臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞簡上字第29號

上　訴　人　亞東保全股份有限公司
法定代理人　許啓正
訴訟代理人　林育生律師
複　代理人　曹尚仁律師
被　上訴人　廖勇勝
訴訟代理人　謝秉錡律師（財團法人法律扶助基金會）
複　代理人　林聖芳律師
　　李秉哲律師

上列當事人間請求職業災害補償事件，上訴人對於中華民國107年9月7日本院臺中簡易庭106年度中勞簡字第116號第一審簡易判決提起上訴，本院於108年5月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國106年5月2日起受僱於上訴人，擔任上訴人派駐勝美漾社區（下稱系爭社區）之夜間保全，到職當日約定薪資每月新臺幣（下同）3萬元，工作時間自晚上7時至翌日早上7時止。嗣於翌（3）日凌晨，系爭社區中所設店面即星巴克新進員工至被上訴人所在之值勤室拿取鑰匙，然不熟悉丟棄垃圾地點，被上訴人遂陪同上開員工至垃圾子母車處開門，然因天色昏暗，不慎踩空由2樓跌落1樓，受有右側跟骨閉鎖性骨折合併蜂窩性組織炎之傷害（下稱系爭事故）。被上訴人協助系爭社區人員清理垃圾，亦屬社區保全工作範圍內，其受傷與職務顯有關連性。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1項、第2項規定，請求被告補償醫療費用94,537元、交通費用5,200元、看護費用18萬元及原領工資15萬元，共計432,407元（計算式：97,207＋5,200＋180,000＋150,000＝432,407）

。並聲明：上訴人應給付被上訴人432,407 元，及自民事訴之變更暨準備㈠狀送達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

貳、上訴人答辯則以：

一、於原審主張：

㈠被上訴人非上訴人之員工：上訴人於106 年4 月28日，通知被上訴人於同年5 月1 日到公司辦理到職手續，並繳交投保勞、健保所需之相關資料，然被上訴人無故未前往辦理，致上訴人無法為被上訴人辦理到職手續及辦理勞健保投保事宜，亦無法替被上訴人排班。案發當天被上訴人卻突然前往系爭社區，上訴人現場經理明確告知被上訴人應先辦理到職手續，待投保完成後才會排班，被上訴人表示可以先見習，現場經理遂告知被上訴人晚班工作之內容及應注意事項，惟並未安排被上訴人實際工作，是被上訴人非上訴人之勞工甚明。

㈡系爭事故非屬職業災害：夜班警衛之工作為駐守管理室及巡邏社區內部死角，並不包括協助店家清運垃圾及協助店家開啟環保室門鎖之職務。資源回收室位於社區大樓外側，距離管理室甚遠，夜班警衛僅有1 人值勤，警衛離開管理室跑到社區外圍，社區大門門禁管制即出現空窗漏洞，形同擅離職守。又通往地下室之樓梯與門扇乃社區之現狀，安全與否非上訴人所能控制或改變。是被上訴人因協助店家清運垃圾而受傷，非出於職務上行為或與職務相關之行為，且係因被上訴人自身疏失跌倒受傷，事故發生之原因、場所等均非被告可控制，難謂此為勞動基準法所規定之「職業災害」。

㈢並聲明：駁回被上訴人之訴。

二、於本院補充：

㈠系爭事故發生後，上訴人多次聯繫被上訴人提出相關資料以為其補行辦理保險，然均為被上訴人婉拒，致上訴人無從辦理，而無法依勞基法第59條但書規定主張以保險費用

抵充損害賠償費用。則被上訴人再依勞基法第59條主張權益，顯有違民法第148 條規定，應構成權利濫用。

㈡又被上訴人拒絕提供勞保資料，使上訴人負有勞基法第59條規定補償責任，然不得抵充，顯然係違反該條保護他人之法律，構成民法第184 條第2 項侵權行為，並致上訴人受有損害。上訴人爰依民法第334 條規定，就本得請領之保險給付220,470 元部分，主張抵銷。

叁、本件經原審審理後，判決上訴人應給付被上訴人242,897 元（含醫療費用92,897元、工資補償150,000 元），及自107年1 月24日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，並依職權宣告假執行。上訴人不服提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。【原審判決駁回被上訴人其餘請求部分，未據被上訴人聲明不符，已告確定，不在本件審理範圍。】

肆、本院之判斷：

一、兩造間有勞僱關係存在：

㈠證人即案發當時上訴人公司經理葉有岳於本院審理時，到庭證稱：系爭社區欠缺保全人員，被上訴人自己跑去系爭社區問是否有工作，我查證被上訴人有無前科紀錄、是否可以加入勞健保後，上訴人公司才任用被上訴人。我有人事決定權，可以應徵人員，同意來上班，只是簽約要由上訴人公司簽約。我通知被上訴人4 月底要到民權路的總公司辦理報到手續，要安排報到後見習，但4 月28日都聯絡不到被上訴人，後來5 月1 日晚上，被上訴人跑到系爭社區說要見習，我就請原定值班保全人員離開，跟被上訴人講交接的事情與社區的執行狀況，被上訴人因此完成見習。我問被上訴人這樣值班有沒有問題，被上訴人說他經驗豐富，沒有問題。我跟被上訴人強調明天一定要到公司報到，因為公司還沒有被上訴人的資料，然後就讓被上訴人接班了。當時上訴人公司已經決定要任用被上訴人了，5

月1日剛好是連假後面，被上訴人可以先上班，之後再補報到手續等語（見本院簡上卷第116頁至第117頁、第118頁），足見上訴人公司業已經初步查證、調查後，決定錄用被上訴人。嗣被上訴人雖未依約辦理到職手續，然其既已親至工作現場，由證人葉有岳對其為系爭社區執行介紹並辦理交接，而獨自留守系爭社區執行保全業務，堪認被上訴人業已依上訴人員工指示，開始工作甚明。從而，兩造間自已成立僱傭關係。

㈡至上訴人主張被上訴人未依公司規定，至上訴人公司簽署書面契約、填寫基本資料、繳交相關文書、領取制服等，而未確實完成到職手續，又證人葉有岳無權代表上訴人派任人員，其獨留被上訴人1人執勤，亦違反上訴人公司規定，僅為員工私下找人代班等語。然查被上訴人是否完成報到手續，尚不影響本院前開認定被上訴人業經上訴人公司錄用，並開始工作之事實。此由上訴人於本院審理時，亦主張於系爭事故發生後，曾多次要求被上訴人提出資料供上訴人辦理勞工保險等節，即可證被上訴人確為上訴人之勞工，否則上訴人又何需要求被上訴人配合補行提繳保險資料？是上訴人執前開事由，主張被上訴人非屬其員工，應屬無據。

二、系爭事故應屬職業災害事故：

㈠查何謂「職業災害」，勞基法中未見規定。依勞工安全衛生法第2條第4項規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就職業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參酌其意旨可知，所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，兩者間具有相當因果關係，即屬當之。關於勞基法「職業災害」之認定基準，學說上固有相當因果關係說、保護法的因果關係說及相關的判

斷說之分，惟通說均採相當因果關係說。依此說「職業災害」，必須在勞工所擔任之「業務」與「災害」之間有密接關係存在。所謂密接關係即指「災害」必須係被認定為業務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化。又勞災補償的本質亦屬損失填補的一種型態，故職業災害，必須業務和勞工的傷病之間有一定因果關係存在為必要。則所謂勞工擔任的「業務」，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為，及業務上附隨必要合理行為。

㈡查被上訴人受僱於上訴人擔任系爭社區夜間保全工作，詳如前述。而夜間保全於值勤時負責保管環保室鑰匙，星巴克因垃圾較多，會向保全員借鑰匙乙節，業據上訴人派駐系爭社區之經理彭玄任陳述在卷，有本院原審勘驗筆錄在卷可參（見本院原審卷第90頁正反面）。再被上訴人因先後交付星巴克員工之鑰匙均無法開啟環保室後門，被上訴人始陪同前往試開門扇，然開門後旋即採空跌落樓梯等情，業據證人即星巴克員工王文君、賴聿煒證述在卷（見本院原審卷第115頁反面至第116頁、第116頁反面）。足認被上訴人係於值勤時間，因值勤工作需要交付環保室鑰匙予系爭社區店面員工證人王文君、賴聿煒使用。而其交付之鑰匙無法開啟環保室門扇，被上訴人遂隨同證人王文君、賴聿煒前往查看試開，以確認所交付之鑰匙是否無誤及得否開啟門扇等探查行為，應屬執行業務本身及業務上附隨必要合理行為，係屬執行職務範圍無疑。再者，被上訴人於106年5月2日始到職，對系爭社區之各項設施位置及狀況均未熟悉，上訴人應給予被上訴人充分之職前訓練，熟稔社區各項門扇等設施及開關，並由已熟稔系爭社區之保全人員陪同指導值勤，上訴人捨此不為，竟於106年5月2日任令被上訴人就陌生之社區單獨值勤，始生本件事故，上訴人辯稱事故發生之原因、場所均非上訴人可控制，實不應認定為職業傷害云云，自屬無理。

三、按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：㈠勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。㈡勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。勞基法第59條第1 款、2 款前段定有明文。系爭事故為職業災害，詳如前述，被上訴人依上開規定，請求上訴人補償必需之醫療費用支出，並按其原領工資數額，補償其在醫療中不能工作之收入損失，自屬有據。而原審業已認定被上訴人得請求醫療費用補償金額為92,897元、工資補償15萬元，共計242,897 元，此為上訴人所不爭執（見本院簡上卷第95頁），應予准許。

四、被上訴人未提供相關資料，不構成權利濫用：按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。勞基法第1 條定有明文。準此，足認勞基法之立法目的，即係為保障勞工權益。再按勞基法第59條立法目的在於對受到與工作有關傷害的受僱人，提供及時有效的薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施，故職災補償制度採無過失責任主義，對於業務上災害之發生，不問雇主主觀上有無故意或過失，皆應負補償責任。是被上訴人依據勞基法第59條向上訴人主張職業災害補償，本屬其依法得主張之權利，自無權利濫用之虞。至上訴人若欲依勞基法第59條但書規定主張抵充，當應自行注意於勞工執行勤務前，確實辦理投保，其於事後主張被上訴人不提供投保資料，違反誠信云云，尚非可採。

五、上訴人主張抵銷，為無理由：查勞基法本為保護勞工之法律，有如前述。上訴人主張勞基法第59條兼為保護雇主之法律，被上訴人不提供資料，致其無法為被上訴人投保保險，進

而無法依勞基法第59條但書主張抵充，係違反保護他人之法律，構成侵權行為云云，應屬無據。再按受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保，勞基法第61條第2 項亦有明文。上訴人就被上訴人得受領之職業災害補償主張抵銷，亦於法有違，附此敘明。

伍、綜上所述，被上訴人本於勞基法第59條之法律關係，請求上訴人給付被上訴人242,897 元，及自民事訴之變更暨準備㈠狀送達翌日即107 年1 月24日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人給付，並為假執行之宣告，核無違誤，上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

陸、本件論證已臻明確，兩造其餘主張及證據，經本院審酌後，認對於判決結果已無影響，無庸再予逐一論述之必要，併此敘明。

柒、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3 項、第449 條第1 項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

民事勞工法庭　審判長法　官　李悌愷

法　官　羅智文

法　官　段奇琬

上正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

書記官　劉燕媚