最高法院民事判決

112年度台上字第2392號

上　訴　人　何 英 美

訴訟代理人　王佑銘律師

被 上訴 人　台灣有明食品股份有限公司

法定代理人　田川智樹

上列當事人間請求給付職業災害補償金事件，上訴人對於中華民國112年5月17日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（111年度勞上字第19號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國106年1月起受僱於被上訴人擔任作業員，負責投倒麵粉，月薪新臺幣（下同）2萬2934元。107年4月30日下午4時30分起至5時止，被上訴人臨時指派伊以抹布擦拭碾壓轉軸機，因未設置安全措施，致伊左手遭碾壓轉軸機捲入（下稱系爭事故），受有壓砸傷及合併第一、二、三指創傷性截肢之職業傷害（下稱系爭傷害），後續接受清創、局部皮瓣重建手術及移植手術。於伊治療期間，被上訴人僅付部分工資補償，嗣於109年9月15日將伊違法解僱。兩造間之僱傭關係應仍然存在，伊受有382萬7599元損害，扣除原審判命被上訴人賠償之158萬1613元後，伊尚得請求被上訴人給付後開損害餘額等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定及民法侵權行為法律關係，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人再給付244萬5986元，及自110年4月28日起加付法定遲延利息之判決（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、被上訴人則以：上訴人於107年8月21日起即已結束治療，應先回公司工作，如有必要，再另請病假接受手術，上訴人卻

無正當理由連續曠職超過3日，伊於109年9月終止兩造之勞動契約，自屬有據。又上訴人曾參加員工教育訓練，知悉機器設備清洗前應先關閉電源，且此為一般常識，上訴人便宜行事，未關閉電源，始發生系爭事故，與有過失，應減輕伊之賠償金額等語，資為抗辯。

三、原審審理結果，以：上訴人自106年1月起受僱於被上訴人擔任作業員，負責投倒麵粉，月薪2萬2934元。107年4月30日下午4時30分起至5時止，被上訴人指派上訴人清潔碾壓轉軸機發生系爭事故，碾壓轉軸機當時並無護罩、護圍、導輪或其他適當之捲夾防護設備。上訴人左手受有系爭傷害，經送醫接受清創及局部皮瓣重建手術，於109年5月20日再接受腳趾移植手指手術。被上訴人於同年9月15日以上訴人連續曠工3日以上，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約等情，為兩造所不爭。查上訴人因系爭傷害至義大醫療財團法人義大醫院（下稱義大醫院）接受多次手術，並於108年8月14日至長庚醫療財團法人嘉義長庚紀念醫院（下稱嘉義長庚醫院）接受左手第一及第三指顯微重建手術，同年月27日出院，109年5月20日再至嘉義長庚醫院接受右腳第三趾移植至左手第二指之手術，該次移植手術後需臥床2至3週。另依嘉義長庚醫院109年9月22日出具之勞工保險傷病診斷書記載，上訴人可從事輕易工作，需後續重建治療手術等語，惟因上訴人覺得109年5月20日移植手術後，功能滿意可以接受，至原審言詞辯論時，均未再為後續移植重建之拇指、食指及中指肌腱粘連鬆解手術等情，有義大醫院、嘉義長庚醫院之診斷書及其112年2月8日函、上訴人原審提出之書狀可稽。參以上訴人於109年5月6日已回公司上班，其工作為投倒麵粉之作業員，無需高度靈活運用手指工作，佐以上訴人於同年月15日向屏東縣政府檢舉被上訴人違反勞基法自填之檢舉內容，及同年8月26日於屏東縣政府召開之勞資爭議調解會之陳述，僅爭執公司規定上班時不能帶手機，致其無法上班，未曾提及其身體有何無法堪任工作之情形，足見上訴

人在109年5月6日起，實際上已能從事原有之工作。雖上訴人嗣於同年月20日再度至嘉義長庚醫院接受右腳第三趾移植至左手第二指之手術，可認屬系爭傷害之後續療程，然於該次移植手術後3週，即同年6月11日回診時傷口已痊癒，其後僅於同年7月9日、8月6日再回醫院門診，此後即無回診治療紀錄，有診斷證明書、病歷紀錄可參。嘉義長庚醫院表示，上訴人當時已覺得功能滿意可以接受，乃未再為後續手術，且經原審法院詢問，上訴人均未明確陳明可以安排何時再行手術等情，再參酌勞動部103年5月2日勞動條2字第10301307 70號函，以勞工所受傷病本有復原之可能，如經故意拖延之醫療期間，難謂屬勞基法第13條及第59條雇主不得終止契約之保護範圍等語。可認系爭傷害之醫療行為，至遲於109年6月10日已結束治療，上訴人自同年月11日起有對被上訴人提供勞務之義務。另兩造曾於108年7月11日、9月18日進行二次勞資爭議調解，達成上訴人應提出相關醫療證明辦理請假手續之調解結果，上訴人已知悉請假應提出書面假單及診斷證明，是於109年6月11日後倘須繼續請公傷病假，仍應依民法第148條規定以合於誠信原則之方式，依相關請假規則請假。然上訴人無法提出在109年6月11日至同年9月15日期間請假之資料，復未提出診斷證明文書，難認上訴人有合法完成請假手續。其於109年9月間繼續曠工3日以上，被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，自屬有據，亦無違反勞基法第13條、第59條或職業災害勞工保護法第27條規定。上訴人所稱有請母親林麗秋口頭請假、遞送假單遭拒等情，尚難採信。又被上訴人雖因系爭事故遭勞動部裁罰，有勞動部職業安全衛生法罰鍰處分書、函文暨勞動檢查結果通知書可稽，然上訴人係於清潔碾壓轉軸機時遭碾傷，被上訴人違反者為職業安全衛生設施規則第57條第1項有關雇主對於機械之掃除有導致危害勞工之虞，應停止相關機械運轉及送料之規定，乃違反保護他人法律，該行為與上訴人所受傷害間有相當因果關係，自應負侵權行為責任。惟被上

訴人例行之員工教育訓練，已告知員工機器設備清洗前應先關閉電源，有上訴人與其他員工於同紙簽名之教育訓練紀錄表在卷，且此為一般生活常識，依卷附機器照片可知碾壓轉軸機之紅色開關置於轉軸右側明顯位置，上訴人亦自陳受傷後自己按紅色按鍵機器就停止等語，可知因上訴人便宜行事，未先關閉電源即清潔機器，致受有系爭傷害，其就系爭事故之發生，與有過失。審酌被上訴人違反前開規則，有對員工為教育訓練，但未訂定安全作業指示標準各節，足見被上訴人未落實安全管理，應對勞工安全負較高之注意義務，因認被上訴人、上訴人就系爭事故之發生應各負60%、40%之過失責任。上訴人得請求補償之醫療費用為8萬314元，自107年4月受傷時起至治療結束之109年6月止之26個月工資補償59萬6284元，以被上訴人已給付工資25萬元、上訴人已領取之勞保傷病給付30萬7525元抵充後，工資補償僅餘3萬8759元未付，依勞基法第59條、第61條規定，無民法第217條過失相抵適用。上訴人另受有勞動能力減損222萬5531元，工作獎金損失7萬5480元，看護費16萬2800元，就醫交通費6萬2775元，慰撫金60萬元之損害，依前述過失責任比例減輕被上訴人40%賠償金後為187萬5952元，扣抵上訴人已領取之失能給付41萬3412元，加計前開醫療費用8萬314元、工資補償餘額3萬8759元，合計上訴人得請求158萬1613元。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依勞基法第59條規定、侵權行為法律關係，請求被上訴人再給付244萬5986元本息，均無理由，不應准許，為其心證之所由得，並說明兩造其餘攻防暨舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論列之理由，因而廢棄第一審所為命被上訴人給付逾158萬1613元本息部分，改判駁回上訴人該部分之訴。

四、按勞工無正當理由繼續曠工3日，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。次按勞工請假規則第6條雖無明確規定公傷病假期間之長短，倘勞工已能從事工作，只需定期前往醫療院所治療者，仍應依請假規則辦理

請假。準此，勞工遭職業災害而受傷害，如經治療且已堪任工作，其工作已無礙於職災傷害之醫療時，自仍有服從雇主指示提供勞務之義務，如其無正當理由而有連續曠工3日之情形，雇主得依勞基法第12條第1項第6款之規定終止其勞動契約。原審本於取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，合法認定上訴人系爭傷害至遲於109年6月10日已結束治療，自同年月11日起，上訴人即負有提供勞務之義務，惟上訴人未合法完成請假手續，亦無法證明其有何正當理由可拒絕提供勞務，卻於109年9月間繼續曠工3日以上，被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，即屬有據。復因上訴人已受教育訓練及依一般生活經驗，應先關閉電源始得清潔機器，上訴人未先關閉電源即擦拭機器，致系爭事故發生，上訴人與有過失，而減輕被上訴人40％之賠償金。原審因以上揭理由為上訴人不利之判決，經核於法並無違背。上訴論旨，徒就原審採證、認事及解釋契約之職權行使，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　16　　日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　林　金　吾

法官　陳　靜　芬

法官　藍　雅　清

法官　蔡　孟　珊

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　蔚　菁

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　28　　日