

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

111年度訴字第22號

民國113年1月25日辯論終結

原告 振順製冰股份有限公司

代表人 ○○○

訴訟代理人 陳欽煌 律師

黃書炫 律師

劉維凡 律師

被告 屏東縣政府

代表人 周春米

訴訟代理人 陳幼金

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年1月17日勞動法訴2字第1100008413號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

被告代表人原為潘孟安，於訴訟進行中變更為周春米，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

原告從事製冰等業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬勞動暨青年發展處於民國109年12月29日

實施勞動檢查，發現原告所僱勞工○○○於109年1月19日發生職業災害事件，迄裁處時仍屬勞基法第59條規定之醫療期間，原告於109年11月4日以存證信函，要求○○○收受存證信函後3日內接受職務調動並復職，事後原告以○○○連續曠職3日，於109年12月2日寄發存證信函與○○○終止僱傭關係，違反勞基法第13條規定。經被告審查屬實，依勞基法第78條第2項及第80條之1第1項規定，以110年3月25日屏府勞動資字第11011360900號行政裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）9萬元整，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並請文到30日內改善。原告不服，提起訴願，遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、據勞動部職業安全衛生署（下稱職安署）109年10月13日勞職保2字第0000000000號函「貴公司所僱勞工○○○109年1月19日工作時遭碎冰機捲夾受傷致失能，依勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第3條第1項規定，核屬職業災害，其失能程度勞工保險失能給付標準附表第12-4項第5等級及12-13項第10等級，合併升等為第4級。事故後，貴公司投保之三商美邦人壽保險股份有限公司安家團體傷害保險已發給失能保險金60萬元。請貴公司於文到後14日內儘速依勞動基準法第59條規定，按彭君之平均工資給予1,110日職業災害失能補償。」承前函文及鈞院106年度簡上字第23號判決見解，即係肯認○○○之傷勢已症狀固定，無法再行治療，亦即○○○已非屬勞基法第59條第2款之「醫療期間」內，且依臺灣桃園地方法院93年度勞訴字第51號民事判決、臺灣新竹地方法院105年度竹勞小字第7號民事判決見解，勞基法第59條第2款所規定之醫療期間，不包含所謂「追蹤治療」、「追蹤檢查」在內。

01 2、長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）112
02 年9月13日長庚院高字第0000000000號函所示「病人於同年
03 （即109年）11月13日已可使用義肢及助行器行走，經評估
04 已屬症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果。」且臺灣
05 屏東地方法院（下稱屏東地院）110年度重勞訴字第2號民事
06 判決亦指出「再行治療仍不能期待其治療效果，而與勞動基
07 準法第59條第2款所指『醫療中』有間。」可知，○○○至
08 遲於109年11月間，即已因症狀固定而非屬醫療期間。又長
09 庚醫院於109年11月13日所開立之診斷證明書醫囑部分「於1
10 09年6月23日出院……宜門診追蹤治療，出院後需休養3個
11 月……」可知，○○○自109年6月23日出院後，因僅需追蹤
12 治療，故已非勞基法第59條第2款之醫療期間內。再者，原
13 告於109年11月4日寄發存證信函，對○○○合法調動為不需
14 走動之文書職位，而○○○卻拒絕提供勞務，因寄發存證信
15 函時點已非勞基法第59條第2款之醫療期間，○○○無故曠
16 職3日而遭終止勞動契約，自無違反勞基法第13條規定，是
17 被告以原告違反勞基法第13條所為之不利處分，認事用法具
18 有重大瑕疵，應為撤銷。

19 3、依○○○於屏東地院110年度重勞訴字第2號民事案件中提出
20 之診斷證明書所示，○○○於109年6月23日出院，住院期間
21 生活無法自理，需聘僱專人照顧，宜門診追蹤治療，出院後
22 需休養3個月，需專人照顧3個月。且長庚醫院110年11月2日
23 長庚院高字第0000000000號函所示，○○○左膝上殘肢已無
24 感染之跡象，且可使用拐杖緩慢行走，故評估自109年9月3
25 日可以從事使用手部之工作內容。依上開事證足認○○○至
26 少於109年9月3日或109年9月23日起即無須專人照顧並進行
27 手部之工作，且○○○於109年11月13日之治療行為係收受
28 原告寄送之存證信函後始進行之醫療已與系爭事故無關。

29 4、原告所經營者係一傳統製冰廠，其於工廠體系範圍內，可為
30 ○○○調動之最佳職務即為室內文書工作，原告於職安署認
31 定○○○再行治療已無效果，脫離勞基法第59條第2款之醫

療期間，需發放失能給付後，於109年11月4日寄發存證信函，將○○○職位異動為原告所能提供之最佳職位，惟○○○仍拒絕復職，原告已盡最大努力協調○○○復職，且已提供公司內部最適合職務，自不能謂原告仍負有於超出期待可能性範圍外，仍須盡一切可能之調整措施以安置該不適任勞工之義務。故○○○於接獲存證信函後仍曠職逾3日，遭原告依勞基法解雇，應屬合法。

- 5、民事庭以○○○、○○○之證述認原告並無明確劃分職務，雖有禁止新人操作，但○○○是否為新人無明確規範等理由，認操作碎冰機亦屬○○○之職業範圍。然據○○○110年7月13日於臺灣屏東地方檢察署之證述可知，縱使原告未書面明文劃分職務範圍及工作內容，然○○○已明確知悉自己的工作內容為顧馬達，且可操作碎冰機之人只有○○○、○○○、○○○3人，○○○既自承明確知悉操作碎冰機並非自己之執業範圍，自不能認操作碎冰機之損害結果為職業災害。退步言，縱認○○○之執業範圍包含操作碎冰機，民事庭認原告有過失，無非係以職安署110年8月10日勞職南1字第0000000000號函所附職業災害檢查報告表，以原告違反職業安全衛生法而未設置護罩、護圍等設備，且未使○○○受必要之安全衛生教育訓練等事由，違反職業安全衛生法而屬違反保護他人之法律。然依職安署上開函文所示，原告雖有10項違反法令之情形，然除報告違反法令（八）、（九）、（四）部分係就勞工操作機器時「過失不慎」而受傷時，始能加以避免改善，其餘均係對員工作教育訓練或該作自動檢查、管理計畫等屬管理層面之缺失，與系爭事故之發生原因未有直接關係。又原告縱有違反（八）、（九）、（四）部分，但勞工如基於故意違犯之心態，仍不能阻止傷害事故發生。○○○雖稱不知道要使用鐵勾操作冰塊，且曾看過他人用腳踩之方式操作機器，然此一陳述均為其他人所否認。且依現場監視器畫面所示，○○○自托運冰及將冰塊送入碎冰機期間均有使用鐵勾，○○○使用鐵勾

01 後，冰塊已經全數進入碎冰機內，○○○無須再使用任何器
02 具及身體部位觸碰冰塊，且○○○亦已雙手扶持左右欄杆及
03 以身體向前傾之方式探視碎冰結果。然○○○於冰塊進入碎
04 冰機後，開始左右查看，隨後以雙手扶持欄杆維持身體平
05 衡，將腳伸入碎冰機內，則○○○顯非使用機器時「不慎」
06 將腳捲入碎冰機器內，而係刻意將腳伸入碎冰機內。準此，
07 ○○○明知不可操作機器，不僅故意不告知在場可操作機器
08 之○○○，又故意不使用鐵勾而於冰塊進入後故意將腳伸入
09 機器，此顯非原告加設護檔、圍欄或是使用急停裝置可以避
10 免之傷害結果，原告之過失自與○○○之傷害結果無相當因
11 果關係。另○○○雖稱會使用腳踩冰塊係因看過其他人也用
12 這種方式操作碎冰機，然○○○、○○○、○○○均否認有
13 此行為。且如有東西卡住，一般人應會使用手上之鐵勾，絕
14 無可能捨棄鐵勾，反而使用更危險之腳踩方式，顯有違一般
15 事理常情。

16 6、○○○與原告已於112年12月1日達成和解，○○○同意撤回
17 對原告主張有違反勞基法第13條之主張，○○○既已承認原
18 告之解雇並非不法，被告以○○○之主張對原告處以裁罰即
19 失所附麗，自應予以撤銷。

20 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

21 三、被告答辯及聲明：

22 (一)答辯要旨：

23 1、勞基法之立法目的，乃為顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地
24 位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標
25 準，以加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，進而保障勞工
26 權益，落實此項社會政策性之立法，雇主自有遵守該法之義
27 務，此揆諸同法第1條規定意旨自明。勞基法第13條前段及
28 勞工請假規則第6條所為勞工因職業災害而致失能、傷害或
29 疾病者，其治療、休養期間，雇主應給予公傷病假，而勞工
30 在同法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約之規定可
31 知，其課予雇主給與勞工公傷病假，且不得在法定醫療期間

終止契約之義務，係為使遭受職業災害之勞工能在公傷病假期間安心治療並休養，避免生活頓失所依，俾該勞工儘早康復，回復應有之勞動能力，自謀經濟安全生活。勞基法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作者，係指勞工於醫療期間不能從事勞動契約原所約定從事之工作而言。勞工遭遇職業災害後，在醫療終止復職時，雇主如認勞工無法勝任勞動契約原所約定之工作，因屬勞動契約中工作場所或應從事工作之變更，除依勞基法施行細則第7條之規定，應由雇主與勞工商議約定外，另如雇主確有調動勞工工作必要，應依勞基法第10條之1規定辦理，於不違反勞動契約約定之情形下，依照調動五原則：(1)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的，(2)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，(3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任，(4)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助，(5)考量勞工及其家庭之生活利益，為勞工安排適當之工作。是勞工於遭遇職業災害醫療期間，不能從事原約定工作，而雇主調整指派之其他工作，如未獲勞工同意，亦非勞工體能及技術所可勝任，即非屬合法調動，則勞工於職業災害醫療期間，依照勞動契約關係，既不負有服從雇主指示而提供調動後工作勞務之義務，雇主自無從依勞基法第12條第1項第6款之規定，以勞工有無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日之情形，而於該勞工職業災害醫療期間，任意單方終止勞動契約。故若雇主於勞工在勞基法第59條規定之醫療期間內，任意以同法第12條第1項第6款終止勞動契約，即與同法第13條保障勞工權益之規定有違。

2、○○○自109年1月19日因職業災害受傷起，歷經住院、截肢手術、門診治療、休養階段後，依109年11月13日長庚醫院診斷證明書載明○○○於109年6月23日出院後需休養及專人照顧至109年12月23日，又109年11月13日門診治療後需再休養至少6個月，需專人照顧再6個月，綜上依診斷證明書明顯可知○○○於109年11月4日及12月2日皆在休養階段可見當

01 時治療程序尚未告終止，仍應屬職災醫療期間。原告在勞工
02 ○○○仍在休養階段時，於109年11月4日片面認為○○○健
03 康狀況趨於穩定，依勞工請假規則第6條及第10條之規定，
04 ○○○檢具有關醫療證明文件向原告依法請假，原告卻安排
05 調職○○○到內勤事務工作，並要求○○○應於收受存證信
06 函後3日內到職，其後於109年12月2日以○○○連續3日曠職
07 （工）未到職為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，單方
08 終止與○○○職業災害醫療期間之勞動契約，且原告並未有
09 因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續之情事，在未
10 協商○○○同意即逕自於○○○職業災害醫療期間終止勞動
11 契約，原告違反勞基法第13條規定之事實，洵堪認定。另職
12 安署109年10月13日勞職保2字第0000000000號函係為保障○
13 ○○於職業傷病期間，因傷病醫療需要，無法工作領取原有
14 薪資，請原告儘速依勞基法第59條規定，給予○○○職業災
15 害失能補償，以維持○○○經濟生活，原告據此認定○○○
16 症狀固定且醫療期間已終止，顯屬誤解。

17 (二)聲明：原告之訴駁回。

18 四、爭點：

19 (一)原告所僱勞工○○○於109年1月19日所發生之事故，是否為
20 職業災害事件？

21 (二)原告是否於勞工○○○職業災害醫療期間與○○○終止勞動
22 契約？被告依勞基法第78條第2項及第80條之1第1項規定，
23 裁處原告罰鍰9萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分
24 期日、違反條文及罰鍰金額，並請文到30日內改善，有無違
25 誤？

26 五、本院的判斷：

27 (一)前提事實：

28 本件爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有被告勞
29 動暨青年發展處109年12月29日勞動條件檢查會談紀錄（第1
30 09至110頁）、原告存證信函（第113至119頁）、原處分

01 (第17至19頁)及訴願決定書(第23至31頁)附本院卷為
02 證,可信為真實。

03 (二)應適用的法令:

04 1、勞基法:

05 (1)第1條:「(第1項)為規定勞動條件最低標準,保障勞工權
06 益,加強勞雇關係,促進社會與經濟發展,特制定本法;本
07 法未規定者,適用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工
08 所訂勞動條件,不得低於本法所定之最低標準。」

09 (2)第10條之1:「雇主調動勞工工作,不得違反勞動契約之約
10 定,並應符合下列原則:一、基於企業經營上所必須,且不
11 得不當動機及目的。但法律另有規定者,從其規定。二、
12 對勞工之工資及其他勞動條件,未作不利之變更。三、調動
13 後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠,
14 雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
15 益。」

16 (3)第12條第1項第6款、第2項:「(第1項)勞工有左列情形之
17 一者,雇主得不經預告終止契約:……六、無正當理由繼續
18 曠工3日,或1個月內曠工達6日者。(第2項)雇主依前項第
19 1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者,應自知悉其情
20 形之日起,30日內為之。」

21 (4)第13條:「勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定
22 之醫療期間,雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其
23 他不可抗力致事業不能繼續,經報主管機關核定者,不在此
24 限。」

25 (5)第59條第1至3款:「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、
26 傷害或疾病時,雇主應依下列規定予以補償。但如同一事
27 故,依勞工保險條例或其他法令規定,已由雇主支付費用補
28 償者,雇主得予以抵充之:一、勞工受傷或罹患職業病時,
29 雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範
30 圍,依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工
31 作時,雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿

2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。」

(6)第78條第2項：「違反第13條……規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」

(7)第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

2、勞工請假規則第6條：「勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」

3、勞工保險條例（下稱勞保條例）

(1)第54條第1項：「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之50，請領失能補償費。」

(2)第55條第1項：「被保險人之身體原已局部失能，再因傷病致身體之同一部位失能程度加重或不同部位發生失能者，保險人應按其加重部分之失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但合計不得超過第一等級之給付標準。」

(三)揆諸勞基法第13條前段及勞工請假規則第6條所為勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，雇主應給予公傷病假，而勞工在同法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約之規定可知，其課予雇主給與勞工公傷病假，且不得在法定醫療期間終止契約之義務，係為使遭受職業災害之勞工能在公傷病假期間安心治療並休養，避免生活頓失所依，俾該勞工儘早康復，回復應有之勞動能力，自謀

01 經濟安全生活。是該公傷病假雖係勞工之權利，然考量勞動
02 契約之性質，係由勞工為雇主服勞務，而由雇主給付對價報
03 酬之雙務契約，且權利之行使，亦應合乎誠信原則（勞基法
04 第2條及民法第148條參照）。又所謂誠信原則，係在具體的
05 權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內
06 容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人
07 及義務人雙方利益為衡量依據，並應考慮權利義務之社會上
08 作用，於具體事實妥善運用之方法。故基於誠信原則及權利
09 義務相對原則，勞基法第13條前段所稱同法第59條規定之醫
10 療期間，應係指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞
11 動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定工作，且未
12 經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期間而言，俾符合
13 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法
14 宗旨。是以勞工於職業災害醫療期間，如已堪任原有工作，
15 或經雇主合法調整其工作，而其工作已無礙於職業災害之醫
16 療者，勞工基於勞動契約關係，仍有服從雇主指示提供勞務
17 之義務，如其有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達
18 6日之情形，雖於職業災害醫療期間，雇主仍得依勞基法第1
19 2條第1項第6款之規定終止其勞動契約，此乃因職業災害醫
20 療期間內勞工所為之惡意行為，應不受勞基法第13條保護之
21 故。而改制前勞委會78年8月11日（78）台勞動三字第12424
22 號函釋意旨謂：「勞動基準法第59條所稱醫療期間係指『醫
23 治』與『療養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，
24 但應至其工作能力恢復之期間為限。查勞工在第50條規定之
25 停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契
26 約，勞動基準法第13條定有明文，故勞工有勞動基準法第12
27 條第1項各款所列情形者，依勞動基準法第13條規定，於同
28 法第59條之醫療期間，雇主不得終止契約，但於醫療期間內
29 勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內」等語，亦
30 採相同之見解。準此，勞基法第59條第2款所稱之醫療期
31 間，既係指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契

約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期間。則勞動主管機關於調查雇主依勞基法第12條第1項第6款規定終止與勞工間之勞動契約是否有違反勞基法第13條規定之情事，理應先行查證原勞動契約所約定之工作內容為何（包含是否業經合法調整該勞工應提供之勞務項目），繼之再依據醫療機構開立有效之復工評估診斷，據以認定雇主終止勞動契約之際是否仍屬勞工恢復原勞動契約應備工作能力所需之醫治及療養期間且尚未屆至，如是，勞動主管機關方取得勞基法第78條第2項規定對雇主之裁罰權限。

（四）次按勞基法第59條於73年7月30日制定時，其立法理由表明：「本條規定職業災害而受害之勞工，如僅以勞保之些微給付，實不足以達到照顧之目的，而應由雇主負起完全補償責任。」等語，為此，勞基法第59條第1至3款對於因職業災害而受傷害或疾病之勞工，明定雇主對該勞工負有補償其所支出之醫療費用、醫療期間不能工作之工資數額、治療終止後依勞保條例所定之失能補償費等費用之義務，且雇主依勞基法第59條第1至3款所應負之補償義務，亦不因勞工有加入社會強制保險之勞工保險而有所減免；同理，如雇主未將勞工投保勞工保險，除應負擔該勞工原本依勞保條例即得領取之保險金外，更應承擔起勞保所未含蓋之其他補償責任。再者，雇主依勞基法第59條第1至3款應負擔之醫療費、醫療期間工資及失能補償費乃係各自獨立、無互為隸屬及先後次第順序關連之費用。蓋依勞保條例第54條第1項、第55條第1項規定觀之，被保險人因職業災害所致之傷害或疾病，有可能經一段時期之治療後，已有症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，而發生得請領失能給付之要件，但其後仍有可能因病程階段性發展、感染加劇或疾病加重等因素致失能程度加重或不同部位發生失能，如經醫理見解肯認與前揭職業傷病具有相當因果關係者，只要被保險人前所領取之失能給付尚未達到法規之上限，仍得續依失能給付標準再次請領失

01 能給付。惟勞基法第59條第3款關於雇主對勞工職災之失能
02 補助，只有一次性之補償義務。換言之，勞工於遭受職業災
03 害接受治療，於依勞基法第59條第3款規定向雇主請領失能
04 補償費後，若仍有後續必要之醫治及療養（包含復健在內），
05 勞工固得依勞基法第59條第1款及第2款規定向雇主請求
06 醫療費用及不能工作之工資補償費，但已不得續依同條第
07 3款規定向雇主請領失能補助，惟雇主若已將勞工投保勞工
08 保險，勞工於有加重失能情況時，仍得依勞保條例第55條第
09 1項規定向保險人申請失能給付，自不待言。準此，勞工依
10 勞基法第59條第1至3款規定分別向雇主請領醫療費用、醫療
11 期間不能工作之工資以及失能補償等費用，理應各自認定其
12 請領條件，並無先後請領之順序關係，同理，勞基法第59條
13 第2款所稱之「醫療期間」（指勞工因職業災害接受醫療，
14 而不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原
15 約定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期
16 間）與同條第3款所稱之「治療終止」（指症狀固定，經醫
17 院開立失能診斷證明書並經醫理見解肯認者），亦應各別判
18 斷，自無於勞工請領失能補償費用後，即當然可以認定該勞
19 工不能工作之醫療期間已一併終止，何況現今醫院病床資源
20 窘迫，佐以院內感染層出不窮，醫院本非為最適之療養場所
21 一節，亦為眾所周知之事，則病患經治療後從醫院出院，只
22 說明其所接受之醫治行為告一段落，尚非謂其已可逕自返回
23 工作場所而無須在家或移至他處療養之必要。是以勞工所受
24 職災之醫療期間是否已告終止，仍應視其身體狀況是否足以
25 堪任原約定之工作或經雇主合法調動其他適當工作為斷，惟
26 此際關於勞工身體狀況之負載能力判斷，亦需經由專業醫師
27 合理之醫事評估始得為之。

28 (五)原告所僱勞工○○○於109年1月19日所發生之事故確屬職業
29 災害：

30 查原告主張○○○已明確知悉自己的工作內容為顧馬達，操
31 作碎冰機非○○○執業範圍，自不能認操作碎冰機之損害結

01 果為職業災害。縱認○○○之執業範圍包含操作碎冰機，○
02 ○○操作碎冰機時故意不使用鐵勾而於冰塊進入後故意將腳
03 伸入機器，則其所受之傷害即非職業災害等語。惟查：

- 04 1、勞基法第59條所稱職業災害，參照職業安全衛生法第2條第5
05 款規定：「五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、
06 設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活
07 動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死
08 亡。」職業安全衛生法施行細則第6條規定：「本法第2條第
09 5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切
10 必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」及勞工保
11 險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第3條第1項所定：

12 「被保險人因執行職務致傷害者，為職業傷害。」可知所謂
13 職業災害，應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下
14 之就勞過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工
15 所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性）為
16 據。又勞基法第59條係為保障勞工，加強勞、雇關係，促進
17 社會經濟發展之補償規定，非屬損害賠償。職業災害補償制
18 度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發
19 生，不問雇主主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，不
20 論受僱人有無過失（不含故意），皆不減損其應有之權利。

- 21 2、經查，勞工○○○於109年1月19日在東港製冰廠內使用碎冰
22 機時左腳遭碎冰機捲入致有左下肢截肢之傷害，係屬在原告
23 工作勞動場所受傷乙節，為原告所是認，並有原告提出其所
24 屬廠區內置放碎冰機照片為證（本院卷1第308至311頁）；
25 次查，原告於民事法院自述○○○於108年12月間到職，原
26 擔任其鹽埔廠運送冰塊之司機。後於109年1月間，原告因東
27 港廠原負責拖冰之員工離職而欠缺人手，便請○○○至該廠
28 支援拖冰之工作，即負責將冰塊送出入冷凍庫等語（見屏東
29 地院110年度重勞訴字第2號民事卷1第133頁），可知○○○
30 原係應徵鹽埔廠司機職務，然僅到職月餘，即被改派至東港
31 廠，並從事與駕駛無關之職務，足見原告之員工間並無嚴謹

之職務劃分及職務分派，不同員工間可能須隨時轉換職務、相互支援。佐以第三人○○○於屏東地院110年度重勞訴字第2號給付職業災害補償金事件到庭證稱：我曾受僱於振順公司，我是司機，工作內容是開車送冰，○○○一開始是應徵開車，再去東港廠管理冷凍庫；只有新進的人員不可以操作碎冰機，因為我們對機器不熟悉，有一定的危險性，這是老闆○○○口頭交代的；我工作大約2個月後，有在東港廠操作過碎冰機等語（見屏東地院110年度重勞訴字第2號民事卷1第289至294頁）。第三人○○○亦證稱：我在振順公司工作7年，我負責把冰交給客人，○○○的工作內容則是負責加水，讓水凝結成冰；我自己有操作過碎冰機，公司有禁止新人不可以使用碎冰機，其他人則都可以；裡面的員工都會教導新人，沒有規定新人與不是新人如何區分等語（見屏東地院110年度重勞訴字第2號民事卷1第333至336頁）。由是可知，凡是原告東港製冰廠內所屬員工均可能操作碎冰機，縱使有禁止新進人員操作碎冰機，惟是否為新進人員，並無明確之區分，且此項規定只有口頭傳達，於系爭事故發生前未有書面規定，難認所有員工均知曉此規定；再者，○○○派至東港廠主要係為學習操作製冰，則操作碎冰機亦應屬其職務內容，依此，○○○於109年1月19日既於其服勞務期間因操作碎冰機職務時所發生之系爭事故，自屬職業災害。則原告辯稱○○○的工作內容為顧馬達，操作碎冰機非○○○執業範圍，自不能認操作碎冰機之損害結果為職業災害云云，不足採信。至於原告主張該職業災害為○○○故意行為所致乙節，則未經原告提出任何之舉證（例如事前投保數個傷害保險等），縱原告提出之現場照片可認○○○在操作碎冰機時曾先用鐵勾，後又用腳踩，仍不能排除其係因不了解機器之危害及當下為圖操作之便利所為，尚不足逕認定其於行為之際對身體之傷害已有清楚之認識並意圖訛詐原告或領取特定保險理賠等，是其前揭主張，亦屬無據。

01 (六)原告確於勞工○○○職業災害醫療期間與之終止勞動契約，
02 原處分之認定並無違失：

03 1、經查下列事項業經兩造於本院審理時表示均無爭執（本院卷
04 2第62至64頁）：

05 (1)○○○於109年1月19日遭受職業災害後，於109年7月14日檢
06 附醫院開立之失能診斷書向職安署申請失能補助，因原告於
07 聘僱○○○後不曾為其投保勞工保險，職安署乃以109年10
08 月13日勞職保2字第0000000000號函復原告略以：「主旨：
09 關於貴公司所僱勞工○○○遭遇職業災害致失能，請於文到
10 14日內儘速依勞動基準法規定給予其職業災害失能補償後函
11 復本署，如逾期未辦，將依職業災害勞工保護法規定處以貴
12 公司補助金額相同額度之罰鍰。說明：……二、○○○109
13 年1月19日工作時遭碎冰機捲夾受傷致失能，依勞工保險被
14 保險人因執行職務而致傷病審查準則第3條第1項規定，核屬
15 職業災害，其失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第12
16 -4項第5等級及第12-13項第10等級，合併升等為第4等級。
17 事故後，貴公司投保之三商美邦人壽保險股份有限公司安家
18 團體傷害保險已發給失能保險金60萬元。請貴公司於文到14
19 日內儘速依勞動基準法第59條規定，按○○○之平均工資給
20 予1,110日職業災害失能補償（得扣除上開失能保險金），
21 並將補償之書面憑證影本送署憑辦。」等語（訴願卷第30至
22 32頁）。

23 (2)原告於收受職安署前函並於109年10月27日將○○○職業災
24 害失能補償金280,563元電匯予○○○（訴願卷第46頁）
25 後，隨即以109年11月4日存證信函復○○○略以：「主旨：
26 為○○○職務調動事宜，特此函告臺端應於文到3日內至振
27 順製冰股份有限公司復職。說明：一、查○○○自108年12
28 月14日受僱於振順製冰股份有限公司，月薪3萬元，○○○
29 於109年1月19日操作碎冰機時，疏未注意，遭碎冰機捲夾，
30 受有左下肢截肢等傷害……。二、因○○○健康狀況趨於穩
31 定，振順公司考量○○○目前之身體狀況，將○○○調派擔

任內勤事務，負責記帳、繕打出貨單、接聽電話及安排出貨等事宜，月薪為2萬3,800元，上班地點為○○縣○○鄉○○路000號……。三、調動職務內容如上，希冀臺端於文到3日內，至上開地點報到復職，倘若未遵期報到，將以曠職論。」等語（訴願卷第47至49頁），隨後續以○○○遲未到職，再以109年12月2日存證信函復○○○略以：「說明：……三、○○○於收受上開存證信函迄今已逾3日期限，振順公司苦等未果，基於○○○拒絕履行調職後之勞務給付，又顯已無法勝任原勞動契約約定之工作內容及無正當理由連續曠職3日等緣由，振順公司百般無奈下，僅得以此存證信函為雙方勞動契約終止之通知。」等語（訴願卷第91至93頁），依此，原告確於○○○109年1月19日遭受職業災害後，從未曾要求○○○自行或協同原告至指定醫療院所辦理復工評估，僅因職安署以109年10月13日函命其依勞基法第59條第3款規定給付勞工失能補償費之事實，逕認○○○之醫療期間已告終止，除以109年11月4日存證信函單方調整○○○之職務及薪資後，已於同年12月2日存證信函以○○○遲未到職為由，單方終止雙方所締結之勞動契約，足堪認定。

(3)又查，○○○於遭受職業災害後，大多於醫學中心之長庚醫院就診，期間○○○因收受原告109年11月4日存證信函，於回診長庚醫院時，經該院開立109年11月13日診斷證明書略以：「診斷：右足開放性骨折合併第1、2、3趾截肢；左遠端骨開放性骨折並大塊骨缺損合併腿動脈受損、左側端脛骨骨折、左大腿遠端股骨慢性骨髓炎。醫囑：病患曾於109年6月11日9時46分至109年6月11日20時31分來院急診，109年6月11日轉普通病房，因傷口感染控制不良，109年6月11日進行左膝上截肢手術，109年6月23日出院，住院期間生活無法自理，需聘僱專人照顧，宜門診追蹤治療，出院後需休養3個月，需專人照顧3個月，109年7月3日、109年11月13日至本院門診治療，需再休養至少6個月，需專人照顧再6個月。」等語（本院卷1第123頁）。

01 (4)因原告單方終止雙方勞動契約，○○○乃於110年3月間向屏
02 東地院提起民事訴訟請求職業災害補償，經民事法院向長庚
03 醫院查詢後，該院並以110年9月7日長庚院高字第000000000
04 0號函覆表示：「本院於109年11月13日所開立關於彭君之診
05 斷證明書記載需專人照顧再6個月，此建議專人照顧程度為
06 全日，惟以上仍應依病人實際病情為準。」（本院卷2第33
07 頁）；另○○○亦於110年5月及9月間再度回診，經長庚醫
08 院110年9月3日診斷證明書記載：「110年5月7日至本院門診
09 治療，需再休養至少6個月，需專人照顧再6個月。」（本院
10 卷2第35頁）；而後，長庚醫院續以110年11月2日長庚院高
11 字第0000000000號函回復民事法院：「據病歷所載，彭君於
12 109年1月19日至本院急診、住院，經診斷為左膝股骨、脛骨
13 開放性骨折並動脈損傷，經微血管重建、傷口清創及外固定
14 支撐左下肢等治療後於4月14日出院，復因左膝傷口癒合不
15 良併有滲液，無法排除為感染所致而於6月11日至本院住
16 院，經左膝上截肢手術等治療後於6月23日出院，最近乙次
17 回診追蹤日期為9月3日，經檢查病人左膝上殘肢已無感染之
18 跡象，且可使用拐杖緩慢行走，故評估病人自9月3日起可以
19 從事使用手部之工作內容，並建議不宜從事需要久站及行走
20 之工作，避免發生跌倒之風險。」（屏東地院110年度重勞
21 訴字第2號卷1第325頁）

22 (5)其後屏東地院於上開民事事件審理期間送請長庚醫院鑑定○
23 ○○勞動能力減損程度，經長庚醫院先以111年9月14日長庚
24 院高字第0000000000號函表示：「……據病歷所載，彭君於
25 109年1月19日至本院急診、住院，診斷為雙下肢開放性骨折
26 合併血管損傷，經治療後於4月14日出院，復因傷口感染於6
27 月11日進行左膝上截肢術；依病人病情評估，其因右前足截
28 肢及左下肢開放性骨折使用外固定物固定致無法下床活動，
29 復因左下肢傷口反覆感染而接受左下肢膝上截肢術，雖有使
30 用足鞋及義肢，惟行走及活動仍有受限，建議病人受傷後迄
31 今均需專人全日看護，惟此仍應依病人實際恢復進程為

準。」（本院卷2第37至42頁）；後○○○111年9月26日到該院接受鑑定評估，長庚醫院則以111年12月22日長庚院高字第0000000000號函出具勞動能力評估報告，並於總評欄表示：「○○○於109年1月19日受傷，診斷為右足開放性骨折合併第1、2、3趾截肢、左下肢膝上截肢手術及皮膚疤痕，經治療後已達醫療改善最大程度，經評估並加權其原職業（擔任原告配送冰塊司機）、年齡（41歲）等後勞動能力減損百分比為66%。」（本院卷1第267至271頁）

(6)又本院亦函詢長庚醫院關於○○○身體狀況在何時已屬經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，而屬永久失能之情狀？以及○○○於109年11月13日至該院回診時，其當時身體狀況是否已具備足夠工作能力得以從事司機職務或得以負荷每日8小時長時間久坐且無須專人照顧之辦公室文書作業？嗣經長庚醫院以112年9月13日長庚院高字第0000000000號函表示：「……病人於同年（109年）11月13日已可使用義肢及助行器行走，經評估已屬症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，屬永久失能狀態。……彭君於109年11月13日回診骨科系追蹤時僅截肢術後約半年，並開始嘗試使用義肢輔助行走，病人行動仍緩慢、不穩，當時可能無法返回職場從事原有之司機職務或文書性質工作，惟此仍應依病人實際病情恢復進程為準。」等語（本院卷1第275至276頁）；另依被告提出○○○裝置義肢行程表（本院卷2第79至81頁）觀之，○○○於109年6月23日出院後，於109年7月間開始取模、試穿、調整義肢及從事行走訓練等復健行程，直至110年3月間始告一段落，經核與前揭長庚醫院回復函文意旨相當。

2、是綜觀前揭長庚醫院歷次就病患○○○病情說明及鑑定內容可知，○○○109年1月於原告廠區所遭受之職業災害乃係雙腳開放性骨折併截肢之傷害，只是截肢程度以左肢部分較為嚴重，抑且○○○並非事故發生當時即實施截肢手術，而是事後因感染無法控制，終於同年6月間經醫師評估後乃執行

截肢術，並待術後感染控制出院後才開始進行裝置義肢足鞋及其行走訓練之復健療程，且其裝置義肢足鞋及行走訓練等復健療程均非在長庚醫院住院期間進行，只是定期回院調整並評估復健療效；直至○○○110年5月7日回診之日止，其主治醫師仍判定○○○仍需再休養至少6個月，需專人全日看護再6個月；迨至110年9月3日回診時，則經診治確認殘肢部分已無感染跡象，並得使用拐杖緩慢行走，故自是日起已可從事使用手部之工作內容，但不得從事久站或需走路之工作，以免發生跌倒風險，足見其斯時仍有專人看護之必要，而長庚醫院直至作成111年9月14日函時，亦肯認○○○從受傷迨至111年9月間仍均需專人全日看護；待○○○111年9月26日接受鑑定評估時，復經鑑定單位之長庚醫院就其原於原告場所擔任之職務內容判定其勞動能力減損達66%，亦足證○○○直至實施鑑定評估之日止仍顯然無法負荷既有之工作事項。由是觀之，本件原告雖未會同○○○或指定其至特定醫療院所執行復工評估，但因○○○於遭受職業災害後多在醫學中心等級之長庚醫院接受治療，且長庚醫院復為事後經民事法院指定之勞動能力評估鑑定機構，則其對病患○○○病情之研判自具有相當之憑信性，而依長庚醫院對病患○○○病情陳述觀察，○○○直至111年9月26日實施鑑定評估之日止，仍顯然無法從事其原有之司機職務，且仍需專人全日看護，縱使其自110年9月3日起可從事使用手部之工作內容，但以該項工作不需久站或走路並需有專人全日看護為其前提要件。換言之，如雇主不能提供無須久站、走路且有專人全日看護之單純使用手部之工作事務，則身為勞工之○○○直至111年9月26日鑑定時止，仍屬其依勞基法第59條第2款規定所稱之醫療期間。詎身為雇主之原告乃自行認定○○○既於109年6月23日業經治療後出院，並於同年7月間透過職安署依勞基法第59條第3款規定向原告請求治療終止後之職業災害失能補償，堪認○○○職業災害之醫療期間已告終止，逕以109年11月4日存證信函命○○○復職，且未事先取

得○○○同意即逕自減薪及調整其工作職務，嗣後續以109年12月2日存證信函通知○○○以其曠職3日以上為由單方終止勞動契約，則其109年12月2日單方終止與○○○勞動契約之作為，自是於○○○依勞基法第59條第2款規定「勞工在醫療中不能工作」之期間擅自終止勞動契約，揆諸前揭規定之說明，原告確有勞基法第13條規定之違反，從而，被告基於前揭認定之事實，依勞基法第78條第2項、第80條之1等規定作成本件原處分，自屬適法之處置。縱使原告就○○○另案向屏東地院提起之給付職業災害補償金等訴訟事件中，嗣後在上訴審程序已與○○○達成民事上和解，○○○並同意撤回其因雙方勞動契約所生之其他民、刑事及公法上請求權（參臺灣高等法院高雄分院112年度勞上字第30號和解筆錄，本院卷2第27至28頁），但仍未改變原告確有於○○○遭受職災之醫療期間於109年12月2日單方終止勞動契約之事實，更不足以左右被告此項裁罰權限之行使（縱使被告對原告實施勞動檢查係因○○○之檢舉而發動，但勞動檢查結果有無違規、應否處罰，則屬被告法定職權事項，與勞動檢查究竟如何發動並無干係），乃原告另主張伊與○○○已達成民事上和解，被告原處分應失所附麗云云，亦屬無稽，併此敘明。

（七）綜上所述，原告前揭主張，均不足取；被告所為原處分，並無違法，訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴意旨，請求撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後認與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、結論：原告之訴無理由。

中 華 民 國 113 年 2 月 15 日

審判長法官 林 彥 君

法官 廖 建 彥

法官 黃 奕 超

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，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（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。

01

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 113 年 2 月 15 日

03

書記官 蔡 玫 芳