臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第107號

原　　告　魏國城
訴訟代理人　彭彥儒律師
被　　告　美亞鋼管廠股份有限公司
法定代理人　黃春發
訴訟代理人　王羽潔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣陸萬零貳佰捌拾捌元，及自民國一〇八年九月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國一〇八年五月八日、離職原因為勞動基準法第十四條第一項第六款非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣陸萬零貳佰捌拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款定有明文。本件原告原起訴請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）100,323 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。㈡被告應開立記載以勞動基準法第14條第1 項第2 、3 、6 款為離職原因之非自願離職證明書予原告。㈢第1 項聲明請依職權宣告假執行（見本院卷第3 頁）。嗣原告之聲明迭經變更，最後於民國108 年11月12日言詞辯論期日變更聲明為：㈠被告應給付原告96,388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。㈡被告應開立記載以勞動基準法第14條第1項第6款為離職原因之非自願離職證明書予原告。㈢第1項聲明請依職權宣告假執行（見本院卷第459、477、478頁）。經核原告所為，與原訴均係基於同一勞動契約所衍生之爭議，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自105年4月11日起受僱於被告公司位於桃園市○○區○○路○號之埔心廠研發處擔任高級技術員職務，詎於107年12月26日因無法配合研發處主任即訴外人彭勝灶要求於元旦連假期間加班，且於108年4月3日無端遭彭勝灶嚴詞指責在工作現場有未聽從主管指示執行職務之情事，遂將上情向副廠長即訴外人甲○○反應，嗣甲○○將原告調離原職務，並改派擔任碳鋼處現場包裝員工作。惟原告先前未曾接觸過該職務內容，且被告公司亦未提供必要安全衛生教育訓練及手臂護具，導致原告於108年5月7日工作時遭鐵管壓傷右手大拇指第1節部分，復於108年5月8日工作時遭尖銳鐵絲割傷雙手手臂，經原告於該日自聯新國際醫院就診回工作場所後向甲○○口頭表示終止兩造間勞動契約，再於108年5月10日以存證信函請求被告公司給付資遣費、開立非自願離職證明書等，然被告公司係回覆以原告無故曠職為由而予以拒絕，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第14條準用同法第17條、第19條、第59條第1款、勞工退休金條例第12條第1項、民法侵權行為損害賠償之法律關係等規定，請求判命被告公司應給付原告96,388元（含職業災害之醫療費補償1,200元、精神慰撫金4萬元及資遣費55,188元）及開立非自願性離職證明書等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：原告赴任新職後，甲○○即向原告說明作業程序及應注意事項，同時指派訴外人丙○○帶領及協助原告了解工作內容，且原告尚屬見習階段，僅指示原告依工令單上之規格填寫掛籤，並將之懸掛於鋼管頭端，並未令其從事線上

包裝工作，故尚未發給原告袖套使用，惟甲○○及丙○○曾多次提醒原告應將工作服袖子拉下以避免受傷，詎原告竟趁丙○○暫離崗位之際，於108年5月8日擅自拉取焊邊，又因其捲起袖子，始造成其右手臂擦傷，此受傷結果實不可歸責於被告公司，且原告受傷後，被告公司旋即指派員工即訴外人乙○○陪同原告就醫，故原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定為由終止勞動契約，顯屬無據。又縱認被告公司應予賠償，惟原告主張之慰撫金金額過高，且與有過失，自應減輕或免除被告公司賠償責任。況原告自醫院就診後即向甲○○表示希望被告公司予以資遣，然甲○○認為並無資遣事由而拒絕，原告於108年5月9日起即逕自未再到職，連續曠工達3日以上，經被告公司於108年5月21日寄發存證信函通知終止兩造間勞動契約，核無給付原告資遣費及發給非自願離職證明書之事由及依據等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自105年4月11日起受僱於被告公司埔心廠研發處擔任高級技術員職務，自108年5月7日起改派擔任碳鋼處現場包裝員工作；原告於108年5月8日工作時發生職業災害，其右手臂遭鐵絲劃過而擦傷等情，業據提出受傷部位照片、聯新國際醫院診斷證明書等件為憑（見本院卷第37、39、41、42頁），上情並為被告公司所不爭執，自堪信為真實。

四、至於原告復主張其遭被告公司調動職務後，被告公司並未提供必要安全衛生教育訓練及手臂護具，導致原告分別於108年5月7日、同年月8日工作時遭鐵管壓傷右手大拇指第1節部分，及遭尖銳鐵絲割傷雙手手臂，經原告於108年5月8日自聯新國際醫院就診回工作場所後向甲○○口頭表示終止兩造間勞動契約，再於108年5月10日以存證信函依勞動基準法第14條第1項第6款規定通知被告公司終止兩造間勞動契約，被告公司應給付資遣費、職業災害之醫療費補償、

精神慰撫金，並應開立非自願離職書等情，則為被告公司所否認，並以前揭情詞為辯，以下茲分述之：

㈠原告主張其遭被告公司調動職務後，於108年5月7日工作時遭鐵管壓傷右手大拇指第1節部分，發生職業災害事故，被告公司應就此負職業災害補償責任及侵權行為損害賠償責任乙節，固提出受傷部位照片、聯新國際醫院診斷證明書等件為憑（見本院卷第33、35、41頁），惟為被告公司所否認，而上開診斷書之診斷結果雖載有「右大拇指鈍傷」等語，然該診斷書之就診日期為「108年5月8日」，自無從單以受傷照片及上開診斷書內容即可證明該傷勢係於何時、何地、何原因所致，且原告主管、同事即證人甲○○、丙○○均到庭證稱渠等均未聽聞原告於108年5月7日大拇指有受傷情事等語（見本院卷第423、423頁）。此外，原告就其於108年5月7日工作時遭鐵管壓傷右手大拇指第1節部分復未提出其他事證以實其說，則原告主張被告公司應就此負職業災害補償責任及侵權行為損害賠償責任云云，即屬無據，應予駁回。

㈡原告主張其遭被告公司調動職務後，被告公司並未提供必要安全衛生教育訓練及手臂護具，致其於108年5月8日工作時遭尖銳鐵絲割傷雙手手臂，被告公司應就此負職業災害補償責任及侵權行為損害賠償責任，經查：

1.按雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練；雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之安全衛生教育訓練。職業安全衛生法第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規則第16條第1項分別定有明文。又一般安全衛生教育訓練課程，應包括作業安全衛生有關法規概要、職業安全衛生概念及安全衛生工作守則、作業前中後之自動檢查、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練、其他與勞工作業有關之安全衛生知識等，且新僱勞工或在職勞工於變更工作前應依實際需要排定時數，不得少於3小時，亦為職業安全衛生

教育訓練規則附表14所明定。而被告公司僅有提出原告105年4月11日到職時之教育訓練簽到表及教育訓練成果評鑑（見本院卷第537至541頁），並未證明其將原告調動至碳鋼處擔任現場包裝員工作前，有再行給予原告3小時以上之安全衛生教育訓練課程說明等事實，充其量僅證人甲○○、丙○○於原告至碳鋼處報到後，曾向其口述不可以開吊車、有鐵屑會割傷要注意、工作服袖子應該拉下來等語（見本院卷第422、423、428頁），顯然不足以降低及防止職業災害之發生，自有違上開規定，此觀桃園市政府勞動檢查處於108年7月2日對被告公司實施勞動檢查，於結果通知書上亦記載：「對在職員工丁○○於變更工作前，未使其接受該工作必要之一般安全衛生教育訓練，應予改善」等語（見本院卷第199頁），是原告主張被告公司於調動職務前，未施以充足必要之安全衛生教育訓練，致原告於108年5月8日工作時「右前臂擦傷」而發生職業災害事故，應屬可信。至於原告另主張其「左前臂鈍傷」亦屬職業災害事故云云，惟證人甲○○、丙○○、乙○○於本院隔離詢問之情況下，對於原告108年5月8日之手臂傷勢情況均證稱：看到原告手臂有3條血痕、看到原告手臂輕微刮傷等語（見本院卷第426、430、433頁），經核互為一致，且原告就受傷經過係陳稱伊在抱抽出的鐵絲要放到廢鐵區時被鐵絲劃傷等語（見本院卷第183、427頁），再對照原告所提之工作現場鐵絲照片（見本院卷第55、57頁），衡情該動作應不至於造成原告「左前臂鈍傷」之傷勢，是原告此部分主張，難認有據，不能憑採。

2.次按雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：…防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害；雇主對於搬運、置放、使用有刺角物、凸出物、腐蝕性物質、毒性物質或劇毒物質時，應置備適當之手套、圍裙、裹腿、安全鞋、安全帽、防護眼鏡、防毒口罩、安全面罩等並使勞工確實使用。職業安全衛生法第6條第1項

第4款、職業安全衛生設施規則第278條定有明文。本件被告公司於調動原告至碳鋼處擔任現場包裝員工作後，係發給原告長袖工作服、長度至手腕處之棉質手套等情，為兩造所不爭執，而該長袖工作服為一般薄長袖外套，沒有特別加厚或鋪棉，業據被告公司員工即證人乙○○到庭證述甚詳（見本院卷第433頁），顯不足以充分防護勞工因碰觸或搬運有銳利尖角鐵絲而可能導致手臂刮傷、割傷、劃傷等職業災害之發生，自有違上開規定，此觀桃園市政府勞動檢查處於108年7月2日對被告公司實施勞動檢查，於結果通知書上亦記載：「對於搬運具有刺角物之鋼條，未使所僱勞工確實使用適當之手套及護套，致有被割傷之虞，應予改善」等語（見本院卷第199頁），是原告主張被告公司於調動職務後，未置備及發給可資防護手臂之袖套或護具，致原告於108年5月8日工作時「右前臂擦傷」而發生職業災害事故，亦屬可信。至於被告公司辯稱原告只是在見習階段，僅令其填寫掛籤，未指示其從事拉取焊邊及搬運鐵絲等工作，係原告擅自為交辦事項以外之行為云云，惟於一般工作常規上，見習者本有跟隨指導者示範動作後操作予指導者觀看是否正確之情事，且拉取焊邊及搬運鐵絲在客觀上確實均為碳鋼處現場包裝員之工作內容無誤，原告所為搬運鐵絲之動作並未大幅逸脫於現場包裝員之工作範圍，故衡諸上開工作常規，於本件尚無任何證據得以證明原告係刻意拿取鐵絲劃傷手臂以製造職業災害假象之情況下，仍應為有利於原告之認定，意即原告搬運鐵絲之行為亦屬其受雇主指示之工作範圍，不能單憑利害關係相反之證人甲○○、丙○○證述未使原告實際上線工作，僅令原告在旁見習等語（見本院卷第426、428頁），即遽認原告擅自從事交辦事項以外之行為而受傷，是被告公司此部分所辯，洵非可採。

3.又按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償，…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，勞動基準法第59條第1

款定有明文。承前所述，原告既於108 年5 月8 日工作中「右前臂擦傷」而發生職業災害事故，而職業災害事故之補償責任為雇主無過失責任，是原告主張被告公司應依上開規定，給付職業災害補償之醫療費用1,200 元（見本院卷第49、50頁之醫療費用收據影本2 紙），為有理由，自應准許。

4.再按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，但能證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操、或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額民法第184 條第1 項前段、第2 項、第195 條第1 項前段亦分別定有明文。上開職業安全衛生法、職業安全衛生教育訓練規則等規定係為防止職業災害，保障勞工安全與健康而設，均屬保護他人之法律，應無疑義，則被告公司有應遵守上開勞工安全相關法令之規定而未遵守之情形，並致原告於工作中「右前臂擦傷」，從而原告主張被告公司應負侵權行為損害賠償責任，自屬有理，本院審酌原告因本件事故受有前述之傷害，堪認原告精神上受有相當程度之痛苦，並斟酌事發經過、原告受傷之程度、兩造之資力等一切情狀，認原告得請求之精神慰撫金以6,000 元為適當。

5.末按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之，民法第217 條定有明文。又損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院對於酌減賠償金額至何程度，應斟酌雙方原因力之強弱與過失之輕重以定之。查系爭職業災害之發生，固係因被告公司未盡其雇主保護勞工安全義務，對原告為適當之安全衛生教育訓練，及發給保護手臂之袖套或其他護具所致，業如前述，惟證人甲○○、丙○○均證稱曾多次看到原告將工作服袖子捲上去，有跟原告說應該將袖子拉下來等語（見本院卷第423 、430 頁），而該工作服之材質及厚度雖不能完全防免勞工因碰觸或搬運有銳利

尖角鐵絲，而導致手臂刮傷、割傷、劃傷等職業災害之發生可能性，惟仍有保護手臂皮膚之基本作用，故本件原告進行現場搬運鐵絲工作時，被告公司既已發給長袖工作服，且上述證人甲○○、丙○○已數次提醒原告袖子應拉下等語，原告自應知悉將工作服袖子拉下後再為搬運鐵絲之動作較能保護自身安全，然卻疏而未為，是原告對於本件事故之發生，自同有過失。本院審酌兩造上開行為對損害發生原因力之強弱程度，認原告應負35%之過失責任，依此比例計算，原告所得請求被告公司賠償之精神慰撫金金額即為3,900 元（計算式：6,000 元x 65%）。

㈢原告主張依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間勞動契約，請求被告公司給付資遣費及開立非自願離職證明書，是否有理？

1.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，勞動基準法第14條第1 項第6 款定有明文。本件被告公司違反前述職業安全衛生法、職業安全衛生教育訓練規則等勞工法令，並未提供原告必要安全衛生教育訓練及手臂護具，致其於108 年5 月8 日工作時遭尖銳鐵絲割傷右手手臂，而損害其身體健康權益等情，業如前述，則原告於當日就醫後返回工作場所時，向其主管即證人甲○○表示：「因為感覺上會有危險性…然後做起來也都沒有職前訓練…我沒有辦法再做這個危險、害怕的動作…我要終止勞動契約…」等語（見本院卷第61至64頁），復於108 年5 月10日以平鎮郵局263 號存證信函向被告公司重申：「在現場生產單位做包裝工作，該單位具有危險性工作，且未做職前訓練及操作訓練等，使本人受傷，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，請被告公司於函到20日內給付資遣費及非自願離職單」等語（見本院卷第43、44頁），而被告公司係於108 年5 月13日收受該信函（見本院卷第45頁），是原告主張其依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，不經預告終止兩造間勞動契約關係，自為有理。又兩

造間之勞動契約關係既已於108年5月8日合法終止，原告自無繼續向被告公司提供勞務之義務，是被告公司於108年5月21日再以臺北龍江路135號存證信函主張原告無故曠職3日以上而終止勞動契約，並非有據。

2.按第17條規定於本條終止契約準用之；在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞動基準法第14條第4項、第17條定有明文。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條之規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，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，勞工退休金條例第12條第1項復定有明文。查兩造間勞動契約業經原告以勞動基準法第14條第1項第6款為由合法終止，已如前述，則原告自105年4月11日起至108年5月8日勞動契約終止時，依前揭規定計算之資遣費金額為55,188元，此為兩造所不爭執（見本院卷第135、453頁），是原告請求被告公司給付資遣費55,188元，為有理由，應予准許。

3.末按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。再按就業保險法第25條第3項之規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」；又依就業保險法第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。查本件兩造間勞動契約業經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定合法終止，則原告自被告公司離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依就業保險法第25條第3項規定，請求原投保單位即被告公

司發給非自願離職之證明。而勞動基準法第19條乃基於雇主在勞動關係終止後依誠信原則所發展，其目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，該法第19條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，本院審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再參酌廢止前工廠法第35條第2 項就工作證明書所規定之應記載事項，暨考量就業保險法第25條第4 項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，爰命被告公司發給如主文第2 項所示內容之非自願離職證明書。

五、綜上所陳，被告公司於調動原告職務前，未對於原告施以充足必要之安全衛生教育訓練，且於原告調動職務後，未備置及發給原告袖套或類此之手臂護具，致原告於108 年5 月8 日工作時「右前臂擦傷」而發生職業災害事故，故原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約，係屬有據，從而原告請求被告公司給付資遣費55,188元、職業災害之醫療費補償1,200 元、精神慰撫金3,900 元，合計60,288元（計算式：55,188元＋1,200 元＋3,900 元），及自起訴狀繕本送達之翌日即108 年9 月12日（見本院卷第87頁）起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，並命被告公司發給原告非自願離職證明書，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，應予駁回。又本判決所命之給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389 條第1 項第5 款規定，本院爰就主文第1 項依職權宣告假執行。而被告公司就原告勝訴部分陳明願供擔保聲請宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經核與判決結果均不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389 條第1 項第5 款、第392 條第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　29　　日

民事勞工法庭　法　官　周珮琦

以上正本係照原本作成。

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　　108　　年　　11　　月　　29　　日

書記官　李慧慧