

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第20號

上訴人 林振庚
訴訟代理人 林巧雯
被上訴人 中一五金股份有限公司
法定代理人 陳啟中
訴訟代理人 陳國華律師
複代理人 莊文玉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年5月15日本院板橋簡易庭所為106年度板勞簡字第71號第一審判決提起上訴，本院於民國108年2月20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、上訴人主張：緣上訴人自民國94年10月27日起任職於被上訴人，擔任生產組人員。於106年8月9日上午9時許，上訴人在被上訴人公司茶水間，遭同事即訴外人蘇炳輝無故以暴行毆打，致受有左眼鈍傷，左眼角膜擦傷之傷害，上訴人當下即感暈眩不適，承同事送往就醫。詎料，上訴人於次日上班時，被上訴人竟以上訴人違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款（誤載為第12條第2項）實施暴行為由，終止雙方僱傭契約。惟查，上訴人於106年8月9日遭蘇炳輝無故毆傷，被上訴人不察，竟以上揭理由違法解僱上訴人，經雙方於同年9月23日協調仍無結果，上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，於同年9月5日寄發存證信函予被上訴人終止僱傭契約，被上訴人已於106年9月6日收受，是以雙方僱傭契約業於106年9月6日終止。原審固以蘇炳輝及楊蕙瑀分別於104年7月1日、2日書立切結書之內容及證人陳佩玉之證詞為據，認定上訴人於106年8月9日對蘇炳輝有實施暴行乙事。然查，上開切結書書立時間及事實

與被上訴人主張之事實毫無關聯，且其內容既未經上訴人對質承認，也未經實質調查，被上訴人自始未能提出上訴人亦書有切結書之證據，自不能徒以他人汙蔑之詞作為本件事實認定之基礎，且證人陳佩玉為被上訴人受僱人，其證言本難期公正，且其所見並非事發第一現場，所見互毆之說法，與法定要件「暴行」是否合致，被上訴人亦未具體舉證，再者，蘇炳輝若真有傷害，於上訴人對之提起傷害告訴時，亦在告訴期間，豈有未及驗傷提起告訴之情，被上訴人就此亦規避舉證責任。上訴人受蘇炳輝故意傷害甚明，衡諸一般人無故受他人故意傷害必然有防衛行為，姑不論上訴人有無防衛過當，然上訴人追出來找蘇炳輝的行為，若有肢體糾纏，此為防衛行為，與單純的傷害不同，本件事實要與勞基法第12條立法目的不符。又上訴人年資為11年9個月，資遣費基數為5.0000000，事發前6個月平均工資為37,808元，於兩造僱傭契約終止時，尚有10日特別休假未休。爰依勞基法第14條第4項準用同法第17條及勞工退休金條例第12條第1項、第16條第1項、第3項、第38條、第39條前段之規定，請求被上訴人給付資遣費222,910元（計算式：37,808×5.0000000=222,910；元以下四捨五入，下同）、30日預告期間工資37,808元及10日特別休假未休工資12,603元，合計273,321元，及其中222,910元自106年10月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；其餘自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（原審判命被上訴人應給付上訴人特別休假未休工資12,603元及自107年1月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，駁回上訴人其餘之訴，上訴人對於敗訴部分不服提起上訴；被上訴人敗訴部分未據被上訴人聲明不服，業已確定，故上開確定部分不在本院審理範圍）。並上訴聲明：（一）原審判決關於駁回上訴人之訴於260,718元部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。（二）被上訴人應再給付上訴人260,718元，及自107年1月5日起至清償日止，按年息百

分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人任職被上訴人期間因與蘇炳輝為楊蕙瑤爭風吃醋，2人時常發生肢體衝突，上訴人更曾於公司外夥同其子圍毆蘇炳輝，並多次以簡訊騷擾楊蕙瑤，影響被上訴人其餘員工工作士氣，為維持公司運作順利及管理秩序，多次居中協調，於104年間上訴人與蘇炳輝再度發生肢體衝突，上訴人及其餘2人保證不會再因私人情感影響工作表現，並承諾不會於工作場合發生衝突，蘇炳輝與楊蕙瑤更簽署切結書，而上訴人則拒絕簽署切結書。豈料於106年8月9日，上訴人再度因前揭情感關係而與蘇炳輝大打出手，由當日工廠內監視錄影畫面可以明確得知，雙方確有互毆情事，甚至畫面呈現上訴人揮拳毆打蘇炳輝，致蘇炳輝踉蹌一旁，足徵上訴人之傷勢係因其與蘇炳輝互毆所致，並非其所稱單方面遭蘇炳輝毆打，其提出之診斷證明書，可證明當日與蘇炳輝互毆之事實。再者，依證人陳佩玉在原審之證述，上訴人不僅未曾否認其與蘇炳輝都有動手而有互毆情事，更自認證人陳佩玉所見為施行暴行之「第二現場」，足徵上訴人聲稱其僅與蘇炳輝理論並未動手云云，顯不可採。又探究上訴人所聲稱之第二現場，仍是屬於被上訴人的廠房內，為上班時間的工作環境，上訴人既然於上班時間及上班地點揮拳毆打其他共同工作之勞工，上訴人第二現場之抗辯全然不影響勞基法第12條第1項第2款暴行行為之成立。另依新北地檢署106年度偵字第32198號聲請簡易判決處刑書，更明確記載，106年8月9日互毆事件之經過為「徒手揮拳」，而亞東紀念醫院診斷證明書亦顯示上訴人係「來院求診」，何來上訴人所稱遭鐵條施暴、送醫急救之情事？上訴人所辯顯係臨訟杜撰。且系爭衝突之工作現場有大型機具作業中，爭執過程若身體不慎伸進機台，恐有斷裂或重傷之情形，被上訴人為維護營運順利，並給予其餘員工安全工作環境，於翌日即106年8月10日張貼公告終止勞動契約，是被上訴人依勞基法第12條第1項第2款規定毋庸預告終止僱傭關係，並依

同條第2項規定於知悉上開情節30日內終止契約，於法有據。是依勞基法第18條第1項規定，上訴人自不得請求被上訴人加發預告期間工資及資遣費。甚者，依勞基法第16條規定，雇主給付預告期間工資之義務係以「依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約」為要件，然而，上訴人未能具體說明及舉證雙方間有何上開情形，其主張自屬無據。退步言，姑不論上訴人主張均無理由（被上訴人全部否認之），其於起訴狀中主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止僱傭契約云云，並非主張由被上訴人終止僱傭關係，縱使依其主張亦不得請求被上訴人給付預告期間之工資等語置辯。併為答辯聲明：上訴駁回。

三、上訴人主張其自94年10月27日起任職於被上訴人，於106年8月9日上午9時許，在被上訴人公司茶水間，遭同事即訴外人蘇炳輝無故以暴行毆打致受有傷害，詎被上訴人竟以上訴人違反勞基法第12條第1項第2款實施暴行為由，於106年8月10日終止雙方僱傭契約。被上訴人違法解僱上訴人，上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，於同年9月5日寄發存證信函予被上訴人終止僱傭契約，被上訴人已於106年9月6日收受，是以兩造間僱傭契約業於106年9月6日終止。爰依勞基法第14條第4項準用同法第17條及勞工退休金條例第12條第1項、第16條第1項、第3項規定，請求被上訴人給付資遣費222,910元及預告期間工資37,808元等語。被上訴人則否認其終止兩造間僱傭契約為不合法等情，並以前詞置辯。是以本件應審酌之兩造間爭點厥為：(一)被上訴人於106年8月10日依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間僱傭契約，是否合法？(二)上訴人於106年9月6日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間僱傭契約，是否合法？(三)上訴人請求被上訴人應給付資遣費222,910元及預告期間工資37,808元，有無理由？

四、法院之判斷：

(一)被上訴人於106年8月10日依勞基法第12條第1項第2款規

定終止兩造間僱傭契約，是否合法？

1. 按勞工對於其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主自知悉其情形之日起30日內，得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款、第2項定有明文。所謂「暴行」（即強暴行為），雖勞基法上並未就其要件為規定，但仍應依民、刑法之定義認定之，則刑法所指強暴行為，係直接或間接以實力不法加諸他人而言，自不以行為人係單方面為強暴行為為限，行為人與被害人互為強暴行為（包含互毆在內）自亦屬之，且不以彼此受有傷害之結果為限。又正當防衛必須對於現在不法之侵害始得為之，侵害業已過去，即無正當防衛可言。至彼此互毆，又必以一方初無傷人之行為，因排除對方不法之侵害而加以還擊，始得以正當防衛論。故侵害已過去後之報復行為，與無從分別何方為不法侵害之互毆行為，均不得主張防衛權（最高法院30年上字第1040號判例意旨參照）。又勞基法第12條第1項第2款所謂「實施暴行或公然侮辱」行為，不以情節重大為必要（最高法院84年度台上字第946號判決意旨參照），蓋對於他人為暴行或有重大侮辱之行為，本為法所禁止，何況對於雇主或其他共同工作之勞工等工作上有關係之人，因彼此在工作上甚至生活上接觸密切，如繼續和此種施暴之人共同工作，將處於心生畏懼及不安全工作狀態中，對於工作士氣與企業經營都可能不良影響，故勞基法就此規定允許雇主得不經預告對有施行暴力之人終止勞動契約，不以情節重大為必要。
2. 查被上訴人於106年8月10日以上訴人及蘇炳輝於106年8月9日有互毆之行為，依勞基法第12條第1項第2款規定之勞工對於其他共同工作之勞工有實施暴行之行為為由對該2人終止勞動契約，為兩造所不爭。上訴人雖主張其於106年8月9日在被上訴人公司茶水間係遭蘇炳輝無故毆傷，蘇炳輝若真有傷害，豈有未及驗傷提起告訴之情，被上訴人對於上訴人有實施暴行一事並未舉證；而上訴人追出來找蘇炳輝之行為，若有肢體糾纏，此為防衛行為，與單純之傷害不同

，自與勞基法第12條之立法目的不符云云。然查，觀諸被上訴人所提出其工廠內監視錄影光碟暨錄影畫面翻拍照片可知，上訴人與蘇炳輝乃係在被上訴人有大型機台運轉之工廠內發生肢體衝突，再斟酌上訴人自陳當日在茶水間遭蘇炳輝無故毆打後，其即追出來找蘇炳輝理論等語，而細觀在大型機具旁之錄影畫面可見雙方互有拉扯（見原審卷第94頁上圖及下圖），上訴人並有以右手揮向蘇炳輝之行為（見原審卷第94頁中圖）。再參以證人陳佩玉在原審具結證稱：伊當時在工作，看到水杯從上訴人手上丟出來，就看到上訴人與蘇炳輝打起來，在這之前伊沒有發現他們吵架，2個都有動手，伊沒有聽到他們對話內容等語（見原審卷第163頁）。而證人陳佩玉既經具結擔保其證言之真實性，又與上訴人間有同事事情誼，未見有何怨隙，自無需亦無理由甘冒偽證之處罰，而為虛偽陳述之必要，況原告在原審亦不爭執有與蘇炳輝互毆之事實，惟辯以其先被打不可能都不還手等語，益足認證人陳佩玉前開證述屬實。是以，縱認係由蘇炳輝先在茶水間對上訴人施以強暴行為，然上訴人自茶水間追出至工廠機台旁找蘇炳輝，並對蘇炳輝為拉扯及揮拳行為，顯已屬侵害已過去後之報復行為，與之後雙方所為之互毆行為，均不得主張有何防衛權可言。再者，勞基法第12條第1項第2款所指「實施暴行」，僅以施強暴行為為已足，並不以致生傷害結果為要件，已如前述，是縱使蘇炳輝並未因此而受傷，亦無礙於上訴人有對與其共同工作之勞工蘇炳輝在前揭時地實施暴行行為之認定。綜上，上訴人在被上訴人工廠內對與其共同工作之勞工蘇炳輝實施暴行行為，嚴重破壞被上訴人對工作場所及員工秩序管理與安全維護，自會影響事業之發展，考量被上訴人有預防類似暴行及對工廠秩序管理和員工安全維護利益，已足認兩造間之勞動關係已受嚴重干擾，且上訴人與蘇炳輝紛爭已久，素有嫌隙，前已有多次衝突，而本次衝突之工作場所置有大型機台運轉作業，若不慎誤觸恐有身體受傷，如斷手等危險之事實，亦為兩造所不爭（見原審卷

第164頁），足認上訴人本次實施暴行行為，影響被上訴人公司營運及工作環境之安全情節嚴重，如僅以「記過、扣薪、調職」等較輕微之懲戒手段，顯難期仍得以和平、安穩繼續僱傭關係，應認並未違反解僱之必要性。況勞基法第12條第1項第2款所謂實施暴行行為，本不以情節重大為必要。是被上訴人以上訴人有勞基法第12條第1項第2款事由，於上訴人實施暴行之翌日即106年8月10日不經預告終止僱傭契約，應認合於法律規定，自屬合法。

3.從而，堪認兩造間勞動契約業經被上訴人於106年8月10日依勞基法第12條第1項第2款規定合法終止。又兩造間勞動契約既已經被上訴人合法終止，則上訴人復主張其於106年9月6日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約云云，核屬無據，故本院就此爭點即無審酌之必要，併此敘明。

(二)上訴人請求被上訴人應給付資遣費222,910元及預告期間工資37,808元，有無理由？

按依勞基法第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1款定有明文。查兩造間勞動契約係由被上訴人依勞基法第12條第1項第2款規定合法終止，業經本院認定如前，是上訴人請求被上訴人應給付資遣費222,910元及預告期間工資37,808元，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，上訴人本於僱傭契約之法律關係，依勞基法第14條第4項準用同法第17條及勞工退休金條例第12條第1項、第16條第3項之規定，請求被上訴人應再給付資遣費222,910元及預告期間工資37,808元，合計260,718元，及自107年1月5日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。原審為上訴人此部分敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，於法即無不合。上訴意旨就此部分仍指摘原判決不當，求予廢棄改判云云，為無理由，應駁回其上訴。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
02 均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，
03 附此敘明。

04 七、結論：本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3
05 項、第463條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

06 中 華 民 國 108 年 3 月 13 日

07 民事勞工法庭 審判長法官 高文淵

08 法官 陳心婷

09 法官 王士珮

10 以上正本係照原本作成。

11 本件不得上訴。

12 中 華 民 國 108 年 3 月 13 日

13 書記官 梁馨云