臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第167號

原　　告　林志文

000000000000000000

訴訟代理人　王俊凱律師（法律扶助）

被　　告　林園國際餐飲股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林婧萱

訴訟代理人　吳淑芬律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬參仟貳佰柒拾肆元及自民國一百一十年九月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾伍萬參仟貳佰柒拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國103年12月27日起受僱於被告，擔任廚師，月平均工資為新臺幣（下同）51,000元。嗣原告於109年6月6日上午10時30分許，在被告公司員工更衣室廁所前不慎跌倒（下稱系爭事故），受有頭頸部挫傷、腰椎挫傷合併左下肢麻痺等傷害（下稱系爭傷害）。惟被告於109年12月31日非法解僱原告，原告乃於110年1月26日以被告違反勞工法令為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，並請求如下：

1.資遣費：原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為51,000元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費153,274元。

2.非自願離職證明書：被告非法解僱原告，原告業依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，即符合就業保險法（下稱就保法）所稱之非自願離職，原告自得依勞基法第19條、就保法第11條規定，請求被告發給非自願離職之證明。

為此，爰依勞退條例第12條第1 項、勞基法第19條、就保法第11條規定提起本件訴訟等語，並聲明：如主文第1 、2 項所示。

二、被告則以：原告明知其於109年6月6日身體已有病況不適上班，卻故意勉強到被告公司打卡，然卻均未就工作崗位而係逗留於更衣室，未久即見原告趴在洗手台以滑倒為由請同事送醫，後續即一直請假休養，並持續領取薪水，嗣後又以上揭傷病情事向被告要求職業災害相關給付，顯見原告係以其自身病痛，刻意製造職業災害之假象，而以此向被告要求賠償給付，違反誠實信用，顯然違反員工守則，破壞兩造間之互信關係情節嚴重，被告依勞基法第12條第1項第4款規定對被告為終止勞動契約，於法有據，則原告請求資遣費及非自願離職證明書，即無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本件原告主張自103年12月27日起受僱於被告，擔任廚師，月平均工資為51,000元，於109年6月6日在被告公司員工更衣室廁所前倒地後，經送醫診斷受有頭頸部挫傷、腰椎挫傷合併左下肢麻痺等傷害，嗣被告於109年12月31日依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告等情，業據其提出臺中榮民總醫院診斷證明書、中國醫藥大學附設醫院診斷證明書、薪資單為證（見本院卷第19至26頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。

四、原告另主張系爭事故屬職業災害，被告非法解僱原告，原告已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：㈠原告發生之系爭事故，是否屬職業災害？㈡兩造各自

終止勞動契約是否合法？㈢原告各項請求有無理由？茲分述如下：

㈠原告發生之系爭事故，是否屬職業災害？

1.按所謂職業災害，依學理上普遍定義，係指勞工因執行職務遭遇災害，而致死亡、殘廢、傷害或疾病者而言。勞基法第59條並未對職業災害有所定義，我國學說通說及實務多數上以「業務遂行性」及「業務起因性」為要件。所謂「業務遂行性」係指勞工依勞動契約在雇主指揮監督支配狀態下提供勞務，勞工之行為必須是在執行職務，始有發生職業災害可言。災害之發生具有業務遂行性者，大致可歸納為下列三種狀況：⑴在雇主支配管理下因執行業務發生事故，亦即於工作時間中在工作場所執行業務發生之災害。⑵在雇主支配管理下但未從事工作所發生之災害，亦即在工作場所中休息或開始工作前、工作結束後之活動所發生之災害。⑶在雇主支配下（受雇主命令），但未在雇主管理（現實的監督）下執行職務所發生之災害，例如在工作場所外之勞動或受雇主之命令出差時所發生之災害。所謂「業務起因性」則係勞工所執行之業務必須與災害之間有緊密關係之存在，亦即災害必須被認定為業務內在或通常伴隨之潛在危險的現實化，且該危險之現實化必須為依經驗法則一般通念上可認定者。

2.經查，原告受有系爭傷害，有上開診斷證明書在卷可稽（見本院卷第20至22頁）。次查，依臺中市勞動檢查處職業災害通報表記載：原告於10:30在員工更衣室廁所前跌倒，後頸部撞到洗手台，造成身體非常不舒服無法站立等語（見本院卷第215頁）；與證人即被告公司安全部經理乙○○間公務電話紀錄表記載：109年6月6日10時30分許，原告於更衣室內跌倒，撞擊門把後，欲扶洗手台時再次跌倒，造成頸部、雙上肢、下背挫傷等語（見本院卷第219頁）；另證人乙○○到庭證稱：我到現場後，原告趴在水槽上，水槽有翻倒等語（見本院卷第293頁），足認原告於上開時、地發生系爭事故，係於作業開始前，因被告設施、設備或管理之缺陷所

發生，並因而致受有系爭傷害。是原告基於勞動契約在被告支配下之就勞過程中發生系爭傷害，且系爭傷害亦與業務之間具有相當因果關係，揆諸前開說明，系爭事故確屬職業災害。從被告所提出之錄影及錄音檔案、錄音譯文、被告公司員工丙○○、乙○○、甲○○之證述，皆無法證明系爭事故係因原告自身病況所致，則被告抗辯原告故意強拖病體至公司造成受傷之狀況，系爭事故非屬職業災害云云，自不足取。

㈡兩造各自終止勞動契約是否合法？

1.按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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或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處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核屬相當者，始足稱之。查系爭事故屬職業災害，已如上述，被告復未舉證證明原告有何威脅言語，則被告以此主張原告不實請求職災補償並有威脅言語，尚屬無據。是被告抗辯其於109年12月31日以原告不實請求職災補償並有威脅言語為由合法終止兩造間勞動契約云云，自不足取。

2.再按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。本件被告於109年12月31日終止兩造間勞動契約為不合法，固如前述。惟兩造於110年1月26日在臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，原告到場主張：「109年12月31日被告終止勞動契約，請求非自願離職證明及資遣費，原告不認同被告解僱原告事由」等語，被告則到場主張：「因原告有威脅言論，被告依勞基法第12條第1項第4款與原告終止契約，被告不開立非自願離職證明」等語，有臺中市政府勞工

局勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見本院卷第325至326頁），足見原告於110年1月26日已表明被告109年12月31日終止兩造間勞動契約不合法，並請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書等。而資遣費之給付、非自願離職證明書之開立，均以兩造間勞動契約關係業已終止為前提，原告申請勞資爭議調解完全未提及請求回復原職、繼續工作、給付至其復職之日止之工資等，應認其已無與被告繼續勞動契約關係之意思，其真意應係主張被告終止兩造間勞動契約為不合法，而依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，是兩造間勞動契約應於110年1月26日經原告終止而消滅。

3.綜上，兩造間之勞動契約，未經被告合法終止，然已據原告於110年1月26日合法終止之。

㈢茲就原告各項請求分述如下：

1.資遣費部分：

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣費。經查，原告自103年12月27日起受僱於被告，迄至110年1月26日止，期間共計6年1月，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為51,000元，故原告得請求之資遣費為155,125元〔計算式：51,000×（6＋1/12）×1/2＝155,125〕。原告僅請求被告應給付153,274元，當屬有據。

2.開立非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就保法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。經查，本件兩造間勞動契約已於110年1月26日經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，業如前述，則原告自被告處離職，即符合就保法所稱之「非自願離職」，故原告請求被告應發給非自願離職證明書，核屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付153,274元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年9月3日（見本院卷第45頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另依勞基法第19條、就保法第11條規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　董惠平

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。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　　111　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　劉雅玲