

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡上字第5號

上訴人 濰得股份有限公司

法定代理人 卓得仁

訴訟代理人 王永春律師

被上訴人 DOMINGO JUNE TAGANAS (中譯：多明哥)

訴訟代理人 李珮琴律師

複代理人 林景瑩律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國112年1月31日本院勞動庭111年度勞簡字第42號第一審判決提起上訴，本院於民國112年9月13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、被上訴人於原審起訴主張：被上訴人為菲律賓國人，自民國105年11月25日起受僱於上訴人，從事裁切塑膠製品之工作。被上訴人於111年5月30日15時許，與其他同事聊天時發出嘻笑聲，遭訴外人即被上訴人所屬主管林文祥大聲辱罵，甚持拖把之棍柄毆打被上訴人頸部1次、左手2次，嗣被上訴人自行就診後經診斷為「頸部鈍傷；左手肘鈍傷」（下稱系爭傷害），被上訴人突遭暴行，難以繼續處於危險之工作環境中；另上訴人未依兩造間住宿約定，提供免費住宿，而要求被上訴人自行在外付費租屋；又上訴人未依法給予被上訴人特休未休折算之工資。嗣被上訴人於111年6月9日、7月11日勞資爭議調解會議中，均主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款、第6款終止兩造間勞動契約，然兩造間就資遣費，特休未休折算工資、住宿費之賠償等事項，

並未達成共識，爰依兩造間系爭住宿約定、勞基法第14條第4項準用第17條、第38條、民法第227條、第231條第1項、第232條等規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)上訴人應給付被上訴人新臺幣（下同）153,402元，及自111年7月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應給付被上訴人315,873元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保，請依職權宣告假執行。

二、上訴人於原審答辯及上訴意旨略以：

本件係因林文祥於111年5月30日15時許巡視廠房時，被上訴人無故以言語侮辱林文祥，林文祥欲上前制止，被上訴人竟出手推打林文祥，林文祥則抓住被上訴人之手臂，雙方因而互相拉扯，林文祥並未有任何毆打被上訴人之行為，雖被上訴人提出診斷證明書，惟被上訴人所提起之刑事告訴，業經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官以111年度偵字第45564號為不起訴處分確定。被上訴人109年間之特休未休3日（經折算工資為2,379元），上訴人已於100年0月間連同當月伙食費1,586元一併以現金支付，此即為110年6月份薪資條中所載之「獎金3965」。而被上訴人110年間特休未休5日（折算工資為4,000元），上訴人於110年11月以現金支付，此即為110年11月份薪資條所載「獎金4000」。另依被上訴人簽立之切結書：被上訴人應負每月膳宿費用4,000元，惟被上訴人不願團體住宿而欲自行在外租屋，是上訴人無須再給付每月4,000元等語置辯。

三、原審判決被上訴人一部勝訴之判決，判令上訴人應給付被上訴人161,674元，及其中153,402自111年7月9日起；其中8,272元自111年9月22日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並依職權宣告假執行，上訴人不服，依法提起上訴，並聲明：原判決不利於上訴人部分應予廢棄；前項廢棄部分，請求駁回被上訴人在第一審之訴。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。被上訴人就原審判決對其不利部分

（即給付每月房屋租金補償之部分），未據聲明不服，該部分非本院審理範圍。

四、本院判斷：

（一）、被上訴人依勞基法第14條第1項第2款終止兩造勞動契約，是否合法？

（1）、按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第2款定有明文。同法第12條第1項第2款亦有勞工對於雇主等實施暴行或重大侮辱行為之規定，而就此實施暴行或有重大侮辱之行為者，並不以情節重大為必要（最高法院84年度台上字第946號民事判決意旨參照），是勞基法第14條第1項第2款亦應作同一解釋，即實施暴行不以情節重大為限。再按檢察官不起訴處分，並無拘束民事訴訟之效力（最高法院100年度台上字第2162號裁判參照），是民事審判之事實認定及裁判，本不受刑事偵查認定事實之拘束，自仍須依憑全辯論意旨及調查證據之結果，加以審酌後而為判斷。

（2）、本件被上訴人對林文祥所提刑事傷害告訴，雖經桃園地檢署檢察官為不起訴處分確定，此有該不起訴處分書在卷可稽（見原審院卷137至139頁），並經本院依職權調取該偵查卷核閱屬實。惟林文祥於偵查中已自陳：「告訴人（即被上訴人）用手推我，我就抓住他，跟他有肢體拉扯」、「（你如何跟他肢體拉扯？）就拉扯，可能也有抱在一起」、「（提示診斷證明書，這是你當天跟他拉扯時，對他造成的傷勢）對」等語，足認林文祥確實與被上訴人互相拉扯，並造成被上訴人系爭傷害，是林文祥為被上訴人之主管，於職務監督上相當於上訴人（雇主）之代理人，卻與被上訴人發生拉扯，並造成系爭傷害乙情為真，縱林文祥所為非屬情節重大之暴行，然揆諸上揭判決意旨，已核與勞基法第14條第1項第2款之構成要件相符，是被上訴人以此為由，於111年6月9日終止兩造勞動契約，應屬有據。

（二）、承上，上訴人是否應給付資遣費？

01 按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個
02 月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計
03 算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明
04 文。又凡適用勞基法之事業單位所僱用之未具永久居留權之
05 外籍勞工，不論何時入境，均應有該法之適用，再依勞工退
06 休金條例第7條第1項前段規定：「本條例之適用對象為適用
07 勞動基準法之本國籍勞工。」明文排除非本國籍人士適用本
08 條例。經查，本件被上訴人已於111年6月9日依第14條第1項
09 第2款合法終止兩造勞動契約，如前所述，上訴人即應給付
10 被上訴人資遣費。惟因被上訴人為菲律賓國籍，屬未具永久
11 居留權之外籍勞工，揆諸上開法律說明，並非依勞工退休金
12 條例計算資遣費，而兩造於原審時均對被上訴人依勞基法計
13 算之資遣費金額，均不爭執（見原審卷第163至164頁），是
14 上訴人自應依勞基法第17條規定給付被上訴人資遣費153,40
15 2元，並自111年7月9日起算遲延利息無訛。

16 (三)、上訴人應給付被上訴人特休未休折算工資之數額為何？

17 上訴人抗辯被上訴人109年間特休未休3日（折算工資為2,37
18 9元），連同伙食費1,586元，上訴人已於110年6月一併給付
19 被上訴人3,965元；110年間特休未休5日（折算工資為4,000
20 元），上訴人於110年11月已給付等語，並提出110年6月
21 份、110年11月份薪資條為證（見原審卷第46至47頁、第141
22 頁）。惟查，上開薪資條上僅記載「獎金」，並未說明係屬
23 何種獎金類型，如確為上訴人發放特休未休折算之工資，上
24 訴人為何未就此細項加以分類說明，且為何109年部分有加
25 計伙食費，110年卻單獨發放？而109年、110年兩個不同年
26 度之特休未休工資，卻於110年6月及11月間密集發放？顯與
27 常理有違，本院實難認薪資條上所載「獎金」之部分即為特
28 休未休之工資，是上訴人前揭所辯，應屬無憑。再查，被上
29 訴人月薪為該年度每月基本工資，已為兩造所不爭執，是上
30 訴人應給付被上訴人特休未休折算工資8,272元（計算式： $23,800 \div 30 \times 3 + 25,250 \div 30 \times 7 \div 8272$ ，小數點以下四捨五
31

入），核屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據。故上訴人應給付被上訴人特休未休折算工資8,272元，及自111年9月22日（起訴狀繕本送達之翌日）起算遲延利息無訛。

五、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約、勞基法之法律關係，請求上訴人給付161,674元及法定遲延利息，為有理由，原審判令上訴人給付並依職權為假執行之宣告，核無違誤，上訴人仍執陳詞，指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，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 112 年 10 月 13 日

勞動法庭 審判長 法官 徐培元

法官 姚葦嵐

法官 游璧庄

正本係照原本作成。

本裁定不得上訴。

中 華 民 國 112 年 10 月 16 日

書記官 張琬青