臺灣基隆地方法院民事判決

113年度勞訴字第4號

原　　告　江武俊
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　沈靖家律師
　　鄧茗佳律師
被　　告　路易威鐙保全股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李香諄
訴訟代理人　黃百齡

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月22日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳仟貳佰捌拾元，及自民國一百一十三年三月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟貳佰捌拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國112年2月1日起受僱於被告，經被告派駐至基隆長庚醫院情人湖院區擔任保全員乙職，每月薪資新臺幣（下同）30,000元；詎同月15日下午6時30分迄40分左右，原告與被告僱傭之劉員進行交班之時，訴外人劉員竟暴力毆打原告（下稱系爭暴力事件），使原告受有頭部鈍傷、腦震盪、左眼青光眼等身體傷害，迄今仍有眩暈、左耳耳鳴、眼部鈍傷合併疑似第四對腦神經癱瘓、左側顳顎關節炎、雙耳聽損、左側眼第三對腦神經（動眼）麻痺、憂鬱症等後遺症。因原告遭遇之系爭暴力事件，乃職場上之不法侵害，且原告

所受傷害亦有「業務遂行性」及「業務起因性」，故依勞動基準法（下稱勞基法）第59條之規定，被告本應給予職災補償；然被告於事發以後，竟謊稱原告已於同月17日自請離職，拒絕原告繼續提供勞務，並且否認其職災補償之法定義務，是原告乃依勞基法第59條、民法第487條以及勞動契約之法律關係，請求確認兩造間之僱傭關係存在，併請求被告給付必要醫療費用18,109元、112年2月16日迄同年9月30日「不能工作」之薪資補償（報酬）225,000元（計算式：30,000元x7.5個月＝225,000元），以上金額合計243,109元（計算式：18,109元＋225,000元＝243,109元），暨自112年10月1日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資30,000元；再者，縱認原告受傷未達不能工作之程度，原告仍已向被告為勞務給付之意思表示，且被告置之不理即可認其受領勞務遲延，故原告仍可請求被告給付112年2月16日迄同年9月30日之約定薪資225,000元（計算式：30,000元x7.5個月＝225,000元），暨自112年10月1日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資30,000元。基上，爰聲明：

㈠確認兩造間之僱傭關係存在。

㈡被告應給付原告243,109元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈢被告應自112年10月1日起至回復原告職務之日止，按月給付原告30,000元

二、被告答辯：

系爭暴力事件發生在原告簽退下班以後，故其應非職業災害，原告亦已於同日辦理離職。基上，爰聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：（本院卷第168頁）

㈠原告自112年2月1日起受僱於被告，經被告派駐至基隆長庚醫院情人湖院區擔任保全員乙職，每月薪資30,000元。

㈡000年0月00日下午6時30分迄40分左右，原告與被告僱傭之劉員進行交班之時，因訴外人劉員與原告發生肢體暴力，原

告遂至基隆長庚醫院驗傷。

四、本院判斷：

㈠兩造間之勞動契約，業於112年2月17日合法終止：

1.原告固承前三所述之兩造不爭執事實，主張被告於事發以後，謊稱原告業於同月17日自請離職，藉詞拒絕原告繼續提供原定勞務；惟被告已提出「路易威鐙保全股份有限公司辭職單」影本1紙（本院卷第181頁；下稱系爭辭職單），證明「原告乃自請離職且其意思表示已然到達被告」。而原告雖因系爭辭職單尚「非原件」，遂又攀扯「形式不真正」、「欠缺證據能力」等風馬牛不相及之事由，主張被告若不能提出「正本」，即應否定其有關「原告乃自願離職」之抗辯云云（本院卷第267頁至第275頁），然「辭職」並「非」要式行為，是其原無「應遵守之一定法定程式」可供依循，至於「辭職單」或類此書面之繕具留存，用意僅在避免「雙方（員工與雇主）將來口說無憑」，苟員工已就雇主為「辭職」之意思表示，縱未繕具留存書面以供日後覈實，亦不容員工或雇主於事後攀扯他事推稱「員工並無辭職之意思」；本件原告既自承「其確實曾應被告要求填寫離職單」（本院卷第43頁、第164頁、第204頁、第271頁、第281頁），則無論被告有無留存原始資料（原件），均無礙於「系爭辭職單乃原告本人親簽」之事實認定；又系爭辭職單既係出於原告本人之手，則其原「無」形式不真正、欠缺證據能力云云之疑慮！是原告攀扯「形式真正」、「證據能力」云云，無非意在混淆視聽，浪費司法資源而無可取。

2.承前，系爭辭職單既係出於原告之手，則其當然足以作為「原告自願離職」之適切證明。而原告雖又屢稱：「112年2月17日早上，我接到當初應徵我的主管的來電，主管在電話中表示『反正你現在已經不能動了，身體有恙就好好休息』，他說他會寄離職單給我，要我寫完之後寄回公司，『因為他說不寫就無法領2月份的薪資，所以我才會依他的要求填寫離職單並寄回公司，但我有在離職單上註明非自願

離職』」、「……事發當晚，我打電話告知主管我被暴力傷害，隔天無法上班，請趕緊找人代班。…無奈真心換絕情，不日主管要我寄回制服簽回離職單。剛碰上人生大變故，主管威脅不簽離職單無法領薪。我因傷痛，頭腦不清楚迷糊簽字。……」云云（本院卷第164頁、第281頁）。然系爭辭職單首即核「無」原告所稱「非自願離職」之相關註記；其次，細繹被告所提出之兩造LINE對話截圖（本院卷第219頁至第263頁），被告曾於112年2月18日發訊對原告表示：「您（意指原告）告訴我們（意指被告）因為眼睛模糊無法上班，所以我們要緊急先找新人去做，以免空哨，您先辦理離職待休養好想回公司再跟我們說，離職單有放案場再麻煩您，謝謝您」等語，而可認「原告此前應已向被告為離職之意思表示」，因原告聞訊僅回：「打人加害者你沒動作（誤為「做」），我會記住。…」（意指其不滿被告未就「加害者」作出懲處），而「未就『被告稱其先前表達離職』乙說提出反駁」，更於112年2月26日發訊交代「制服我（意指原告）下週三會寄達公司，已洗好」（以上參看本院卷第233頁至第245頁），是自客觀以言，原告主張「受脅迫」辭職云云，亦與兩造間之對話內容明顯有悖。尤以參看被告提出之兩造LINE對話截圖（本院卷第219頁至第263頁），明確可見被告苦候至112年2月28日，猶未獲原告寄回辭職單紙本，被告遂又於當日發訊提醒：「你（意指原告）已未上班多日，尚未至案場填寫離職單，請今天務必去填寫好完成離職手續。謝謝」等語，然而原告聞訊仍僅回稱：「可以明天嗎」、「制服襯衫明天順便歸還」、「離職單寄到我家來，我不想碰到暴徒再挨揍」，而未否定「其先前確實已就被告為『辭職』之意思表示，僅止遲遲未至案場（工作地點）填寫離職單繳回而已」（以上參看本院卷第245頁至第247頁），嗣被告於112年3月1日再次發訊詢稱：「因為已經隔很多天沒上班了，也沒有辦法再等寄離職單了，明天要先退保了，可以嗎」等語，原告仍係發訊回稱：「可以」、「離

職單可以寄到我家嗎（並傳送華南商業銀行存簿封面照片）」等語，迨被告於112年3月10日再次發訊提醒：「請問離職單寫好了嗎？請先拍照給我，然後幫我寄到公司台北市中山區…」等語，原告方於同日就被告傳送「系爭辭職單照片」、「離職匯款同意書照片」，後被告認原告所傳照片未臻清晰，乃又發訊表示：「不好意思可以拍靜（應為『近』）一點嗎？太模糊了謝謝」等語，而原告聞訊亦係表示：「對不起！真的頭腦不好，忘東忘西，不是故意的」、「稍候」，並且再度將「系爭辭職單照片」、「離職匯款同意書照片」傳送予被告（以上參看本院卷第247至第259頁），勾稽兩造藉由LINE互動發訊之通篇語意，客觀上不僅足可印證「原告於事發後旋『自請離職』」之事實經過，尤可合理推敲「被告係因『原告未遵諾寄回其所填寫之原始資料（原件）』，方始未能當庭提出系爭辭職單之『原件』以供核對」。因上開經過俱屬兩造之親身經歷，是原告明知其情猶虛捏「形式不真正」、「欠缺證據能力」、「被雇主脅迫」云云之欠缺誠信，事甚顯然而不待言。

3.承前，原告乃「自願離職」，且不存在「被雇主脅迫」云云之疑慮；且參看系爭辭職單所載內容（「提出日期112年2月17日」、「預定離職日期112年2月17日」、「確定離職日期112年2月15日」；詳見本院卷第181頁），佐以被告促請原告至案場補填離職單之首次發訊日（112年2月18日；詳見本院卷第233頁、第223頁），原告所為「辭職」之意思表示，應係於112年2月17日到達被告，此亦適可呼應原告自稱「112年2月17日被公司逼迫填寫自請離職書」之時間（參看本院卷第43頁）。因原告並未於「113年2月17日以前」，就被告為「『撤銷』自請離職之意思表示」，是原告如今當然不能再為翻異，而應受其辭職意思表示之拘束（參看民法第92條、第93條前段規定），遑論允其一再虛捏事由、濫為爭執。按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作

應為不定期契約」「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主」「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之」勞基法第9條第1項前段、第15條第2項、第16條第1項亦有明定。本件原告經被告派駐至基隆長庚醫院情人湖院區擔任保全員乙職，並「非」勞基法所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，故兩造間之勞動契約，應屬不定期契約；因原告業於112年2月17日，就被告為「辭職」之意思表示，且原告斯時工作時間猶未滿3個月（112年2月1日至112年2月17日），是依勞基法第15條第2項準用同法第16條第1項規定，原告本即無須提前預告，即可隨時終止勞動契約，故兩造間之勞動契約，業因「原告於112年2月17日自請離職」之意思表示到達被告，而已於112年2月17日合法終止。

4.綜上，兩造間之勞動契約，已於112年2月17日合法終止，原告明知上情，猶起訴求為確認兩造間之僱傭關係存在、請求被告按月付薪云云，俱欠根據而無理由。

㈡系爭暴力事件使原告受有頭部鈍傷、腦震盪之部分，乃職業災害：

1.原告固稱其因系爭暴力事件，以致頭部鈍傷、腦震盪、左眼青光眼、眩暈、左耳耳鳴、眼部鈍傷合併疑似第四對腦神經癱瘓、左側顳顎關節炎、雙耳聽損、左側眼第三對腦神經（動眼）麻痺、罹患憂鬱症云云。然查：

⑴原告因系爭暴力事件，於事發當日即112年2月15日前往基隆長庚醫院急診，醫囑診斷其「頭部鈍傷、腦震盪、左眼青光眼」等情，固有原告提出之長庚醫療財團法人基隆長庚紀念醫院診斷證明書（本院卷第23頁）可參；惟刑事法院因訴外人劉員所涉刑事案件（按：原告曾因系爭暴力事件，就訴外人劉員提起重傷害之刑事告訴），函詢基隆長庚醫院係獲覆

稱：原告左眼因受外力鈍傷，引起左眼前房出血伴隨左眼眼壓上升（外傷出血導致暫時性眼壓上升），於急診的降眼壓治療以及等前房出血消退後眼壓已恢復正常，左眼視神經纖維厚度於後續檢查中「無顯示相關的青光眼方面變化」，但左眼有一個原因尚未釐清的左側視野偏盲等語，業經本院職權調取刑案卷證提示原告確認在卷（參看112年度易字第520號刑事案卷【下稱劉員刑案審卷】第61頁至第62頁、本院卷第164頁）。因青光眼乃「眼壓持續異常所造成的視神經疾病」，外力攻擊雖亦可能導致眼壓異常，然參看基隆長庚醫院之上開說明，原告因系爭暴力事件所引起之左眼前房出血伴隨左眼眼壓上升（外傷出血導致暫時性眼壓上升），經醫院給予降眼壓治療，出血消退後眼壓已恢復正常，故原告出院當時顯然並「無」青光眼之病症；尤以系爭暴力事件發生以前，原告即有左眼「老年性白內障」之疾患（Senile cataract；參見劉員刑案審卷第129頁），並曾因「各種視力舊疾」求診於基隆醫院（參見劉員刑案審卷第91頁），以此對照原告提出之健檢紀錄（本院卷第24頁至第25頁），原告於112年4月21日之「兩眼」矯視（左0.2、右0.3），均較111年12月15日之「兩眼」矯視為差（左0.8、右0.7），凡此俱可印證原告日後「左眼『青光眼』」之視力變化，應與其自身之原有舊疾攸關，而「非」系爭暴力事件所能造成。至原告雖又偏執「臺北市立聯合醫院中興院區」之診斷證明書（本院卷第34頁），宣稱其自基隆長庚醫院出院以後，即因眼壓上升、視線模糊而於聯合醫院持續就診，聯合醫院亦係診斷其為「左眼青光眼」云云，然細觀聯合醫院診斷證明記載：「病人因上述疾病，於民國112年8月4日至本院門診就醫，『自述』左眼於民國112年2月被拳頭攻擊導致青光眼，宜持續門診追蹤治療」等語，顯見原告係「遲至112年8月4日」方至聯合醫院就診， 並係「自述」左眼被拳頭攻擊導致青光眼，而「非」由聯合醫院醫師確診，況三軍總醫院「112年5月20日」所開立之診斷證明（本院卷第32頁），尤

未見原告有何青光眼之異狀，凡此均可佐證原告「青光眼」與系爭暴力事件無關。從而，原告於事發當日即112年2月15日，前往基隆長庚醫院急診，應僅止醫囑診斷「頭部鈍傷、腦震盪」兩項，乃系爭暴力事件所導致之身體傷害。

⑵原告雖另堆疊提出基隆長庚醫院、三軍總醫院診斷證明書（本院卷第26、28、30、31頁），主張其尚因系爭暴力事件以致眩暈、左耳耳鳴、左側顳顎關節炎、雙耳聽損云云，然細觀112年2月15日基隆長庚醫院急診病歷記載：「Multiple complaint include tinnitus, hearing imparement, dizziness, lightheadness, zygomatic tenderness, please consider other survey or OBS at ER」（中譯：多種主訴包括耳鳴、聽力障礙、頭暈、頭重腳輕、顴骨壓痛，請考慮在急診室的其他檢查或觀察；參看劉員刑案審卷第129頁），可知關此症狀均係未經醫師確診之「原告主述」；尤以原告因系爭暴力事件，於事發當日即112年2月15日前往基隆長庚醫院急診，經頭部電腦斷層掃描檢查結果，其僅止患有「老年性腦萎縮」而無其他異常（參見劉員刑案審卷第105頁），其本身復有「心臟病、高血壓、腦血管動脈粥樣硬化、混合型高血脂症、腦梗塞」等各式舊疾（參見劉員刑案審卷第85頁、第176頁、第180頁、第184頁），兼之眩暈、耳鳴一般通常均係自體疾病所致，左側顳顎關節炎亦與個人咬合習慣攸關，是「原告主述」眩暈、左耳耳鳴、左側顳顎關節炎、聽力受損等身體異狀，縱非出於原告之個人幻想，亦難排除其係自體疾病或生活習慣所致，均與系爭暴力事件無關。

⑶再者，原告固又提出三軍總醫院診斷證明書（本院卷第27、32、35頁），主張其尚因系爭暴力事件以致第四對腦神經癱瘓，或第三對腦神經（動眼）麻痺云云。然參看三軍總醫院覆稱：「…二針對『第三對腦神經麻痺』，經臨床實務觀察會造成複視之情形，惟經治療後可能痊癒。三江員所罹患之『左側第三段腦神經麻痺』，臨床上主要造成該員產生複

視，且可能影響視能；其患病成因眾多，包括患者本身疾病，如：高血壓、腦中風、顱內血管擴張或外傷導致…」等語（參見劉員刑案審卷第165頁），顯見第四對腦神經癱瘓或第三對腦神經（動眼）麻痺之成因眾多，因原告本有「心臟病、高血壓、腦血管動脈粥樣硬化、混合型高血脂症、腦梗塞」等各式舊疾（參見劉員刑案審卷第85頁、第176頁、第180頁、第184頁），復有中風病史（參見劉員刑案審卷第173頁），尤曾因各種視力舊疾而於各大醫療院所往返求診（參見劉員刑案審卷第91頁、第143頁），再加上原告於事發當日急診「自述有複視」，但神經理學檢查結果則恰恰反於原告之「複視」主述（but NE showed no diplopia），此亦有基隆長庚醫院之急診病歷可參（見劉員刑案審卷第127頁），凡此種種，在在可證原告事後確診第四對腦神經癱瘓或第三對腦神經（動眼）麻痺，客觀上俱與系爭暴力事件渺無相關。至原告經本院曉諭，雖又飾詞諉稱：「視覺誘發電位檢查」方可客觀確認原告之視神經是否受損云云（本院卷第191頁至第193頁）。然細觀原告於三軍總醫院之就診病歷，原告除未通過「詐病測試（Malingering test）」，亦曾獲醫師解釋「需要更多測試（就左眼視力低下、提升限制）」後，仍予拒絕並要求滴眼藥水治療刺痛，甚至「強烈」要求診斷證明（P：explain need more exam【for poor OS VA and supraduction limitation】but patient refused,ask for eye drop for stinging and STRONGLY ask for certificate）；今原告既獲醫師囑言而知其尚待進一步檢查，卻「無故拒絕」甚至要求醫師逕按主述製開診斷證明，則其行止之乖張，在在可證其攀扯罹病原因之飾詞情虛。

⑷綜上，本院勾稽卷存跡證，僅能肯認原告曾因系爭暴力事件受有頭部鈍傷、腦震盪之傷害。

2.承前三㈡所述之兩造不爭執事實，系爭暴力事件發生於「原告與被告僱傭之劉員交班之時」；而參看原告與訴外人劉員

於刑案偵審期間之供述，則可明確推知「原告與訴外人劉員係因『原告工作是否完善』而起勃谿（見基隆地檢署112年度偵字第4721號偵查卷第8頁、第11頁至第12頁）。因職業安全衛生法第2條第5款規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」而職業安全衛生法施行細則第6條則明訂：「本法第2條第5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」故大凡勞工因工作場所中的設施、設備，或接觸到的物質所導致傷病，又或者是因從事勞動行為所引發的傷病，均應認屬職業災害之範疇。承前所述，系爭暴力事件乃「原告與被告僱傭之劉員進行工作交班之時，因雙方爭執『原告工作之完善與否』所引發之肢體衝突」，原告亦因系爭暴力事件受有頭部鈍傷、腦震盪之身體傷害（下稱系爭傷害），是系爭傷害客觀上具有「業務遂行性」及「業務起因性」，被告自應就原告所受系爭傷害，依法給付職災補償。

3.承前所述，原告固於112年2月15日遭受系爭暴力事件，以致頭部鈍傷、腦震盪而屬「職業災害」，惟原告嗣後已於112年2月17日自請離職，是自客觀以言，原告因傷不能工作至多1日（即112年2月16日），此徵被告提出之員工簽到簿益明（參看本院卷第179頁，原告於112年2月17日辭職以前，僅止「112年2月16日」該日查無簽到紀錄）；又原告因系爭暴力事件，於112年2月15日、17日前往基隆長庚醫院求診，為此支出醫療貲費共1,280元，此亦有原告提出之費用收據（本院卷第47頁）附卷可稽。按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。…二勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其『原領工資』數額予以補償。…」

勞基法第59條第1款前段、第2款前段定有明文。本件原告既因系爭暴力事件，支出醫療費費共1,280元，復於112年2月16日不能工作1日，則原告應可請求被告給付醫療費費共1,280元、1日薪資補償1,000元（計算式：30,000元÷30日＝1,000元），以上金額總計2,280元（計算式：1,280元＋1,000元＝2,280元）。

4.綜上，系爭暴力事件固屬職業災害，惟原告因系爭暴力事件所受傷害，僅止頭部鈍傷與腦震盪，其因傷不能工作亦僅1日；故原告依勞動基準法第59條規定，請求被告補償醫療費費、工作損失共2,280元，尚屬於法有據，為有理由，應予准許；至其逾此範圍之請求，則欠根據，為無理由，應予駁回。

㈢從而，原告依勞動基準法第59條規定，請求被告給付2,280元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，固有理由，應予准許；惟原告求為確認兩造間之僱傭關係存在、請求被告按月付薪，以及原告逾2,280元範圍之職災求償，俱欠根據而無理由，應予駁回。

五、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，爰不逐一論述。至於原告雖曾聲請向「臺北市立聯合醫院中興院區」函詢112年8月4日、9月1日診斷證明書所示青光眼之記載，在醫理上是否高度可能因系爭傷害所致；復聲請向三軍總醫院內湖分院及臺北市立聯合醫院中興院區函詢是否提供「視覺誘發電位檢查」之檢測暨該檢測價格；又聲請向中華民國保全商業同業公會全國聯合會函詢原告是否足以勝任保全工作；兼聲明人證即「LINE對話截圖所示發訊對象」（以上參看本院卷第187頁至第197頁、第304頁）。然除頭部鈍傷與腦震盪以外，原告所臚列之數項病症，均非系爭暴力事件所致（參看前揭四㈡所述），被告復已提出完整之「LINE對話截圖」（參前揭四㈠2.所述），故原告凡此調查證據之主張，不僅徒增勞費且不必要，不應准

許，應予駁回。

六、訴訟費用由兩造按其勝敗比例負擔。

七、本判決第一項命被告給付原告之金額，在500,000元以下，是依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應職權宣告假執行，並酌情依同法第392條第2項規定，職權宣告被告得預供擔保而免為假執行。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　29　　日

勞動法庭法　官　王慧惠

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，均須於判決送達後20日之不變期間內，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（惟原告若就「職業災害」敗訴部分上訴，因112年度簡抗字第8號確定裁定，准予「職業災害」部分訴訟救助，故此部分上訴亦可暫免徵收裁判費）。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　29　　日

書記官　余筑祐