臺灣桃園地方法院民事判決

107年度重勞訴字第8號

原　　告
即反訴被告　台灣美光晶圓科技股份有限公司
法定代理人　徐國晉
訴訟代理人　蔡惠娟律師
　　劉彥玲律師
　　彭建仁律師
被　　告
即反訴原告　馮澤源
訴訟代理人　程立全律師
　　陳愷閎律師

上列當事人間請求確認勞動契約不存在等事件，本院於民國 109 年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間僱傭關係自民國一０六年十一月二十五日起終止。

二、確認被告對原告如附表二所示之債權不存在。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、反訴被告應給付反訴原告新臺幣貳萬伍仟貳佰陸拾肆元，及自民國一０六年十二月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

六、反訴被告應提撥新臺幣壹仟伍佰參拾陸元至反訴原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

七、反訴原告其餘之訴駁回。

八、反訴訴訟費用由反訴被告負擔千分之三，餘由反訴原告負擔。

九、本判決第五項，於反訴原告以新臺幣捌仟肆佰貳拾壹元為反訴被告供擔保後，得假執行。但反訴被告以新臺幣貳萬伍仟貳佰陸拾肆元，為反訴原告預供擔保，得免為假執行。

十、本判決第六項，於反訴原告以新臺幣伍佰壹拾貳元為反訴被

告供擔保後，得假執行。但反訴被告以新臺幣壹仟伍佰參拾陸元為反訴原告預供擔保，得免為假執行。

十一、反訴原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、本訴部分：

甲、程序方面

一、原告台灣美光晶圓科技股份有限公司之法定代理人原為葉仁傑，於本院審理中變更為徐國晉，有經濟部函文、股份有限公司變更登記表在卷可稽（見本院卷㈢第102至124頁），其聲明承受訴訟（見本院卷㈢第118 頁），合於民事訴訟法第170條、第175條規定，應予准許。

二、按訴狀送達後，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，民事訴訟法第255條第1項第 2款定有明文。本件原告起訴主張被告於民國106 年10月26日違反原告之門禁管制等規定，對被告終止勞動契約，並訴請確認兩造間僱傭關係自106 年11月14日起終止，及確認被告對原告如附表一所示債權不存在。嗣於本院審理時，追加主張被告於106 年11月14日下午之暴力行為致原告員工受傷，經原告另為終止勞動契約等情，並變更為先、備位聲明如後述。雖原告主張備位部分之原因事實及請求金額均有不同，但與原訴均係本於兩造間勞雇關係所生爭執，核其請求之基礎社會事實同一，依訴訟經濟及紛爭一次解決之原則，應予准許。

乙、實體方面

一、原告主張：

㈠先位部分：

1.原告原名為華亞科技股份有限公司（下稱華亞公司），於105年12月6日以前為台塑關係企業之成員公司，於105年12 月6日經美光集團投資而成為美商美光集團之子公司，並於106年3 月間更名為原告，另於105年8月間，原告之員工組成企業工會（下稱工會），並由被告擔任理事長。又原告與工會

曾針對一般工會訪客入廠申請（秘書以外），達成原則上由工會三日前向原告申請（需提供入廠人員相關資料送交原告之人資處審核，由人資處開立進出廠憑單），臨時突發狀況再由原告提供協助。

2.又被告於106年10月25日晚間7時許之下班時間，向原告人資部提出工會訪客將於翌日上午8 時到訪之申請，原告因無合理審核時間致不及處理，故拒絕被告此次申請。詎被告竟於106年10月26日上午8時許，以員工身分於原告線上訪客系統，明知該訪客入廠並非與被告工作執掌權責相關，仍於入廠事由處勾選「業務」（business）之不實事項，復於該日上午約9 時許，在未經原告大廳之保全進行訪客換證下，以自己之員工識別證使該訪客進入三爪門後方之原告管制區，於停留約3 小時後，再以相同方法讓該名訪客離開管制區。故被告前述多次違反門禁之行為，違反公司工作規則且情節重大，原告已於106年11月14日上午11 時許對被告以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，並當場交付解僱通知書。嗣被告向勞動部申請裁決，經勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）以106 年勞裁字第70號裁決決定書（下稱系爭70號裁決），認定原告解僱行為無效，並應回復被告原任職位及給付被告如附表一所示之債權，原告不服系爭70號裁決，提起本件訴訟，並聲明：①確認兩造間僱傭關係自106 年11月14日起終止。②確認被告對原告如附表一所示之債權不存在。

㈡備位部分：

縱原告前述解僱不合法，兩造僱傭關係仍存在，但被告於106年10月14 日下午，於原告與工會擬進行團體協商開會時，闖入原告管制區之會議室，先向在場原告會議代表 Gregory Tollefson（原告美國母公司之法務主管）大聲咆嘯，隨即將手中筆記本用力砸往桌面，並接續數度拿起會議桌上未開封之礦泉水瓶向原告會議代表及2名外部律師等人丟擲，並擲中原告法務處處長潘思潔致傷，原告就被告前述之暴力攻

擊行為，已於106 年11月24日對被告寄發函文，以勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約（被告於106 年11月25日收受）。嗣被告認屬不當勞動行為，向勞動部申請裁決，經勞裁會以107年勞裁字第7號裁決書（下稱系爭7 號裁決）駁回被告裁決之請求，而被告施行暴力攻擊行為，亦經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃檢）檢察官以傷害罪提起公訴等語，並聲明：1.確認兩造間僱傭關係自106 年11月25日起終止。2.確認被告對原告如附表二所示之債權不存在。

二、被告答辯如下：

㈠針對第1次解僱部分：

1.原告與工會雖達成原則上於3 天前告知原告訪客入廠，但另有約定若有臨時入廠之需求時，原告會盡力協助，故並無強迫工會須於三日前提出訪客申請，否則不得入廠之約定。而工會秘書陳彥凱原預計於105 年10月26日參加工會會議，因臨時有事，改由桃園市產業工會秘書長葉瑾瑜代理，而被告已先於106年10月25日下午4時30分許之上班時間，將工會訪客入廠變更乙事通知原告人資處員工吳文良，而陳彥凱更於106年10月25日下午4點50分時許上班時間，亦將前情通知吳文良，更告知需協助開立工會訪客即桃園市產業總工會葉瑾瑜入廠、單位、入廠目的，然原告收受通知後，其人資人員吳文良、姚姿瑋、劉素齡及彭郁芬等人於106 年10月25日晚間9 時30分進行內部討論後，卻於翌日向被告謊稱臨時通知無法聯繫主管而拒絕入廠，此舉顯與前述所稱原告會盡力協助之共識不符，且亦無原告所稱無合理審核期間之問題。

2.又被告為使工會會議順利進行，於106年10月26日上午8時15分許，在原告之線上訪客登記系統以「Business」事由申請入廠（該次訪客入廠目的係為參與工會理監事會議，屬公司業務往來），並經訪客登記系統批准，故訪客葉瑾瑜即有權進入原告公司進行與工會相關事務。

3.另原告已非台塑關係企業，故原告所提出台塑關係企業出入廠管理規則即非原告之工作規則；另原告提出之團隊成員手

冊未送交桃園市政府核備，亦非原告之工作規則，且該內容提及與工作規則有衝突時，工作規則將優先適用，故原告所引用該手冊之懲處規定既與目前有效之工作規則有違，亦不適用。況被告縱有違反門禁管制之行為，依目前有效之工作規則亦僅得記大過乙支而已，亦非遭受即刻解僱。再者，被告前透過線上訪客登記系統完成申請，而該工會訪客入廠目的係指導工會會務，亦未造成原告任何損害，實難與原告所引用該工作規則之免職條款相提並論。

㈡針對第2次解僱部分：

1.原告與工會擬定106 年11月14日下午就團體協約進行討論，原告故意選擇於該日上午對被告解僱，目的係為嚇阻工會於團體協約時替員工與原告爭取權利。而被告於該日上午遭原告不當解僱，且遭禁止參加團體協約協商會議，被告為向美國總公司之代表Gregory 表達對前不當解僱行為之嚴正抗議而進入會議室，並於進入後將手持筆記本摔向桌面並將桌上瓶裝水砸向會議桌，目的僅係向美國總公司之代表表達其遭原告打壓，更為勞工權益上之陳情抗議，意在尋求美國總代表之協助，並非針對在場之任何人，核屬工會活動言論範疇，原告應為容忍，不得執此作為解僱事由。

2.況第二次解僱之行為，係建構在以「第一次解僱無效」之條件為前提，而解僱意思表示為單獨行為，單獨行為附條件者，無效，故原告第二次解僱行為應為附條件之終止行為，對被告極為不利，準用民法解除權規定，該附條件單獨行為無效。且原告於106 年11月14日第一次解僱被告後，在被告未復職或未定暫時狀態而暫時維持與原告之僱傭關係之前，依原告之認識，被告顯然非其員工，但原告卻又以被告之前述行為再度進行解僱，原告此舉無疑係要求非公司員工之他人，有遵守原告之工作規則義務，已背於一般人之經驗邏輯。

3.被告主觀上並無任何傷害員工之理由及故意，又欠缺錄影監視畫面可作為被告曾涉傷害之佐證，實難僅憑員工之指述即認定被告有傷害原告員工之行為；且診斷證明書所記載傷勢

係患者自述之症狀，並非醫師本於客觀狀況判斷後之紀錄，而原告所提健雄診所之診斷證明書更曾遭法院認定有矛盾誇大之虞而不予採信，自不得憑此證明員工因此受傷等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、按「確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之」，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言。本件被告前以原告於106 年11月14日對其解僱屬不當勞動行為，向勞動部申請裁決，經勞裁會作成確認原告於106 年11月14日解僱被告之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5 款之不當勞動行為，且原告應回復被告之原任職務及給付薪資等情，此有系爭70號裁決書在卷可佐（見本院卷㈠第15至53頁）。被告復認為原告前述第2 次之解僱行為，屬不當勞動行為，另向勞動部申請裁決，經勞裁會駁回其裁決之請求等節，亦有系爭7號裁決書可參（見本院卷㈡第119 至165頁），而就此2 次解僱之合法性均為被告所否認，則兩造間僱傭關係暨如附表一、二所示債權存否即屬不明確，致被告在私法上之地位將有受侵害之危險，而此項危險得以本件判決除去，應認原告提起本件確認之訴有確認利益。

四、不爭執事實（見本院卷㈡第357、358頁）：

㈠被告月薪自106年3月1日起調整為新臺幣（下同）6 萬8,903元。

㈡被告為工會第一屆理事長，任期自105年8月3日起至109 年8月2日止。

㈢兩造曾於106年6月27、28日第三次團體協商會議中就工會訪客（工會秘書除外）之入廠申請，達成原則上由工會三日前向原告申請，臨時突發狀況再由原告提供協助之約定。

㈣工會秘書陳彥凱於106年10月25日下午4時50分許、被告於10

6年10月25日晚間7時19分許，分別以電子郵件，向原告申請桃園市產業總工會人員葉瑾瑜以指導會務為由進入原告管制區，入廠時間為106年10月26日8時起至下午5時許。

㈤原告員工姚姿瑋於106 年10月26日上午8 時15分許，以被告臨時通知無法聯繫主管並徵詢其意見為由，不予開立葉瑾瑜之入廠許可等回覆被告。

㈥被告於106 年10月26日上午8 時15分，於原告之線上訪客系統申請訪客入廠，並勾選入廠事由為「Business」。

㈦被告於106 年10月26日上午9 時10分許，使用自己之員工識別證開啟管制門，使未換證之訪客進入三爪門後方之原告管制區參加工會理監事會議，並於該日上午12時40分許，再次使用自己之員工識別證開啟管制門，使該訪客離開原告廠區。

㈧原告與工會原訂於106年11月14日、15日進行第6次團體協約協商會議。

㈨原告於106 年11月14日上午11時許，於原告會議室內，以被告未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反公司門禁安全規定為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，對被告予以解僱，並當場交付解僱通知書。

㈩原告於106年11月14日下午1時許，於原告管制區內之會議室，原欲與工會召開團體協約協商會議。被告於該時未持員工識別證或訪客證，進入原告之管制區，並於該會議室內，手持筆記本摔向桌面，另將會議桌上之礦泉水砸向會議桌。而現場有原告美國母公司之法務主管Gregory Tollefson、人資部門主管劉素齡、法務部門主管潘思潔、員工關係部門員工姚姿瑋、彭言中及2名外部律師等人在場。

㈪原告於106年11月24日對被告寄發函文，以被告於106年11月14日下午對公司員工之暴力攻擊行為，構成勞基法第12條第1項第2款規定為由予以解僱，而被告於106 年11月25日收受該函文。

五、本院得心證之理由：

㈠原告先位主張被告於106 年10月26日上午違反門禁管制行為，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約部分：

1.關於工會訪客入廠申請部分，原告保有審核權限，雖原告需就工會所提出臨時突發狀況之申請提供協助，但仍需保留原告審核及開立入廠單之合理時間，非謂工會一提出申請，原告即有同意之義務。

①觀諸工會訪客入廠乙事，曾於105年9月22日會議討論：「HR提供窗口給工會，未來若工會有外賓需入廠開會，由工會提供人員入廠相關資訊給HR，再由HR開立人員進出廠憑單，由人資處長核發」等語（見本院卷㈠第54頁會議紀錄），又工會曾為工會秘書陳彥凱提出長期入廠之訪客申請書，其下方申請流程記載：「申請單位填妥申請單後送交員工關係課辦理，經人資處審核確認後，始可開始申請訪客入廠；核准後如需入廠，請申請單位於入廠前3 天提供入廠人員基本資料給員工關係課，以便開立入廠單」等語（見本院卷㈠第55頁），顯見工會提出訪客入廠申請（需提出入廠訪客相關資訊）後，內部流程係由人資部門審核並開立入廠單。

②另原告與工會就工會秘書以外之一般訪客入廠申請，於 106年6月27、28日第三次團體協商會議中達成原則上由工會3日前向原告申請，臨時突發狀況再由原告提供協助之約定，此為兩造所不爭執（見前述不爭執事項㈢），並有會議紀錄可參（見本院卷㈠第322至329頁），而由該次會議討論細節，其中斯時工會副理事長黃向陽稱：「現在如果同意大家共識就是說當天的話有臨時我們盡量FOLLOW，原則上FOLLOW三天前，如果有臨時狀況，我們就找到HR窗口，也是一種可行方式，假設我們已經通知HR窗口，那當天理論上就要可以進來。」，原告人資處長劉素齡則回應：「對，但是我想就是通知之後，你還是要讓我們『有時間開單』，請不要要求說你通知了，我們馬上要入廠了」等語（見兩造各自提出譯文之相同部分，本院卷㈠第311頁、卷㈢第338頁），可見原告就工會訪客（含工會秘書）之入廠申請，仍保留審核權限，雖

原告需就工會因臨時突發狀況所提出之申請提供協助，但仍需保留原告審核及開立入廠單之合理時間，非謂工會一提出申請，原告即有同意之義務。

2.被告確有未依規定申請工會訪客入廠，即持自己之員工識別證使該名訪客進出原告管制區之情。

①查被告於106年10月26日上午9時10分許，使用自己之員工識別證開啟管制門，使未換證之訪客進入三爪門後方之原告管制區，參加工會理監事會議，並於該日上午12時40分許，再次以相同方式使該名訪客離開原告廠區之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈦）。然被告抗辯：其已於前1 日提出工會訪客變更之申請，原告就此曾於提出之該日晚間召開內部會議，卻未依約定盡力協助而否決此次申請，且其亦於翌日透過線上訪客申請系統申請該名訪客入廠，已屬合法等語，原告則主張：其於晚間下班時間始收到被告之申請，已不及審核，另線上訪客系統並不適用於與職務內容無關之工會訪客入廠申請，且該系統係由工作直屬長官審核等語。

②經查，工會秘書陳彥凱固有於106年10月25日下午4時50分許、另被告有於106年10月25日晚間7時19分許，分別以電子郵件，向原告申請桃園市產業總工會人員葉瑾瑜以指導會務為由進入原告之管制廠區，入廠時間為106年10月26日8時起至下午5 時許（見不爭執事實㈣）等方式通知原告之事實，由此顯見被告就該名工會訪客將於106年10月26日上午8時許入廠並提出申請乙事，並未依前述約定於3 日前向原告提出申請，亦未於提出申請時敘明有何「臨時突發狀況」之情事，雖原告人資處人員曾就此次申請有於夜間內部討論之情，但此次申請距入廠時間過於接近，原告顯未有充足之時間考量是否准予訪客入廠及開立入廠單，就此觀之，被告前開申請之舉，已有未洽。又兩造均不爭執被告另於106年10月26 日上午8 時15分以線上訪客系統申請入廠系統介面，僅得勾選入廠事由為「business」（見不爭執事項㈥），參以原告與工會於第三次團體協商會議中，就工會外部會務人員（如秘

書）之入廠作業事宜曾有討論，其中資方談話記載：「目前公司的人員進出廠系統簽核流程設定，是依據各部門的組織管理結構設定簽核流程，因工會並非公司內部的營運組織，故無法有簽核權限，目前針對此議題，將由人資處主動提供協助工會秘書入廠事宜等語（見本院卷㈠第323 頁），足見原告主張該系統僅適用於與工作有關之業務往來入廠申請，且係由工作上之直屬長官審核等語，應非無稽。準此，被告所偕同之該名訪客既係欲進入原告管制區參加工會理監事會議，顯非與被告於原告處服勞務之業務有關，則被告亦不得以此即謂其已合法踐行工會訪客入廠申請之流程。從而，原告主張被告未依規定申請工會訪客入廠，即持自己之員工識別證使該名訪客進出管制區，應為可信。

3.被告違反工作規則尚未達情節重大之程度，原告以勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，並不合法。

①按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲戒手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，符合比例原則，始構成上開「情節重大」要件。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參照）。

②原告雖主張被告以欺瞞方式使用線上申請、該日規避大廳保全未前往櫃台換證、將自己識別證借用他人，使該訪客進出管制區等多次違規行為，已達情節重大之程度云云。然依兩造不爭執之工作規則即員工手冊，其中9.2.4有關懲處種類C.3及D.8 分別規定「未經許可擅帶外人入場參觀者」及「冒

用他人識別證或將識別證借與他人使用者」，各為記小過、記大過之事由；另同規則E.6 規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為免職之事由（見本院卷㈠第108、110、113 頁），與勞基法第12條第1項第4款規定相同，而此一工作規則應有拘束兩造之效力。是以，原告就被告前開違失行為，依前述工作規則僅得選擇以記大過、記小過之懲處方式，卻逕對被告逕予解僱，已有不當。況被告於106 年10月25日所提出工會訪客入廠申請，經原告合法否准，被告復於106年10 月26日上午以自己識別證使該訪客進出管制區參加工會會議，即遭原告以此為由終止勞動契約，由此密接之時序觀之，原告顯係因被告擔任工會職務、參加工會活動之連結，藉以免職處分終止勞動契約，顯有為不當勞動行為之嫌。再者，被告上開違規情節整體而言應僅為單一事件，亦未有何實際對原告之資訊安全、營業秘密等造成危害之情，斟諸被告早於92年起即至台塑集團下南亞科技股份有限公司、於98 年至華亞公司任職等（見本院卷㈠第319頁）勞雇雙方之緊密程度等節綜合以觀，認原告對被告採用最嚴厲之解僱懲戒手段，顯然過苛，已違反解僱之最後手段性原則。從而，原告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，於法不合，應不生終止勞動契約之效力，原告此部分主張即屬無據。

③雖原告主張依照台塑關係企業所發布出入廠管理規則第2.3條第(1)項B款規定，其得對被告免職云云。然原告所提台塑出入廠管理規則第二章2.3有關入廠證管理(1)、B之規定為：「使用他人識別證偽（變）造、塗改識別證矇混出入廠者，一經查獲，無論使用人或借用人、偽(變)造人、塗改人均予免職處分」等語（見本院卷㈠第141 頁），而本件被告係使用自己之識別證刷卡使訪客進入管制區，並非該條所定之使用他人識別證偽造、變造、塗改識別證入廠之情形，自不適用該規定。況台塑企業修訂之出入廠管理規則係適用於台塑企業台灣分公司，而華亞公司已於105年12月6日由美光公

司完成併購等節，有台塑企業管理處總經理室函覆資料可佐（見本院卷㈢第169 頁），顯見上開入出廠管理規則，原雖適用於包含原告更名前華亞公司在內之台塑集團下之各公司，但於105年12月6日美商美光集團併購、更名後，兩造即應不再受該工作規則之拘束，是原告持前開規定作為懲處依據即不可採。

④至原告另主張依其得依據團隊成員手冊（Team Member Hand book Taiwan ）有關「廠區出入管理」之規定解僱被告云云，被告則抗辯該手冊未經核備，且手冊內容提及與工作規則衝突時，工作規則將優先適用，故本件仍應以送交桃園市政府核備之工作規則為準等語。觀諸原告所引用該手冊中廠區出入管理章節中雖有「違反本政策的員工，可能面臨紀律處分，嚴重者包括依法解雇」等語（見本院卷㈠第201 頁）之記載，惟細譯該章節共有「停車及車輛」、「識別證」、「廠區內個人物品」、「訪客」等項目，其中「廠區內個人物品」項目記載：「所有團隊成員、訪客及其財產和車輛在公司場所都需要接受檢查。…不論員工是否持有隱蔽性武器許可證或獲得持有武器的法律允許，都禁止攜帶武器，員工在任何地方代表公司或以公司名義行事時都不得攜帶武器。首席執行官、總裁或指定人員可對『此政策』的例外提供授權，『違反本政策的員工可能面臨紀律處分，嚴重者包括依法解雇』。」（見本院卷㈠第200、201頁）等內容觀之，該免職處分顯係針對員工未經許可攜帶武器之處罰而言，則原告援引此部分為其依據，自亦非可採。

4.綜上，被告於106 年11月14日上午違反門禁管制行為，雖違反工作規則，但尚未達情節重大之程度，原告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約部分，應屬不合法，已如前述，則原告先位訴請確認兩造間僱傭關係自106 年11月14日起終止，及確認被告對原告如附表一所示之債權不存在，均屬無理由。

㈡原告備位主張被告於106 年11月14日下午暴力攻擊致原告員

工受傷之行為，依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造勞動契約部分：

1.雖被告抗辯此第二次解僱行為，係建構在「第一次解僱無效」之條件為前提，而解僱意思表示為單獨行為，單獨行為附條件者，無效，故原告第二次解僱行為為附條件之終止行為，對被告極為不利，準用民法解除權規定，該附條件單獨行為無效云云。然查，原告先後二次以不同之原因事實對被告終止勞動契約，均未附加任何條件，僅生終止契約合法與否之問題，而此待本院予以審究。又原告先位所主張於106 年11月14日上午所為終止勞動契約，既屬不合法，業經認定於前，則兩造僱傭關係自仍屬存在，本院自須就原告於備位聲明所主張被告於106 年11月14日下午之暴力攻擊行為之不同原因事實，以勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造勞動契約是否合法予以審認。

2.按勞工對於雇主、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，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所謂暴行，係指故意實施強暴之行為於他人之身體，並不以情節重大為必要。

3.經查，原告於106年11月14日下午1時許，原欲與工會召開團體協約協商會議。被告於該會議室內，手持筆記本摔向桌面，另將會議桌上之礦泉水砸向會議桌，而現場有原告美國母公司之法務主管Gregory Tollefson 、人資部門主管劉素齡、法務部門主管潘思潔、員工關係部門員工姚姿瑋、彭言中及2 名外部律師等人在場等節，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡）。觀諸證人潘思潔曾於對被告提起傷害告訴之刑事偵查中證稱：被告於106 年11月14日擅自進入原告公司會議室內，先是大聲咆哮，摔自己的筆記本，之後拿水瓶丟擲，被告原本是要丟另一名主管，但沒有丟到，就朝我丟水瓶，丟到我的左胸骨等語（見桃檢107 年度他字第53號卷第54頁）。並有證人劉素齡（原告人資處處長）於本院作證：「（

法官問：106 年11月14日在原告處發生何事？）公司就被告違反公司規定進行解僱，下午我們原定要跟工會召開團體協商會議，但後來發生被告闖入公司，攻擊我們在會場的同仁，造成同仁受傷的事件。」、「（原告訴訟代理人問：就被告攻擊同仁的源由及經過為何？）那一天發生時，我人在會議室內，等待工會的代表來開團體協商會議，我那時在看電腦，突然聽到外面有吵雜的聲音，一下子，就有人把東西用力的丟到我們的會議桌上，後來我就聽到被告大喊Thankyou、Greg（是我們美國代表的英文名），我抬起頭來，就看到他拿著水瓶往我們這邊丟過來，我旁邊的潘思潔就唉了一聲，她被水瓶砸到，我們有一位吳文良先生就從走廊外面衝到會議室，抱住被告，才沒有再繼續打。」、「（原告訴訟代理人問：水瓶是否為原證九紅色箭頭所指之容量為800 毫升之礦泉水瓶？）是，是我們擺在桌上準備開會時要用的礦泉水。」、「（法官為：為何被告有突然拿水瓶丟人的舉動？）因為當天上午我們解僱他。我也跟馮澤源說若不服解僱，可循正常管道爭取自己的權益。」、「（原告訴訟代理人問：被告當天拿水瓶丟人，丟了幾次？）我看到的是2 次。」、「（原告訴訟代理人問：被告丟水瓶造成潘小姐受傷的地方在哪裡？傷勢為何？）我看到潘小姐的整個胸口是紅的，我就請我們的護士下來幫她看，我是覺得水瓶很重，因為丟到後面，應該也有重力，護士看了之後建議到醫院去檢查，故我們派同仁陪同至醫院就診，醫生的檢查是挫傷。」、「（被告訴訟代理人問：被告丟擲二次水瓶，丟擲的對象及方向除了潘小姐外，還有何人？）我們會議桌為一個長型的會議桌，公司的代表是坐在面對會議室門口的右手邊，被告的水瓶那一天是往我們公司代表的這個方向還有後面飛的。」、「（被告訴訟代理人問：你是如何看到潘小姐的胸口受傷？）我們那一天是拉開她的領口，看到受傷的部位，確實有看到。」、「（被告訴訟代理人問：你在所有人面前拉開她的領口？）那一天潘小姐坐在我的隔壁，我不記得旁邊有無

其他人，我聽到她唉了一聲後就馬上轉身問她怎麼了，她說她被打到了，我就看了一下。」等語可稽（見本院卷㈡第107至111頁）。再者，原告員工潘思潔就上開所受傷害於事發後立即就診，並經醫師檢查診斷為左胸壁挫傷等情，亦有診斷證明書、診所函文檢附病歷表及藥單、健保就醫紀錄等件在卷足參（見本院卷㈠第69頁、卷㈢第75至77頁、第84、85頁），顯見被告確有於前述時、地朝原告之會議代表、員工丟擲水瓶之攻擊行為，且原告員工因此受傷之事實，應可認定。

4.被告雖抗辯前述證人均為原告員工，證詞自對被告不利，且該診斷證明書所記載傷勢係患者自述之症狀，並非醫師本於客觀狀況判斷後之紀錄，而原告所提健雄診所之診斷證明書更曾遭法院認定有矛盾誇大之虞而不予採信，自不得憑此證明受有傷害云云。然查，本院審酌證人均係事發當時在場與會之人，對於事發經過有所見聞，況被害人係遭被告以裝滿水之寶特瓶丟擲，衡情該水瓶既裝載內容物，其重量加計丟擲之力道，理當造成受害者身體相當之損傷；且該處會議室空間狹小，事發當時卻有多達7 人於該空間與會，且座位密集（見本院卷㈡第29頁照片），被告前開朝人丟擲水瓶之舉，確有極大可能造成在場人員受傷；又被害人所受遭丟擲之身體部位（左胸口），與診斷證明書上所載之患部（左胸壁挫傷）亦屬相符；再者，該診斷證明書係被害人受傷後旋即就醫之紀錄，是綜合前述各情，本院認在場之原告員工確有因被告朝人丟擲水瓶之行為而受有傷害，應為可信。至被告所述診斷證明書不足採信部分，並未提出任何積極證據，應係其主觀臆測之詞，至其所指他院判決，於本院事實不盡相同，自難以比附援引，本院亦不受拘束，自屬當然。

5.被告雖又辯稱其上揭行為屬工會抗議行為云云，然本院審酌被告係因遭原告於106 年11月14日上午予以解僱，而藉故於原告會議代表即美國美光公司之法務主管在場時，故意對原告會議代表大聲咆哮，並有摔擲筆記本、朝人丟擲水瓶等舉

措以觀，被告顯係針對其個人遭解僱乙事表達不滿之情緒宣洩，要難謂與一般之工會活動有關，被告前開所辯，自非可採。

6.從而，被告於106 年11月14日下午於會議室內，朝原告之會議代表、員工等人丟擲水瓶，致原告員工受傷，應屬勞基法第12條第1項第2款所定對共同工作之員工，實施暴行之行為，堪以認定。又原告已於106 年11月24日對被告寄發函文，並依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，被告業於10 6年11月25日收受該函文（見不爭執事實㈣），則原告備位訴請確認兩造間僱傭關係自106 年11月25日起終止，應有理由。又被告對於如附表二所示債權數額並不爭執（見本院卷㈡第354頁），則原告併予訴請確認被告對原告如附表二所示之債權不存在，亦為有理由。

六、綜上所述，原告先位訴請確認兩造間僱傭關係自106 年11月14日起終止，及確認被告對原告如附表一所示債權不存在，均為無理由，應予駁回。又原告於備位訴請確認兩造間僱傭關係自106 年11月25日起終止，併確認被告對原告如附表二所示之債權不存在，均為有理由，應為准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不予逐一論列。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

貳、反訴部分：

一、反訴原告主張：

㈠反訴被告對反訴原告之第二次解僱行為，係建構在「第一次解僱無效」之條件為前提，而解僱意思表示為單獨行為，單獨行為附條件者，無效，故原告第二次解僱行為為附條件之終止行為，對被告極為不利，過度侵害勞工權利，應準用民法解除權規定，該附條件之第二次解僱行為應為無效。況反訴原告於106 年11月14日下午進入原告會議室抗議其遭不當解僱之行為，核屬工會活動自由。

㈡反訴被告指稱反訴原告暴力攻擊其員工，反訴被告員工已提

出傷害告訴，但此涉嫌誣告及偽證罪，反訴被告未盡查證即逕自公告稱反訴原告攻擊團體協商代表及致使員工受傷之行為，侵害反訴原告之名譽權，反訴原告自得依民法第184 條規定訴請反訴被告賠償精神慰撫金。

㈢又反訴原告遭反訴被告於106 年11月14日上午解僱時，即遭反訴被告禁止進入反訴被告公司，致使反訴原告仍有物品留存於反訴被告公司內，雖反訴被告曾寄還部分物品，但仍有如附表三所示物品留存於反訴被告公司，反訴原告自得本於所有權人地位及占有法律關係，請求反訴被告返還之。

㈣爰民法第184條、第767條、占有法律關係等提起反訴，反訴聲明如下：

1.確認反訴被告於106 年11月14日、同年月24日解僱反訴原告之行為均無效。

2.反訴被告應自106 年11月14日起至反訴原告復職日止，按月於次月5 日給付反訴原告薪資6萬8,903元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，並按月提撥4,188元至反訴原告之勞工退休金專戶。

3.反訴被告應給付反訴原告10萬元及自106 年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.反訴被告應歸還如附表三所示之物品予反訴原告。

5.願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告答辯如下：

反訴被告以反訴原告違反門禁管制，且情節重大，以及施行暴力攻擊行為致員工受傷之事由，先後兩度解僱反訴原告，就此2 次解僱之終止權行使，係屬於攻擊防禦方法。又反訴原告確有於106 年11月14日下午施行暴力攻擊行為，致員工潘思潔受傷，已有相關事證資料，經桃檢檢察官就此傷害犯行起訴，亦為系爭7 號裁決書予以肯認，故反訴原告訴請賠償精神慰撫金，應屬無據。另反訴原告雖請求返還如附表三所示物品，但反訴被告否認持有該等物品，且反訴被告對員工拍攝錄影均嚴格管制，且拍攝日期不明，反訴被告否認反

訴原告所拍攝照片之來源。況反訴被告並無持有如附表三編號1至4之物品，且反訴原告既稱如附表三編號1至4、8、9物件均屬工會物品，反訴原告自無請求權（又其中編號8、9紅色及藍色打印水，屬公司常見物品，無從認定為工會物品），另反訴被告已將如附表三編號5、6物件，移交訴外人即工會副理事長李景旭，而如附表編號7 筆記本部分，反訴被告已當庭返還空白本4本及載有反訴原告個人資訊之筆記本6本，其餘5 本因內容載有反訴被告公司之公務資訊，屬於反訴被告資產，自無從歸還；又如附表編號10為反訴被告提供員工之電子郵件位址所收取之電磁紀錄，並非反訴原告資產，且該電子郵件紀錄僅留存1 年，現已經系統自動清除，反訴被告亦無為反訴原告保存文書物品之義務等語置辯，並聲明：反訴駁回。

三、反訴被告認反訴原告提起反訴不合規定，並抗辯：本訴為確認兩造僱傭關係不存在之消極確認之訴，而反訴聲明第1 項訴請確認解僱無效，係積極確認僱傭關係存在，該部分反訴核屬同一訴訟標的求為相反之判決，違反重複起訴禁止原則；另反訴聲明第3、4項部分，與本訴之訴訟標的及防禦方法間並無任何牽連，依法亦不得提起等語。本院茲先就本件反訴之提起是否合法部分，析述如下：

㈠按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告提起反訴；反訴之標的如專屬他法院管轄或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法第259 條、第260條第1項分別定有明文。本件原告於本訴之先備位主張確認兩造僱傭關係終止，及如附表一、二所示債權不存在，被告提起反訴，主張原告所為二次解僱行為均為無效，並應給付恢復僱傭關係後之薪資、提撥勞工退休金，另請求精神賠償及返還所有物等。本院審酌反訴聲明第2、3、4 項部分之反訴標的之法律關係所發生之原因事實，與本訴標的法律關係發生之解僱原因事實均有關連，攻擊防禦方法亦相牽連，且如不准其提起反訴，勢必另行起訴，不符合訴訟經濟及

紛爭一次解決之原則，是堪認反訴原告就其聲明第2、3、 4項部分所提起之反訴，應屬合法，自應准許。

㈡至反訴聲明第1項，反訴原告訴請確認反訴被告於106年11月14日、同年月24日解僱行為無效部分：

1.按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴，民事訴訟法第253 條定有明文。又前後兩訴是否同一事件，應依①前後兩訴之當事人是否相同；②前後兩訴之訴訟標的是否相同；③前後兩訴之聲明，是否相同、相反或可以代用等三個因素決定之（最高法院73年度台抗字第518號裁判要旨參照）。所謂就同一訴訟標的提起新訴或反訴，不僅指前後兩訴係就同一訴訟標的求為相同之判決而言，其前後兩訴係就同一訴訟標的求為相反之判決，亦包含在內。故前訴以某法律關係為訴訟標的，求為積極之確認判決，後訴以同一法律關係為訴訟標的，求為消極之確認判決，仍在上開法條禁止重訴之列（最高法院40年台上字第1530號判例參照）

2.經查，本件原告於本訴乃係提起確認兩造間僱傭關係不存在之訴，於先位聲明訴請確認兩造僱傭關係自106 年11月14日起終止，另備位聲明訴請確認兩造僱傭關係自106 年11月25日起終止，已如前述，而反訴原告提起本件反訴，訴請確認反訴被告於106 年11月14日、同年月24日解僱反訴原告之行為均無效，而兩訴之當事人相同、訴訟標的均為兩造間之僱傭關係、訴之聲明相反亦即就同一訴訟標的求為相反之判決，就同一僱傭關係，本訴係求為消極之確認判決，反訴則求為積極之確認判決，揆諸前開說明，反訴原告就此部分提起之反訴，既與本訴係屬同一事件，其就已起訴之本訴事件，於訴訟繫屬中提起反訴，於法自屬無據。況反訴被告就此部分所主張之內容（詳見前述一、㈠部分），與本訴部分答辯內容均屬相同，且應屬本訴原告前述終止勞動契約行為是否合法之攻擊及防禦方法，而本院復已認定反訴被告針對反訴原告於106 年11月14日下午暴力行為所為終止勞動契約應屬合法，兩造間僱傭關係自106 年11月25日起終止（理由均同

前），則反訴原告再訴請確認反訴被告於106 年11月14日、同年月24日解僱行為無效，顯無另行提起反訴之實益，併予敘明。

四、關於反訴原告主張給付薪資及提撥勞工退休金部分（即反訴聲明第2項）：

因本院已認定兩造間僱傭關係自106 年11月25日起終止，業如前述，則反訴原告請求106年11月14日起至106年11月24日止之薪資2萬5,264元（計算式：68,903÷ 30× 11日＝25,264），及自106年12月6日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；併應提撥1,536元（計算式：4,188÷ 30× 11日＝1,53 6）至反訴原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，自屬有據（兩造不爭執反訴原告月薪為6萬8,903元以及反訴被告每月應提撥4,188元至勞退專戶，見本院卷㈡第354頁），逾此範圍之請求，則為無理由。

五、關於反訴原告請求賠償精神慰撫金部分（即反訴聲明第3項）：

反訴原告雖主張反訴被告誣指其暴力攻擊反訴被告員工受傷、逕自公告，已侵害名譽權云云，然本院既已認定反訴原告確有於106 年11月14日下午於會議室對原告之會議代表及員工等人丟擲水瓶之攻擊行為，並因而致原告員工受有傷害，已如前述，則反訴被告自難認有何不法侵害反訴原告之名譽權之侵權行為可言，故反訴原告依民法第184 條規定，請求反訴被告賠償10萬元之精神慰撫金，顯屬無據。

六、關於反訴原告訴請返還如附表三所示物品部分（即反訴聲明第4項）：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，為民事訴訟法第277 條本文所明定。查兩造不爭執反訴被告已返還屬於反訴原告個人物品部分（其中附表三編號5、6已交付工會副理事長李景旭，見本院卷㈣第69、82頁），且反訴被告亦已當庭交還空白筆記本4 本及載有反訴原告個人資訊之筆記本6 本予反訴原告收執（見本院卷㈣第68、69頁）

之事實，但反訴原告主張仍有如附表三編號1 至10所示物品，現為反訴被告占有中，而此既為反訴被告所否認，反訴原告自應就此有利於己之事實，負舉證之責。

㈡反訴原告雖提出照片數張、電子郵件等件為佐（見本院卷㈡第322至327頁、第330至341頁、卷㈣第26至38），然前述照片所拍攝之物品模糊不清，且其上亦無任何拍攝日期之顯示，另反訴原告所提出電子郵件，係反訴原告單方寄予反訴被告請求返還物品之郵件，此等資料自均不能作為反訴被告現仍占有該等物品之證明（另如附表三編號5、6物品亦非反訴被告現實占有中），而反訴原告復未提出其他舉證以實其說，應認反訴原告請求反訴被告返還如附表三所示物品，自均屬無據。至反訴被告於本院審理時稱有5 本載有反訴被告公司資訊之筆記本無從返還部分，已據其提出當庭所拍攝內容載有公司資訊頁面之筆記本照片數張為證（見個資卷），故反訴被告拒絕此部分筆記本之返還，應無不當之處。又反訴原告請求歸還如附表編號10之電子郵件往來紀錄部分，因該電子郵件信箱既係提供員工與工作職務有關之往來通訊使用為限，反訴原告將之作為工會與反訴被告間之通訊往來之電子信箱使用，自難認與反訴原告為反訴被告服勞務之工作職務相關，是反訴原告此部分請求，自屬無據。況反訴原告既已非反訴被告之員工，自不具備工會會員身分，則其以個人名義請求返還物品及電子郵件紀錄部分，亦屬無理由，併予敘明。

七、綜上所述，反訴原告訴請確認反訴被告於106 年11月14日、同年月24日解僱反訴原告之行為均無效，為無理由，應予駁回。另反訴原告請求薪資及提撥退休金部分，反訴被告應給付反訴原告2萬5,264元及自106年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，併應提撥1,536元至反訴原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。另反訴原告依民法第184 條規定，請求反訴被告給付10 萬元及自106年11月14日起至清償日止

，按週年利率5％計算之利息，亦為無理由，應予駁回。又反訴原告另依民法第767條規定及占有法律關係，請求反訴被告歸還如附表三所示之物品，為無理由，亦應駁回。又本判決反訴原告勝訴部分所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。至反訴原告敗訴部分既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不予逐一論列。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　27　　日

民事第三庭　　法　官　彭怡蓁

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（須附繕本）。

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　　3　　月　　30　　日

書記官　蕭竣升

附表一：勞動部106年勞裁字第70號裁決及其更正書所示馮澤源對美光公司得主張之債權（以第1次解僱106年11月14日為基準日）

1.	美光公司應給付馮澤源106年11月份薪資3萬6,748元（含餐費1,280元），及自106年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2.	美光公司應自107年1月1日起至馮澤源復職日止，按月於每月5日給付馮澤源薪資6萬8,903元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。
3.	美光公司應自106年11月14日起至馮澤源復職日止，按月提撥4,188元至馮澤源之勞工退休金專戶。

附表二：勞動部106年勞裁字第70號裁決及其更正書所示馮澤源對美光公司得主張之債權（以第2次解僱106年11月25日為基準日）

1.	美光公司應補發馮澤源106年11月份薪資1萬3,781元，及自106年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2.	美光公司應自107年1月1日起至被告復職日止，按月於每月5日給付馮澤源薪資6萬8,903元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。
3.	美光公司應自106 年11月25 日起至被告復職日止，按月提撥4,188元至被告之勞工退休金專戶。
註：前述「106年11月份薪資1萬3,781元」，係指106年11月25日起至30日薪資；另106年12月份薪資依約定於次月5日給付。	

附表三：

編號	品　　名	放置位置	數量
1	不當勞動行為裁決申請書（106年10月23日申請）。	抽屜	1
2	不當勞動行為裁決申請書（106年11月3日申請）。	抽屜	1
3	馮澤源協助當事人（訴外人黃克強）遭美光公司不當解僱，向台塑總裁王文淵申訴之電子郵件影本。	抽屜	1
4	馮澤源協助當事人（訴外人黃克強）遭美光公司不當解僱，向華亞公司董事長申訴之電子郵件影本。	抽屜	1

（續上頁）

5	總統府回函馮澤源之郵件。	桌墊下方	1
6	馮澤源身為工會理事長之名片。	辦公桌上	2
7	馮澤源之筆記本。	辦公桌上文件籃及櫥櫃中	11
8	紅色打印水。	辦公桌上	1
9	藍色打印水。	辦公桌上	1
10	反訴原告身為工會理事長與反訴被告間之電子郵件往來紀錄。包含討論協約協商事宜、申訴公司管理不當、及工會訪客出入廠之紀錄等。		1