

裁判字號：臺灣高等法院 104 年勞上字第 80 號民事判決

裁判日期：民國 105 年 07 月 19 日

裁判案由：損害賠償

臺灣高等法院民事判決 104年度勞上字第80號

上訴人 吳新義

被上訴人 雄燁工業有限公司

兼法定

代理人 魏村帆

共同

訴訟代理人 黃勝和律師

複代理人 廖姍涵律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國104年6月11日臺灣桃園地方法院104年度勞訴字第27號第一審判決提起上訴，本院於105年6月28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

□按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第1、3款定有明文。查本件上訴人於原審主張因被上訴人之過失，於其執行職務時發生職業災害致聽力受損，嗣又將其辭退及退保，致其無法向勞工保險局（下稱勞保局）請領失能給付保險金，依被上訴人雄燁工業有限公司（下稱雄燁公司）工作規則、侵權行為及不當得利、公司法第23條第2項等法律關係，請求被上訴人雄燁公司及該公司負責人即被上訴人魏村帆（下稱魏村帆，另其2人則合稱被上訴人）應連帶給付其新臺幣（下同）196萬7,435元本息（含殘廢補償金175萬8,720元及自民國〈下同〉101年7月1日起、醫療費用8,715元自原審摘要準備書狀送達對造之翌日起、精神慰撫金20萬元自原審支付命令送達對造之翌日，均至清償日止按年息5%計算之利息），及依職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第27條規定，連帶給付其聽障補助器乙具（廠牌：STARKEY、型號：星燦八/BTE130/67，下稱系爭聽補器）。原審為上訴人敗訴判決後，上訴人不服提起上訴，陳明捨棄前述醫療費用之請求，並上訴聲明：被上訴人應連帶賠償其195萬8,720元本息及共同給付系爭聽補器（見本院卷(一)第11頁反面、卷(二)第119頁反面）；嗣就金錢請求部分另變更為：被上訴人應連帶給付其191萬9,360元本息（即殘廢補償金171萬9,360元及自102年8月17日起、精神慰撫金20萬元仍自原

審支付命令送達對造之翌日，均至清償日止按年息5%計算之利息，見本院卷(一)第124頁正、反面、第127頁)，且就系爭聽補器部分追加侵權行為之法律關係為其請求權基礎。核其所為金錢之變更係屬減縮上訴聲明，另請求權之增加則係基於同一之基礎事實，均與上開規定相符，應予准許（前述捨棄及已減縮之請求部分均已告確定，不在本件審理範圍，下不贅述）。

□上訴人主張：伊原受僱於雄煒公司，於98年6月26日執行職務時，因公司生產設備故障致生重度噪音，震聾伊雙耳聽覺，而發生勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定之職業災害（下稱系爭職業災害），雄煒公司固多次准許伊上班期間外出至其指定之特約壢新醫院就診，且按醫囑伊聽力損傷自98年6月27日至102年8月16日為必要且有益醫療期間，然卻不願對伊聽力醫療及復健等支付之醫療費用為補償，且妄指伊聽障係歷史職業病。其後於伊醫療耳疾期間之99年5月31日以不能勝任職務為由，將伊辭退並退保，致伊確定聽力失能時，因勞保失效而無法向勞保局請領「勞工保險失能給付及增額補償」。依雄煒公司工作規則第55條第1項第3款規定，該公司應一次給予殘廢補償171萬9,360元（即按伊經鑑定符合失能五級，依離職時平均月薪折算之日薪1,791元×640日×1.5倍=171萬9,360元）；另魏村帆為雄煒公司負責人暨領有安全衛生管理證照之業務主管，卻低估前述噪音環境職業傷害風險，禁止伊在職期間領用耳罩，導致伊於執行職務時發生兩耳損傷致殘。嗣被上訴人又無端剝奪伊工作生存權，造成伊因聽力受損生溝通障礙而不能謀得工作，生計中斷，身心精神倍受重創，亦應依公司法第23條第2項規定及侵權行為之法律關係，連帶賠償伊前述殘廢補償金及精神慰撫金20萬元。再被上訴人依職災保護法第27條規定及侵權行為法律關係，應共同給付伊系爭聽補器乙具。且被上訴人負有前述金錢給付義務而迄未履行，自受有利益，其亦得依不當得利之規定請求被上訴人給付。為此，依前述工作規則、侵權行為、不當得利、職災保護法第27條及公司法第23條第2項等法律關係，請求被上訴人連帶給付前述金錢及共同給付系爭聽補器乙具。原審為上訴人敗訴之判決。上訴人不服，提起上訴，並為訴之變更（含上訴聲明之減縮及聽補器部分請求權基礎之增加）如前述，並上訴聲明：(一)原判決關於駁回後開第(一)(二)項部分廢棄。(二)被上訴人應向上訴人連帶清償191萬9,360元，及其中171萬9,360元自102年8月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息；其中20萬元自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應共同給付上訴人系爭聽補器乙具。

□被上訴人則以：上訴人於98年6月26日固曾向證人許秀桃拿取伊公司勞工保險職業傷病門診單，然並未告知原因，事後交回時亦未同時交付診斷證明書及醫療單據請領勞保傷害給付；98年6月間上訴人雖曾至壢新醫院就診，然並未經該院診斷確認為職業災害，其後亦無持續至醫院就診，在98年6月至99年5月

之期間亦未向伊公司請過普通傷病假，或未將相關資料交伊公司作認定，實不符職災保護法有關認定職業災害之法定程序。又醫學文獻上可能形成聽覺障礙成因眾多，上訴人前擔任伊公司廠務經理，其工作並未長期處於超過分貝之噪音環境，難認因此造成系爭職業災害，伊等亦未禁止行政職人員領用耳罩。後來伊公司因上訴人不能勝任工作將其資遣，其當時未表任何異議，並在「員工資遣計算書」簽名，事後雖曾以伊公司有加班費、勞退金等未計算清楚等為由另案追討，然該案審理期間除未對前述終止勞動契約乙事加以爭執及提起確認僱傭關係存在訴訟，更未提及有發生系爭職業災害之事，實難認上訴人所罹患「雙側聽力障礙」係在伊公司任職期間所造成之職業災害。況上訴人前述聽力障礙之治療應於98年7、8月間即屬固定，並領得桃園縣平鎮市公所發給身心障礙手冊，是縱認其得請求伊等為賠償或補償，該請求權亦已罹於時效，伊等得拒絕給付。至上訴人請求伊等共同給付系爭聽補器，並不符合職災保護法第27條規定，其請求均無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

□兩造不爭執之事項（見本院卷(一)第51頁反面至52頁）：

- (一)上訴人於94年6月1日至99年5月31日之期間，在雄煒公司擔任廠務部經理之職位。
- (二)上訴人於101年5月31日經壠新醫院鑑定為中度聽覺機能障礙，領有中華民國身心障礙手冊，有該身心障礙手冊及鑑定資料可稽（見原審支付命令卷第5頁反面、第9頁正、反面、本院卷(二)第52至60頁）。
- (三)行政院勞工委員會北區勞動檢查所（下稱北區勞檢所）於99年7月13日派員前往雄煒公司實施勞動檢查，發現該公司有違反勞基法第24條、第32條第2項、第39條及勞工安全衛生法第5條第1項、第12條第1項規定情形，有該所函文及相關檢查資料可稽（見原審卷第54頁、本院卷(一)第63至105頁）。
- (四)雄煒公司訂有工作規則，其中第9章為「災害傷病補償及撫卹」，有該工作規則可稽（見原審卷第71頁反面至第72頁反面）。
- (五)上訴人前以雄煒公司未給付加班費、工資等，起訴請求該公司給付加班費等，經原法院中壠簡易庭100年度壠勞簡字第11號判決雄煒公司應給付上訴人18萬5,613元本息，兩造不服，均提起上訴，經原法院101年度勞簡上字第5號判決兩造之上訴均駁回而告確定，有該一、二審判決可稽（見本院卷(二)第159至185頁），並經本院調卷核閱無訛。
- (六)上訴人另以魏村帆明知其所經營之金屬製品沖壓工廠，沖床作業環境具有重度噪音，易造成員工聽力受損，然未提相關設備，致上訴人受有雙側聽力障礙之傷害；且明知其未選擇勞退新制，竟填載伊適用勞退新制、低報伊薪資等不實事項，提出於勞保局辦理伊之勞工退休金提繳，而涉有業務過失傷害及行使業務上登載不實文書等罪嫌提起告訴，經臺灣桃園地方法院檢

察署（下稱桃園地檢）102年度偵字第17392號不起訴處分，上訴人不服，聲請再議，經臺灣高等法院檢察署103年度上聲議字第4883號駁回業務過失傷害部分，另偽造文書部分則發回續行偵查，經桃園地檢103年度偵續字第286號偵查後提起公訴在案，有該不起訴書、續行偵查起訴書及併案意旨書可稽（見本院卷(一)第219至220頁反面、卷(二)第110頁反面至第115頁反面）。

(七)上訴人又以魏村帆造成伊受有雙側聽力障礙之傷害，竟於伊接受醫療期間終止兩造勞動契約，致伊無薪資收入，而涉犯遺棄罪嫌提起告訴，經桃園地檢103年度偵字第16483號不起訴處分在案，有該不起訴處分書可稽（見本院卷(二)第186頁），並經本院調卷核閱無訛。

□查上訴人主張伊任職雄燁公司期間，因魏村帆禁止行政職人員領用耳罩，於98年6月26日因該公司生產設備故障產生重度噪音而發生系爭職業災害，造成伊聽力受損，事後醫療耳疾期間，被上訴人又於99年5月31日將伊辭退並退保，致伊無法向勞保局請領失能給付，並身心受創，故渠等應依雄燁公司工作規則、侵權行為、不當得利、職災保護法第27條、公司法第23條第2項等法律關係，連帶給付191萬9,360元本息及共同給付系爭聽補器乙具，然為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。是本件爭點為：(一)上訴人之聽力受損是否屬職業災害？(二)如屬職業災害，其聽力受損何時符合雄燁公司工作規則第55條第1、3項規定之要件，而得行使殘廢補償金請求權？該請求有無理由？(三)上訴人以雄燁公司於系爭傷害治療中無端將伊辭退並中斷勞保，依侵權行為、不當得利之法律關係，請求被上訴人連帶賠償殘廢補償金171萬9,360元及精神慰撫金20萬元，有無理由？(四)上訴人以魏村帆於伊工作時未發給耳罩致伊聽力受損，應依公司法第23條第2項規定與雄燁公司連帶賠償伊前述殘廢補償金及精神慰撫金，有無理由？(五)上訴人依職災保護法第27條及侵權行為之法律關係，請求被上訴人共同給付系爭聽補器乙具，有無理由？爰析述如下：

□有關上訴人之聽力受損是否屬職業災害部分：

(一)按職業安全衛生法第2條第5款規定，所謂「職業災害」係指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學物品、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、傷殘或死亡而言。是勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之疾病、傷害、殘廢或死亡，二者間具有相當因果關係，即屬當之。而所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有發生同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害間，即有因果關係（最高法院84年度臺上字第2439號裁判意旨參照）。是職業災害自應具備「業務執行性」及「業務起因性」。所謂業務執行性，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執

行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為及業務上附隨必要合理行為。另業務起因性，即職務和災害之間有因果關係，此種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定者。至該災害發生之原因是否屬「雇主可控制之因素所致」，則非所問。

(二)查上訴人主張主張伊於98年6月26日於雄燁公司執行職務時因模具故障，在沖模時聲音很大，造成伊聽力受損，而由上訴人提出之勞工保險職業傷病門診單、診斷證明書、病歷門診診療單、聽力檢查報告單（見原審卷第58至60頁），及證人許秀桃之證述（見本院卷(一)第228頁正、反面），暨本院向中央健保局函調上訴人自92年起至105年1月31日止之健保門診就醫記錄後向所示各醫療院所函查其於前開期間有無因耳疾而就診之函覆及電詢記錄（見本院卷(一)第21至28、85至86、92、94至105、116至117頁）等觀之，可知上訴人於98年6月26日之前並無任何因耳疾而就診之記錄，98年6月26日當日察覺其聽力受損後，隨即向雄燁公司負責開立勞工保險職業傷病門診單之文書人員許秀桃請求開立前述門診單，經許秀桃填寫雄燁公司及上訴人個人資料並蓋用公司大小章及許秀桃個人私章後交上訴人，其旋於同年月27日及30日至壠新醫院看診，主訴係「沖床」
「hearing impairment positive」，並於同年月30日經醫師診斷為「雙側聽力障礙」，並註記疑似因工作噪音導致聽力損傷，是其主張聽力受損係因工作關係，衡情當非虛妄。又上訴人所擔任之業務為雄燁公司之廠務部經理，而其主張受本件傷害時正在執行品管確認有無瑕疵物品（見桃園地檢102年度他字第4009號偵查卷第12頁反面），因模具故障致沖模時聲音很大，被上訴人並未為反對陳述，僅辯稱僅此1次應不會造成上訴人聽力受損云云，並舉聽覺障礙文獻說明為佐（見本院卷(一)第156至158頁、卷(一)第136頁）。然前揭文獻說明僅為例示可能造成聽力受損之狀況，並無法排除身體遭受突發之超高分貝噪音而致聽力損傷之可能，自難據此為有利於被上訴人之認定。茲上訴人既係在執行業務之時受傷，則其受傷自具備「業務遂行性」之要件。而沖模之噪音巨大，故雄燁公司均備有耳塞，且上訴人為該公司廠務經理，負責行政事務、設備管理等，雖非現場人員，但仍會至現場巡視，僅現場巡視時間不到1小時，業據魏村帆於前揭桃園地檢他字案偵查時陳述無訛（見桃園地檢102年度他字第4009號偵查卷第12頁反面），足認該噪音為廠務部經理可能伴隨之潛在危險，應可認定。堪信上訴人所受之傷害與其執行業務之間，應認具有相當因果關係存在，依前所述，本件即認係屬勞基法第59條之職業災害。

(三)被上訴人雖稱依職災保護法第11、12、14、16條等規定，勞工疑有職業災害時應由職業傷害醫科門診之專科醫師診斷，並將診斷結果交由雇主，雇主才可認定是否為職業災害，若雇主或

勞工對診斷結果有異議，並得檢附有關資料向主管機關所設置職業疾病認定委員會認定，然上訴人僅至壠新醫院耳鼻喉科就診，並未經該醫院職業傷害醫科門診確認為職業災害，亦未將相關資料交由伊公司作認定，已不符合前述法定程序，且98年任職期間從未曾向伊公司請普通傷病假，離職前亦未曾向伊公司表示受有系爭職業災害，並舉上訴人98年度請假卡、98年6月至99年5月打卡紀錄、壠新醫院函文及其檢附之上訴人病歷資料（見原審卷第40頁、本院卷(一)第115至135頁、卷(二)第43至49頁），暨證人許秀桃之證述為佐。惟勞基法第59條所稱之職業災害，包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，於勞工之職業傷害符合前述「業務執行性」及「業務起因性」，可認與勞工職務執行有相當之因果關係即屬之，縱勞工受職業災害後因不諳法律或他故考量而於就醫時未向雇主請傷病假，或未依職災保護法所定程序辦理就診，暨檢附有關資料向主管機關設置之職業疾病認定委員會申請，而未經職業傷害醫科門診之專科醫師診斷或前述委員會認定構成職業災害，該程序之欠缺僅涉及上訴人得否以前述診斷或認定為憑據，向勞保局請領補助或保險給付而已，並無從因此即認已絕對排除上訴人所受聽力損傷係職業災害之可能，是被上訴人此部分抗辯，並無可採。又上訴人確於98年6月27日就醫時即表示同年月26日因沖床巨大爆鳴後聽力下降，同年7月7日腦幹聽覺電位檢查顯示雙耳聽損60分貝，為壠新醫院前述函文所明載（見本院卷(一)第115頁），且上訴人於98年6月26日事故發生後即向證人許秀桃要求開立勞工保險職業傷病門診單，亦如前述。證人許秀桃證稱：伊負責開立雄煒公司勞工保險職業傷病門診單，員工向伊請求開立上開門診單時，都會看到員工確實有受傷的情形才開，同時會詢問他如何受傷，凡是上班時間受傷都是公傷，只要是上班時間受傷伊就會開立等語明確（見本院卷(一)第228頁），是其雖另證稱：98年6月26日上訴人來找伊說要拿職傷單，沒有看到他有受傷，但因為上訴人是公司經理，所以只好開給他，該門診單中段的勾選還有條款是上訴人填的。當時上訴人有無提到因何傷病及告知如何受傷需要就診，因為時間太久已經忘記，後來他看了2次，第3次用立可白塗掉就把門診單還給伊，沒有告知為何歸還，也不知道上訴人在公司有因公造成聽力受損，在他離職前都沒有聽過，也沒有向公司申請職業傷害勞保給付或要求職災補償等語（見本院卷(一)第228至229頁）。然上訴人既於98年6月26日當日察覺其聽力受損後，即向證人許秀桃要求開立勞工保險職業傷病門診單並實際持以就醫，而證人職司前述開立工作，依其所述開立前均會詢問要求開立者說明如何受傷並確認有受傷情形才開，衡情當無可能僅因上訴人係雄煒公司廠務經理，即認得任其要求隨意浮濫開立，是上訴人主張其要求證人許秀桃開立時門診單確曾告知受傷緣由，事後亦有告知受有職業災害，應較證人許秀桃所述上情為可採，堪認證人此部分證述，應係事後迴護被上訴

人之詞，自不足為有利被上訴人之認定，而無可採。

□有關係爭職業災害何時符合雄煒公司工作規則第55條第1、3項規定要件而得行使殘廢補償金請求權，及其請求有無理由部分：

(一)查雄煒公司工作規則第55條第1項規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，本公司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，已由本公司支付費用補償者，本公司得予以抵充之；支付之費用由勞工與公司共同負擔者，補償之抵充按本公司負擔之比例計算。□勞工受傷或罹患職業病時，本公司補償必需之醫療費用。職業病之種類及醫療範圍，依勞工保險條例之相關規定。…□勞工治療終止後，經指定之醫院診所審定身體遺存殘廢者，本公司按平均工資及殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例之相關規定。…」、第3項規定：「第1項之受領補償權，不因勞工離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。該項權利自得受領之日起，因2年不行使而消滅。」（見原審卷第72頁反面）。核前述工作規則約定之內容，與勞基法第59、61條所定勞工遭遇職業災害時，雇主應為之補償及其補償標準，暨補償金之時效期間等規定，乃屬相符，並無低於法定標準而不利於勞工之情事，自屬有效。

(二)查本件上訴人自陳其所受聽力損害之系爭職業災害，均係於雄煒公司指定之壠新醫院就診（見本院卷(一)第53頁反面）。依上訴人於壠新醫院就診耳疾，暨因此向桃園市政府申請發給身心障礙手冊之鑑定及核發記錄顯示：(1)上訴人主張於98年6月26日於雄煒公司執行職務時因模具故障，沖床巨大爆鳴後聽力下降，旋於同年6月27、30日至壠新醫院耳鼻喉科就診進行聽力檢查，經診斷患有雙側聽力障礙，疑似因工作噪音導致聽力損傷；同年7月7日至該院進行聽覺穩定狀態電位反應、檢查（腦幹聽覺電位檢查），顯示雙耳聽損60分貝；同年7月13日再至該院進行身心障礙鑑定，自述致殘成因為職業傷害，鑑定結果認其患有輕度聽覺障礙（優耳聽力損失在55至69分貝者），需配用助聽器，並於同年8月間領得身心障礙手冊（見本院卷(一)第115至130、210頁、卷(二)第7、61至68、94至99頁）。(2)98年7月13日至壠新醫院進行前述身心障礙鑑定後，即無再因耳疾至該院就診之記錄，嗣於101年5月29、31日及同年7月26日，因身心障礙手冊將於101年8月31日到期重開，而再至壠新醫院就診耳疾，並於同年5月31日進行身心障礙鑑定，仍自述致殘成因為職業傷害，鑑定結果認其患有中度聽覺障礙（優耳聽力損失在70至89分貝者），需配用助聽器，並再次領得身心障礙手冊（見本院卷(一)第131至133頁、卷(二)第6至15頁反面、第52至60頁反面、第100至102頁）。(3)101年7月26日就診後即無再至該院就診之記錄，其後上訴人於102年7月5日主張魏村帆因系爭職業災害涉嫌業務過失傷害及遺棄罪向桃園地檢提出刑事告訴，於同年8月12日經檢察官傳訊上訴人及魏村帆到署訊問

（見桃園地檢102年度他字第4009號偵查卷第1、12至13頁），上訴人始於同年8月15、16日再至壠新醫院就診並進行純音聽檢，檢查結果雙側55分貝（見本院卷(一)第115、134至135頁、卷(二)第103至104頁），此亦為上訴人所自承（見本院卷(一)第195頁）。

(三)是由上訴人前述就診進行醫療及請領身心障礙手冊之情形觀之，可知其於98年7月13日至壠新醫院進行前述身心障礙鑑定並於同年8月間領得身心障礙手冊後，即無再持續至該醫院就診進行醫療之行為（縱醫生曾開立連續處方箋有效期間至多僅3個月，到期後仍應再次掛號就診），乃事隔2年多後始於101年5至7月間，因身心障礙手冊到期換發而又短暫就診3次，然後又再相隔近1年後始因前述刑事告訴偵查案件於102年8月15、16日連續至壠新醫院看診2次。顯見上訴人之系爭職業災害之有益醫療行為，至遲於98年8月間已可認終止，業符合雄煒公司工作規則第55條第1項第3款所定「勞工治療終止後，經指定之醫院診所審定身體遺存殘廢者」之情形，而得依同條第3項規定請求被上訴人一次給予殘廢補償金。上訴人雖以壠新醫院回函（見本院卷(一)第115、191頁），謂其應至102年8月16日最後1次至該院就診時始可認其治療已告終止，然承前所述，壠新醫院於該等函文中所為治療終止時間之認定，並未慮及上訴人自98年6月底初診後，迄102年8月16日最後1次就診為止，在逾5年之期間內實無持續治療之情事，僅依其最後1次就診記錄進行純音聽檢雙側55分貝，與上訴人前於98年7月7日進行腦幹聽覺電位檢查顯示雙耳聽損60分貝相較，差異不大，遂認上訴人之聽力狀況已固定，再改善可能性很低，故其治療於102年8月16日已告終止，自無足採為有利於上訴人之認定。上訴人雖又以其於98或101年間先後領得之身心殘障手冊，屆期後應需再為鑑定而謂其治療尚未終止云云，然前開殘障手冊之再次鑑定換發程序，應純屬國家資源有限而就福利措施所為之管制，自難因此即認上訴人之治療期間仍持續進行中，故其此部分抗辯亦無可採。

(四)況查，雄煒公司99年5月間以上訴人不能勝任工作為由將其資遣，上訴人除於該「員工資遣計算書」為簽認外（見原審卷第75頁反面），嗣另以其經資遣而離職，雄煒公司除已付資遣費外，尚積欠其任職期間之加班費、勞退金等未為給付，而於99年6、7月間寄發存證信函及書信催討（見本院卷(一)第236至238頁）外，後於100年3月間向原法院中壠簡易庭起訴請求雄煒公司應再給付加班費及短付資遣費等20多萬元，案經該院100年度壠勞簡字第11號判決該公司應給付上訴人18萬5,613元本息，並駁回上訴人其餘之請求，兩造各就其不利判決部分聲明不服，另上訴該院101年度勞簡上字第5號事件審理，一、二審審理過程中，上訴人或雄煒公司均未爭執渠等間之勞動契約關係業經合法終止，上訴人亦未主張其仍於系爭職業災害之醫療期間，故被上訴人不得終止該勞動契約而認兩造間勞僱關係繼續

存在之情事，並以該勞動契約雖經被上訴人公司以其不能勝任工作而終止並給付資遣費，然尚有前述加班費、資遣費差額未給付而為請求（見該案一審卷第72頁反面、第87頁、第257頁反面、二審卷第56至57頁反面、第105、108頁反面）；雄燁公司則認其於前終止兩造間勞動契約，實係欲以上訴人屆齡強制退休而誤為資遣之錯誤意思表示，因此溢發資遣費而無再給付該加班費之義務外，並反訴請求上訴人返還溢領金額，經該案二審判決雄燁公司確以上訴人不能勝任工作而合法終止兩造間之勞動契約，此非屬錯誤之意思表示，且尚應給付上訴人如一審判決所命給付之加班費及短付之資遣費數額，並無任何溢發而駁回兩造之上訴確定，有該一、二審確定判決可稽（見本院卷(一)第159至185頁），並經本院調閱該案一、二審卷宗核閱無訛。是上訴人於前述案件中未主張其仍於系爭職業災害醫療期間，雄燁公司所為終止勞動契約之意思表示不合法，及兩造間之勞僱關係應繼續存在乙事，益證上訴人之系爭職業災害，確早於98年8月即已告治療終止。

(五)從而，本件上訴人之殘廢補償金請求權時效，應自98年8月即開始起算，然其卻遲至於104年1月12日始依督促程序聲請核發支付命令請求雄燁公司給付殘廢補償（見原審支付命令卷第2頁），顯已逾2年之時效期間，是被上訴人抗辯前述請求權已罹於時效，其得拒絕給付，即屬有據。

□有關上訴人以雄燁公司於系爭傷害治療中無端將伊辭退並中斷勞保，依侵權行為、不當得利之法律關係，請求被上訴人連帶賠償殘廢補償金及精神慰撫金，有無理由部分：

(一)查上訴人主張雄燁公司於伊發生系爭職業災害尚在醫療追蹤期間，即於99年5月31日無端將伊辭退並中斷勞工保險，未依被上訴人之承諾繼續為伊加保，致伊確定成殘時無法向勞保局請領失能給付，而受有殘廢補償金之損害，且伊因無端遭剝奪工作生存權、聽力受損發生溝通障礙而不能謀得工作，生計中斷壓力致身心倍受重創，被上訴人亦應就伊所受精神痛苦給付慰撫金，而應依侵權行為之法律關係連帶負損害賠償責任云云。惟查，上訴人之系爭職業災害之有益醫療行為，至遲於應於98年8月間已告終止，其後即難認尚屬必要之治療期間，業經本院審認如上。則雄燁公司嗣於99年5月31日以上訴人不能勝任工作終止兩造間之勞動契約，並依法給付其資遣費，自無不合。上訴人雖稱其於前述請求給付加班費事件中係因伊訴訟代理人（律師）與伊之溝通時有落差，致生失誤，且被上訴人欺騙伊資遣後仍可繼續在雄燁公司投保勞工職業災害保險，致伊誤信其續保承諾為真而接受資遣云云，然此為被上訴人所否認（見原審卷第78頁反面至第79頁、本院卷(一)第53頁），上訴人僅空言主張，並未舉實證以佐其說，自無可採。是雄燁公司係因上訴人已不能勝任工作而終止兩造間之勞動契約，難認係無端解僱上訴人，且上訴人亦自承99年5月31日確已同意接受雄燁公司前述資遣（見本院卷(一)第124頁）。則兩造之勞動契約於

99年5月31日因上故合法終止後，雄燁公司自無再為非屬其勞工之上訴人辦理投保之義務。從而，上訴人主張雄燁公司無端將伊辭退並中斷勞保，致其無法領取失能給付並身心受創，而應依侵權行為之法律關係，由被上訴人連帶賠償殘廢補償金及精神慰撫金云云，即難認有據。況上訴人之系爭職業災害實係於98年8月間即已告治療終止，並經鑑定成殘已領得身心障礙手冊，已如前述，則當時上訴人仍於被上訴人公司任職並投保勞工職業災害保險中，其本得依法定程序向勞保局申領該保險給付，亦難認其有因雄燁公司嗣於99年5月31日終止兩造間勞動契約並辦理退保，而發生無法向勞保局請領失能給付之損害結果，益證其前述主張，並無可採。此外，縱認被上訴人確有其所述無端中斷其勞保或違背續保承諾之情事，然上訴人應至遲於前述遭中斷勞保後之99年6月即已知上情，其侵權行為請求權時效開始起算，卻遲至於104年1月12日始以前述支付命令之聲請請求被上訴人給付該殘廢補償金，顯已逾2年之時效期間，是被上訴人抗辯前述請求權已罹於時效，其得拒絕給付，即屬有據。

(二)上訴人雖又主張雄燁公司依前述工作規則應給付伊殘廢補償金，且伊系爭職業災害實係因魏村帆禁止伊領用耳罩之業務過失行為所致，其亦應負賠償責任，然渠等既迄未清償前述債務，而受有財產應減少而未減少之利益，自應依民法第179條或第197條規定返還前述殘廢補償金及精神慰撫金之不當得利云云（見本院卷(一)第31頁、卷(二)第130頁反面）。然按，無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條固定有明文。前開條文所規定之不當得利，須當事人間財產損益變動，即一方所受財產上之利益，與他方財產上所生之損害，係由於無法律上之原因所致者，始能成立，且依此規定請求返還者，為他方所受之利益，非請求權人所受之損害金；另民法第197條第2項雖規定：「損害賠償之義務人，因侵權行為受利益，致被害人受損害者，於前項時效完成後，仍應依關於不當得利之規定，返還其所受之利益於被害人」，惟被害人依此為請求時，仍應符合前述不當得利規定之要件甚明。本件承前所述，雄燁公司係合法終止兩造間之勞動契約，因而中止上訴人之職業災害保險，其並無因該行為而不法侵害上訴人並受有利益，另該公司拒絕依前述工作規則給付上訴人殘廢補償金，係因上訴人之請求權已罹於時效，其得依民法第144條規定拒絕給付，亦非無法律上之原因而獲有利益，難認其有因此獲有不當得利。至魏村帆無論有無上訴人所稱之禁止伊領用耳罩業務過失行為，均難認其有因此而獲有任何利益，並因該財產損益之變動而造成上訴人受有損害之情事，而不負不當得利之返還義務。從而，上訴人前述主張，均核與不當得利規定之要件不合，而無可取。

有關上訴人以魏村帆於伊工作時未發給耳罩致伊聽力受損，應

依公司法第23條第2項規定與雄煒公司連帶賠償殘廢補償金及精神慰撫金，有無理由部分：

按公司法第23條第2項規定，公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。又按當事人主張有利於己之事實，就其事實負有舉證之責，民事訴訟法第277條亦定有明文。查上訴人雖又主張魏村帆為雄煒公司負責人，卻禁止行政職人員領用耳罩而未發給伊耳罩，致伊於98年6月26日受有前述聽力損害云云，然為被上訴人所否認，自應由其就此有利於己之事實負舉證之責。而查，上訴人雖舉雄煒公司工作規則第48條規定：「…□大過：…
3.浪費或破壞公物設備或公用物品，而使公司蒙受重大損失或嚴重影響商譽者」（見本院卷(一)第20頁）為其主張之論據，然觀諸前揭規定內容，實無足推論魏村帆或雄煒公司有禁止行政職人員領用耳罩，否則即構成該款事由之情事。上訴人又引桃園地檢102年度他字第4009號102年8月12日之偵訊筆錄（見本院卷(一)第184頁正反面），主張伊曾表示行政人員備有耳塞，是在伊事情發生之後，才有發給耳塞，魏村帆當時就此已默認云云。然觀諸該筆錄內容，魏村帆已於該次訊問時積極表示上訴人為伊公司廠務經理，負責行政事務、設備管理等，不是現場作業人員，也不是研發部人員，現場巡視時間不到1小時，他在伊公司任職上班5年，伊公司備有耳塞，都是放在總務小姐那邊，隨時都可以拿取，上訴人是主管，他都很清楚這些規定，廠內的作業人員，伊等都有要求他們要配戴，但有些人因為習慣而沒有配戴等語明確，並就上訴人所陳內容表示其他容後補呈，衡諸其前後陳述情節，亦難認有上訴人所稱已為默認之事。再上訴人雖引北區勞檢所99年7月16日勞北檢製字第000000000號函及相關檢查紀錄（見原審卷第54頁、本院卷(一)第63至105頁），主張當時係因其發生系爭職業災害而提出檢舉，該檢查結果自可認與98年6月26日時之情狀相符云云。然依該檢查紀錄至多僅能證明北區勞檢所於99年7月13日派員前往雄煒公司實施勞動檢查時，發現該公司未依勞工安全衛生設施規則第300條第1項第1款規定，在勞工8小時日時量平均音壓級超過85分貝或暴露劑量超過50%時，未提供而使勞工戴用有效之耳塞、耳罩等防音防護具（見本院卷(一)第95頁），並未認定雄煒公司於上訴人受僱期間有拒絕發給上訴人耳罩，因而造成其於98年6月26日受有聽力損害之情事。且前述99年7月13日所為之檢查，與系爭職業災害發生之98年6月26日復相隔1年之久，難以逕認必與98年6月26日事發時之狀態相符，況上訴人亦稱當天現場組長有戴耳罩，伊因被上訴人禁止行政職人員領用而不能領用耳罩等語在卷（見本院卷(一)第137頁反面、卷(二)第127頁反面），足見雄煒公司於本件事發時確已備有耳罩，兩造僅爭執被上訴人有無禁止其領用而已，益證前述檢查結果所稱之未提供而使勞工戴用有效之耳塞、耳罩等防音防護具之情，確與本件98年6月26日事發時之狀態未完全一致。至被上訴人雖

不否認上訴人並無領用耳罩之記錄，然其未領取之可能原因眾多，亦無法排除係上訴人認其僅短暫入廠而一時輕疏未向保管人員領用，難依此即認魏村帆或雄煒公司有禁止行政職人員領用之事。此外，上訴人復未再積極舉證證明魏村帆有其所述故意或過失行為而致其聽力受損之情事，則其依公司法第23條第2項規定，請求被上訴人應連帶賠償殘廢補償金及精神慰撫金，亦難認有據。

□有關上訴人依職災保護法第27條及侵權行為之法律關係，請求被上訴人共同給付系爭聽補器乙具，有無理由部分：

按職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施，職災保護法第27條固定有明文。考其立法意旨，乃因雇主對於勞工之工作場所應提供完善之設施，並有保護勞工工作安全衛生之義務，故規定勞工發生職業災害經醫療終止後，「重返原事業單位工作」，雇主應按其健康狀況及工作能力，除安置適當之工作外，勞工若因發生職業災害致從事工作需要設置輔助設施時，雇主並應提供（職災保護法第27條立法理由參照）。是前開規定自應以勞工於職業災害經醫療終止後，而重返原事業單位工作時，始有其適用。查上訴人與雄煒公司間之勞動契約，業經該公司於99年5月31日以其不能勝任工作而合法終止，並給付資遣費在案，已如前述，是上訴人嗣既無「重返原事業單位」之情形，即難認其請求與前揭規定相符，且上訴人之雇主應為雄煒公司，亦非魏村帆，則其依此規定主張被上訴人應共同給付系爭聽補器，均難認有理由。上訴人雖再主張其受前述聽力損害，係因被上訴人之侵權行為所致，故渠等依此法律關係亦應回復原狀，而給付其系爭聽補器云云。然上訴人前述聽力損害，固可認係符合「業務執行性」及「業務起因性」而屬職業災害，但該災害發生之原因是否屬「雇主可控制之因素所致」，並非所問；且上訴人並未舉證證明被上訴人有何故意或過失不法行為，而侵害致其受有前述聽力損害之侵權事實，亦均詳如前述。則其此部分之主張，同屬無據。況承前所述，上訴人因系爭職業災害致聽力受損而成殘，至遲應於98年8月即已知悉上情而開始起算前述侵權行為之回復原狀請求權，然其卻遲至於104年1月12日始依前述支付命令之聲請請求被上訴人給付系爭聽補器，顯已逾2年之時效期間，是被上訴人另抗辯縱認上訴人得為請求，該請求權已罹於時效，其得拒絕給付，亦屬有據。

□綜上所述，上訴人依雄煒公司工作規則、侵權行為、不當得利、職災保護法第27條及公司法第23條第2項等法律關係，請求被上訴人應向上訴人連帶清償191萬9,360元，及其中171萬9,360元自102年8月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息；其中20萬元自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並應共同給付上訴人系爭聽補器乙具，非屬正當，不應准許。從而原審除確定部分外為上訴人敗訴之判決，核無不合

。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

□本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

□據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 105 年 7 月 19 日
勞工法庭

審判長法 官 李媛媛
法 官 陳婷玉
法 官 林翠華

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 105 年 7 月 20 日
書記官 黃文儀

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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

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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

資料來源：司法院法學資料檢索系統