

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第4號

原告 吳建青
被告 敬鵬工業股份有限公司

法定代理人 曾劉玉枝

訴訟代理人 沈以軒律師
陳佩慶律師
游鎮瑋律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國111年3月15日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告原任職被告公司所屬成型課技術員，於民國108年8月6日，因細故與訴外人即同事林家豪互毆。翌（7）日訴外人即被告公司所屬成型課課長曾德凱向原告詢問事發經過，聽完原告說明，僅向原告說：發生這個事情，你要自辦離職，還是等公司處分下來，結果都是一樣的等語。原告因而陷於錯誤，而向曾德凱表示自請離職，不然公司處分下來難看。原告於同年月7日辦理離職當晚，林家豪告知原告有關曾德凱的意思，成型課內現在很缺人，須先保住林家豪，後面原告才能回被告處工作，原告在被告公司工作近4年，非常喜愛此工作環境及薪資，當下決定先保林家豪。被告公司管理處於同年月12日通知原告說明互毆事件經過，原告向管理處表示現在已經離職，不想說明中間發生過程，因此管理處無法得知事發經過而無法處分林家豪。嗣管理處人員離去後，原告詢問曾德凱及管理師有關原告何時可以再回

來工作，當下曾德凱一臉茫然，原告始知遭林家豪欺騙。直至前些時日，原告自被告員工工作規則（下稱系爭工作規則）發現，毆打、恐嚇同事或上級，開除處分，員工互毆則是記過處分等規定，則林家豪先前攜槍恐嚇同事，被告竟對他完全沒有處分，若依系爭工作規則，林家豪應予開除，被告公司成型課若依此辦理，原告根本不會與林家豪互毆，乃因被告公司成型課縱容而引發原告與林家豪互毆。又員工互毆僅記過處分，曾德凱竟向原告為前述謊稱，致原告陷於錯誤而選擇自請離職。從而，被告公司採用不當方式令原告自請離職，須賠償原告薪資差額。為此，爰依民法第184條第1項規定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付新臺幣（下同）108萬元予原告。

二、被告則以：原告於108年8月6日發生互毆事件後，翌（7）日原告接受曾德凱、訴外人即被告公司經理李政強訪談時，自述係與林家豪因私事糾紛，旋率先動手毆打林家豪，原告此舉顯係對其他共同工作之勞工有實施暴行之行為，該當勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、系爭工作規則第41條第2款之事由，李政強即向原告表示過往情況均為員工自請離職或公司為懲戒處分，原告幾經思量後，即於當日自行填寫離職申請書。被告於同年月12日約談林家豪，而林家豪自述未毆打原告，被告亦請原告到場協助說明釐清事發經過，然原告當日僅表示已於同年月7日自請離職，且非被告公司員工，不願再做任何回應，要求被告以林家豪說法為準即可，則被告自無懲處林家豪之事由等語置辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第233頁）：

（一）原告於105年9月6日至108年8月7日任職被告公司，擔任技術員（見本院卷第5、151、152頁）。

（二）原告於108年8月6日，與林家豪發生肢體衝突（見本院卷第5、169、171頁）。

01 (三)原告於108年8月7日填寫離職申請書，向被告申請於同日離
02 職（見本院卷第141頁）。

03 四、得心證之理由：

04 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
05 任。民法第184條第1項前段定有明文。次按被詐欺或被脅
06 迫，而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示；前條之撤
07 銷，應於發現詐欺或脅迫終止後，一年內為之，民法第92條
08 第1項、第93條前段定有明文。另按民法上所謂詐欺，係欲
09 相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思
10 之表示（最高法院56年台上字第3380號民事判決先例意旨參
11 照）。末按被詐欺而為意思表示者，依民法第92條第1項之
12 規定，表意人固得撤銷意思表示，惟主張被詐欺而為表示之
13 當事人，應就此項事實負舉證之責任（最高法院44年台上字
14 第75號判決先例意旨可資參照）。

15 (二)原告固主張遭被告公司所屬成型課課長曾德凱詐欺而同意自
16 請離職，惟被告則以前詞置辯。查：

17 1.依被告公司102年11月制訂之系爭工作規則第40條規定「有
18 下列情事之一者，得予記大過：……8.在公司內打架滋事
19 者。」；同規則第41條規定：「有下列情事之一者，得予開
20 除：……2.毆打同事者。」（見本院卷第13、15、17頁），
21 而原告自承：被告公司有提供工作規則給我們，裡面規定都
22 寫的很清楚等語（見本院卷第183頁），則員工發生肢體衝
23 突等糾紛時，原告應可得知悉被告公司將依系爭工作規則為
24 何種處置，曾德凱告知原告有關被告公司相關處分之行為，
25 是否足以使原告陷於錯誤，已有可疑。

26 2.原告自承：曾德凱當時沒有目睹互毆經過，我有跟曾德凱說
27 是我先動手的等語（見本院卷第182、232頁），則無法排除
28 曾德凱可能係因原告坦稱先主動毆打林家豪，而認為原告之
29 行為構成系爭工作規則第41條第2款「毆打同事者」要件，
30 遂表示被告公司依同條規定得予開除原告。

31 3.原告另自承：當時林家豪說成型課很缺人，我若想要回去做

01 的話必須要先保他，我聽信林家豪的話，後來管理課調查
02 時，我表示事發經過我不願意說明，我想我不說，管理課無
03 從辦理，這樣就可以保住林家豪等語（見本院卷第232
04 頁），可見原告自請離職，亦因其自身考量與林家豪肢體衝
05 突之事件如經被告公司調查，可能影響林家豪在被告公司任
06 職之機會，遂自行決意不配合被告公司調查，則縱認曾德凱
07 有原告所述之行為，亦難認與原告係綜合考量其他因素而離
08 職，並致生損害結果間具有因果關係。

09 (三)基上，原告未能提出其他事證證明受被告詐欺之情事，被告
10 並無侵權責任，則原告請求被告賠償如訴之聲明所示之金
11 額，難認有據。

12 五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段規定，請求被告給
13 付原告108萬元，非屬正當，不應准許。

14 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
15 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
16 逐一論列；另原告聲請調查：108年1至8月被告公司蘆竹廠
17 （下稱蘆竹廠）成型課員工休假排班表；107、108年蘆竹廠
18 向勞工局提出外籍勞工申請表，申請的人數及台籍員工勞保
19 投保名單；蘆竹廠107、108年度台籍員工人數、外籍員工人
20 數；蘆竹廠106、107年外籍員工、台籍員工郵局員工薪資轉
21 出名單等資料，欲證明被告以不當方式迫使台籍勞工自辦離
22 職等。惟：

23 (一)按當事人欲求利己之裁判，首須主張利己之事實，此為主張
24 責任，而後始生證明其主張為真實之舉證責任。又所謂摸索
25 證明，係指當事人就其主張或抗辯之必要事實、證據未能充
26 分掌握知悉時，藉由證據調查之聲請，企圖從證據調查中獲
27 得新事實或新證據，並以該事實或證據作為支持其請求或聲
28 明為有理由之依據。惟在適用辯論主義之程序，某項證據之
29 提出只能就已提出、被爭執且具有重要性之事實（法院裁判
30 上重要之事實）主張為之。某項證據調查之聲請，如欠缺其
31 所欲查明事實之明確性，而欲利用法院之證據調查以導出或

01 摸索出對於訴訟主張必要之事實，或期盼從其調查之結果導
02 出對舉證之人而言可加以評價之資料，則不應被容許，此即
03 所謂摸索證明禁止原則。倘若在財產訴訟事件容許摸索證
04 明，則當事人之主張責任將因而被架空，蓋依辯論主義原
05 則，事實主張及證據方法原則上應由當事人提出，且當事人
06 負有具體化之事實提出責任，倘若當事人未具體化其證據聲
07 明之應證事實，即難認為符合具體化義務之要求，則其應不
08 得透過證據之聲請以填補其事實主張之不足，否則將有架空
09 其主張責任與具體事實提出責任之危險，並將造成法院對於
10 證據重要性或關連性審查判斷之困難，致在訴訟程序運作上
11 發生法院介入證據及事實之調查強度增高，有違辯論主義之
12 要求，自不應容許當事人於此情形調查證據。

13 (二)經查，前揭資料僅得證明被告公司本國籍及外國籍勞工人數
14 之變化，原告僅泛稱被告公司有以政策性手段迫使本國籍勞
15 工離職，然未具體陳明何時何人，是否亦有基於本國籍勞工
16 因發生與被告公司員工肢體衝突後而自請離職等，以符合其
17 事實主張具體化義務之要求，則在原告未就其請求所依據之
18 事實盡其具體化義務之情狀下，欲藉聲請調查證據以導出或
19 摸索出對於其訴訟主張必要之事實，揆諸上開說明，自不應
20 容許。故在原告未善盡其主張責任之前，既不生舉證責任分
21 配之問題，原告請求被告有提出前揭文書之義務云云，要屬
22 無據，核屬逾越必要性之摸索證明，不能准許，附此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 111 年 3 月 25 日
25 勞動法庭 法 官 謝志偉

26 正本係照原本作成。

27 兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴
28 狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本
29 院得不命補正逕行駁回上訴。

30 書記官 邱淑利

31 中 華 民 國 111 年 3 月 28 日