

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第16號

原告 曾玄瀚

訴訟代理人 游淑琄律師（法扶律師）

被告 鎮鎧科技股份有限公司

法定代理人 郭鎮銘

訴訟代理人 沈智揚律師

吳于安律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金事件，本院於民國114年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由要領

壹、程序事項：

因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理。前項情形，被告不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有適用簡易程序之合意。民事訴訟法第435條定有明文。查，原告主張被告未給付職業災害之原領工資補償及醫療費用補償，故被告應給付原告新臺幣（下同）304,483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（本院卷7頁）。嗣將前揭本金金額減縮為127,221元（本院卷301-303、317頁），另認被告遲未依勞動基準法（下稱勞基法）給付職災補償而有違反勞工法令致其權益受損之虞，遂於民國114年8月18日以民事追加聲明狀追加聲明：「二、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114年7月7日離職原因為非自願離職之服務證明書予原告」

（本院卷317頁），原告所為追加之訴與原訴經核均係被告就職業災害之給付義務同一基礎事實所生之爭執，其所為減縮應受判決事項之聲明及訴之追加，分別合於民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款、第436條第2項等規定，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之，而為被告所不爭執（本院卷401-402頁），俱屬合法。再原告此部分訴之追加，屬非財產之請求，不屬民事訴訟法第427條第2項各款所定應適用簡易程序事件，原應適用通常訴訟程序，然被告不抗辯而為本案之言詞辯論（本院卷401-405頁），依同法第435條第2項規定，應視為合意繼續適用簡易程序，依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。

貳、實體事項：

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出的書狀及本院言詞辯論筆錄，並依勞動事件法第15條後段規定適用於勞動事件。

二、本院之判斷：

（一）原告於113年8月15日下班途中發生交通事故（下稱系爭事故）所致之右側腓骨外踝移位閉鎖性骨折、右側第四跖骨基底移位閉鎖性骨折、右側較小腳趾近端趾骨移位閉鎖性骨折（下稱系爭傷害）非屬勞基法第59條所稱之職業災害：

1.按所謂「職業災害」，勞基法本身並未有定義性之規定，惟參酌職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款對於職業災害之定義規定為：「指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、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、傷害、失能或死亡。」之條文意旨，應認是否屬於職業災害之認定標準，須具備下列二要件：（1）「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下之情形。此大約可歸納為下列3種情況：在雇主支配管理下從事工作；在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配

01 下，但未在雇主管理（現實監督）下從事工作。(2)「職務起
02 因性」，即「職務」和「災害」之間有因果關係存在，此種
03 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
04 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
05 之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實
06 化為經驗法則一般通念上可認定者。亦即必須在勞工所擔任
07 之「職務」與「災害」之間有密接關係存在，所謂密接關係
08 指「災害」必須係被認定為職務內在或通常伴隨的潛在危險
09 的現實化，所謂勞工擔任之「職務」，其範圍較通常意義之
10 業務為寬，除職務本身之外，職務上附隨的必要、合理的行
11 為亦包含在內，惟若危險發生與勞工擔任之職務無關，亦與
12 職務上附隨之必要、合理行為無涉，且危險發生之原因非雇
13 主可控制之因素所致，即難認屬勞基法第59條所稱之職業災
14 害。雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞工生活上
15 所面臨之危險，包括一般社會生活上可能發生之危險及因從
16 事勞務所可能面臨之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主
17 負擔，此係因勞工所從事之活動與職務、直接或間接有利於
18 雇主，而雇主亦或多或少對此利益、風險可加以掌控、防免
19 損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉
20 嫁危險。因此，職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果
21 關係，即造成職業災害之原因須雇主可得控制之危害始有適
22 用，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過
23 度擴張職業災害之認定範圍，否則無異加重雇主之責任，而
24 減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。

- 25 2.被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞
26 動場所，或因從事2份以上工作而往返於勞動場所間之應經
27 途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害，勞工職業災害保
28 險職業傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項固定
29 有明文。而傷病審查準則雖將往返於勞動或工作場所應經途
30 中發生之災害納入勞工職災保險給付事由，惟類此災害是否
31 即應視為勞基法上之職業災害，素有爭議。即：

- 01 (1)實務多數見解採取肯定說，其理由約略為以下數點：勞基法
02 所定之職業災害與勞工保險條例（下稱勞保條例）具有相同
03 之法理與類似性質且關係密切、基於保護勞工之立場為寬鬆
04 之解釋、職業災害不以執行職務時所生災害為限，準備提出
05 勞務時所受災害亦應屬之，以及職業災害補償係對受到「與
06 工作有關傷害」之勞工，提供及時有效之薪資利益、醫療照
07 顧及勞動力重建措施之制度，使勞工及其家屬免於陷入貧
08 困，進而造成社會問題，其目的並非對違反義務或具有故意
09 過失之雇主課以責任，亦即勞基法之職業災害補償制度採無
10 過失責任主義而不問主觀上有無故意過失。
- 11 (2)否定說之實務見解，則適用修正前勞工安全衛生法第2條第4
12 項（相當於現行職安法第2條第5款）之規定據以認定是否為
13 勞基法上之職業災害，由於通勤途中之危險非雇主可得控制
14 之因素，亦即通勤災害並非起因於雇主所提供之就業場所之
15 安全與衛生設備之災害，自不屬於勞基法第59條之職業災
16 害。
- 17 (3)學說對於是否應將通勤災害視為勞基法上的職業災害，其立
18 論依據雖不盡相同，然多認為強制雇主就通勤災害負補償責
19 任，並非十分妥適（參見徐婉寧，職災補償與損害賠償—以
20 台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學第34期，第
21 184-185頁；徐婉寧，「精神疾病與雇主之職業災害補償及
22 民事賠償責任—兼評臺灣板橋地方法院100年度勞訴字第1號
23 判決」，政大法學評論第134期，第126-128頁）。
- 24 (4)本院認為，傷病審查準則之目的係供勞工保險局（下稱勞保
25 局）審核勞工是否得依勞保條例請領職業災害給付之審查準
26 則，其屬一般行政命令，固得作為法院判斷事件之參考，惟
27 非屬法律，就職業災害認定之見解，對法院認定勞工所受災
28 害是否屬勞基法上之職業災害，本無拘束力。況勞基法第59
29 條乃規範職業災害發生時雇主對勞工之補償責任，而勞保條
30 例則係規定保險人即勞保局對被保險之勞工有關保險事故發
31 生及勞保給付之範圍，兩者之立法目的、給付主體本不相

同，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，實不宜過分擴張職業災害認定之範圍，已如前述，倘勞工於通勤時間往返於勞動場所間之應經路途，無論距離長短，如發生車禍事故將可能認定為職業災害，形同勞工於行使居住地點選擇權利或挑選往返工作場所交通工具之自由權利時，將同時決定雇主應承擔職業災害之風險範圍及發生概率，亦即勞工居住地點距勞動場所越遠，其往返勞動場所路途所遇風險可能性將相形增加，亦隨之擴張雇主承擔職業災害風險之範圍，對雇主擔負職業災害補償責任亦屬過苛。再者，倘認類此通勤災害歸屬雇主應負補償責任之職業災害，則該災害如係遭第三人不法行為所致，亦滋生雇主補償責任與第三人賠償責任是否及如何抵充之複雜性。復參以勞工因通勤災害所受損失，依110年4月30日公布之勞工職業災害保險及保護法（111年5月1日施行）規定擴大納保範圍，並提供投保薪資上限以及給付額，可望對此爭議能適度解決（參見鄭津津，「通勤災害是否屬勞動基準法之職業災害—評桃園地方法院110年度勞訴字第50號民事判決」，裁判時報第119期，111年5月，51-52頁），亦即應將通勤災害完全由勞工保險制度處理，而不再使雇主負擔勞基法第59條之職業災害補償責任（參見楊通軒，論職業災害中之通勤災害—最高法院92年度台上字第1960號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，第4期，95年3月，第263、268頁），較能使遭遇職業災害之勞工受到實質有效之保障，因此在認定是否構成職業災害，本院認仍應依前述職務遂行性及職務起因性之判斷標準為之。

- 3.經查，原告係於113年8月15日在下班途中，發生系爭事故致受有系爭傷害，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(四)，本院卷282-283頁〕，而原告因系爭事故所受之系爭傷害，非因被告所提供就業場所之設備、或作業活動及職業上原因引起之傷害，而係原告於下班返家途中之交通事故所導致，該交通事故之發生已脫離雇主即被告有關勞務實施之危險控制範圍，自不符前述「職務遂行性」之要件，且原告所受之系爭

01 傷害結果與其擔任被告工程師職務之間，亦不具有相當因果
02 關係存在，即不符前述之「職務起因性」內涵，是系爭事故
03 非屬勞基法第59條之職業災害。

04 (二)原告請求被告給付原領工資補償42,901元、醫療費用補償8
05 4,320元，有無理由？

06 查，系爭事故並非勞基法上之職業災害，已如前述，則原告
07 以因系爭事故所受系爭傷害尚需治療且未痊癒為由，請求被
08 告依勞基法第59條第1、2款規定，補償其因系爭事故致生系
09 爭傷害之原領工資補償42,901元、醫療費用補償84,320元
10 (本院卷303頁)，即非有據。

11 (三)原告請求被告開立前述服務證明書部分，是否有據？

12 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
13 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自
14 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
15 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
16 第20條規定各款情事之一離職，就業保險法（下稱就保法）
17 第11條第3項著有規定。另按雇主違反勞動契約或勞工法
18 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，
19 勞基法第14條第1項第6款固有明文。惟勞工依該款規定終止
20 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同條第2項
21 本文亦有明定。

22 2.查，原告以被告未依法給付原告原領工資，而於114年7月7
23 日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，固據其提出被
24 告所不爭執之電話簡訊紀錄為證（本院卷323、404頁），惟
25 兩造於同年3月11日進行行政調解時，被告即抗辯「下班的
26 時間車禍並非職災」（本院卷61頁），且原告於行政調解時
27 亦陳稱「老闆不願付職災薪水」（本院卷61頁），可認原告
28 斯時已知悉被告拒絕給付職災之原領工資補償，而有損害其
29 權益之結果，惟原告遲至同年7月7日始以前述方式向被告為
30 終止勞動契約之意思表示，顯逾30日之除斥期間，而無以該
31 條款終止兩造間勞動契約之效力，從而原告據此請求被告開

立非自願離職證明書，亦無可取。

3.原告固主張被告訴訟代理人於114年6月間，仍表明要依照勞保局之鑑定結果作認定，故原告認為被告會以勞保局認定結果來給付原領工資補償，惟勞保局於同年7月1日鑑定結果出來後，被告仍爭執鑑定結果，故原告認為鑑定結果出來後，被告明確表示拒絕給付職災期間薪資，迨於同年7月7日始終止勞動契約，並未逾越勞基法第14條第2項除斥期間之規定（本院卷403頁）。惟查，依兩造訴訟代理人之電話簡訊紀錄內容觀之，被告訴訟代理人向原告訴訟代理人表示略以：「……跟您說明一下公司目前的想法，公司跟曾先生的訴訟（明天開庭）雖然質疑車禍職災屬性，但因為勞保局確實有核定去年8-12月，所以公司還是希望現在曾先生能做鑑定確認工作能力恢復狀況及6/25回公司上班。……」、「……醫院回覆曾先生職災期間為103（按應係「113」字之誤）年8至12月，故曾先生現應非屬職災不能工作期間，惟為求慎重，公司想問曾先生7月4號星期五下午是否有空至林口長庚做鑑定……」、「……目前公司這邊表示那就先等這週勞保局那邊的結果出來，這週同意曾先生都先請職災工傷病假（但後續勞保局如認定並非職災，假別可能就會調整），下週再來上班即可，如果勞保局那邊認定現在已非職災期間，這希望曾先生可以做調整後之工作……」、「……係告知鄭（按應係「曾」字之誤）先生勞保局核定職災到2月7號，故目前應非屬職災期間……」（本院卷375、381、387、391頁），綜觀前揭簡訊內容，被告係因勞保局核定職災相關給付之期間為113年8月至12月，而欲了解該時段後原告是否仍屬職災治療期間及可否復工，故請原告另至林口長庚醫院進行鑑定，以利是否核給工傷病假之判斷，並非爭執勞保局鑑定結果而拒付原領工資補償，況原告訴訟代理人向被告訴訟代理人表示依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，見被告回應認為並無違反勞基法情事時，遂於114年8月4日傳送電話簡訊予被告訴訟代理人表示略以：「劉大律師您

01 好，如果用勞基法第11條第一項（按勞基法第11條規定並無
02 項次之分）第五款……資遣可以嗎，我們當事人可以切結不
03 會請求資遣費，不知道可否讓勞方取得此份非自願離職證明
04 書來請領失業補助嗎？麻煩協助了，謝謝……」（本院卷39
05 7頁），可證原告係為取得非自願離職證明書以利申請失業
06 給付，並未堅持被告確有違反勞工法令而有損害勞工權益之
07 虞等情事，遂詢問被告能否依勞基法第11條第5款規定終止
08 勞動契約並核發非自願離職證明書以遂其目的，是難認原告
09 係因被告仍爭執勞保局鑑定結果而拒付原領工資補償，始依
10 勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，則原告此部分
11 之主張，難認可採。

12 4.綜前，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞
13 動契約既不合法，且無其他就保法第11條第3項規定所述屬
14 於非自願離職之情，是認原告請求被告開立記載前述內容之
15 非自願離職證明書，要屬無據。

16 三、綜上所述，原告所舉之證據皆不足以證明系爭事故所致系爭
17 傷害為職業災害，亦無法證明其有何非自願離職之情，從而
18 原告依勞基法第59條第1、2款規定，請求被告給付薪資補償
19 及醫療費用補償共127,221元及自起訴狀繕本送達翌日起至
20 清償日止，按週年利率5%計算之利息，並追加依勞基法第1
21 9條、就保法第11條第3項等規定，請求被告開立前述內容之
22 非自願離職證明書，均無理由，不應准許，俱應駁回。

23 四、本件事證已臻明確，被告聲請函詢林口長庚醫院鑑定原告是
24 否不能工作、休養期間為何等（本院卷329-331頁），待證
25 事實無非確認原告合理休養期間為何，惟本院既認原告所受
26 系爭傷害非屬職業災害，且原告請求被告核發非自願離職證
27 明書亦無理由，認無調查必要。至兩造其餘之攻擊或防禦方
28 法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決
29 之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

30 五、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
31 條。

01 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
02 勞動法庭 法 官 謝志偉

03 正本係照原本作成。

04 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
05 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
06 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
07 應一併繳納上訴審裁判費。

08 書記官 邱淑利

09 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日