

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第35號

上訴人 田玉霞

訴訟代理人 陳昭琦律師(法扶律師)

複代理人 王怡璇律師

被上訴人 互順科技股份有限公司

法定代理人 莊家毅

訴訟代理人 陳銘雄

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113年8月16日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第40號第一審判決提起上訴，本院於114年2月11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：上訴人自民國108年6月12日起任職於被上訴人公司擔任現場技術人員，月薪新臺幣（下同）33,000元。上訴人於112年10月13日因公司廠房棧板及工作動線設計不良，導致上訴人工作時骨折受傷，需休養3個月，嗣因被上訴人稱現場工作量太大，央請上訴人回現場幫忙，上訴人遂於112年11月29日回廠上班，但因腳痛難忍不堪負荷而向被上訴人表示無法繼續工作，詎被上訴人竟於112年11月30日以口頭開除上訴人。被上訴人既係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款認為上訴人無法勝任工作而終止兩造間勞動契約，自應依勞工退休金條例第12條規定給付上訴人資遣費73,746元，及依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定開立非自願離職證明書。上訴人於遭解僱時尚有2日之

特休假未休畢，亦得依勞基法第38條第4項規定請求特休假未休工資2,200元，爰依上開規定請求被上訴人給付。聲明：(一)被上訴人應給付上訴人75,946元，及自113年7月17日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：被上訴人係因上訴人於工作場所毆打同事，違反員工守則，經被上訴人依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，上訴人無從請求被上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書。另上訴人雖有特休假2日未休畢，但其係因違反員工守則而遭解僱，不可歸責於雇主，應不需發給特休假補償金等語為辯。

三、原審判決被上訴人應給付上訴人特休假而未休工資2,200元，駁回上訴人其餘請求。上訴人不服，提起上訴，聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢棄；(二)廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人73,746元本息，並開立非自願離職證明書予上訴人。被上訴人答辯聲明：上訴駁回（被上訴人敗訴部分未據上訴，不在審理範圍）。

四、本院判斷：

(一)上訴人主張被上訴人係以其不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款終止勞動契約云云，為被上訴人所否認，然上訴人並未提出任何被上訴人以上該事由為終止之事證，參諸上訴人對其於112年11月30日與另名員工發生肢體衝突，被上訴人於同日解僱彼2人等情不爭執（原審勞訴字40號卷，下稱40號卷，第113頁），並有廠內監視錄影光碟可證，及被上訴人於112年12月18日、27日勞資爭議調解時均陳述係因上訴人在公司動手打架，公司將打架之員工雙方均開除（原審勞訴字44號卷，下稱44號卷，第19-21頁）。此該情形足證被上訴人主張其因上訴人違反不能打架之員工守則，而以勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約乙節，自可採信。上訴人主張被上訴人係以勞基法第11條第5款終止勞動契約云云，核與事證不符，洵非可採。

01 (二)上訴人雖稱：衝突當日係其因與另名員工（依被上訴人陳述
02 該員工為陳籽蝶）發生口角，陳籽蝶嗆聲要以棧板砸上訴
03 人，嗣見對方拿紙箱走來，以為要砸上訴人，上訴人才用手
04 上東西加以推擊，主觀上乃出於自衛，並非故意傷害陳籽蝶
05 云云（40號卷第102頁）。然依原審勘驗監視錄影畫面，顯
06 示陳籽蝶（即員工B）拖拉棧板進入一處通道，在通道內之
07 上訴人見狀即手持白色長條物戳向陳籽蝶胸前2下，陳籽蝶
08 隨即放下棧板走出該通道遠離上訴人；上訴人激動舉起右手
09 指向陳籽蝶2次，同時跑步追向陳籽蝶，以右手推陳籽蝶右
10 後肩，陳籽蝶遭推後，加速離去等情，有原審勘驗筆錄可參
11 （40號卷第114頁）。衡以棧板為能承載貨物重量且重複使
12 用，其本身質地及重量非輕，且體積甚大，此觀該女員工陳
13 籽蝶當時以拖拉方式移動棧板之情自明，在通常情形況下，
14 鮮有可能被利用作為攻擊他人之器物，尤以陳籽蝶係於上班
15 時間拖移該廠內用以堆放物品之棧板，依吾人一般生活經驗
16 所習知，當會認為其行舉應與工作有關，而不致聯想陳籽蝶
17 係要拿取棧板砸人。上該過程不能認上訴人有因誤認陳籽蝶
18 要以棧板對之攻擊，為了自我防衛才以白色長條物戳擊陳籽
19 蝶之情形，此觀陳籽蝶快步遠離上訴人時，上訴人仍自後加
20 速追趕並徒手自後猛推陳籽蝶右肩益明。上訴人主張係因自
21 衛而推擊陳籽蝶云云，顯係事後圖以卸責之詞，不足採信。
22 是而被上訴人主張上訴人上該行舉已違反員工守則第13條
23 「員工之間應團結合作，不挑撥離間、不搬弄是非、不吵架
24 打架，如發生上述事情經知悉，一律以開除論，不得有任何
25 異議」之規定，洵屬有據。

26 (三)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
27 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
28 「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事
29 項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其
30 僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相
31 當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、

01 對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程
02 度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到
03 應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重
04 影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成
05 相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之
06 要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解
07 僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字
08 第697號判決意旨參照）。上訴人雖主張：彼等縱有打架行
09 為，亦屬過失初犯，情節並非重大云云（本院卷第33頁）。
10 然上訴人前該毆擊及追打之行舉，並非出於自我防衛之目的
11 及意思，已如前述，上訴人顯係故意攻擊陳籽蝶而非過失。
12 並觀陳籽蝶於事發當日傳予被上訴人副總訊息所言：「今天
13 的事發原因是記保養燈的數量...她（即上訴人）一直說我
14 灌水...只不過我的登記方式不一樣，她就是這樣想盡辦法
15 要逼走我，4年多了一直不放棄...」，對照上訴人同日以LI
16 NE傳訊予被上訴人副總之訊息稱：「陳青青（按：即指陳籽
17 蝶）昨天保養燈多記。被我抓到...早上我們吵架了」、
18 「你不要覺得不好意思。我本來能在公司待這麼久就是想看
19 她有天我跟她一起被干掉...」（40號卷第133頁），足見上
20 訴人確有長期藉端霸凌陳籽蝶之情，佐以被上訴人除將上該
21 員工間應團結合作，不可吵架、打架等規範訂明於工作規則
22 外，並使上訴人及其他員工均在該守則上簽名確認，可徵被
23 上訴人主張：因上訴人先前即有長期霸凌同事、存有攻擊意
24 圖，曾經公司多次協調輔導乙節，應可採信。然上訴人簽署
25 上該守則不久後（按：該守則係112年9月1日修訂，見40號
26 卷第63-67頁），反變本加厲，僅因一時與陳籽蝶發生口角
27 氣憤，即視公司一再重申之禁令為無物，動手將陳籽蝶打傷
28 （參見同上卷第69頁陳籽蝶下嘴唇傷勢照片），所為除已違
29 反被上訴人工作規則外，更涉犯刑法第277條之故意傷害
30 罪，其違反工作規則之情節難謂並非重大。是而被上訴人因
31 上訴人存有長期霸凌同事行為，經多次告誡及輔導無效後，

為此特別書立上該守則並明訂將予解僱之違反效果，期待上訴人能警惕而確實遵守，然上訴人卻未珍惜公司此般最後再予改正之機會，猶於簽署守則後不到3個月，故意違犯此該涉及刑事責任之重大違規行為；且被上訴人公司共計10名員工，其中3名女員工在廠內負責漁船燈具的保養工作，其餘男員工皆要上船工作等情（本院卷第112頁），為上訴人所不爭執，並有該員工守則之簽名可資對照，可見無將上訴人調任他職之可能。此該情形足認客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，被上訴人以勞基法第12條第1項第4款為由終止兩造間勞動契約，符合最後手段性之要求，並無不法。上訴人執前揭情詞，主張被上訴人係違法解僱云云，自非可採。

五、綜上所述，被上訴人係以上訴人違反勞基法第12條第1項第4款事由合法終止兩造間之勞動契約，是而上訴人依勞工退休金條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費73,746元本息，及依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，均屬無據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 25 日

勞動法庭

審判長法 官 許明進

法 官 周佳佩

法 官 蔣志宗

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或

01 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
02 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 2 月 25 日

04 書記官 駱青樺

05 附註：

06 民事訴訟法第466條之1：

07 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
08 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
10 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
11 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

12 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。