臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第88號

原　　告　蔡博旭
訴訟代理人　劉冠廷律師
被　　告　南亞電路板股份有限公司
法定代理人　吳嘉昭
訴訟代理人　陳文靜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年12月26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：原告自民國89年2 月22日起任職於被告公司，擔任電路板操作員，於108 年4 月25日工作時因機台有狀況，為確保工作成果之品質，多次要求維修技術員前往協助，維修技術員即訴外人陳銘志因此不耐煩，遂與原告發生口角衝突，然原告並無對陳銘志施暴，詎原告於同年5 月20日接獲被告之存證信函，表示將於勞資爭議調解程序終結之翌日解僱原告，嗣兩造於108 年6 月5 日在桃園市政府進行勞資爭議調解，被告認定原告違反公司工作規則第15條第1 項「對公司主管或其他從業人員實施暴行或重大侮辱之行為者」，應予解僱，當日調解不成立，原告遂於108 年6 月12日接獲被告之免職通知單。惟原告所涉違反工作規則之情節並非重大，且原告亦無對其他從業人員實施暴行或重大侮辱之情事，被告遽然將原告解僱，實不符合解僱最後手段性原則。且原告在被告任職已19年，一向表現良好，縱有一時脫序之情形，然該衝突甚為短暫即迅速落幕，被告本可以扣薪、記過之方式，即可回復企業秩序，實無至僱傭關係難期再繼續之嚴重程度，被告單方解僱顯有違懲戒相當性原則等情，爰依勞動契約及民事訴訟法第247 條第1 項規定，求為確認兩造之僱傭關係存在之判決，並聲明：（一）確認兩造間僱傭關

係存在。（二）被告應自108 年6 月13日起至原告復職日止，按月於翌月5 日給付原告新臺幣（下同）54,393元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。（三）前項請求，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告員工眾多，絕不容許員工於作業場所內對他人實施暴行，以保護員工生命安全及工作場所秩序。原告知悉依被告工作規定，在工作場所對同仁實施暴行者，均會受嚴厲之懲戒，卻於108 年4 月25日凌晨0 時30分許，對同事即訴外人陳銘志實施暴行，陳銘志因此遭原告扯破衣領、拉住雙手致手部紅腫，遂認定原告已構成工作規則第15條第1 項第2 款應予免職之情事；而陳銘志則以記小過作為懲處。勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第2 款，只要對於共同工作之勞工實施暴行，即應認行為嚴重得予解僱，不以「情節重大」為必要，原告在生產切割機台旁與共同工作之勞工發生口角，進而對其實施暴行，已符合解僱要件，如強求被告繼續僱用原告，勢將難以妥適維持工作現場之制度、秩序，更將難以保障其他勞工之工作順遂、安寧及職場安全，原告行為實已達嚴重影響勞動契約存在之程度，被告逕依勞基法第12條第1 項第2 款及工作規則第15條第1 項第2 款之規定終止勞動契約，實屬有理。退萬步言，如認兩造間僱傭關係應予維持，則對於原告主張被告應按月給付5 萬4,393 元之部分，輪班津貼1,984 元、臨時加班費3,289 元、點心代金180 元、效率獎金6,000 元、交通津貼1,220 元均不應計入，原告得請求之金額僅為42,320元（本薪38,120元＋伙食津貼2,400 元＋地區津貼1,800 元=42,320 元）等語，資為抗辯。並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、查原告自89年2 月22日至108 年6 月12日任職於被告公司，擔任電路板操作員，於108 年4 月25日工作時與維修技術員即訴外人陳銘志發生口角衝突，原告拉住陳銘志之衣領並抓住陳銘志之雙手，致陳銘志之衣領破裂且雙手紅腫，嗣原告

於同年5月20日接獲被告之存證信函，表示將於勞資爭議調解程序終結之翌日解僱原告，兩造於108年6月5日勞資爭議調解不成立，原告於108年6月12日接獲被告之免職通知單，並於108年6月13日離職等情，為兩造所不爭執，且有存證信函、桃園市政府勞資爭議調解紀錄、被告公司人事通知單、人事資料表、108年5月份原告個人刷卡紀錄、訪談紀錄表、陳銘志衣領破裂及手部紅腫照片等件附卷可稽（見本院卷㈠第63至69頁、第155至167頁），且有本院依職權調取原告之勞保投保紀錄、已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可查（見本院卷㈠第91至95頁、第117至135頁），堪認屬實。

四、原告主張伊與同事陳銘志雖有發生衝突，但被告逕予解僱，係違反僱傭契約及勞基法相關規定，伊得依民事訴訟法第247條第1項規定，訴請確認兩造之僱傭關係存在；則為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

（一）按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…二、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；…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者…」，勞基法第12條第1項第2款、第4款定有明文。又被告之工作規則第15條第1項第2款規定：「從業人員有下列情形之一者應予免職：…二、對公司主管或其他從業人員實施暴行或重大侮辱之行為者。」（見本院卷㈠第183頁），而與上揭勞基法第12條第1項第2款為相同規定。

（二）經查，108年4月24日晚間約23時30分許，原告操作之生產切割機AC85機台發生破刀，領班即訴外人邱垂源於108年4月25日凌晨0時10分左右先請技術員即訴外人陳銘志處理，因為破刀感應裝置未警示，且陳銘志未查出異常原因，故邱垂源與另一位技術員即訴外人郭信雄也協助確認發生原因，108年4月25日凌晨0時30分左右，陳銘志更換刀片後，向原告詢問破刀前有無清洗床台上之刀片殘骸

，原告表示：「前次破刀時是技術員許崇福幫我換刀，我不知道」，陳銘志說：「床台如果有破刀碎片也有可能會再次破刀，技術員只負責更換刀片，床台要你自己清」，原告心生不滿，重複兩次責問陳銘志：「為什麼要我洗，現在是在怪我囉」，陳銘志回稱：「對」，原告即抓住陳銘志的衣領，後又抓住陳銘志雙手手腕，邱垂源與郭信雄聞聲見狀立即上前阻止並擋在原告與陳銘志中間將該二人隔開，為避免繼續衝突，邱垂源乃勸原告先行請假離開現場，原告於凌晨1 時01分離廠等情，有被告提出邱垂源、陳銘志、郭信雄、原告之訪談紀錄表附卷可參（見本院卷㈠第159 至163 頁、第167 頁），核與證人邱垂源證述：原告與陳銘志二人有言語上衝突，聲音很大，當下有看到原告抓住陳銘志的雙手，我就過去抱住原告，嘴巴叫著原告的名字，把他們二人分開，陳銘志的衣領破掉、手腕紅腫等語大致相符（見本院卷㈠第334 至340 頁）。又陳銘志之訪談紀錄表上載：「蔡員（即原告）暴怒衝向我抓住衣領、先揮拳但我閃開，又出腳有踢到我，並抓住我雙手，這時在旁的領班、郭信雄在旁拉住他，過程約15秒」，且陳銘志於爭執時遭原告扯破衣領及雙手手腕紅腫，此有被告提出之照片為證（見本院卷㈠第165 頁），又陳銘志因此受有右腕及左大腿扭挫傷之傷害，後持續治療右腕達15次，並支出1,400 元之醫療費用，有敏盛綜合醫院診斷證明書、弘一德中醫診所診斷證明書及費用明細表在卷為憑（見本院㈠第241 頁、卷㈡第21至23頁），是核原告上開所為，實已構成刑法之傷害罪，自堪認係勞基法第12條第1 項第2 款及被告工作規則第15條第1 項第2 款之所稱：對共同工作之人員實施暴行。

（三）至原告主張：並非所有涉及有肢體動作者，均屬勞基法第12條第1 項第2 款之「暴行」，應指明確且有相當程度之暴力行為始足當之，原告雖有與陳銘志發生口角，並有抓住陳銘志衣領向其理論，但此舉並未導致兩造之勞動關係

受到干擾而難期可繼續，應未達勞基法第12條第1項第2款之實施暴行程度，且除終止勞動契約外，非無其他懲戒方法足以維持被告之經營秩序，須立即終止僱傭契約云云。惟勞基法第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），對於他人為暴行或重大侮辱之行為，本為法所禁止，何況對於雇主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之工作狀態中，對於工作士氣與企業經營都可能有不良影響，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；原告於108年4月25日之上班時間，在工作場所對被告員工陳銘志拉扯衣領並強拉雙手致陳銘志之衣領破裂及手腕紅腫，依上開規定，本不以情節重大為必要，且原告在現場作業區內對同事陳銘志實施暴行行為之際，與被告工作場所機器、設備比鄰，有被告提出之現場配置及人員相對位置示意圖、現場照片在卷足憑（見本院卷㈡第25至29頁），嚴重破壞被告對員工之秩序管理與安全維護，自會影響事業之發展，考量被告有防止類似暴行及工作場所之秩序管理和安全維護利益，足認兩造間之勞動關係已受嚴重干擾，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。此外，被告另提出其他員工因暴行而被解僱之其他案例資料（見本院卷㈡第33至39頁），益見被告對於實施暴行之員工經調查明確後均予以解僱，並非獨對原告有特別嚴厲之處分，是被告以原告有勞基法第12條第1項第2款及工作規則第15條第1項第2款之事由，終止兩造間僱傭契約，係合於法律規定，要無優勢者權利濫用之情事及違反解僱最後手段性及相當性，故原告就此所為主張，並非可取。

五、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第2款及工作規則第

15條第1項第2款規定，於108年6月12日通知原告免職而於翌日終止兩造間勞動契約，應為合法。則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，另請求被告自108年6月13日起至原告復職日止，按月於翌月5日給付54,393元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息等節，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，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　　109　　年　　1　　月　　21　　日

民事勞工法庭審判長法　官　周玉羣

法　官　林靜梅

法　官　陳容蓉

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　1　　月　　22　　日

書記官　鄒明家