法第12條第1
21 項第4款規定相同，是以，美光公司就馮澤源之系爭違反門
22 禁行為，依前述工作規則僅得選擇以記大過、記小過之懲處
23 方式，尚非屬情節重大，卻逕對馮澤源逕予解僱，已難認有
24 據。再參酌馮澤源帶訪客入廠行為前1日，已有提出訪客入
25 廠申請，且於當日上午8時30分許復在美光公司之線上訪客
26 登記系統填載訪客：葉謹瑜、單位：桃園市產業總工會，有
27 線上訪客登記系統列載畫面影本1份可稽（本院卷一第233
28 頁），就訪客資料等仍同於前1日申請內容，且其受限於系
29 統設定事項類別而勾選「business」（業務）者，當仍無礙
30 於美光公司應知悉該訪客入廠目的主要在參與工會之事務，
31 縱使因馮澤源未遵守門禁安全管制行為恐滋公司資訊安全、

營業秘密危害等疑義，其亦非不得進一步查證釐清，然美光公司並未能提出任何資料堪認馮澤源擅自帶同訪客入廠後，有何並非參與系爭工會會務活動而實已對美光公司資訊安全、營業秘密等造成危害之可疑舉措，難認有情節重大之具體情狀，且馮澤源於106年10月25日所提出系爭工會訪客入廠申請，經美光公司合法否准，馮澤源復於106年10月26日上午以自己識別證使該訪客進出管制區參加工會會議，即遭美光公司以此為由終止勞動契約，由此密接之时序觀之，美光公司顯係因馮澤源擔任工會職務、參加工會活動之連結，藉以免職處分終止勞動契約，而有不當勞動行為之情事，亦經勞裁會以系爭70號裁決書作成確認美光公司第一次解僱行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，且美光公司應回復馮澤源之原任職務及給付附表一薪資及提撥勞退金等，並經臺灣臺北高等行政法院作成107年度訴字第716號行政判決維持系爭70號裁決書（見不爭執事項(三)），以及最高行政法院第109年度判字第508號行政判決駁回美光公司之上訴而確定在案（見本院卷一第553至563頁）。綜上以觀，堪認美光公司對馮澤源採用最嚴厲之解僱懲戒手段，顯然過苛，亦違反解僱之最後手段性原則。從而，美光公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，於法不合，應不生終止勞動契約之效力。

7. 綜上，馮澤源之系爭違反門禁行為，雖違反工作規則，但尚未達情節重大之程度，美光公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約部分，與法不合，因此，美光公司先位訴請確認兩造間僱傭關係自106年11月14日起終止，及確認馮澤源對美光公司如附表一所示之債權不存在，均無理由。

(二) 美光公司第二次解雇，有無理由？

1. 按勞工有對於雇主、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，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所謂暴行，

01 係指故意實施強暴之行為於他人之身體，並不以情節重大為
02 必要（最高法院84年度台上字第946號裁判要旨參照）。

03 2.查美光公司於106年11月24日對馮澤源寄發函文，以馮澤源
04 於106年11月14日下午對公司員工之暴力攻擊行為，構成勞
05 基法第12條第1項第2款規定為由予以解僱，而馮澤源於106
06 年11月25日收受該函文乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事
07 項^(三)），復有前述美光公司106年11月24日函文可稽（見原
08 審卷二第33、34頁），堪信為真正。馮澤源抗辯第二次解僱
09 行為，係建構在「第一次解僱無效」之條件為前提，而解僱
10 意思表示附條件者，無效，故第二次解僱行為為附條件之終
11 止行為，準用民法解除權規定，該附條件單獨行為無效云
12 云。然查，美光公司係先後二次以不同之原因事實對馮澤源
13 終止勞動契約，均未附加任何條件，僅生各次終止契約合法
14 有效與否之問題。又美光公司先位所主張第一次解僱，既屬
15 不合法，業經認定於前，則兩造僱傭關係仍屬存在，自須就
16 美光公司於備位聲明所主張第二次解僱約是否合法予以審
17 認，合先敘明。

18 3.美光公司主張馮澤源於106年11月14日下午，於其與系爭工
19 會擬進行團體協商開會時，竟闖入其管制區之會議室，先向
20 在場其會議代表大聲咆嘯，隨即將手中筆記本用力砸往桌
21 面，並接續數度拿起會議桌上未開封之每瓶800公克之礦泉
22 水瓶向其會議代表及2名外部律師等人丟擲，並擲中其法務
23 處處長潘思潔致傷等語，馮澤源則否認有前述之暴力攻擊行
24 為，並辯稱其為向美光公司美國總公司代表Gregory表達對
25 第一次解僱行為之嚴正抗議而進入會議室，並於進入後將手
26 持筆記本摔向桌面並將桌上瓶裝水砸向會議桌，目的僅係陳
27 情抗議，意在尋求美國總代表之協助，並未傷害在場之任何
28 人，核屬工會活動言論範疇，美光公司應為容忍，不得執此
29 作為解僱事由等語。

30 4.查美光公司主張馮澤源有為系爭干擾會議行為，並舉下列事
31 證為證：

01 (1)證人潘思潔於系爭刑案偵查中證述略以：馮澤源於106年11
02 月14日擅自進入美光公司會議室，先大聲咆哮，還有摔下自
03 己的筆記本，之後就拿水瓶丟擲，原本是丟另一名主管，但
04 沒有丟到，就朝伊丟擲水瓶，丟到伊的左胸骨，後來就遭到
05 吳文良制止等語（見本院卷一第134頁）；復於第一審審理
06 時證述略以：伊當天在會議室裡面跟美國代表隔一段距離，
07 馮澤源一進到會議室，就很用力的摔自行攜帶進來的筆記本
08 在桌上，發出了很大的聲響，邊喊著「THANK YOU GREG」，
09 就朝著GREG的方向丟擲水瓶1次，因為每個人坐的距離其實
10 蠻接近的，所以如果沒有丟到GREG也可能丟到別人，而馮澤
11 源第2次丟擲水瓶就朝伊的方向呈拋物線丟擲過來，伊就被
12 水瓶擊中，覺得一片驚恐而且胸口很痛，請劉素齡翻開衣服
13 的領口幫伊檢視，劉素齡說有紅腫的狀況，然後廠護偕同駐
14 廠值班醫師一起檢視伊傷勢，值班醫師有詢問被砸中之物品
15 為何後即表示，由於伊被砸中的水瓶達800毫升，並依當場
16 距離，加計重力加速度，很可能導致有骨折的症狀，因此值
17 班醫師建議伊立即至健雄診所就醫，並拍攝X光照片等語
18 （見本院卷一第456、457頁），前後證述情節一致，復有與
19 證人潘思潔所述相符之健雄診所診斷證明書、病歷表可證
20 （見本院卷一第235至239頁），再參諸證人劉素齡於系爭刑
21 案第一審時證稱略以：伊是美光公司人力資源處處長，案發
22 時伊在會議室電腦上處理自己的事情，突然馮澤源就衝進
23 來，把手上的東西用力的甩在桌上，大家都嚇了一跳，馮澤
24 源大喊一聲「THANK YOU GREG」，看到馮澤源拿起桌上的水
25 瓶就甩了，印象中丟了2次水瓶，那個時間其實很短，因為
26 丟的動作很快，伊沒有看到水瓶打到人，但有看到馮澤源往
27 伊等方向丟，所以大家都在躲，就突然聽到坐在伊後面的潘
28 思潔唉了一聲，說她被打到了，結果就看到潘思潔的胸口已
29 經有紅腫等語（見本院卷一第435至441、447頁），及於原
30 審亦證述斯旨（見原審卷二第107、108頁），是證人劉素齡
31 之證述情節與潘思潔相符。且證人姚姿瑋於系爭刑案第一審

證稱略以：伊現已經從美光公司離職，案發時是員工關係部的專案經理，協助進行美光公司員工關係業務，包含跟系爭工會之間的互動。當天伊進會議室時，是在靠近門口的那邊，看到馮澤源進來時情緒非常高漲，一進來就對著美國代表GREG喊「GREG THANK YOU」，先往桌上很用力的丟擲筆記本，然後丟水瓶的動作，因為伊剛好是面對馮澤源的位置，所以有看到馮澤源丟擲水瓶的方向，水瓶是有砸到人，後來才知道是砸到潘思潔，伊當時很害怕，很確定的是有人受傷，伊有看到潘思潔受傷部位，當場很紅腫等語（見本院卷一第400至404頁），亦與證人潘思潔、劉素齡證述情節大致相符。

(2)證人即到場檢視傷勢之駐廠護士林雅玲於系爭刑案第一審證述略以：伊有護理師執照，當天有人打電話告訴伊有人受傷，叫伊下去檢視潘思潔傷勢後，親眼看到潘思潔左胸的胸口一整塊都發紅，伊有詢問潘思潔為何受傷，潘思潔說被水瓶攻擊，伊注意桌上的水瓶有的放在桌上是倒著，也有水瓶是直立的放在桌上；伊建議潘思潔去看醫生做傷勢確認，因健雄診所離美光公司最近，也是專門在看外傷科的診所，所以建議潘思潔去健雄診所就醫等語（見本院卷一第365至370、375頁），與證人潘思潔證述受傷情節相符，且證人林雅玲為護士，具檢傷之專業能力，是其證述親眼目睹潘思潔紅腫受傷一節，可信性甚高。又證人即健雄診所醫師馬政雄所開立之106年11月14日其上記載潘思潔受有左胸壁挫傷診斷證明書（見本院卷一第235至239頁），與前開證人證述潘思潔胸部當場有紅腫相符，且證人馬政雄於系爭刑案第一審證稱：潘思潔當時所受之傷是挫傷，部位是左胸部，左胸壁與左胸部沒有差別，一般定義就是鎖股以下直到第12根肋骨之間都是胸部，胸壁就是指胸部外面的骨骼和肌肉的結構，左胸壁挫傷的範圍是從鎖股以下一直到第12根肋骨之間，伊其實就是寫一個大範圍。診斷證明書不是僅依患者主訴作成的，還有做檢查，客觀上伊的確有發現潘思潔有壓痛點，擠

01 壓測試會不舒服，所以才會安排潘思潔照X光檢查排除有無
02 更嚴重之狀態，但不會把壓痛點當作唯一的診斷指標。挫傷
03 就是一個被撞擊的過程，要看嚴重程度，有些人嚴重就瘀
04 青、出血、外傷都有，有些沒這麼嚴重，外觀就沒有這麼明
05 顯等語（見本院卷一第505至509頁），馮澤源雖提出潘思潔
06 之病歷（見本院卷一第163、165頁）而質疑並無記載當天有
07 壓痛點、擠壓測試，然證人馬政雄證稱「診斷證明書有時候
08 太快就沒寫」等語（見本院卷一第509頁），病歷自亦會有
09 此情形，且此為細節動作，是證人馬政雄此部分陳述，與常
10 情無違，則證人馬政雄是綜合潘思潔就診當日之狀況，而依
11 其專業判斷潘思潔所受之傷害為何，並據以開立診斷證明
12 書，所載之內容，亦與證人潘思潔、劉素齡、林雅玲親眼看
13 見並描述潘思潔受傷之情況未有矛盾之處，足證潘思潔當時
14 確實受有傷害。馮澤源辯稱其當時未砸到任何人，潘思潔並
15 無受傷，並質疑證人潘思潔、馬政雄之證言可信性云云，均
16 不足採信。

17 (3)馮澤源雖辯稱前開證人描述其丟擲水瓶次數、方向、方式及
18 被害人受傷之位置，均有不同，自不足採信，且綜合證人所有
19 論述，僅能證明馮澤源有朝蔡惠娟律師右側之美國代表方
20 向之桌面丟擲水瓶1次，不可能同時朝蔡惠娟律師左側之潘
21 思潔丟擲水瓶，其當天下午進入大廳三爪門後，吳文良均一
22 路尾隨追趕，其與吳文良間隔僅有3公尺，其進入會議室先
23 丟擲筆記本後，再拿起桌上水瓶丟擲1次後，隨即被自後方
24 追趕之吳文良阻止，吳文良證稱僅聽到「碰一聲」，該聲響
25 應該就是姚姿瑋所稱只看到1次水瓶丟擲及桌面有水瓶砸擲
26 痕跡之所由，是其進入會議室之時間相當短暫，而丟擲一次
27 物品，至少也要數秒鐘的時間，因此物理實不可能先丟擲筆
28 記本後，再有多次丟擲水瓶的可能云云，惟查：

29 ①馮澤源自承其當時確實有往桌子丟擲水瓶（見本院卷二第
30 6、265、266頁），且稱：「（問：當天有無擊中潘思
31 潔？）我不清楚。我走的時候才有人問有無人受傷，潘思潔

才說有受傷，到底有無受傷我根本也不清楚。我的想法是我打到桌子沒事，但我出去，她們就說有人受傷。」等語（見本院卷二第6頁），足見於馮澤源丟擲水瓶後尚未離開會議室前，潘思潔即當場稱其有受傷，其證言可信性甚高，且與證人潘思潔、劉素齡、姚姿瑋證述情節相符，益證前開證人證詞可以採信。

- ②證人吳文良於系爭刑案第一審時證稱略以：伊案發時在美光公司擔任人力資源部課級經理，工作內容是員工福利的事務，並為美光公司與系爭工會事務的聯絡窗口，馮澤源於當時闖入美光公司直趨H125會議室時，伊在後面追趕，馮澤源直接跳過三爪門，伊也到三爪門時頓一下，從這邊距離已經拉開，也跳過去追趕馮澤源，距離應該是3、4公尺，伊追趕馮澤源快要到會議室的時候，有聽到「GREG，碰」一聲，完畢以後落差個幾秒鐘，到會議室時看到馮澤源有拿了一個礦泉水瓶高舉，這時候伊就趕緊從後面架住馮澤源脖子，避免馮澤源再把水瓶丟出去，伊將馮澤源控制住後大概停了數秒，等馮澤源有點平緩時，就鬆開手，有稍微勾著馮澤源，並不是強拉，帶出會議室走出管制區等語（見本院卷一第379至382、387頁），是證人吳文良在聽到「碰」一聲之後，還落差個幾秒，才到達會議室，而這落差之幾秒鐘時間，依常情及馮澤源係在盛怒之下，已足夠馮澤源完成再次丟擲水瓶之行為，至於只有「碰」一聲，係因第一次是擊中桌面，第二次是砸到潘思潔，對象不同，自然聲響不同。又證人姚姿瑋於系爭刑案第一審證稱略以：伊當時是面對馮澤源，不會看到他丟擲水瓶的方向，要轉身才會看到馮澤源打中的對象，伊就是有看到馮澤源丟筆記本然後丟水瓶的動作，伊看到的應該是水瓶有砸到桌面然後又反彈打到其他人，後來有去看會議室的桌上是有一個被水瓶擊中的痕跡。馮澤源拿著水瓶時，伊是下意識的往後退，因為伊離馮澤源很近，以為馮澤源要打伊，當下伊是做閃避的動作，就稍微側身閃躲，後來才看到水瓶有砸到桌上打到其他人，當下的角度，水瓶

01 飛擲的方向，其實當時有潘思潔、劉素齡，後來伊是聽到有
02 人被打到聲音，有人在說好痛的聲音才知道打到潘思潔，目
03 前沒有印象馮澤源丟擲水瓶的次數，沒有印象眼睜睜看到水
04 瓶打到誰等語（見本院卷一第402、403、407頁），是證人
05 姚姿瑋固只看見馮澤源有往桌面丟擲水瓶一節，然因證人姚
06 姿瑋為躲避馮澤源丟擲而未親眼見到接下來發生情況，且當
07 時美光公司人員均緊鄰坐在長方形桌子另一邊，而美國代表
08 Greg恰在所有美光公司人員中間，有馮澤源所提位置圖及美
09 光公司所提現場照片可考（見本院卷一第249、265頁，原審
10 卷二第29頁），故馮澤源縱丟擲對象是Greg，在其盛怒及情
11 急之下，亦無法預測馮澤源丟擲水瓶之行進方向，確實可能
12 擊中潘思潔，因此，證人姚姿瑋之證詞不能證明馮澤源當時
13 只有丟擲1次水瓶及未擊中潘思潔。從而，證人潘思潔、劉
14 素齡既證述馮澤源丟擲水瓶次數至少為2次，證人吳文良、
15 姚姿瑋之證述不足認定馮澤源當時只有丟擲水瓶1次，因
16 此，馮澤源辯稱其當時只有丟擲1次水瓶並只砸中桌面云
17 云，即難採信。

- 18 ③馮澤源雖辯稱潘思潔於系爭刑案偵查中證稱其丟擲水瓶3次
19 且直接打到潘思潔；審理時改稱2次且呈拋物線丟擲，劉素
20 齡稱2次且平的過來沒有砸到桌子，姚姿瑋稱1次且砸到桌子
21 才反彈到其他水瓶，吳文良只聽到碰一聲，美光公司外部律
22 師蔡惠娟稱數丟擲水瓶，前開證人描述其丟擲水瓶次數、方
23 向、方式及被害人受傷之位置，均有不同，且潘思潔以外之
24 證人均未看見水瓶擲中人云云，並提出證人潘思潔、劉素
25 齡、林雅玲於109年6月5日所標示潘思潔受傷之位置為憑
26 （見本院卷一第677至681頁）。惟按供述證據，每因陳述人
27 之觀察能力、覺受認知、表達能力，及相對詢問者之提問方
28 式、重點、與談情境等各種主、客觀因素，而不免先後齟齬
29 或矛盾，且其細節經過常會因觀察、記憶、時間等因素而略
30 有出入，審理事實之法院自當依憑調查所得之各項直接、間
31 接、供述和非供述證據，予以綜合判斷，定其取捨，如關於

基本事實之陳述一致，並非不能採納；自反面言，縱有部分不同，非謂稍有歧異，即應完全不予採用。經查，前開證人當時處於驚嚇，尋找掩護之情形下，各據自己觀察到之景象，描述水瓶之方向、次數，細節自難完全一致，潘思潔雖證稱3次、2次前後不同（至於直接打到或拋物線丟擲，只是陳述之出發點不同，尚難認有前後矛盾、不一），然參酌證人劉素齡之證述，堪認至少有丟擲水瓶2次，而證人姚姿瑋、吳文良之證述不足以證明馮澤源只丟擲水瓶1次，已如前述，又潘思潔標示其受傷位置在左胸上方靠近心臟處（見本院卷一第677頁），劉素齡、林雅玲所標示潘思潔受傷之位置在咽喉中間下方之胸部（見本院卷一第679、681頁），雖有不同，但都是在胸部位置，非即屬不可信，況前開證人證述時距離案發時已逾2年時間，難免記憶模糊，但關於馮澤源有都朝他們丟擲水瓶及潘思潔當場有紅腫之基本事實，均證述一致，即足堪採信。從而，馮澤源當時有朝證人丟擲水瓶及潘思潔當場有紅腫，可以推認潘思潔係遭馮澤源所丟擲水瓶擊中而受傷。又以馮澤源在美光公司擔任工程師之智識程度，當知悉重達800公克之礦泉水瓶擊中人，會導致人受傷，仍執意為之，可見並不違背其本意，因而，堪認馮澤源有傷害之故意存在。

(4)再查潘思潔以馮澤源於106年11月14日對其丟擲水瓶致傷而提出涉嫌傷害罪嫌、強制罪嫌刑事告訴之系爭刑案，桃園地院109年度易字第170號刑事判決認定馮澤源犯傷害罪，其餘被訴無罪等。經檢察官、馮澤源提起上訴後，本院刑事庭110年度上字第201號刑事判決認定馮澤源一行為觸犯傷害罪、強制罪，應從一重之傷害罪處斷。馮澤源再提起第三審上訴，經最高法院110年度台上字第4923號刑事判決駁回上訴，而告確定乙節，有前揭判決可考（見本院卷二第19至36、131至147、285至287頁），益證馮澤源有於前揭時地故意傷害潘思潔成傷之行為。

(5)綜上，美光公司主張馮澤源當時於會議室朝人群丟擲水瓶，

01 並砸中證人潘思潔左胸胸口之傷害行為，致證人潘思潔受有
02 左胸壁挫傷之傷害乙節，足堪認定。

03 5.馮澤源雖又辯稱其上揭行為屬工會抗議行為云云，然暴力傷
04 害行為，侵害他人身體健康權甚至威脅生命權，屬刑事犯罪
05 行為，為法所不容許，難認為工會抗議行為即應容忍，且馮
06 澤源於106年11月14日上午遭美光公司違法解僱，而藉故於
07 美光公司會議代表即美國美光公司之法務主管在場時，故意
08 對美光公司會議代表大聲咆哮，並有摔擲筆記本、朝人丟擲
09 水瓶等舉措以觀，馮澤源顯係針對其個人遭解僱乙事表達不
10 滿之情緒宣洩，要難謂與一般之工會活動有關，且馮澤源主
11 張第二次解僱為不當勞動行為，亦經勞裁會駁回其前述主張
12 請求，有系爭7號裁決書可稽（見不爭執事項(三)，原審卷二
13 第119至166頁），因此，馮澤源前開所辯，自非可採。

14 6.綜上，馮澤源之系爭干擾會議行為，致美光公司員工潘思潔
15 受傷，應屬勞基法第12條第1項第2款所定對共同工作之員
16 工，實施暴行之行為，堪以認定，是美光公司第二次解僱自
17 屬於法有據，兩造間僱傭契約業於馮澤源106年11月25日收
18 受解僱函文時合法終止，則馮澤源對美光公司無附表二所示
19 之債權（見不爭執事項(五)），因此，美光公司備位之訴請求
20 確認兩造間僱傭關係自106年11月25日起終止及確認馮澤源
21 對美光公司如附表二所示之債權不存在（即馮澤源自106年1
22 1月25日終止契約時起對美光公司無薪資債權及提撥勞退金
23 之債權），均為有理由，應為准許。

24 (三)據上所述，美光公司第一次解僱無理由即106年11月14日至1
25 06年11月24日共11日期間兩造僱傭關係仍然存在、第二次解
26 僱有理由即兩造僱傭關係於106年11月25日終止，則馮澤源
27 得請求美光公司給付106年11月薪資為106年11月14日至106
28 年11月24日共11日之薪資共計2萬5,264元（計算式： $68,903 \div 30 \times 11 \text{日} = 25,264$ ），及自發薪日翌日即106年12月6日起算
29 之法定遲延利息，以及美光公司應提撥1,536元（計算式：
30 $4,188 \div 30 \times 11 \text{日} = 1,536$ ）至系爭勞退專戶乙節，為兩造所不
31

01 爭執（見不爭執事項(五)），因此，馮澤源於原審反訴依兩造
02 間勞動契約約定、勞退勞例第31條第1項規定，請求美光公
03 司給付及提撥前揭金額，自屬有據，逾此範圍之請求，則為
04 無理由。

05 (四)美光公司有無公告馮澤源惡意違反門禁規定、攻擊團體協商
06 代表及致使員工受傷之行為？是否不法侵害馮澤源之名譽
07 權？

08 馮澤源雖主張美光公司於公告上誣指其惡意違反門禁規定及
09 暴力攻擊反訴美光公司員工受傷，已侵害名譽權云云，然馮
10 澤源確有於106年10月26日違反美光公司之門禁規定、及於1
11 06年11月14日下午於會議室對美光公司之會議代表及員工等
12 人丟擲水瓶之攻擊行為，並因而致潘思潔員工受有傷害，已
13 如前述，則縱使美光公司有公告馮澤源惡意違反門禁規定、
14 攻擊團體協商代表及致使員工受傷之情事，亦與事實相符，
15 自難認有何不法侵害馮澤源之名譽權可言，因此，馮澤源依
16 民法第28條、第184條第1項前段規定，請求美光公司賠償精
17 神慰撫金10萬元，即無理由。

18 六、綜上所述，美光公司先位訴請確認兩造間僱傭關係自106年1
19 1月14日起終止，及確認馮澤源對美光公司如附表一所示債
20 權不存在，均為無理由，不應准許；美光公司備位訴請確認
21 兩造間僱傭關係自106年11月25日起終止，及確認馮澤源對
22 美光公司如附表二所示之債權不存在，均有理由，應為准
23 許。又馮澤源於原審反訴依兩造間勞動契約約定、勞退勞例
24 第31條第1項規定，請求美光公司給付2萬5,264元，及自106
25 年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，以及美光
26 公司應提撥1,536元至系爭勞退專戶為有理由，應予准許，
27 逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開不應准
28 許部分，駁回美光公司、馮澤源之請求及馮澤源假執行之聲
29 請，及就上開應准許部分，分別為美光公司、馮澤源敗訴之
30 判決，並依職權為假執行及供擔保免假執行之諭知，均無不
31 合。美光公司、馮澤源就其敗訴部分分別上訴，均指摘原判

決不利己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，兩造之上訴均應駁回。

七、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。

八、據上論結，本件兩造之上訴，均為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 19 日
勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 趙伯雄

法 官 賴秀蘭

附表一：勞動部106年勞裁字第70號裁決及其更正書所示馮澤源對美光公司得主張之債權（以第1次解僱106年11月14日為基準日）

1.	美光公司應給付馮澤源106年11月份薪資3萬6,748元（含餐費1,280元），及自106年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2.	美光公司應自107年1月1日起至馮澤源復職日止，按月於每月5日給付馮澤源薪資6萬8,903元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。
3.	美光公司應自106年11月14日起至馮澤源復職日止，按月提撥4,188元至馮澤源之勞工退休金專戶。

附表二：勞動部106年勞裁字第70號裁決及其更正書所示馮澤源對美光公司得主張之債權（以第2次解僱106年11月25日為基準日）

1.	美光公司應補發馮澤源106年11月份薪資1萬3,781元，及自106年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2.	美光公司應自107年1月1日起至馮澤源復職日止，按月於每月5日給付馮澤源薪資6萬8,903元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。
3.	美光公司應自106年11月25日起至馮澤源復職日止，按月提撥4,188元至馮澤源之勞工退休金專戶。

註：前述「106年11月份薪資1萬3,781元」，係指106年11月25日起至30日薪資；另106年12月份薪資依約定於次月5日給付。

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 110 年 10 月 22 日

書記官 林淑貞