臺灣彰化地方法院民事判決

108年度勞訴字第36號

原　　告　楊艷瑾
被　　告　台灣百和工業股份有限公司
法定代理人　鄭森煤
訴訟代理人　王淑郁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國106年10月11日起受僱被告，原告於108年7月30日為維護公司信譽及產品品質，遂將產品移機作業，遭同事謝麗芳毆打成傷。經原告向被告反應，被告竟於協調會後以莫須有之罪名要求原告簽署離職單，經原告拒絕後，被告片面以原告違反勞動基準法第12條第1項第2款及工作規則第6條第1項第2款之規定，於108年8月20日片面發布解僱令，不經預告將原告解僱。惟勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，且所謂懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作權保障之核心範圍，雇主所為懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之。原告係遭同事謝麗芳毆打成傷，並無違反勞動基準法及工作規則之情節。又原告縱然與謝麗芳發生口角衝突，惟原告係遭謝麗芳毆打成傷之一方，原告縱有違規行為應認為尚屬輕微，被告卻捨棄警告、申誡、記過等對勞工權益較小之懲戒處分，逕為懲戒性解僱，剝奪原告之工作權，對照原告違反工作規則之情節，顯不相當，亦不符勞動基準法第12條第1項第4款規定之「情節重大」要件，被告之解僱顯不合法。

㈡原告於108年8月14日向彰化縣勞資關係協進會申請勞資爭議調解，並於108年8月30日15時調解程序進行中，以被告違法

解雇，除違反兩造勞動契約規定外，並嚴重損害原告受憲法及法律所保障之勞工權益之理由，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，向被告為終止兩造之勞動契約之意思表示。爰依兩造勞動契約、勞動基準法第14條第4項準用勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項及第31條第1項等規定，請求被告給付資遣費。原告自106年10月11日起任職被告，於108年8月30日終止兩造勞動契約，工作年資1年10個月又20天。原告平均薪資為新台幣（下同）35,000元，被告應給付資遣費10,841元【35,000元x1/2+35,000元x（10月+20/30）/12x1/2 =32,900元】。

㈢原告既依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，按就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條規定，自得請求被告發給非自願離職證明書等語。並聲明：⑴被告應給付原告32,900元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑵被告應開立非自願離職證明書予原告。⑶願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告在被告公司平織課擔任三班制之輪班作業員，108年7月原告輪值大夜班期間，早班人員多次反應大夜班未備足原料紗（依作業規定新增訂單時，應由當班人員負責新單量備紗，機台上已盤紗量若有不足，則於交班時需做工作交接說明，原告未經班長同意擅自移機（更改機台）生產，導致紗量不夠，訂單完工量不足）。原告於108年7月31日凌晨交接工作時，早班人員反應訂單未完工即移機（會造成訂單完工量不足），經班長徐嘉宏詢問原告，原告稱中班人員謝麗芳沒有交接，徐嘉宏找來謝麗芳，謝麗芳表示交班時有向原告交待有新單要再備紗（盤紗），原告否認，謝麗芳拉原告手臂要去看工作記錄薄，原告不肯去，謝麗芳再回去拿工作記錄薄並拉原告手臂來看工作記錄薄，原告還是不肯，謝麗芳將該工作記錄薄丟到地上，卻彈到原告左腳，原告撿起該工作記錄薄甩向謝麗芳未著，隨即出手打到謝麗芳胸部，並揮及

至徐嘉宏肚子，謝麗芳反擊，雙方因此開始互打。

㈡被告邀集事故當事人及相關人員進行內部調查後，確認原告與謝麗芳因工作交接衝突動手打架，違反工作安全秩序，依工作規則第4章第2節第6條第1項第2款規定雙方均予以免職，並於108年8月19日電話通知雙方因免職終止勞動契約。被告依工作規則及勞動基準法第12條第1項第2款規定終止勞動契約，自屬有據。

㈢原告於108年8月20日申請勞資爭議調解時，並未依勞動基準法第14條第1項第6款規定向被告為終止勞動契約之意思表示，被告更無該款所定情事。又依就業保險法第11條第3項規定，非自願離職並不包括因勞動基準法第12條規定情事之離職，原告請求被告開立非自願離職證明書，亦非有據。故原告請求被告給付資遣費及發給非自願離職證明書，均無理由等語置辯。並聲明：⑴原告之訴及其假執行聲請均駁回。⑵如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告主張其自106年10月11日起受僱被告，其於108年7月30日遭同事謝麗芳打傷，被告於108年8月20日以原告違反勞動基準法第12條第1項第2款及工作規則第6條第1項第2款之規定終止勞動契約等事實，業據其提出仲港忠孝醫院驗傷診斷證明書為證，且為被告所不爭執，應堪認為真實。

㈡原告主張其係單方遭同事謝麗芳毆打，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.原告與訴外人謝麗芳發生衝突情形，業經證人徐嘉宏證述：伊有看到原告與謝麗芳發生爭吵，起先因為帶子的問題，兩人必須要交接工作，因為謝麗芳是中班，原告是大夜班，在7月30日有一條帶子紗已經不夠，原告把它移機導致紗量不足，那一天伊質疑原告為什麼要移機，原告說謝麗芳沒有交接，伊叫謝麗芳過來對質，謝麗芳說確實有交接，也有寫在交接簿上，謝麗芳去拉原告的手過來看，第一次原告甩開，謝麗芳又去拉第二次，原告一樣甩開，謝麗芳說沒有聽我在

講，就直接把簿子往地上甩，甩的時候簿子掉在地上反彈打到原告的左腳，原告就把簿子撿起來直接往謝麗芳的身上甩，伊看到有打到謝麗芳的胸部，接下來才打到伊的褲子，伊才知道原告有動手，接下來伊就看到兩人就互推，伊大聲喝斥才停止等語甚明（見本院109年2月11日言詞辯論筆錄）。

2.原告雖否認其有打謝麗芳，並提出其與同事間之LINE對話紀錄為證（見本院卷第69-91頁），然此係原告向同事抒發情緒，難免避重就輕，為有自己之陳述。且原告亦稱其拿機台上的紙板甩過去，不小心手碰到謝麗芳的手臂等語（見本院卷第67頁）。可認定原告有拿紙板甩向謝麗芳。

3.訴外人謝麗芳於108年7月30日與原告發生衝突，被訴過失傷害罪，業經本院109年度訴字第91號判處罰金5,000元，刑事判決犯罪事實亦認定有「…楊艷瑾拾起交接簿，本欲甩擊謝麗芳，然交接簿脫手飛出，而以右手擊中謝麗芳之胸部1下…」之情，此有刑事判決附卷可稽，並經本院調取刑事案件參酌。堪認原告與謝麗芳發生衝突時，有打謝麗芳。

㈢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。勞動基準法第12條第1項第2款定有明文。又依被告工作規則第6條第1項第2款規定，員工對於雇主、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，本公司得不經預告終止僱用，且不發給資遣費，有被告所提工作規則可按（見本院卷第33-37頁）。本件原告與其同事謝麗芳發生衝突時，原告有向謝麗芳甩紙板及打謝麗芳胸部，可認其有對共同工作之勞工實施暴行。則被告依勞動基準法第12條第1項第2款及上開工作規則規定終止勞動契約，自屬有據。

㈣原告雖稱其縱有違規行為應認為尚屬輕微，亦不符勞動基準法第12條第1項第4款規定之情節重大要件，被告之解僱不合法云云。惟被告係以勞動基準法第12條第1項第2款規定終止勞動契約。且依證人徐嘉宏證述「（問：以前有處理過他們

二人吵架的事嗎？）有。都是因為交接的問題，一方說有交接，一方說沒有。之前都是小爭吵，都是交接的問題，因為我要求謝麗芳寫在工作日誌上，我也確實看到謝麗芳有寫上去，但是有沒有照做我無法確定。在打架之前大約有3、4個月是這樣的情形，甚至有一段期間交接完全不講話，直接由班長交接。」，可見原告與謝麗芳不睦，影響工作已久，本件甚至發生肢體衝突，嚴重影響被告之經營管理，被告終止勞動契約，於法並無不符。

㈤兩造間之勞動契約已經被告於108年8月20日依法終止，則原告主張其於108年8月30日依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並依勞動基準法第14條第4項準用勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項及第31條第1項等規定，請求被告給付資遣費，均屬無據。又按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，就業保險法第11條第3項定有明文。兩造間之勞動契約係經被告依勞動基準法第12條第1項第2款規定終止，並非上開規定之非自願離職，故原告依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，亦非有據。

㈥綜上所述，原告請求被告給付32,900元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並請求被告應開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，無庸論述，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　23　　日

民事勞動專業法庭　法　官　羅秀緞

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　109　　年　　4　　月　　23　　日

書記官　林曉汾