

最高法院民事判決

112年度台上字第749號

上訴人 詹庭瑋

訴訟代理人 朱陳筠律師

被上訴人 立肯國際股份有限公司

法定代理人 廖炳榮

訴訟代理人 彭國書律師

黃韻宇律師

王詩惠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年11月15日臺灣高等法院第二審判決（111年度勞上字第19號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國105年11月7日受僱於被上訴人擔任作業員，月薪新臺幣（下同）2萬7500元（下稱系爭勞動契約），於106年10月23日上班時，因操作使用熱轉印機台（下稱系爭機台）而受傷（下稱系爭事故），受有右手第一指近端指骨骨折、右手第四指第五指掌骨骨折、右手腕骨錯位、右手皮膚缺損、目前右手腕關節及大拇指永久喪失機能之職業傷害（下稱系爭傷害），迄至108年10月24日始復工。被上訴人並無業務性質變更之情形，兩造亦無職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第23條所列各款事由，詎被上訴人於109年5月4日以業務性質變更為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，通知伊自同年月5日起終止系爭勞動契約，自非合法；又當時伊尚處於醫療期間，被上訴人所為終止亦違反勞基法第13條本文之規定。縱認被上訴人有業務緊縮之情形，亦屬短期現象，與勞基法第11條第2款之規定不符，且被上訴人原依勞基法第11條第4款規

01 定終止系爭勞動契約，嗣於109年6月1日逕向桃園市政府就業服
02 務處（下稱就業服務處）申請變更依同條第2款規定終止，亦不
03 合法。兩造間之僱傭關係既未經合法終止而繼續存在，被上訴人
04 即應給付自109年5月5日起至同年月31日止之薪資2萬3952元，並
05 自同年6月1日起，按月給付伊2萬7500元薪資及提繳勞工退休金1
06 656元至伊勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）。另系爭事故
07 係因被上訴人違反職業安全衛生設施規則第57條第1項、職業安
08 全衛生法第6條第1項、第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規
09 則第16條等規定（合稱系爭規定），未依法給予伊安全衛生教育
10 訓練、未制定安全作業標準、作業主管亦未於現場指揮監督所
11 致，伊得依職災保護法第7條、民法第184條第2項規定，請求被
12 上訴人給付失能補償3894元或賠償勞動能力減損141萬1913元，
13 另給付精神慰撫金20萬元，合計161萬1913元，以伊已受領之保
14 險給付68萬5643元〔含中國人壽保險股份有限公司之團體保險金
15 4萬8480元、勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之傷病給付金33
16 萬5363元及失能給付30萬1800元，合稱保險給付〕抵充後，除法
17 院判命給付確定之1800元外，被上訴人尚應賠償92萬4470元等
18 情。爰依系爭勞動契約、民法第184條第2項、第193條第1項、第
19 195條第1項、第227條之1、第487條、第487條之1、職災保護法
20 第7條等規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人給
21 付伊94萬8422元本息、自109年6月1日起至伊復職日止，按月給
22 付2萬7500元本息及提繳1656元至系爭專戶之判決（未繫屬本院
23 部分，不另贅述）。

24 被上訴人則以：上訴人所受系爭傷害業經治療完畢，並向勞
25 保局申領失能給付，勞保局送請專科醫師審查，認定上訴人於10
26 8年8月24日即可復工，伊於上訴人醫療期間後，始終止系爭勞動
27 契約，自屬合法。上訴人復工後，伊評估其身體狀況，將其職務
28 變更為工卡開單員，負責操作電腦、文書作業等簡易工作。嗣伊
29 因受全球疫情影響，有業務緊縮情形，乃將上訴人任職之生產課
30 印花組與廠務課合併，使印花組人員從事廠務課工作，並於109
31 年4月29日通知上訴人變更工作內容，上訴人卻表示僅願從事文

01 書類或訂便當等工作，伊因無適宜之職務可供安置而終止系爭勞
02 動契約，未違反解僱最後手段性原則。伊係以勞基法第11條第2
03 款業務緊縮為由終止勞動契約，雖於109年5月8日寄發存證信函
04 予上訴人時誤載法條為同條第4款規定，但已於109年6月1日向就
05 業服務處更正為依同條第2款規定終止，並非臨訟變更終止事
06 由，系爭勞動契約業經合法終止。系爭事故係因上訴人違反清潔
07 流程，於清潔完系爭機台之防夾桿後，未將防夾桿裝回系爭機
08 台，又以布纏繞自己的手清潔系爭機台所致，伊對此並無預見可
09 能性，自無過失。縱認伊有過失，上訴人亦與有過失，應減輕賠
10 償金額，並應扣抵伊於上訴人因系爭傷害休養期間給付之薪資66
11 萬元及保險給付，計134萬5723元（被上訴人將上訴人請領之失
12 能補償30萬1800元誤載為30萬1880元，致誤算為134萬5723元，
13 應為134萬5643元之誤）。況上訴人於106年11月4日出院時，已
14 知悉受有損害而得向伊請求賠償，卻直至109年7月24日始起訴請
15 求，已罹於時效等語，資為抗辯。

16 原審維持第一審就上開部分所為上訴人敗訴之判決，駁回其
17 上訴，無非以：上訴人自105年11月7日起受僱於被上訴人擔任作
18 業員，月薪2萬7500元，於106年10月23日上班時，因操作系爭機
19 台時受有系爭傷害，直至108年10月24日復工。系爭傷害為職業
20 傷害，業經勞保局認定符合第11級失能給付標準附表第R11-34、
21 R11-48項之永久失能。被上訴人於109年5月8日寄發上訴人之存
22 證信函雖僅記載依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，但隨
23 即於同年6月1日向就業服務處申請更改終止事由為同條第2款之
24 規定，參以上訴人於同年4月4日寄送被上訴人之電子郵件記載及
25 上訴人於原審準備程序自承其主管於同年4月29日已經告知解僱
26 之原因包含被上訴人國際訂單緊縮、嚴重虧損，不堪負荷等情，
27 堪認被上訴人確有以業務緊縮為由解僱上訴人。上訴人於108年8
28 月24日即可復工，事實上亦於同年10月24日復工，勞保局並於10
29 9年3月23日認定其符合R11-48及R11-34項，分級標準第10級，足
30 認其傷勢於109年3月23日確定，勞保局據以核發失能給付共30萬
31 1800元予上訴人，應認其醫療期間於是日屆滿，則上訴人於同年

01 5月5日遭解僱時醫療期間已終止，即非職業災害勞工，被上訴人
02 得依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約，難認與勞基法
03 第13條、職災保護法第23條規定有違。比較被上訴人108年3至4
04 月、5至6月與109年同期銷售額，各衰退24%及44%，全年度營業
05 收入亦衰退約21%，上開業績衰退與新冠肺炎疫情之時序相符，
06 堪認被上訴人因業務緊縮，而將上訴人原所任職之印花組人員併
07 入廠務課。被上訴人曾於109年4月29日詢問上訴人是否可以去廠
08 務課工作，但上訴人回稱：需要搬重、精密性之工作，都因障礙
09 無法做到等語，足見被上訴人已採取對上訴人權益影響較輕之替
10 代措施，但經上訴人以無法勝任為由拒絕，應認符合解僱最後手
11 段性原則，尚不得以被上訴人未安排上訴人從事文書等工作，認
12 其解僱為違法。被上訴人既已依勞基法第11條第2款規定合法終
13 止系爭勞動契約，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在、被上
14 訴人給付自109年5月5日起至復職之日止之薪資及提繳勞工退休
15 金至系爭專戶，均屬無據。另依證人即被上訴人員工林比才之證
16 述及桃園市政府勞動檢查處（下稱勞檢處）工作場所發生重傷職
17 業災害檢查報告表、災害報告記載，可知系爭事故係因上訴人於
18 清潔機台滾輪時，將防夾桿卸下，且其在未將防夾桿放回之情況
19 下，即開慢速並把抹布纏在自己的手上去擦滾輪，以致布遭滾輪
20 捲入，而其手亦同遭夾進去。依勞檢處出具之勞動檢查結果通知
21 書，亦可知被上訴人未制訂安全作業標準、未實施安全衛生教育
22 訓練及作業主管未於現場指揮監督作業等疏失，違反系爭規定之
23 作為義務，為系爭事故之主要原因，且與上訴人所受系爭傷害
24 間，具有相當因果關係，不得僅因被上訴人放有安全手冊，即謂
25 其無過失。上訴人自得依民法第184條第2項、第193條第1項、第
26 195條第1項、第227條之1、第487條之1、職災保護法第7條等規
27 定，請求被上訴人負損害賠償責任。上訴人於109年3月23日始確
28 定其失能情況，而知悉確認其損害程度，則其於同年7月24日提
29 起本件訴訟，未罹於消滅時效。系爭傷害業經勞保局認定失能等
30 級第10級，其失能給付標準為330日，依此標準計算上訴人失能
31 比例為18.3%，計至其滿65歲法定退休年齡止，勞動能力減損之

01 損失為126萬6573元。審酌兩造之身分、地位、經濟狀況、系爭
02 傷害發生經過、上訴人所受痛苦程度、被上訴人行為態樣及事後
03 態度等一切情狀，認上訴人請求精神慰撫金20萬元為適當，以上
04 計為146萬6573元，上訴人應負20%之過失責任，其得請求之賠償
05 金額應減為117萬3258元。又上訴人因系爭傷害領取保險給付共6
06 8萬5643元，被上訴人於系爭事故發生（106年10月23日）後至上
07 訴人復職（108年10月24日）前，按月給付薪資共66萬元，則為
08 被上訴人依勞基法第59條第2款所為之給付，依同法第59條、第6
09 0條規定，得抵充上訴人得請求之賠償或補償金額，上訴人不得
10 再為請求。從而上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴
11 人再給付94萬8422元本息及自109年6月1日起至伊復職日止，按
12 月給付2萬7500元本息及提繳1656元至系爭專戶，均為無理由等
13 詞，為其判斷之基礎。

14 惟勞基法第11條固規定非有左列情事之一者，雇主不得預告
15 勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮
16 時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變
17 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對
18 於所擔任之工作確不能勝任時。但職災保護法第23條另規定非有
19 下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契
20 約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。二、職業災害勞
21 工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。
22 三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，
23 報經主管機關核定。觀其規定，與勞基法第11條規定相仿，卻較
24 該條規定嚴格，乃為加強保障職業災害勞工之勞動契約存續而
25 設，屬勞基法第11條之特別規定，自應優先適用。查上訴人受僱
26 於被上訴人擔任作業員，因操作系爭機台不慎受有職業災害，乃
27 原審所認定，則依上說明，被上訴人於上訴人醫療終止後，自不
28 得逕依勞基法第11條規定終止勞動契約。乃原審未審酌本件有無
29 職災保護法第23條所定情形，即謂上訴人於109年5月5日遭解僱
30 時已非醫療期間，上訴人非屬職業災害勞工，被上訴人得依勞基
31 法第11條第2款規定，不經預告終止系爭勞動契約云云，而為不

01 利上訴人之認定，已有可議。次查第一審法院曾囑託長庚醫療財
02 團法人林口長庚紀念醫院就上訴人勞動能力減損程度進行鑑定，
03 經該院於110年5月17日回覆其勞動能力減損20%等語（見一審卷
04 第102頁、第176頁），上訴人未爭執該鑑定結果不當，乃原審未
05 說明其不可採之理由，遽以失能等級第10級之給付標準推估上訴
06 人減損勞動能力為18.3%，亦有疏略。上訴論旨，指摘原判決違
07 背法令，求予廢棄，非無理由。

08 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1
09 項、第478條第2項，判決如主文。

10 中 華 民 國 112 年 4 月 20 日

11 最高法院勞動法庭

12 審判長法官 高 孟 焄

13 法官 彭 昭 芬

14 法官 蘇 芹 英

15 法官 徐 福 晉

16 法官 邱 璿 如

17 本件正本證明與原本無異

18 書 記 官 陳 嫻 如

19 中 華 民 國 112 年 4 月 24 日