臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度重勞訴字第60號

原　　告　郭書豪
　　陳曉寰
共　　同
訴訟代理人　陳又寧律師
上　一　人
複　代理人　蔡嘉晏律師
　　陳亞暄律師
被　　告　台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　馮天麟
訴訟代理人　陳金泉律師
上　一　人
複　代理人　徐榕逸律師
訴訟代理人　葛百鈴律師
　　李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115 年8月14日所為之判決，原本及正本應裁定更正如下：

主　文

原判決原本及正本更正如附表所示之內容。

理　由

一、按判決如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，法院得隨時或依聲請以裁定更正之，其正本與原本不符者亦同，民事訴訟法第232 條第1 項定有明文。所謂顯然錯誤，乃指判決中所表示者與法院本來之意思顯然不符者而言，故判決理由中所表示之意思，於判決主文中漏未表示者，亦屬顯然錯誤（最高法院41年度台抗字第66號要旨參照）。

二、查如附表編號1 原判決正本事實及理由欄貳□㈡3.原記載內容實與2.內容完全相同而屬重複誤繕，另如附表編號2 所示

原判決原本及正本所載文字為顯然錯誤，如附表編號3 、4 原判決原本及正本所載名稱與前述簡稱不合，實屬明顯錯漏字、誤算之顯然錯誤，揆諸首開規定及要旨，爰依職權更正如附表所示之內容。

三、依首開規定，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　28　　日

書記官　李心怡

附表

編號	應更正處	原記載內容	更正後記載內容
1	原判決正本事實及理由欄貳□㈡3.全部即第17頁第5 行至第19頁第14行	「3.其次，被告所屬3M集團於安健政策揭櫫係為全體員工安全與健康，並在全球提供安全健康之工作場所，須充分瞭解並有效管理工作場所危險，以保護3M集團員工、訪客、設施與周圍社區為目的，故會以滿足甚高於各國健康與安全法規標準之要求，將適當之安全與健康考慮納入日常工作職責與業務決策中，以安全方式設計、維護與製作設備、設施及流程，制訂參與培訓及教育計畫管理工作內外健康與安全風險，更會參與安全事故與疾病調查、審計及後續活動等方式進行，更明示倘不遵守要求或將受達解僱程度之紀律處分，更設有與被告全球EHS 審核標準、安全衛生政策、以及環境、健康及安全管理標準文件網址之連結（見本院卷一第99頁至第101 頁），可見安健政策不僅適用於被告所屬3M集團員工，更涵蓋訪客、設施與周圍社區至明。復觀環境安全準則，指明員工須瞭解並遵守所有適用之EHS 法律及法規、3M集團EHS 政策與標準，更應報告任何EHS 疑慮且認真對待，完全遵守相關EHS 法規、3M集團EHS 政策與標準，並再次強調如未遵守或致對3M集團及員工個人之民刑事處罰，及重大業務中斷，甚毀損3M集團名譽，會面臨含解雇在內之紀律處分無誤（見本院卷一第103頁）。復觀前EHS 部門劉格偉（英文名：Kent Liu）起稿、朱紘緯111 年12月19日簽核適用於系爭廠區在內之作業指導書內文（見本院卷二第89頁至第102 頁），不僅內容第2 條實施程序指引中明確記載發生包含虛驚、災害、事故、傷害事件發生時，現場人員應立即通報單位主管、EHS 人員，權責單位依規定登錄於系爭系統（若為受傷、火災、爆炸、財產損失或生產中斷等相關事件甚應於24小時內通報，虛驚或潛在危害可能造成嚴重事故、財產損失或生產中斷之情形也應通報），並由調查小組進行調查且在系爭系統中執行風險評估；第4條更詳述「部門主管」應督導所屬人員遵循該指導書進行各項作業而相當於綜理各事務之角色，「單位主管」不僅應參與協助事件調查、處理與後續改善措施並向部門主管主管即時通報，也應要求並確保所屬人員遵守安全程序進行作業，EHS 人員也依需要向主管機關通報並輔導事故單位登錄於系爭系統，現場領班或工作人員也應向單位主管即時通報並登錄在系爭系統，更於修訂紀錄中呈現業有11版次，於第8 版曾新增EHS 事件通報標準及要求，甚未曾「修正」部門或單位主管權責內容乙情（見本院卷二第89頁至第102 頁），同有EHS 部門製作之事故調查訓練簡報、簡報檔詳細資料列印、教育訓練課後測驗與解答列印、被告內網位置擷圖，及初步通	「3.紬譯終止僱傭通知所載事由（見臺灣士林地方法院《下稱士林地院》114 年度重勞訴字第12號卷《下稱士院重勞訴12卷》第46頁至第52頁），被告認本件原告違反勞動基準法第11條第5 款之舉措，係以原告郭書豪任系爭廠區生產製造部門主管，就近3 年內多起安全事件均知悉且涉及其中，卻未依被告內規報告，不僅自身隱匿不報，甚要求相關部門員工不要報告之行徑；原告陳曉寰則任系爭廠區維修部門主管，就近2 年多起安全事件涉及個人團隊及直接管轄之廠務維修事務，卻未依被告內規報告，自身隱匿不報更有事件具潛在違法風險乙情。本件原告不否認其等就系爭事件均未在系爭系統登錄通報之事實（見士院重勞訴12卷第18頁、第19頁），是該等行為業與上開安健政策、環境安全準則及作業指導書規定大相徑庭，至為明確。次觀黃偉雄、關越明出具對本件原告、朱紘緯、楊世君、謝其斌與許宸碩之調查聲明與摘要關於系爭事件之細節（見本院卷一第351 頁至第382 頁；本院重勞訴54卷二第9 頁至第28頁；本院114 年度勞訴字第227 號卷《下稱勞訴227卷》第295 頁至第313 頁；本院114 年度重勞訴字第92號卷第209 頁至第231 頁；本院卷二第103 頁至第117 頁），核與楊世君匿名檢舉信件列印中提及原告郭書豪所涉險墜落事故、原告陳曉寰所涉訪客腳部傷害事故乙情大致相當（見重勞訴54卷一第271 頁至第286 頁），黃偉雄亦對本件原告、朱紘緯、楊世君、許宸碩、謝其斌，以及現場人員（如領班、資深維修工程師、訴外人即斯時EHS 部門人員方明仁《英文名：Frank Fang》等多名人員）調查，質之楊世君斯時為駐廠護理師，系爭廠區受傷事件均由彼負責治療之情形，堪謂所陳事實要非全然子虛。復據前開調查聲明與摘要內文，暫不問本件原告對黃偉雄所陳是否屬實，原告郭書豪或推託應由維修部門通報系爭系統，或稱已要求下屬通報，或稱僅見在廠區之鍾有亮腳踝有繃帶而逕假設與工作無關故未追蹤或詢問細節云云，原告陳曉寰或推託以為生產部門會通報，或以個人未參與討論為由辯解，或認事件非發生在廠內毋庸通報系爭系統云云，其等該等行止不僅與上揭安健政策、環境安全準則與作業指導書規範要求不合，也與其等前開本應分別綜理系爭廠區生產、維修事務而時刻確認營運管理、維修管理狀況及協調指導有關人員職業安全事務之義務有別，遑論其等不僅自身未在系爭系統通報，原告郭書豪更指示謝其斌隱匿而未指示或追蹤登錄通報系爭系統之行徑，彰彰甚明。此外，亦有下列證人證詞可資佐證：」

		報頁面擷圖列印等存卷可參（見本院卷一第119 頁至第151 頁、第237 頁至第253 頁、第281 頁至第285 頁、第335 頁），足見系爭系統及作業指導書早已建置、實行多年，部門主管與單位主管始終應督導、要求並確保所屬人員遵守作業指導書與安全程序進行作業，彰彰甚明。衛酌安健政策、環境安全準則已揭示3M集團全體員工均應參與EHS 規範之培訓及教育計畫，亦有本件原告統領部門數度受前開規範訓練課程之紀錄在卷足考（見本院卷一第99頁至第103 頁、第383 頁至第386 頁）。徵以原告郭書豪為被告系爭廠區生產部門經理，負責工廠營運管理、提升半導體客戶服務及促進永續績效，原告陳曉寰則為系爭廠區維修部門經理，負責廠區設備服務管理（含設備維修保養、辦公室服務、廢棄物管理）及其他主管指派事項一節，為兩造所不爭，並經本件原告自述在案（見本院卷一第186 頁至第187 頁），佐之職安法第23條、職安法施行細則第33條與職安辦法第5條之1 等規定，可知其等均負有依職責指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調指導有關人員實施、執行系爭系統之義務，更應接受安全衛生教育訓練等事實，同有勞動部職業安全衛生署115 年3 月20日勞職綜2 字第1150106081號函文揭示：被告系爭廠區屬第一類事業單位從事製造之一級單位，於勞工人數在100 人以上未滿300 人即須另置甲種職業安全衛生業務主管，滿300 人至少應再增置專職職業安全衛生管理員，原告陳曉寰早自110年即經被告報備為系爭廠區甲種職業安全衛生業務主管至陳僱傭契約終止在案（見本院卷一第463 頁至第465 頁），是其等對被告內部職業安全衛生規範及制訂目的要無不知之理，遑論系爭系統之建置目的與適用對象當及於虛驚事件等節，有本件原告及所屬部門虛驚事件通報紀錄暨中譯文呈現除工作或廠區內發生外甚有多起通勤意外事故進行通報，與多係橫跨生產、維修部門事件等紀錄之客觀事實可資佐證（見本院卷一第387 頁至第389 頁；本院卷二第119 頁至第127頁），堪認於系爭廠區所生各類事故均應列載，不因是否歸類於虛驚事件有別，本件原告長年受僱於被告之工作經驗中，也應對跨部門事件之處置方式甚屬熟稔，殆無疑問。」	
2	原判決原本及正本事實及理由欄貳□㈡倒數第1行即第9 頁第9 行	「……建志……」	「……建置……」
3	原判決原本及正本事實及理由欄貳□倒數第17行即第12頁第12行	「……系爭陳契約……」	「……陳僱傭契約……」
4	原判決原本及正本事實及理由欄貳□㈡4.第9行即第23頁第17行	「……許弘杰……」	「……許宸碩……」