

最高法院民事判決

107年度台上字第958號

上訴人 黃明蘭

訴訟代理人 江采綸律師

被上訴人 黃英俊

上訴人 潤生企業股份有限公司

法定代理人 黃英俊

訴訟代理人 唐治民律師

上列當事人間請求職業災害補償金等事件，兩造對於中華民國105年6月21日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（104年度勞上易字第37號），各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於(一)駁回上訴人黃明蘭請求上訴人潤生企業股份有限公司給付新臺幣七十二萬五千四百元本息之訴；(二)駁回上訴人黃明蘭之上訴（除請求慰撫金新臺幣十萬元本息部分外）及其餘擴張之訴暨該訴訟費用部分均廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。上訴人黃明蘭其他上訴及上訴人潤生企業股份有限公司之上訴均駁回。

第三審訴訟費用，關於駁回上訴人黃明蘭其他上訴及上訴人潤生企業股份有限公司之上訴部分，由各該上訴人負擔。

理 由

本件上訴人黃明蘭主張：伊自民國100年6月30日起受僱於對造上訴人潤生企業股份有限公司（下稱潤生公司），擔任操作員，約定按日薪新臺幣（下同）800元計酬。伊於101年1月20日下班後騎機車返家之際，於潤生公司所在之允成工業園區內，遭訴外人楊哲綸駕駛汽車倒車不慎撞擊倒地（下稱系爭事故），受有左側踝關節鈍挫傷、左踝擦傷、左跟股骨折、第二腰椎壓迫性骨折及左側肘關節鈍傷等傷害（下稱系爭傷害），屬職業災害。翌日適逢春節連假，伊於同年月30日開工日以電話告知因車禍受傷需請公傷假，遭潤生公司負責人之子黃振庭告知沒有公傷假，伊即表示請假，經黃振庭同意並告稱等傷好再上班。伊於同年2月1日確認請假事宜時，對造上訴人黃英俊竟拒絕伊公傷假及事假之申請

，並表示自該日起將伊解僱。然潤生公司於伊在職災醫療期間終止兩造間勞動契約，依法不生終止效力，伊與潤生公司間之僱傭關係仍有效存在，潤生公司應自101年2月1日起給付每月1萬8,780元之工資；另伊因系爭傷害而支出醫療費1萬元，及因潤生公司未為伊辦理勞工保險，而無法請求之職災補償71萬5,400元（含工資補償52萬5,600元、扣除勞保失能給付後之殘廢補償18萬9,800元），合計72萬5,400元。又伊遭潤生公司及黃英俊非法解僱，及黃英俊於同年4月12日兩造進行勞資爭議調解時，不實指摘「車禍可能是假的」、「伊車禍之傷勢可能有問題」、「伊因表示證件遺失而未替伊投保」等語（下稱系爭言論），致伊精神上受有相當之痛苦，亦得請求工作權受侵害及名譽權受損之精神慰撫金10萬元等情，爰依僱傭契約、侵權行為及勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1項之法律關係，求為：（一）確認伊與潤生公司間僱傭關係存在；（二）命潤生公司給付72萬5,400元及自104年3月26日起算之法定遲延利息；（三）命潤生公司及黃英俊連帶給付10萬元及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息之判決。並於原審擴張請求，求為命（一）潤生公司自102年11月19日起至其復職日止，按月給付2萬4,000元及自次月1日起算之法定遲延利息；（二）潤生公司提繳8萬8,322元及自105年6月1日起至其復職日止，按月提繳1,498元至黃明蘭勞工退休金個人專戶（下稱系爭退休金專戶）；（三）潤生公司及黃英俊連帶給付3萬6,430元（即加班費3萬800元、醫療費5,630元）及自105年6月1日起算之法定遲延利息之判決（黃明蘭逾上開之請求部分，分別經第一審及原審為其敗訴之判決，其未聲明不服，各該未繫屬本院部分不予論述）。

潤生公司、黃英俊則以：黃明蘭雖於101年1月30日以電話口頭請假，然未親自或委託他人代辦請假手續，亦未提出相關證明文件，仍屬曠職，潤生公司以其連續曠職3日為由終止勞動契約，自屬合法。又黃明蘭現在身體客觀狀況，無法勝任塑膠射出機台之操作工作，則其顯無法繼續提供勞務，潤生公司自無受領遲延，故無給付工資義務；而黃英俊與黃明蘭間並無僱傭關係，亦無給

01 付義務。另黃明蘭於車禍當時行車路線並非日常下班返回住處之
02 應經路線，所受系爭傷害非為職業災害，則其基於職業災害所為
03 之請求，均無理由。至黃英俊所為之系爭言論，客觀上與黃明蘭
04 人格名譽無涉，難認不法侵害其名譽權等語，資為抗辯。
05 原審廢棄第一審所為命潤生公司給付72萬5,400本息部分之判決
06 ，改判駁回黃明蘭在第一審之訴，及命潤生公司應提繳7,013元
07 至系爭退休金專戶，並駁回潤生公司其餘上訴及黃明蘭之上訴與
08 其餘擴張之訴，無非以：勞動基準法（下稱勞基法）第59條所規
09 定職災補償之要件，係以勞工在工作場所及工作時間內，因提供
10 勞務所致傷病、殘廢或死亡為限，至於勞工在上下班途中，因交
11 通事故致受有傷病、殘廢或死亡時，因其尚未開始實際提供勞務
12 ，或已提供勞務完畢，且非在工作場所實際服勞務，顯已脫離雇
13 主可控管風險之範圍，即不應列入勞基法所規定職災補償之範圍
14 。黃明蘭係於101年1月20日下班後，在潤生公司廠區外之允成工
15 業區內發生系爭事故，致受有系爭傷害，不符合勞基法第59條所
16 稱之職業災害範圍，而不得請求該條第1、2、3款規定之各項補
17 償（包括醫療費用、工資補償、殘廢補償），則縱潤生公司原先
18 未為其辦理勞工保險（嗣已加保），致其在系爭事故發生後，無
19 從先經由勞保條例規定請求職災補償，因其並無該部分職災補償
20 請求權存在，無從發生其所稱之損害，自不得依勞保條例第72條
21 第1項規定請求賠償。查黃明蘭因發生系爭事故致受有系爭傷害
22 ，至少有半年期間無法工作，且左腳踝關節永久失能，有診斷證
23 明書在卷可稽。則黃明蘭在101年1月30日至2月1日期間，即有不
24 能到班之正當理由，潤生公司在2月1日以黃明蘭連續曠職3日為
25 由終止僱傭契約，與勞基法第12條第1項第6款所稱「無正當理由
26 繼續曠工3日」之要件不符，不生合法終止之效力，黃明蘭訴請
27 確認其與潤生公司間之僱傭關係存在，應予准許。又黃明蘭為所
28 受系爭傷害請普通傷病假，依勞工請假規則第4條規定，黃明蘭
29 在101年及102年度，應各有30日之普通傷病假可請假，並可請求
30 折半工資（即每日400元），故其在受傷至102年11月18日止治療
31 期間，可請求之工資為2萬4,000元，惟黃明蘭受系爭傷害經勞工

01 保險局發給11等級「普通傷病」失能給付160日，合計11萬6,800
02 元，已超過其上開可請求普通傷病期間之工資，依勞工請假規則
03 第4條規定，潤生公司無補足差額之義務。故黃明蘭請求101年2
04 月1日起至102年11月18日止之工資，即屬無據。又黃明蘭之身體
05 狀況無法勝任需長久站立之原工作，而未能提出可合於系爭僱傭
06 契約債務本旨之勞務給付，潤生公司自無受領勞務遲延之情形，
07 故無給付工資之義務。黃明蘭請求潤生公司給付自102年11
08 月19日起至復職日前之每月2萬4,000元之工資及自次月1日起算
09 之法定遲延利息，即無理由。至黃英俊係潤生公司之負責人，與
10 黃明蘭間並無僱傭關係存在，則黃明蘭請求黃英俊應與潤生公司
11 連帶給付其上開工資本息，亦無所據。又黃英俊於調解時所為之
12 系爭言論稱「黃明蘭因表示證件遺失而未替黃明蘭投保」等語，
13 應僅在說明該事實，與人格名譽之評價無涉，縱非屬實，客觀上
14 亦不會貶損黃明蘭在社會上之評價，另黃英俊稱「車禍可能是假
15 的」、「黃明蘭車禍之傷勢可能有問題」等語，其陳述內容係經
16 與系爭事故之對造楊哲綸談話後，基於其陳述而對車禍發生與否
17 之事實表示意見，而非憑空杜撰所虛構，尚難認係不法侵害黃明
18 蘭之名譽權。則黃明蘭請求潤生公司、黃英俊連帶賠償其名譽受
19 損之精神慰撫金10萬元，亦屬無據。末查兩造係約定黃明蘭每週
20 工作5日，每日工作8小時，並以每日800元按日計酬。而黃明蘭
21 自受僱之100年7月1日起至系爭事故發生之101年1月20日止之期
22 間，既與潤生公司間有僱傭關係存在，依勞工退休金條例第7條
23 及第14條之相關規定，潤生公司應於上開僱用期間內，就原判決
24 附表所示實際支付予黃明蘭之工資，按月提繳6%退休金合計7,01
25 3元至系爭退休金專戶。101年1月21日之後，黃明蘭因受系爭傷
26 害而無法提供勞務至今，潤生公司亦不必支付此段期間之工資予
27 黃明蘭，即無為黃明蘭提撥此段期間勞工退休金之義務。而黃英
28 俊與黃明蘭間並無僱傭關係存在，自無與潤生公司連帶提繳上開
29 勞工退休金之義務。另黃明蘭未能舉證有加班情事，且其所受系
30 爭傷害並非勞基法所稱之職業災害，無從依該法第59條第1款規
31 定請求醫療費用之補償，故其請求潤生公司與黃英俊連帶給付醫

療費 5,630 元及自 100 年 7 月 1 日起至 101 年 1 月 20 日止之加班費 3 萬 800 元，亦無理由等詞，為其判斷之基礎。

關於廢棄發回部分（即關於（一）駁回黃明蘭請求潤生公司給付 72 萬 5,400 元本息；（二）駁回黃明蘭除請求慰撫金 10 萬元本息外之上訴及其餘擴張之訴部分）：

按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，雇主不問主觀上有無故意或過失，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利，以確保勞工在服勞務過程中之完整權益。次按勞基法與勞保條例，均係為保障勞工而設，雖勞基法對於職業災害所致之傷害，並未加以定義，惟勞基法第 59 條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償，與勞保條例所規範之職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質。前行政院勞工委員會依勞保條例第 34 條第 2 項規定訂定之勞工傷病審查準則第 4 條規定：被保險人上下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。勞基法第 59 條所稱之職業災害亦應為相同之解釋。本件黃明蘭受僱於潤生公司，於 101 年 1 月 20 日下班後騎機車返家途中，於潤生公司所在之允成工業園區內，發生系爭事故，受有系爭傷害，為原審確定之事實。果爾，黃明蘭於下班時間，如以適當交通方法，從就業場所返回日常居住處所之應經途中發生事故而致之傷害，依上說明，能否謂非屬職業災害？自非無疑。原審未予查明審認，遽以黃明蘭發生系爭事故時，已脫離雇主可控管風險之範圍，所受系爭傷害非屬勞基法所規定職災補償之範圍，自有可議。又潤生公司於 101 年 2 月 1 日終止與黃明蘭之僱傭契約不合法，雙方之僱傭關係仍存在，復為原審合法確定之事實，則潤生公司仍主張系爭僱傭契

約業經其合法終止，且黃明蘭無法勝任原工作云云，似明示拒絕黃明蘭提供勞務給付，而黃明蘭一再主張其可行走仍可回復原工作，潤生公司拒絕其提供勞務給付而受領遲延，其無補服勞務之義務等語，是否全無可採？自非無再研求餘地。原審未注意及此，即認黃明蘭於治療終止後無法勝任原工作，而為黃明蘭不利之判斷，亦嫌速斷。黃明蘭上訴論旨，指摘原判決此部分為不當，聲明廢棄，非無理由。

關於駁回上訴部分（即（一）確認黃明蘭與潤生公司間僱傭關係存在；（二）潤生公司應提繳7,013元至系爭退休金專戶；（三）黃明蘭請求潤生公司及黃英俊連帶給付10萬元本息部分）：

原審就黃明蘭請求確認與潤生公司間僱傭關係存在及請求潤生公司提繳7,013元至系爭退休金專戶部分，為黃明蘭勝訴之判決；就其請求潤生公司及黃英俊連帶給付慰撫金10萬元本息部分，為其敗訴之判決，經核於法並無違誤。兩造上訴意旨，分別就原審取捨證據、認定事實之職權行使及其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決於其不利之各該部分為不當，求予廢棄，均非有理由。

據上論結，本件黃明蘭之上訴一部為有理由、一部為無理由；潤生公司之上訴為無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 2 月 20 日

最高法院民事第四庭

審判長法官 林 大 洋

法官 陳 玉 完

法官 李 文 賢

法官 李 媛 媛

法官 蕭 芳 菁

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 108 年 3 月 6 日