臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第83號

原　　告　莊昕儒

000000000000000000

訴訟代理人　劉彥呈律師

被　　告　集盛實業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蘇百煌

000000000000000000

訴訟代理人　翁瑋律師

楊子敬律師

張育通

莊賢男

上列當事人間請求侵權行為損害賠償等事件，本院於民國115年7月29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

壹、程序方面

一、按勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定；原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，勞動事件法第15條、民事訴訟法第262條第1項、第255條第1項第2款分別定有明文。而所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實有其共同性，先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，而就原請求之訴訟及證據資料於相當程度範圍內具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，俾先後兩請求可在同一程序得加以解決，以避免重複審理，庶

能統一解決紛爭，符合訴訟經濟即屬之。經查：

㈠原告起訴時原列陳鴻文為被告，嗣於民國115年6月24日本院言詞辯論期日撤回對於被告陳鴻文之訴訟，業經被告陳鴻文當庭表示同意撤回（見本院卷第88頁），揆諸前揭規定，於法並無不合，應予准許。

㈡另原告所提出之勞動調解聲請書狀本以被告於112年5月17日與同事發生爭執而使該同事受傷，原告因此對其之懲處、調動工作所涉不法，及因前開情節導致其身心受損，而請求精神慰撫金，並聲明：1.請求撤銷相對人（即被告）對聲請人（即原告）所為之不當懲處。2.請求相對人回復聲請人名譽，並為適當之處分。3.請求相對人賠償聲請人精神慰撫金新臺幣（下同）100,000元（見本院114年度勞專調字第364號卷〈下稱勞專調卷〉第11至13頁）；嗣因被告於115年3月31日以「業務緊縮」為由，原告於終止兩造間之勞動契約，並無理由，原告於115年6月11日改主張：確認兩造間僱傭關係存在等，並更正聲明：1.確認兩造僱傭關係存在。2.被告應自115年4月1日起至原告復職之日止，按月於翌月10日給付原告33,700元，暨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。3.被告應自115年4月1日起至原告復職日止，按月提繳2,088原至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（見本院卷第95至96頁）。惟原告所為之變更或追加他訴，業經被告於115年7月29日言詞辯論期日當庭所不同意（見本院卷第110頁），雖原告於同日之本院言詞辯論期日陳明略以：被告於115年6月24日言詞辯論期日並未異議且已進行言詞辯論，應已經同意訴之變更追加等語，然細繹該期日之言詞辯論期日筆錄內容，兩造之本案辯論並無涉及原告變更或追加他訴之確認僱傭關係存在部分（見本院卷第87至89頁）；又原告所陳115年6月12日之變更追加聲明之書狀（見勞專調調卷第77至83頁），亦經被告否認有收到該書狀，而原告亦無提出被告有收到原告115年6月11日之民事起訴狀繕本（即追加變更聲明書狀）之回執聯供

本院審酌，自難謂被告已默示同意原告之變更追加聲明。再者，原告原訴所主張之基礎事實為：其於112年任職被告期間，遭被告記大過處分是否不法應予撤銷，及被告張貼該記過處分公告，有無侵害原告名譽、工作權及健康權而應予回復名譽及是否應負損害賠償責任；而原告嗣後變更或追加他訴之基礎事實，乃關於：被告於115年3月31日以「業務緊縮」為由，而終止兩造間勞動契約，有無違反勞資爭議處理法第8條規定，及要求被告應給付原告自115年4月1日起至復職日止之工資及提繳勞工退休金有無理由等情。核原告前後兩訴所為之主張，在社會生活上並無共通性，訴訟資料與兩造爭點亦無關連性，且原告於原訴事實所調查之證據內容，亦無法於變更之後訴予以利用，可徵，原告所主張前後兩訴之基礎事實並非相同。是原告所為訴之變更或追加他訴，顯有礙於被告之防禦權行使及本案訴訟之終結，並不符合訴訟經濟之要求，揆諸前揭說明，原告所為變更或追加之後訴，於法尚有未合，不應准許，應予駁回。

貳、實體方面

一、原告主張：其於112年5月17日下午5時後之下班時間，在被告廠內與同事即訴外人蔡淑芳（下稱蔡淑芳）發生與公事無關之爭執，蔡淑芳以左手拿資料夾在原告面前揮舞，原告為阻擋蔡淑芳之揮舞動作乃用手予以阻擋，當時蔡淑芳並未因此有站立不穩或跌倒，亦無有何疼痛反應，然原告之廠內游姓主管卻要求蔡淑芳主動去驗傷、報案（見勞專調卷第21頁），事後，被告乃以原告毆打蔡淑芳而有職場不法侵害之事實，對於原告記大過乙次、調動原告職務，並於廠內二處張貼原告被記大過處分之公告（見勞專調卷第17、19頁）。惟被告就原告與蔡淑芳間之爭執所為調查懲處程序，並未符合比例原則及公平原則，亦即，對上開爭執事件並未充分調查、採認客觀證據，且對原告之懲處也無經原告簽名認可，同時，被告亦拒絕提供予原告閱覽監視器影片，顯有調查程序瑕疵、認定事實不實與懲處不當等情形，而違反雇主人事

懲戒權行使之合理界線；且被告唆使蔡淑芳對於原告提出刑事告訴、未考量原告領有身心障礙會因調動工作而需致久站而致腳疾復發，構成對於原告之名譽、工作權及身心健康遭受嚴重侵害。嗣經原告於114年10月22日向桃園市政府聲請勞資爭議調解，亦未成立勞資爭議調解。為此，乃依據兩造間之勞動契約關係、勞基法相關法律規定，提起本件訴訟，並聲明：㈠請求撤銷被告對原告所為之不當懲處。㈡請求被告回復原告名譽，並為適當之處分。㈢被告應給付原告100,000元。

二、被告則以：原告於104年11月9日起受僱於被告，擔任管理物料人員一職。惟原告於112年5月17日下午5時許，在被告紡絲二場B棟1樓紙管套管區工作時，用手推打被告之員工蔡淑芳，並以右手打蔡淑芳之左上臂，造成蔡淑芳左上臂挫傷，經蔡淑芳於112年5月24日向桃園警察局大園分局報案提起刑事告訴，事發後，被告調閱廠區內監視器畫面，經檢視所錄影像畫面，綜合與兩造對前後情節之說明，並參酌蔡淑芳檢附之驗傷單，認定原告確實有於112年5月17日因細故以手推打蔡淑芳，致其受傷之情事，已違反被告工作規則第7.7「員工有下列情事之一者，應予免職，案情重大者，得移送司法機關偵辦：…7.7.7在廠區內毆打他人或互相毆打者。」規定，然考量原告所犯情節尚不嚴重，僅對原告作成記大過一次之處分，復為避免再生爭執而將原告調動至其他部門工作及張貼公告記載略以：「三、依勞動基準法第12條規定得與莊員（即原告）免職，但考量其情節尚屬輕微，予以記大過一次，以示警惕，並調整莊員工作場所及工作內容。」等情，應屬適法有據。又被告對於原告因職場不法侵害行為所為之獎懲處分，乃屬被告人事管理之範疇，雇主依考核規定所為之裁量權，尚非法院所得介入審查之事項，故原告請求撤銷記大過處分，並無理由。至原告雖另要求被告應回復原告名譽，但原告關於回復名譽之聲明並未具體明確，已違反聲明明確性原則；另原告關於請求損害賠償部

分，並未敘明任何實體法上之請求權基礎，僅泛稱被告應給付其精神慰撫金，且未舉證其身心健康究受有何損害，是以，原告就此部分之請求，亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

三、兩造間所不爭執之事實：

㈠原告於104年11月9日受僱於被告，擔任被告廠區物料管理人員，每月工資約為3萬餘元，最後工作日為115年3月31日（見勞專調卷第125至126頁、141至146頁）。

㈡被告以原告於112年5月17日下午5時3分許，於紡絲二廠B區B棟1樓與被告員工蔡淑芳（瘖啞人士）因細故發生爭執，而致蔡淑芳受有左上臂挫傷乙節，乃以原告違反被告工作規則第7.7「員工有下列情事之一者，應予免職，案情重大者，得移送司法機關偵辦：…7.7.7在廠區內毆打他人或互相毆打者。」規定，本應以原告違反第12條第1項第2款、第4款、勞動契約書第11條規定，予以免職，考量情節輕微，改對其記大過一支，並調離原工作場域，並將上開處分結果，張貼二份公告於被告工作之廠區（見勞專調卷第17至19頁、第101頁、第125至126頁、第153至157頁、本院卷第55頁）。

㈢蔡淑芳以原告對其推打所致之左上臂挫傷，提起刑事告訴，經桃園地方檢察署檢察官於112年12月11日以112年度調院偵字第975號聲請簡易判決處刑，嗣經本院刑事庭113年度壢簡字第53號案件於同日判決：「莊昕儒（即原告）犯傷害罪，處拘役貳拾日，如易科罰金，以一千元折算一日。」，然原告不服該判決而提起上訴，再經本院刑事庭以113年度簡上字第136號案件，駁回原告之上訴，而確定在案。

㈣蔡淑芳以原告對其犯傷害罪一節，提起民事損害賠償訴訟，經本院中壢簡易庭以113年度壢小字第1190號判決：「莊昕儒應給付蔡淑芳10,000元，及自113年5月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」；原告不服該判決而提起上訴，亦經本院114年度小上字第18號裁定駁回原告之上訴，

並於114年3月28日確定在案。

㈤原告以被告對其所為之記大過處分及調動職務等情事，有處理不法之處，且侵害其人格權為由，於114年10月8日向桃園市政府提起勞資爭議調解，嗣於同年月22日調解不成立（見勞專調卷第15頁）。

四、得心證之理由：

原告主張：被告對原告之記大過處分，乃以虛偽傷勢照片之證據，為錯誤之事實認定，且唆使蔡淑芳濫行提起刑事傷害告訴及於廠區內張貼該記大過處分公告等打壓原告之行為，已侵害原告之人格權，並致使原告受有名譽、工作權及身心健康等損害，而請求被告撤銷記大過處分、回復名譽及給付精神慰撫金等語，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審究之之爭點厥為：㈠原告主張：被告應撤銷記大過處分等語，有無理由？㈡原告請求被告回復原告名譽並為適當處分，及請求被告給付精神慰撫金100,000元，有無理由？

㈠原告主張：被告應撤銷記大過處分等語，有無理由？

1.按「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：…六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。」，勞基法第70條第6、7款定有明文。亦即，勞基法允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，此係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，乃雇主為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須；又雇主對勞工平時之考核、獎懲，懲戒事實存否及懲戒處分之輕重是否適當等爭議，因分屬雇主之人事管理之考核權、懲戒權行使範圍，且係雇主經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不宜介入，以尊重雇主之人事管理權責，並維持司法審判之界限，否則，不啻由法院以有限之司法資源接管社會中龐大雇主之人事權，害及雇主人事管理權之行使，且代雇主行使人事權

之效率、勞費代價及企業成本之外部化，亦有礙私法自治、社會經濟及司法體制之正常運作。是以，法院原則上應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷；惟如考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，其判斷或裁量違法或明顯不當者，法院尚非不得予以審查。

2.經查，有關原告與蔡淑芳間於112年5月17日下午5時許，在被告紡絲二廠內因細故爭執所引發肢體推擠碰觸，蔡淑芳於事發後向主管回報其遭原告毆打，已造成其受有左手上臂挫傷等情事，經被告調閱事發廠區地點之監視器錄影資料，發現在17時5分36秒許，原告確實有用手推蔡淑芳，右手隨即打蔡淑芳左上臂之情事，作成職場不法侵害通報及處置表（下稱系爭處置表，見勞專調卷第153至156頁）之情，除附有蔡淑芳檢具天晟醫院112年5月17日之診斷證明書（記載：「診斷：左上臂挫傷、醫囑：病患因上述疾病112年5月17日至本院急診求至，同日出院，多宜休養並門診追蹤治療。」等語）作為原告對蔡淑芳毆傷之憑據外，亦於受害者欄及加害者欄分別記載蔡淑芳及原告之說詞，及於目擊者欄記載所調閱監視器資料，以時序方式記錄畫面過程，堪認，被告所作成對原告之懲戒處分之事實認定，並非無據。又上開原告與蔡淑芳間之爭執事實，經本院於115年5月14日勞動調解期日勘驗被告設於上開廠區內之監視器所錄之光碟（00000000 00000.mp4檔）自00：00：00起至00：00：50（見勞專調卷第190頁），檢視影片如下：「原告疑似擋住報表櫃，不讓蔡淑芳放置報表資料夾，蔡淑芳乃持該資料夾在原告面前揮舞，蔡淑芳之資料夾疑似有揮到原告面頰，原告乃以手部推打蔡淑芳之左手，嗣後雙方各自離開。」。可徵，原告有推打蔡淑芳之左手而使蔡淑芳受有左手上臂之系爭傷害乙事屬實，被告尚無原告所述認定事實錯誤之情事。

3.次查，原告固謂：被告於系爭處置表所附之傷勢照片，並非驗傷單之照片涉有證據虛偽、勘驗時有隱匿原始監視畫面而

有因果認定錯誤，且原告並無丟擲鑰匙之動作，被告認定之事實基礎不實等語。惟觀諸被告之系爭處置表所關於受害者欄記載略以：「…17：03：36莊昕儒用手推蔡淑芳，右手隨即打蔡淑芳左上臂，造成蔡淑芳在坐上臂挫傷（天晟醫院以種診斷書診字第000000000號）。」、加害者欄記載略以：「…莊昕儒持續追問蔡淑芳我的手機不見了？蔡淑芳：在紗管箱紗管理面，不關我的事，蔡淑芳仍要莊昕儒去紗管相翻找手機時，莊昕儒反而以迅雷不及掩耳速度，跑到旁邊待整理回收只管，透過棧板奸細往蔡淑芳方向看，立即發現蔡淑芳身上有翻落手機…，莊昕儒認定蔡淑芳拿取，之後蔡淑芳於紗管箱只管內底部找到莊昕儒私人手機。」等情，可知，被告乃審酌蔡淑芳說法及原告並無否認其有推打蔡淑芳之說明，及蔡淑芳所檢附天晟醫院之診斷證明書，而認定原告有毆打蔡淑芳成傷，進而懲處原告。至系爭處置表所附之「蔡淑芳左上臂挫傷」照片（見勞專調卷第154頁），依該照片下引用之文字僅載明：蔡淑芳左上臂挫傷等語，並無表明所引用之傷勢照片是天晟醫院所提供，原告逕以該照片並非天晟醫院所提供，即自行推論系爭處置表所附照片為虛偽不實，並無就蔡淑芳之傷勢照片究有何造假而與事實不符乙節，予以證明，自難謂被告有以虛偽造假傷勢照片而對原告做出懲處之情事；另細繹系爭處置表之目擊者欄記載（依紡絲二廠B棟1樓監視器畫面）略以：「…17：03：09莊昕儒離開座位，關閉電風扇電源後。17：03：22莊昕儒走向蔡淑芳座位處。17：03：34莊昕儒向蔡淑芳持續言語，蔡淑芳右手揮板夾未理會。17：03：36莊昕儒隨即用手推蔡淑芳，右手打蔡淑芳左上臂，造成蔡淑芳左上臂挫傷（天晟醫院乙種診斷書診字第000000000號）。17：03：42莊昕儒持續阻擋蔡淑芳放置資料夾。17：05：17：莊昕儒撿起地面鑰匙後再次走向蔡淑芳座位。17：05：16莊昕儒向蔡淑芳言語後，離開作業場所。」等情，可知，系爭處置表之內容並無原告所述及之「丟鑰匙」之動作，被告亦無將「丟鑰匙」動作作為懲

處原告之依據，可見，被告並無原告所指摘認定事實不實之處；至關於原告另指摘：被告有剪輯監視畫面而有瑕疵乙節，然經本院於115年5月14日勞動調解期日勘驗光碟過程（見勞專調卷第190頁），經檢視監視器光碟畫面，其上所載畫面動作有時間連續性，並無明顯中斷之瑕疵，且原告當場並未具體指明畫面中何處時間點有遭裁減之跡象或因果錯誤，即難謂被告依據監視器所載光碟畫面所認定之事實，有何瑕疵可言。

4.再查，原告主張：被告對其所為之懲處，違反比例原則及公平原則等語。惟被告對於原告於職場區域內傷害蔡淑芳之行為，依勞動契約第8條約定：「1.甲方（即被告）對乙方（即原告）之獎勵、懲誡，其方式及事由依甲方人事管理有關規章及公佈事項規定之。」、第11條：「契約終止：1.乙方（即原告）如有下列情事之一者，甲方（即被告）得逕行終止本契約…e.打架、互毆、吸毒、偷竊等行為。」，及其從業人員工作規則第7.7「員工有下列情事之一者，應予免職，案情重大者，得移送司法機關偵辦：…7.7.7在廠區內毆打他人或互相毆打者。」等規定，對於原告於職場中之毆打同事之行為，作成系爭處置表（見勞專調卷第153至156頁），復觀諸系爭處置表，亦有「加害者」欄，其上亦有記載原告所陳述事發經過情節，已如前述，足見，被告於調查過程中並無剝奪原告陳述意見之權利；又被告簽准對於原告之懲處略以：原告違反勞基法第12條第1項第2、4款、勞動契約書第11條規定，應予免職，但考量情節尚屬輕微，改記原告一次，並調離原工作場域，避免與蔡淑芳再因工作接觸而生爭執之舉，本院參酌原告對於蔡淑芳施以傷害情節，已將本應免職之懲處減輕為記大過一次之懲處，復避免雙方再次發生爭執或危害職場安全秩序，乃將原告調到不同廠域，已顯示原告違反工作規則行為之嚴重程度予以衡平處理，並無處罰過當而逾越雇主業務上必要且合理範圍之處。況原告之傷害蔡淑芳之行為，亦經本院刑事113年度壢簡字第53號

判決原告犯傷害罪，處拘役貳拾日，如易科罰金，以一千元折算一日，並有罪確定在案，及本院中壢簡易庭以113年度壢小字第1190號判決原告應給付蔡淑芳10,000元，及自113年5月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並確定在案，益徵，被告對原告之懲戒行為，並無違反懲戒相當性原則。另有關蔡淑芳於兩造爭執過程中有對原告揮舞公文夾之動作，被告考量其乃瘖啞人士，無法如一般人能以言語回應對於原告之爭執，乃以揮舞手持之公文夾作為回應外界表現，衡諸社會一般觀念，亦認為乃瘖啞人士會對外界刺激之自然回應；復經考量原告亦無提出有何受傷之處，自難以期待被告以互毆方式處理雙方爭執，尚符合雇主懲戒權行使之公平原則，亦難認被告有刻意偏袒蔡淑芳，而有處罰不公之舉。至原告所述：被告明知其領有身心障礙手冊，因腳疾無法久站，卻故意將其調動至「需久站」之工作，經原告反應，亦不獲置理，導致原告無法負荷腳疾而提早接受「踝關節固定術」，顯有濫權等語，惟原告之接受「踝關節固定術」是否為被告調動原告職務內容而生久站傷害所致，並未舉證以實其說，則原告質疑被告有過度行使裁量權，乃屬原告自行臆測，尚無憑信可言。

5.從而，被告並無以虛偽之證據或認定事實錯誤而對於原告作出違法之懲處，且所施懲處之界線亦無逾越雇主於業務上對於勞工人事管理權之合理界線，則原告請求撤銷被告所為記大過處分，即無理由。再者，原告請求被告應撤銷對原告記大過之處分，此撤銷懲戒之請求，核屬形成之訴，然提起形成之訴，自須法律明文規定應以形成之訴提起者始得為之，惟原告上開請求，並無得以訴請撤銷之明文規定，則原告提起撤銷訴訟即欠缺訴之利益，亦無所據，併予敘明。

㈡原告請求被告回復原告名譽、並為適當處分，及請求被告給付精神慰撫金100,000元，有無理由？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱

私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。又侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。又被害人並未虛捏事實而故為不實陳述，使司法機關為犯罪之訴追，致他人受有損害者，則被害人利用司法機關追訴犯罪之職權，即屬保護合法之利益，則縱屬對他人之名譽因刑事追訴而有所貶損，即不具備侵害他人名譽之不法性。

2.經查，原告所陳：被告故意唆使蔡淑芳濫行對原告提起刑事傷害告訴及於廠區內張貼該處分公告等打壓原告之行為，已損害原告名譽乙節，然蔡淑芳就受原告推打採取法律救濟而提起傷害刑事告訴，縱其作為係受雇主鼓勵而行使告訴權，且所訴情事屬實，乃雇主就受害勞工提供法律意見之協助，而保護受害勞工正當行使權利，並無不法性。另原告受僱於被告並提供勞務而領取報酬，兩造間具有僱傭關係，被告在僱傭關係期間，自得依其間勞動契約之約定及被告之人事相關規定，對原告行使其人事懲戒權；又關於被告之人事懲戒處分，基於維護整體職場安全與團結員工紀律，除有影響原告之僱傭關係存否如解僱、解聘等重大人事懲戒事項外，其懲處事實存否、輕重及公告懲處是否妥適，因屬僱用人之人事懲戒權行使範圍，且係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不宜過度介入，以尊重僱用人之人事管理權責，並維持司法審判之界限；暨被告並無以虛偽之證據或認定事實錯誤而對於原告作出違法之懲處，已如前述。是以，被告於廠區內二處張貼該記大過處分之公告，乃雇主基於維護職場安全與紀律，而於原告工作廠區內張貼懲處公告，並未超越合理管理權責，尚難可證被告有何故意或過失

不法侵害原告名譽權可言，則原告請求被告給付精神慰撫金，即屬無據。

五、綜上，原告依據兩造間之勞動契約關係及勞基法之法律關係，請求被告撤銷記大過處分、回復名譽，及給付非財產上損害賠償，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　16　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

以上正本係照原本作成。

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。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　　115　　年　　10　　月　　21　　日

書記官　李孟珣