

臺灣高等法院花蓮分院民事判決

108年度勞上更一字第1號

上訴人 林桂鳳
訴訟代理人 吳順龍律師
黃佩成律師

被上訴人 宜津企業股份有限公司花蓮分公司
法定代理人 王敏錡
訴訟代理人 陳清華律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國105年5月20日臺灣花蓮地方法院104年度勞訴字第5號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於民國109年5月8日言詞辯論終結，更為判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第一審、第二審（含追加之訴）及發回更審前第三審訴訟費用，除確定部分外，均由上訴人負擔。

事實及理由

壹、訴之追加部分：

一、請求之基礎事實同一之訴之追加：

（一）法律依據：

按在第二審為訴之變更或追加，因涉及審級利益問題，非經他造同意，不得為之，固為民事訴訟法第446條第1項前段所明定，惟同條項但書並規定第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限。而「請求之基礎事實同一者，不在此限」，民事訴訟法第255條第1項第2款亦定有明文。

（二）何謂「請求之基礎事實同一」：

請求之基礎事實同一者，原告得在第二審為訴之變更或追加，毋庸被告之同意（最高法院109年度台抗字第628號裁定意旨參照）。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，

01 俾符訴訟經濟者，均屬之（最高法院109年度台抗字第433
02 號、108年度台抗字第498號、107年度台抗字第136號、10
03 6年度台抗字第8號、105年度台抗字第550號、102年度台
04 抗字第973號、101年度台抗字第952號、102年度台上字第
05 1081號裁定意旨參照）；換言之，請求之基礎事實同一，
06 係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請
07 求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請
08 求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內
09 具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理時予以利用
10 ，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，
11 進而為統一解決紛爭者也（最高法院108年度台抗字第569
12 號、105年度台抗字第651號、104年度台抗字第717號、10
13 3年度台抗字第212號、102年度臺簡抗字第138號裁定、99
14 年度台上字第1653號、96年度台上字第471號判決意旨參
15 照）。

16 二、經查：上訴人於本院前審105年9月30日追加請求看護費新臺
17 幣（下同）360萬元，其追加之訴與原訴基礎事實均為上訴
18 人於102年8月18日在被上訴人經營之美侖大飯店（下稱美侖
19 飯店）滑倒受傷之社會事實，主要爭點具有共同性，而就原
20 請求所主張之事實及證據資料，得加以利用，尚不至妨害被
21 上訴人程序權之保障，基於訴訟經濟，避免重複審理，統一
22 解決紛爭，應認其請求之基礎事實同一，其訴之追加應予准
23 許。

24 貳、實體部分：

25 一、上訴人主張：

26 （一）其受僱於被上訴人，在被上訴人經營之美侖飯店擔任中餐
27 廳外場服務人員，於102年8月18日21時45分許，因西餐廳
28 廚房地面濕滑致滑倒（下稱系爭事故），受有第十一胸椎
29 壓迫性骨折之職業災害，工作能力喪失60%。

30 （二）上訴人依職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1、
31 第184條第2項、第193條第1項、第195條之規定，得向被

上訴人請求5,835,502元，項目及金額如下：

- 1、交通費用10,400元。
- 2、勞動能力減損1,725,102元。
- 3、慰撫金50萬元。
- 4、看護費360萬元。

(三) 並上訴聲明：

- 1、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請暨訴訟費用之裁判均廢棄。
- 2、被上訴人應再給付上訴人5,835,502元，其中2,170,720元自104年9月7日起至清償日止，其中64,782元自104年12月3日起至清償日止，其中3,600,000元自105年10月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 3、歷審訴訟費用由被上訴人負擔。
- 4、上訴人願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：

(一) 系爭事故發生前，被上訴人已規劃往返兩餐廳間之員工專用走道，中餐廳員工無庸穿越西餐廳廚房，並已將勞工安全衛生工作規則，公告於公司內部網站，並說明其路徑與查閱方法，上訴人係中餐廳外場人員，非有必要不得進入中餐廳廚房，遑論進入西餐廳廚房，上訴人擅自穿越西餐廳廚房，不慎跌倒，係因上訴人違反工作規則所發生意外，被上訴人無過失。又被上訴人西餐廳廚房地板材質，自始均為具止滑效果之「石英地磚」，並非拋光大理石，且上訴人於事件發生時，並未穿著合格防滑鞋，再者，上訴人跌倒之處，非廚房前方與營業場所交接處，而是廚房後方運送食材出入口，未鋪設止滑墊，並無違反勞工安全衛生工作規則，難認被上訴人就系爭事故有何過失，自毋庸負侵權行為損害賠償責任。上訴人請求被上訴人賠償交通費10,400元、勞動能力減損1,725,102元、慰撫金500,000萬元，及追加請求看護費3,600,000萬元，難認為有理由。

01 (二) 並答辯聲明：

02 1、上訴及追加之訴均駁回。

03 2、第二審及發回更審前第三審訴訟費用，均由上訴人負擔。

04 3、如受不利判決，被上訴人願供擔保免為假執行。

05 三、本院審理範圍：

06 (一) 上訴人於原審係依勞動基準法（下稱勞基法）第59、60、
07 61條規定請求被上訴人補償660,216元。另依民法第184條
08 第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項、第48
09 7條之1、第483條之1、職業災害勞工保護法第7條、職業
10 安全衛生法第5條第1項、職業安全衛生設施規則第21條請
11 求被上訴人給付103年9月1日至105年3月9日醫藥費16,216
12 元、交通費用20,130元、勞動能力減損1,725,102元、慰
13 撫金50萬元生活輔具費用5,580元，合計2,267,028元。

14 (二) 原審判決判決被上訴人應給付上訴人660,216元（即職業
15 災害補償部分），及法定遲延利息，而駁回上訴人其餘之
16 訴。

17 (三) 兩造就其等敗訴部分分別提起上訴，上訴人並追加看護費
18 360萬元（詳如前述），經本院前審即105年度勞上字第2
19 號判決關於命被上訴人給付逾79,462元，其中77,592元自
20 104年9月7日起，其餘1,870元自105年4月21日起，均至清
21 償日止，分別按年息百分之5計算利息部分廢棄，改判駁
22 回上訴人該部分在第一審之訴；暨維持第一審所為駁回上
23 訴人請求被上訴人給付1,597,082元，其中1,585,432元自
24 104年9月7日起，其餘11,650元自105年4月21日起，均至
25 清償日止，分別按年息百分之5計算利息部分之判決，駁
26 回上訴人之上訴及其追加請求被上訴人給付360萬元本息
27 之訴（按本院前審判決主文第1項及第2項之金額原本均記
28 載為69,462元，然有誤寫、誤算之顯然錯誤情形，嗣經本
29 院於107年12月4日裁定更正為79,462元；詳後述）。其理
30 由係以依勞基法第59條規定，上訴人可請求被上訴人給付
31 醫療費用16,216元、不能工作之工資補償182,000元、失

01 能給付462,000元，共計66,0216元。上訴人已自勞動部勞
02 工保險局領取工資補償124,334元及失能給付462,000元，
03 共計586,334元，被上訴人得為抵充，抵充後，上訴人得
04 請求73,882元。另認上訴人依侵權行為之法律關係，請求
05 被上訴人賠償交通費10,400元、勞動能力減損1,725,102
06 元、慰撫金500,000萬元，及追加請求看護費360萬元，難
07 認為有理由。生活輔具費用5,580元部分，被上訴人同意
08 給付。

09 (四) 被上訴人就其敗訴部分，不得亦未提起上訴。

10 (五) 上訴人就本院前審判決亦提起上訴，依其聲明乃是請求將
11 本院前審判決關於駁回後開之訴部分廢棄，被上訴人應給
12 付上訴人5,845,502元，其中就職業災害補償部分，本院
13 前審判決理由認上訴人依勞基法第59條第1款、第2款、第
14 3款得請求之金額為660,216元，已自勞工保險局（下稱勞
15 保局）受領工資補償及失能給付為「596,334元」，得依
16 勞基法第59條序文但書規定加以抵充，經抵充後上訴人得
17 請求之金額為63,882元（ $660,216 - 596,334 = 63,882$ ），然
18 上訴人已自勞保局受領工資補償及失能給付應為「586,33
19 4元」，從而上訴人依勞基法第59條第1款、第2款、第3款
20 得請求之金額為73,882元（ $660,216 - 586,334 = 73,882$ ），
21 亦即被上訴人應再給付上訴人1萬元，本院前審「計算有
22 誤」（見最高法院107年度台上字第1877號卷第59、60頁
23 ），從而上訴人雖提起三審上訴，然對於依法抵充部分，
24 並無爭執，僅爭執本院前審計算錯誤。另就本院前審駁回
25 其請求被上訴人賠償交通費10,400元、勞動能力減損1,72
26 5,102元、慰撫金500,000萬元，及追加請求看護費360萬
27 元部分提起上訴（見最高法院107年度台上字第1877號卷
28 第60、61頁）。就前開誤寫、誤算之顯然錯誤部分，業經
29 本院前審於107年12月4日裁定更正（見最高法院107年度
30 台上字第1877號卷第119至122頁），即已治癒計算錯誤之
31 瑕疵。嗣經最高法院107年度台上字第1877號判決將本院

前審判決關於駁回上訴人在第一審之訴及其上訴、追加之訴暨該訴訟費用部分廢棄，發回本院審理，其上訴聲明請求本院命被上訴人給付之金額亦僅5,835,502元，亦即僅就交通費10,400元、勞動能力減損1,725,102元、慰撫金50萬元，及追加請求看護費360萬元部分提起上訴，於本院言詞辯論期日，經審判長問以：關於上訴聲明第二項所請求之金額5,835,502元，確定不包括職業災害醫療費用16,216元、薪資補償182,000元、殘廢補償462,000元？上訴人訴訟代理人均答稱：「是」（見本院卷二第頁）。從而有關職業災害補償及抵充部分，業已確定，從而本院審理範圍在於上訴人提起上訴及追加部分（即交通費10,400元、勞動能力減損1,725,102元、慰撫金50萬元，及追加請求看護費360萬元，合計5,835,502元部分）。

四、兩造不爭執事項（經本院於109年3月24日準備程序與兩造整理協商確認，見本院卷二第219、207頁，並依判決格式修正或增刪文句）：

（一）上訴人自102年5月1日起任職於被上訴人公司，為中餐部外場服務人員，至103年3月31日離職並退保。

（二）上訴人於102年8月18日自被上訴人公司二樓中餐廳前往一樓綠茵西餐廳內之倉庫拿取檯布，上訴人折返時，在西餐廳廚房內滑倒，受有第十一椎骨壓迫性骨折之職業傷害。

五、兩造爭執事項（經本院於109年3月24日準備程序與兩造整理協商確認，見本院卷二第219頁，並依判決格式修正或增刪文句）：

有關上訴人主張損害賠償部分，是否有理由，若有理由，得請求金額為何。

六、得心證之理由：

（一）舉證責任分配：

1、職業災害勞工保護法關於舉證責任之特別規定：

（1）法律依據：

「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇

主能證明無過失者，不在此限。」職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第7條定有明文。

(2) 立法理由：

依90年10月31日之立法理由係以「明定勞工因職業災害之損害，除非雇主能證明無過失者，否則，須負賠償責任。」。

(3) 性質為「侵權行為損害賠償請求權」：

職災保護法第7條之規定，其性質為侵權行為損害賠償請求權（最高法院106年度台上字第3006號判決意旨參照）。從而職業災害為損害賠償之一種（最高法院108年度台上字第555號判決意旨參照）。且參酌該法第1條規定精神，應適用民法第197條第1項前段關於侵權行為請求權時效之規定（最高法院106年度台上字第3006號判決意旨參照）。

(4) 採「推定過失主義」：

前開規定係針對雇主就職業災害所負之侵權行為賠償責任為規定，並採「推定過失責任主義」（最高法院108年度台上字第555號、107年度台上字第2066號判決意旨參照）。

(5) 與職業災害補償制度採「無過失責任主義」不同：

查依勞基法第59條規定之補償與依民法侵權行為之損害賠償，兩者之意義、性質與範圍均有所不同。以目的上言之，職災補償以保障受害勞工之最低生活保障為其目的，而民法侵權行為之損害賠償旨在填補受害勞工所遭受之精神及物質之實際損害，但兩者給付目的有部分重疊，均具有填補受災勞工損害之目的（最高法院96年度台上字第1227號判決意旨參照）。惟職業災害補償制度之特質係採「無過失責任主義」，凡僱主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利，無民法第217條第1項過失相抵規定之適用（最高法院103年台上字第2371號裁定

意旨參照)。

(6)與民法第487條之1之異同：

我國就職業災害之救濟係採職災補償與民事賠償併存主義。而基於雇主行為導致之職業災害，雇主所負民事損害賠償責任，可依侵權行為或債務不履行規定請求。職業災害勞工保護法第7條乃係針對雇主就職業災害所負之侵權行為賠償責任為規定，並採舉證責任轉換規定；民法第487條之1第1項則為職業災害之發生無可歸責於勞工時，僱用人應負無過失之債務不履行賠償責任之規定。二者均不影響雇主依侵權行為或債務不履行規定所應負損害賠償之範圍。而不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。債務人因債務不履行，致債權人之的人格權受侵害者，準用前開規定，負損害賠償責任。此觀民法第195條第1項、第227條之1規定甚明。則職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1第1項所定之「賠償」自不以財產損害賠償為限（最高法院107年度台上字第267號判決意旨參照）。

2、查被上訴人對於上訴人係因系爭事故職業災害而有損害乙節，並不爭執，上訴人亦援引職災保護法第7條作為請求權基礎，則被上訴人依前開規定推定有過失，被上訴人自應舉證證明其無過失，始不負賠償責任，至於上訴人主張被上訴人對其職業災害受傷賠償應負擔「無過失責任」（見本院卷二第277頁），顯與前開規定及見解牴觸，難認有理由。

(二)勞工安全衛生法「安全衛生工作守則」與勞基法「工作規則」相關法律見解分析：

1、「勞工安全衛生法」（現名「職業安全衛生法」）之相關規定及其效果：

(1)「勞工安全衛生法」於102年7月3日經總統以華總一義字第0000000000號令修正公布名稱及全文55條，新名稱為

「職業安全衛生法」，於103年6月20日經行政院號令發布除第7至9、11、13至15、31條條文定自104年1月1日施行外，其餘條文定自103年7月3日施行。系爭事故發生於102年8月8日，前開修正條文尚未生效，從而以下就系爭事故發生時之「勞工安全衛生法」相關規定為依據。

(2) 法律規定：

- ① 勞工安全衛生法第23條規定：「雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練。」、「前項必要之教育、訓練事項及訓練單位管理等之規則，由中央主管機關定之。」、「勞工對於第一項之安全衛生教育、訓練，有接受之義務。」。（職業安全衛生法列在第32條，除部分文字調整外，其餘規定大致相同）。
- ② 勞工安全衛生法第24條規定：「雇主應負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工周知。」（職業安全衛生法列在第33條，與舊法規定相同）。
- ③ 勞工安全衛生法第25條規定：「雇主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經檢查機構備查後，公告實施。」、「勞工對於前項安全衛生工作守則，應切實遵行。」（職業安全衛生法列在第34條，除部分文字調整外，其餘規定大致相同）。
- ④ 勞工安全衛生法第34條1款規定：「有左列情形之一者，處新臺幣三萬元以上六萬元以下罰鍰：一、違反第五條第二項、第七條第一項、第十二條第一項、第二項、第十四條第一項、第二項、第二十三條第一項、第二十五條第一項或第二十九條之規定，經通知限期改善而不如期改善。」。（職業安全衛生法列在第45條第1款）。
- ⑤ 勞工安全衛生法第35條規定：「違反第十二條第四項、第二十三條第三項或第二十五條第二項之規定者，處新臺幣三千元以下罰鍰。」（職業安全衛生法列在第46條）。

(3) 勞工應切實遵行「安全衛生工作守則」：

則依前開規定，雇主對勞工必須施以安全衛生教育、訓練

，亦應制定「安全衛生工作守則」，經檢查機構備查後，公告實施，雇主違反者，經通知限期改善而不如期改善，則處罰鍰；雇主另應宣導勞工安全衛生法之規定，使勞工知悉。勞工則有接受安全衛生教育、訓練的義務，並應切實遵行「安全衛生工作守則」，勞工違反者，亦處罰鍰。從而關於保護勞工安全衛生，防止職業災害，雇主與勞工同有責任。

2、勞基法有關「工作規則」的相關規定：

(1) 法律規定：

① 勞基法第70條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」。

② 勞基法第71條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」。

③ 勞基法第79條第2項規定：「違反... 第七十條... 規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」。

④ 107年2月27日修正前勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則第37條規定：「雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。」、「工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。」、「主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。」。

⑤ 勞基法施行細則第38條：「工作規則經主管機關核備後，

01 雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。」。

02 (2)何謂「工作規則」(或稱「員工手冊」)：

03 ①按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數
04 超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省
05 成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注
06 意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作
07 條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此
08 規範即工作規則或稱員工服務手冊。其內容除違反法律強
09 制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭
10 契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束(最高法院91
11 年度台上字第1040號判決意旨參照)。

12 ②詳言之，勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定
13 ，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工
14 作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則
15 違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容
16 之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不
17 能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘
18 束表示反對之勞工(最高法院88年度台上字第1696號判決
19 意旨參照)。

20 ③而工作規則不以雇主報請主管機關核備者為限，凡規範勞
21 動條件，而由雇主單方制定者，不論其名稱為何，其性質
22 均為「工作規則」；且工作規則雖由雇主所單方制定，但
23 因勞工之明示或默示，而當然成為勞動契約之內容，具有
24 拘束勞雇雙方之效力(最高法院97年度台上字第2012號判
25 決意旨參照)。

26 (3)「報請主管機關核備」要件：

27 ①勞基法第70條所定之「核備」，係指主管機關經審查工作
28 規則無違有關法規後予以備查之意。是主管機關對雇主所
29 陳報之工作規則，非無審查後為准許備查與否之權限；且
30 如雇主就工作規則報請主管機關核備，未獲准許，其情形
31 應與未報請核備相同，否則，若謂一經報請核備，即生核

01 備之效力，而得免受勞動基準法第79條第1款、第70條規
02 定之處罰，自不足拘束雇主應依法訂立工作規則及報請主
03 管機關核備，並使前開賦與主管機關審核權限之規定，形
04 同具文，應非立法本意。另主管機關於審核工作規則應否
05 准予備查時，對雇主應提出如何之證明文件始准許之，自
06 得依必要情形而為規定，此與權利義務事項無涉，原無由
07 法律定之之必要。又勞動基準法第71條，係就工作規則於
08 實體上無效之情形所為規定，此與同法第70條就工作規則
09 之訂立、核備及揭示等程序事項所為規定無涉，尚難認雇
10 主訂立之工作規則依勞動基準法第71條規定非屬無效，則
11 雇主必無違反於同法第70條之規定（最高行政法院91年度
12 判字第1752號判決意旨參照）。

13 ②勞基法第70條、第71條規定之目的即在於勞工相對於其雇
14 主，經濟地位顯居弱勢，為避免雇主訂定或修改不當之工
15 作規則，損及勞工權益，即便係由勞雇雙方所合意訂定之
16 工作規則，仍應報請主管機關「核備」，且不得違反法令
17 之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定
18 （最高行政法院107年度判字第251號判決意旨參照）。

19 ③工作規則未經主管機關核備，係雇主應否受勞基法第79
20 條第1款規定處罰之問題，苟該工作規則已公開揭示，而
21 未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之
22 團體協約者，仍屬有效，此依勞基法第71條之反面解釋可
23 知（最高法院106年度台上字第2745號判決意旨參照）。

24 (4)「公開揭示」要件：

25 ①應置於勞工「易認識」之狀態：

26 勞基法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知
27 悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，始足當之（
28 最高法院105年度台上字第193號判決意旨參照）。

29 ②公告於公司內部網站，並說明路徑與查閱方法，供員工隨
30 時閱覽，即與勞基法施行細則第38條精神無不合：

31 「被上訴人制訂之工作規則，報請主管機關核備，並公開

揭示於其內部網路，有拘束兩造之效力。」（最高法院105年度台上字第1893號判決意旨參照）。行政院勞工委員會93年4月12日勞動一字第0930016301號函，亦認依勞基法70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示。此「公開揭示」為工作規則生效之法定要件之一。依該法施行細則第38條規定，工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。有關事業單位工作規則公告於公司內部網站並說明路徑與查閱方法，供員工隨時閱覽一節，與上開規定之公開揭示並印發各勞工之精神，尚無不合。

(5) 符合「報請主管機關核備後，並公開揭示之」要件，即生拘束雇主與勞工之效力：

依勞基法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，報請主管機關核備並經雇主公開揭示，不問勞工是否同意，皆能拘束勞雇雙方（最高法院101年度台簡上字第1號、99年度台上字第2204號判決意旨參照）。亦即經報請主管機關核備後並公開揭示之工作規則，即生拘束勞動契約雙方當事人之效力（最高行政法院107年度判字第251號判決意旨參照）。換言之，雇主依勞基法第70條訂立之工作規則，倘已依規定報請主管機關核備並公開揭示，不僅雇主應受其拘束，勞工亦有遵守之義務（最高法院91年度台上字第897號判決意旨參照）。行政院勞工委員會（85）台勞動三字第108464號函亦認：勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質訂立工作規則，報請主管機關核備後，並公開揭示之。故事業單位之工作規則如合上開法定程序及要件，自發生該法工作規則之效力，反之則否。

3、勞基法「工作規則」與勞工安全衛生法「安全衛生工作守則」並不相同：

(1) 勞基法工作規則，乃是雇主為統一勞動條件及工作紀律，

而單方訂定後，報請主管機關核備並經雇主公開揭示之規則，成為勞動契約內容之一部分，並拘束勞、雇雙方，已如前述，重點在於勞動條件之依據。

(2)而勞工安全衛生法第1條，該法之立法目的乃在於為防止職業災害，保障勞工安全與健康。雇主為保障勞工之安全及健康，固應有符合規定之必要安全衛生設備及措施（勞工安全衛生法第二章參照），實施職業安全衛生管理（勞工安全衛生法第三章參照），勞工亦有若干應遵守之義務（如前開勞工安全衛生法第23條第3項、第25條第2項）。亦即安全衛生工作守則，乃是特就職業場所防止職業災害雇主所應規範之守則，然防止職業災害並非只有雇主的義務，勞工亦有切實遵守的義務，亦即保障勞工安全與健康，必須靠雇主及勞工共同協力，從而無論雇主及勞工均有防止職業災害之義務。

(3)從而勞基法所謂「工作規則」，與勞工安全衛生法所定之「安全衛生工作守則」，其立法目的、內容、效力均非同一領域。實務見解亦認為「雇主應按勞工安全衛生法及有關規定，訂定適合工廠需要之安全衛生工作守則，此與勞基法第七十條所定應訂立之工作規則者並不相同。」（最高行政法院77年度判字第1529號判決意旨參照）。

(4)則勞基法關於「工作規則」之要求與要件，與勞工安全衛生法關於「安全衛生工作守則」之要求與要件，兩者並非完全相同，其中勞工安全衛生法第25條以「公告實施」為要件，而勞基法第70條則以「公開揭示」為要件，其要件之內涵亦不相同，不能混為一談。且勞工安全衛生法第25條係規定「公告實施」，似未以勞工「已知」或「可得而知」安全衛生工作守則為要件，衡諸勞工安全衛生法之規範目的，在保護勞工安全衛生，防止職業災害，就此雇主與勞工同有責任，勞工亦有切實遵守「安全衛生工作守則」之義務，已如前述，似亦不能以勞工非「明知」或「可得而知」安全衛生工作守則，即毋庸負擔協力防止職業災

害之責任，而在發生職業災害時，均由雇主負擔賠償責任。

(三) 被上訴人所制訂之系爭安全衛生工作守則及工作規則(員工手冊)分別符合勞工安全衛生法第25條及勞基法第70條之規定，上訴人自有遵守之義務：

1、被上訴人業已依勞工安全衛生法第25條之規定，制定「安全衛生工作守則」，報經檢查機構備查後，公告實施：

(1) 安全衛生工作守則已報檢查機構備查：

被上訴人業於101年6月訂定「宜津企業股份有限公司花蓮分公司安全衛生工作守則」(下稱系爭安全衛生工作守則)，該工作守則第一章第1條業已說明，為維護該公司工作場所之安全與衛生，確保員工生命財產安全與身體健康，依勞工安全衛生法第25條訂定該工作守則。第2條規定該公司全體員工及非該公司人員在該公司工作場所從事工作者，均應遵守系爭安全衛生工作守則之規定(見原審卷第51至65頁)。系爭安全衛生工作守則業已報經檢查機構勞動部職業安全衛生署(北區職業安全衛生中心)備查，有勞動部職業安全衛生署(北區職業安全衛生中心)安全衛生工作守則備查資料登陸訊息乙份可稽(見原審卷第109頁)。

(2) 系爭安全衛生工作守則業已公告在被上訴人EIP系統上：

被上訴人業已將系爭安全衛生工作守則公告在員工網站內，業據其提出被上訴人公司網站進入系爭安全衛生工作守則路徑乙份可參(見原審卷第110至113頁)。

(3) 被上訴人員工得隨時任意點選系爭安全衛生工作守則：

而被上訴人員工得隨時任意點選系爭安全衛生工作守則，客觀上並無任何障礙乙節，亦為兩造所不爭執(本院前審卷第65頁背面)。

從而本件勞雇關於勞工安全衛生，以避免職業災害方面，有系爭安全衛生工作守則可供遵循。

(4) 被上訴人業已在新進員工訓練時，講授勞工安全衛生相關

01 課程，而實施系爭安全衛生工作守則：

02 依被上訴人所提出之證據資料，被上訴人曾於100年6月30
03 日舉行「100年員工職前教育訓練」，內容包含「歡迎加
04 入美侖」、「餐飲食品衛生安全」、「本館消防暨職工安
05 全衛生」等課程（見本院卷一第194至197頁）；於101年6
06 月28日舉行「101年員工職前教育訓練」，內容包含「歡
07 迎加入美侖」、「餐飲食品衛生安全」、「本館公共安全
08 衛生」、「電話禮節及服裝儀容禮儀」、「飯店環境介紹
09 」等課程（見本院卷一第198至201頁），其中證人周芸亦
10 簽到，接受員工訓練等課程（見本院卷一第201頁）；於
11 102年1月28日舉行「102年新進員工暨實習生教育訓練」
12 ，課程除前開內容，亦加上「制服套量/eip帳號申請」（
13 見本院卷一第202至204頁）；於104年6月29日、105年6月
14 27日、108年1月25日亦分別舉行「104年新人職前訓練」
15 、「105年職前訓練」、「108年新人職前訓練」，內容則
16 有歡迎加入美侖」、「制服套量/eip帳號申請」、「本館
17 公共安全衛生」、「美侖飯店簡介/人事規章/電話禮節/
18 服裝儀容禮儀」、「飯店環境介紹」等課程（見本院卷一
19 第205至209頁）。足徵被上訴人針對新進員工，業已舉辦
20 多次職前教育訓練，內容即包含「餐飲食品衛生安全」、
21 「公共安全衛生」，從而被上訴人業已依勞工安全衛生法
22 第23條規定，分別對勞工施以從事工作及預防災變所必要
23 之安全衛生教育、訓練，並將勞工安全衛生相關內容納入
24 訓練課程，使勞工周知，疏難想像被上訴人依同法第25條
25 之規定制訂系爭安全衛生工作守則，並報檢查機構備查後
26 ，有將之隱藏不讓員工知悉，或不願依照系爭安全衛生工
27 作守則實施之情形。

28 (5) 綜上，被上訴人業已制定系爭安全衛生工作守則，報經檢
29 查機構備查後，公告實施，符合勞工安全衛生法第25條之
30 要求。

31 2、被上訴人業已依勞基法第70條制定工作規則（員工手冊）

，並公告在內部網站上，說明其路徑與查閱方法：

(1)被上訴人業已制訂「員工手冊」，其內容包含壹、歡迎伙伴、貳、董事長的話、參、美侖飯店組織表、肆、員工信條、伍、依據與目的、陸、基本認識、一、到職手續、二、試用規定、三、薪資福利、四、請假規定、五、留職停薪、六、獎懲辦法、七、退休資遣、八、勞保撫卹、九、訓練進修、十、考核考績、柒、管理事項、一、工作時間、二、員工刷卡、三、排調班（營業部門）、四、用膳規定、五、加班規定、六、制服規定、七、職務調動、八、外出管理、九、停用離職、捌、一般規定、玖、服務守則、性騷擾防治及懲戒辦法、員工手冊修正條款、員工出差辦法、美侖大飯店員工休（請）連續假作業規定（見原審卷第118、119頁），觀其手冊之內容，即應屬勞基法第70條所稱之「工作規則」。被上訴人並將之公告在公司內部網站，只要輸入帳號與密碼，登入WebEIP系統，即可在網頁選單依序點選進入資源共享、檔案分享等分頁，找到「員工手冊」之檔案，進而打開閱覽（見原審卷第110至120頁）。

(2)上訴人對於只要輸入員工之帳號、密碼登入被上訴人公司內部網站，依照該網站之設計及內容、路徑，即可查詢到系爭安全衛生工作守則及員工手冊之事實，亦不爭執（見本院卷一第184頁背面）。

(3)證人吳靜慧即系爭事故發生時擔任被上訴人人事部專員，於本院108年11月11日準備程序中證稱：人事部專員負責新進員工到職、離職、出缺勤、薪資核發及勞健保加退等業務。被上訴人於96年開始以電腦登錄方式處理請假等事項。電腦系統叫EIP，EIP系統中有員工通訊資料、員工手冊、相關規定、訊息通知及電子表單。原則上正職人員有EIP系統帳號，是公司給的，密碼是員工自己設定的。有關請假或相關EIP系統使用，在新進人員進到公司後，公司會教簡單的步驟，如何進去，位置在哪裡。也會簡單帶

01 過EIP系統內有哪些相關內容，也會跟新進人員講EIP系統
02 有包含員工手冊等相關規則位置在哪裡，內容部分請他們
03 自己看。這些EIP系統的使用，報到的時候會簡單教導位
04 置，其他比較精細的部分會再開教育訓練課程等語（見本
05 院卷二係69至71頁）。

06 (4) 證人張玉玲於本院108年11月11日準備程序中證稱：102年
07 8月擔任餐飲部門副理，管理所有餐廳，工作內容為現場
08 服務、訓練職員、業務接洽。有關員工使用EIP系統做調
09 班或請假等相關作業，餐飲部的相關人員會協助，如果他
10 不會使用的話會教他，做給他看等語（見本院卷二第87、
11 91、92頁）。

12 (5) 證人謝福澤於原審中證稱：我於91年2月5日起至94年9月8
13 日擔任被上訴人餐飲部經理，後來到臺北唸書，102年6月
14 1日起又回到被上訴人公司，擔任餐飲部總監。就被上訴
15 人訴訟代理人問以：工作規則公司有無公告員工周知？答
16 稱：我們館內網路公告平台都有公告。再問以：網路的公
17 告是不是每一位員工都可以點選去瀏覽？答稱：是，現在
18 公司有開放權限給員工可以上網查詢，早期是紙本的員工
19 手冊，網路平台開放給員工應該至少有10年的時間了（見
20 原審卷第176頁）。

21 (6) 證人莊凱翔於原審105年3月3日言詞辯論期日證稱：我於
22 100年11月至102年8月在美侖飯店擔任中餐領班，主要工
23 作地點在二樓中餐廳。我知道公司在網路上面有公告員工
24 手冊（見原審卷第171頁背面、第172頁）。則無論證人莊
25 凱祥是否確實上網點閱員工手冊，其仍然知道員工手冊之
26 路徑與查閱方法。

27 (7) 證人周芸於原審105年3月3日言詞辯論期日證稱：我應該
28 是101年7月1日至102年間，擔任被上訴人中餐廳領檯。公
29 司員工手冊確實有規定「非因工作需要，不得任意走訪其
30 他員工或非屬本人之工作區域」，例如餐廳外場人員，不
31 能到游泳池或旅客住宿樓層沒錯等語（見原審卷第175頁

01)。足徵證人周芸亦得已知悉員工手冊之內容。

02 (8) 參以「102年新進員工暨實習生教育訓練」、「104年新人
03 職前訓練」、「105年職前訓練」、「108年新人職前訓練
04 」，課程內容均包括「制服套量/eip帳號申請」，已如前
05 述，從而被上訴人亦已在員工網站上說明其路徑與查閱方
06 法，揆諸前開見解，自己符合將工作規則（員工手冊）「
07 公開揭示」之要件。

08 3、上訴人報到後即開通前開WebEIP系統之帳號與密碼，並曾
09 以前開系統申請加班、補休及請假，自「可得而知」系爭
10 安全衛生工作守則及員工手冊：

11 (1) 上訴人於102年5月1日報到後，被上訴人公司即開通其Web
12 EIP系統之帳號與密碼，帳號為「25760」，並填上家用電
13 話、緊急聯絡人「韓樹倫」（即上訴人之夫）及住址（見
14 本院卷二第57頁）；上訴人並曾以前開系統填表於系爭事
15 故發生前之102年5月26日20時11分53秒申請加班，事由為
16 5月25日14時至15時在宴會廳加班，而申請1小時補休，嗣
17 於102年5月29日17時54分50秒由餐飲部經理張玉玲簽核同
18 意（見本院卷二第59頁），及於102年8月21日至同年11月
19 25日分別申請公傷假、加班、補休、調班等班（見本院卷
20 二第61頁）。足徵上訴人不僅有被上訴人內部網站WebEIP
21 系統之帳號與密碼，並多次利用該系統，其主張任職於被
22 上訴人公司期間，從未知可擁有自身之公司內部帳號，亦
23 從未經告知或給予其本身之內部帳號，顯與客觀事實不符
24 。

25 (2) 證人吳靜慧於本院108年11月11日準備程序中證稱：上訴
26 人也有自己的帳號，帳號就是員工編號，就本院問以：有
27 關員工請假等相關使用EIP系統，是員工自己請假，還是
28 跟人事部門說，由人事部門操作EIP系統？答稱：原則上
29 必須由員工自己請假，而不是透過人事這邊，但員工自己
30 請其他同事幫忙請的話，我們就不知道了。被上證19（見
31 本院卷二第59頁）是一個加班單，申請人是上訴人。並稱

01 ：全部都是以EIP系統去請假，有關補休、調班等，也是
02 以EIP系統去處理等語（見本院卷二第71至73頁）。並證
03 稱：上訴人在報到當天，其基本資料，沒有填寫紙本，都
04 是在電腦上作業。上訴人報到當天有向上訴人簡單陳述如
05 何上網使用請假系統（見本院卷二第77頁）。

06 (3) 參以證人吳靜慧、張玉玲、謝福澤證稱在系爭事故發生前
07 ，被上訴人使用EIP系統業已多年，證人莊凱翔於原審亦
08 證述其知道公司在網路上面有公告員工手冊，證人周芸則
09 知悉員工手冊中之相關內容，被上訴人「102年新進員工
10 暨實習生教育訓練」、「104年新人職前訓練」、「105年
11 職前訓練」、「108年新人職前訓練」，課程內容則包括
12 「制服套量/eip帳號申請」，被上訴人員工只要操作EIP
13 系統，即可自行或透過他人協助，得知系爭安全衛生工作
14 守則及員工手冊之內容，並無障礙，均如前所述，上訴人
15 身為被上訴人員工，自應無例外。

16 (4) 而上訴人固為國小畢業，但在被上訴人工司任職前，有在
17 文化局工作過，識字，平日與家人聯絡亦是使用手機（手
18 機是智慧型），並會輸寫國字乙節，業據其自認在卷（見
19 本院前審卷第69頁）。依上訴人之勞工保險被保險人投保
20 資料表（明細），其在任職於被上訴人公司前，自69年間
21 起，即分別在振豐興業股份有限公司、鉦聲電子工業股份
22 有限公司、世界電工廠股份有限公司、新光人壽保險股份
23 有限公司、康益營造有限公司、花蓮縣文化局、花蓮縣政
24 府、宗泰食品股份有限公司、光隆育樂事業股份有限公司
25 、永源企業有限公司、花蓮縣私立東亞技藝短期補習班、
26 威合股份有限公司、社團法人花蓮縣新世紀文化協會等處
27 工作（見原審卷第11頁背面、第12頁）。上訴人復自承其
28 係在文化局圖書館書庫整理書，最後在原民局負責開車布
29 置現場，85年起就開始做餐廳，在康益營造有限公司負責
30 水電工程，在宗泰食品股份有限公司賣名產，負責收錢，
31 在光隆育樂事業股份有限公司賣寶石，花蓮縣私立東亞技

藝短期補習班，是我失業時去參加職訓，在威合股份有限公司做清潔工（見本院前審卷第159頁）。則以上訴人之年齡及尚稱豐富之工作經驗及社會閱歷（見原審卷第11頁背面、第12頁），又曾經自行或透過其他員工申請加班補休之經驗，若上訴人欲知悉系爭安全衛生工作守則或員工手冊內容，其自行透過EIP系統瀏覽、點選，或請其他員工、家人、朋友幫忙點選系爭安全衛生工作守則及員工手冊，客觀上難認有何障礙或困難，上訴人空言否認被上訴人未以書面或口頭告知上訴人帳號、密碼，沒用過電腦請假，被上訴人公司員工輪休、值班、排假表均係張貼在西餐廚房，由公司員工自行手寫填入表格，前開被上訴人所提資料，上訴人無可能上網登入填寫，其「無法」至被上訴人公司網頁了解前開規定，自與客觀事實難認相符。

(5) 綜上，上訴人報到後即開通前開WebEIP系統之帳號與密碼，並曾以前開系統申請加班、補休及請假，被上訴人員工只要操作EIP系統，即可自行或透過他人協助，得知系爭安全衛生工作守則及員工手冊之內容，並無障礙，上訴人自「可得而知」系爭安全衛生工作守則及員工手冊，自應受系爭安全衛生工作守則及員工手冊相關內容之拘束。

(四) 被上訴人業已舉證證明系爭事故乃是上訴人違反安全衛生工作守則、工作規則（員工手冊），違規進入西餐廳廚房所致：

1、系爭安全衛生工作守則相關規定：

(1) 第三章六、勞工之職責：「1.有接受體格檢查、定期健康檢查、特定項目健康檢查之義務。2.有接受安全衛生教育訓練之義務。3.有遵守安全衛生工作守則之義務。4.要服從與遵從主管之指示：要提供安全建議，促請改善。5.要立即報告一切事故與傷害。6.遇火災或其他緊急事件時要知道本身之任務。7.要遵守標準作業程序，並依安全作業標準從事作業。」。

(2) 第三章二、一般衛生規定1：「非因工作需要不得逗留或

徘徊於他人工作地區」（見原審卷第54頁）。

(3) 第三章中西廚房勞工安全衛生工作守則（五）：要穿「防滑工作鞋」（見原審卷第57頁）。

(4) 第三章中餐外場勞工安全衛生工作守則（一）：同事間應相互勸勉遵守各項安全衛生守則，穿著合身整齊之工作服並穿「止滑工作鞋」（見原審卷第57頁）。

2、員工手冊之相關規定：

員工手冊捌、一般規定十規定：「工作時間內，如非工作需要，不得任意走訪其他員工或非屬本人工作之區域」（見原審卷第120頁）。

3、上訴人為美侖飯店二樓「中餐廳」外場服務人員，並非一樓「西餐廳」外場服務人員，亦非一樓「西餐廳」之廚房人員，為兩造所不爭執。從而上訴人之職務內容雖與二樓「中餐廳」廚房相關，然究與不同樓層之「西餐廳」廚房業務無關，一樓西餐廳廚房顯非上訴人之工作地區，而係「他人工作地區」。則依系爭安全衛生工作守則第三章二、一般衛生規定1，非因工作需要不得逗留或徘徊於西餐廳廚房，依員工手冊捌、一般規定十，工作時間內，如非工作需要，不得任意走訪非屬本人工作之「西餐廳廚房」。

4、系爭職業災害發生前，被上訴人原已規劃員工專用走道，無庸穿越西餐廳廚房，即可至西餐廳儲藏室拿取檯布：

(1) 系爭職業災害發生前，被上訴人原已規劃員工專用走道，無庸穿越西餐廳廚房，即可至西餐廳處拿取檯布，業據被上訴人提出平面圖（見原審卷第99頁）、正確行徑路線照片（見原審卷第100至105頁）等件在卷足憑。

(2) 員工之證述：

① 證人莊凱翔亦證稱：原審卷第102、103頁，這條通道算員工專用的走道，這條員工專用的走道，是在上訴人發生事故前就已經設置。原審卷第103頁的門上有貼一個員工專用的標誌，這是本來就有的。那邊通道主要給商店部的人

，還有要進辦公室的人才會走那邊，我們屬於現場工作的人都不會走那裡。但公司沒有限制只有商店部的人或要到辦公室的員工才能走那邊（見原審卷第172、173頁）。

② 證人周芸於原審證稱：被上訴人公司內部設有員工電梯及員工通道，供員工使用，是上訴人發生意外前就設置等語（見原審卷第175頁）。

③ 證人謝福澤於原審證稱：美侖飯店內部有特別規劃員工電梯及員工通道，供員工使用，從飯店營運開始時就做這樣的規劃等語（見原審卷第176頁背面、第177頁）。

(3) 勘驗結果：

① 原審會同兩造於105年1月7日履勘美侖飯店，上訴人依照102年8月18日擔任二樓中餐廳外場服務人員當日發生事故時，行走之路線如下：從二樓中餐廳穿越二樓中餐廳廚房走到二樓員工電梯，搭乘電梯往一樓，從一樓員工電梯走出後，穿越一樓西餐廚房，前往原審卷第99頁一樓平面圖之集合地點（路線如該圖紅色虛線），再進入綠茵西餐廳內之倉庫（如圖所示倉庫）拿取檯布，再從綠茵西餐廳走出到附圖所示集合地點，穿越西餐廚房，欲前往員工電梯，但在西餐廚房內往員工電梯之門口前的斜坡滑倒。被上訴人則指出公司要求員工行走之正確路線如原審卷第99頁附圖藍色虛線所示（該路線之現場照片如原審卷第100至108頁），即從中餐廳大門出來以後左轉走員工通道，不得穿越中餐廚房前往員工電梯，有勘驗筆錄可參（見原審卷第148至151頁）。

② 經本院再於108年4月10日履勘美侖飯店，再請上訴人重現當初從中餐廳至西餐廳拿取檯布之路線，並沿途拍照（見本院卷一第97頁背面、第98頁、第102頁背面至第108頁），亦請被上訴人副總經理陳雅慧從中餐廳外場，以公司規定之路線，引導至西餐廳儲藏室，並沿路拍攝照片（見本院卷一第98頁背面、第109至112頁）。

(4) 綜上，系爭職業災害發生前，被上訴人確已規劃員工專用

走道，行走員工專用走道，無庸穿越西餐廳廚房，即可至西餐廳儲藏室拿取檯布。

5、上訴人因工作關係至西餐廳儲藏室拿取檯布，並無經過非屬本人工作區域之西餐廳廚房之需要或必要：

(1)上訴人自承被上訴人西餐部餐廳內廚房，屬於地面經常潮濕之工作場所，極易發生滑倒或絆倒之高風險工作區域（見原審卷第159頁、本院前審卷第5頁），參以餐廳廚房中設置瓦斯、蒸汽、蒸烤箱、烤箱、油鍋等烹煮設備，及刀具等亦傷人之物品，亦放置碗盤等易碎物品（見本院卷一第105、106、108頁），廚房之工作環境與外場工作環境自不相同，發生職業災害之風險較高，系爭安全衛生工作守則因此特別就「中西廚房勞工安全衛生工作守則」及「中餐外場勞工安全衛生工作守則」為不同之規範（見原審卷第57頁），因此中西廚房本不適合廚師、助手等廚房工作人員以外之人任意進入廚房。則被上訴人固有在廚房中採取必要預防措施之義務，廚房員工（包含廚師及助手等）亦必須遵守相關之勞工安全衛生措施，以防止勞工跌倒、滑倒、踩傷等職業災害，非在廚房工作之員工，則有避免進入該高風險環境之協力義務，尤其在廚房中對於防滑工作鞋的要求，與外場不同（詳如後述），在外場之員工穿著其工作鞋，容易在廚房滑倒，更應避免進入廚房。

(2)上訴人主張其擔任被上訴人外場服務人員，工作內容包含跑單、擺盤、送餐及聯繫內外場之工作，以及負責客人帶位、倒水、點餐等工作，於客人用餐完畢後，負責收拾碗盤與清理環境作業，最基本的工作就是要把新的碗盤從廚房拿出來擺設，再把用過的拿進去給洗滌阿姨清洗，最後再把廚餘拿到廚房內的廚餘桶倒掉等工作（見本院卷二第280、95頁），則上訴人進入二樓「中餐廳」廚房內，或與其工作內容有關，而認有進入二樓「中餐廳」廚房之工作需要，然上訴人縱要從二樓中餐廳至一樓西餐廳儲藏室拿取檯布，既有前開員工通道可以通行，而毋庸進入一樓

01 「西餐廳」廚房即可達成目的，非必須由西餐廳廚房通行
02 始能遂行其職務，並非唯一且必要之路徑，則上訴人至「
03 西餐廳」儲藏室拿取檯布，並無任意進入無關其「中餐廳
04 」業務，非屬其工作區域且職業災害高風險之「西餐廳」
05 廚房之必要，僅係貪圖方便，捨安全之路徑不走，反自行
06 選擇進入高風險之他人工作場所，並以表現效率或積非成
07 是之所謂慣例，反稱此為符合「工作需要」之要件，洵無
08 可採。

09 (3) 證人謝福澤、周芸亦證稱上訴人穿越西餐廳廚房已違反系
10 爭安全衛生工作守則等規定：

11 ① 證人謝福澤於原審中證稱：在員工手冊上有明文規範，非
12 必要不得在廚房進出，因為廚房是調理場所有危險性。就
13 被上訴人訴訟代理人問以：除了明文規定外，平日在內部
14 會議，是否亦會口頭宣導不能隨便進出廚房？答稱：我們
15 有口頭宣導員工非工作必要性，不得進入廚房這個區域，
16 必須要走員工專屬的走道。飯店內部有特別規劃員工電梯
17 及員工通道，供員工使用。員工走道是從飯店營運開始就
18 做這樣的動線規劃。被上訴人訴訟代理人問以：事發當天
19 ，上訴人到綠茵西餐廳拿檯布，正確之行進路線為何？則
20 稱：走員工電梯，從二樓下來到一樓的員工電梯，員工有
21 一個專用走道，並當庭以鉛筆畫出路線，如原審卷第99頁
22 藍色虛線路線所示。問以：平日是否會有員工違規，任意
23 穿越廚房，公司如何處理？答稱：偶爾也是有員工貪圖方
24 便經過，但我們發現後會口頭警告，並在集合場合再做一
25 次宣導，目前我們是用口頭告誡的方式等語（見原審卷第
26 176頁背面、第177頁）。核與前開認定相同。

27 ② 證人周芸於原審審理時，就被上訴人訴訟代理人問以：依
28 公司規定，非廚房工作人員，非因工作需要，可否進出廚
29 房？答稱：當然是不可以。再問以：公司員工工作手冊是
30 否規定「非因工作需要，不得任意走訪其他員工或非屬本
31 人之工作之區域」？例如：餐廳外場人員不能任意到游泳

池或旅客住宿樓層？」復答稱：確實是這樣沒錯等語（見原審卷第175頁）。足徵證人周芸亦知悉若非廚房工作人員非因工作需要進出廚房，乃是違背系爭安全衛生守則及員工手冊之規定。

6、系爭事件發生時上訴人所穿之工作鞋不符合在西餐廳廚房應穿「防滑工作鞋」的要求：

(1)系爭安全衛生工作守則第三章中西廚房勞工安全衛生工作守則（五）規定：要穿「防滑工作鞋」；第三章中餐外場勞工安全衛生工作守則（一）則規定：同事間應相互勸勉遵守各項安全衛生守則，穿著合身整齊之工作服並穿「止滑工作鞋」，已如前述，顯見在廚房及外場之員工對於工作鞋的要求並非相同，此應係因應廚房與外場工作環境風險不同，而異其規定。

(2)被上訴人主張廚房內部工作人員防滑鞋，限定俗稱為「廚師鞋」之防滑鞋外，其餘員工防滑鞋，並無統一款式，但須為黑色、鞋底需為粗顆粒或深溝痕，鞋底非平滑的防滑鞋（見本院卷一第189、192、193頁）。

(3)證人吳靜慧於本院準備程序中，就本院問以：對於在中餐廳服務的相關人員就其鞋子有何規範？請針對各種不同人員的要求說明清楚。答稱：廚師要穿黑色防滑廚師鞋，外場人員要穿黑色防滑鞋。再問以：廚師的鞋子與外場的鞋子有何不同？答稱：廚師的鞋子是塑膠，可以包後跟，也可以不包，像涼鞋；外場的要素面全黑，並且要包鞋，要包住腳後跟，也就是要素面、黑色、防滑等語（見本院卷第74頁）。

(4)上訴人主張案發當時穿著如上證四所示「GREENPINE」牌鞋子（見本院卷一第176頁）。惟證人吳靜慧於本院準備程序中證稱：上證四不符合被上訴人要求的防滑鞋，因不是素面的鞋，素面的鞋必須要全黑，並且有防滑底等語（見本院卷二第74頁）；證人張玉玲則證稱：上證四這雙鞋應該不符合被上訴人規定的防滑鞋，因鞋墊有點高，而且

01 底是滑的。就本院問以：為何認為底是滑的？答稱：鞋底
02 的紋路不止滑，依我的經驗判斷是這樣。上訴人進公司到
03 事故發生，是穿類似上證四的鞋子，有一點高。再問以：
04 在上訴人任職的這段時間，你有無在集合檢查或其他場合
05 與上訴人說明她的鞋子不是防滑鞋，違反公司規定？答稱：
06 我有提醒她鞋子不是很穩，要換鞋子，我是在工作當中
07 ，可能不止一次，具體的時間我不清楚，我只記得在營業
08 時間，不是儀容檢查的時候等語（見本院卷二第89、90頁
09 ）。上訴人雖聲請傳喚其跌倒當晚在場之員工周芸作證，
10 證明當初上訴人有穿防滑鞋（見本院卷一第182頁），然
11 證人周芸於本院準備程序中，就本院問以：你是否知道上
12 訴人平時穿什麼鞋子？答稱：我沒有注意，我沒有印象，
13 我是領檯，他們是外場，其實不太一樣；我真的不清楚上
14 訴人事發當天穿什麼鞋子工作等語（見本院卷二第83頁）
15 。則證人周芸之證述無法就此部分為有利於上訴人之認定
16 。從而依證人吳靜慧、張玉玲之證述，上訴人平時所穿之
17 工作鞋，已難認符合「外場」工作人員止滑工作鞋之要求
18 。

19 (5) 況在廚房工作，對於工作鞋必須具有防滑效果乙節，要求
20 當較外場為嚴格，例如必須穿著「廚師鞋」，已如前述，
21 則上訴人所穿工作鞋，更難符合在廚房工作人員工作鞋之
22 要求。

23 7、系爭職業災害之發生，應係上訴人違反系爭安全衛生工作
24 守則及員工手冊規定所致，要難認被上訴人有過失：
25 上訴人任職被上訴人公司期間，係擔任「中餐部外場」服
26 務人員，並非西餐廳廚房員工，西餐廳廚房屬他人工作地
27 區，非因工作需要，不得逗留、徘徊或任意走訪，而在系
28 爭職業災害發生前，被上訴人原已規劃員工專用走道，上
29 訴人無庸穿越西餐廳廚房，即可至西餐廳儲藏室拿取檯布
30 ，並無經過非屬本人工作區域之西餐廳廚房之需要或必要
31 ，上訴人亦知悉餐廳廚房係容易跌倒之高危險場所，且其

01 所穿工作鞋，難認符合在西餐廳工作之勞工「防滑工作鞋
02 之要求，卻貪圖便利，自行甘冒風險行經西餐廳廚房，
03 以致受傷，自難因上訴人自涉風險之不利結果轉嫁歸由被
04 上訴人負擔，

05 8、綜上，被上訴人業已舉證證明系爭職業災害乃是上訴人違
06 反安全衛生工作守則、工作規則（員工手冊），違規進入
07 西餐廳廚房所致，應可歸責於上訴人，其本身並無過失。

08 （五）被上訴人業已證明其並無違反保護他人之法律：

09 1、民法第184條第2項法律見解分析：

10 （1）法律依據：

11 「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任
12 。但能證明其行為無過失者，不在此限。」民法第184條
13 第2項定有明文。

14 （2）立法意旨：

15 第184條第2項究為舉證責任，抑為獨立之侵權行為類型？
16 尚有爭議，為明確計，爰將其修正為獨立之侵權行為類型
17 ，凡違反保護他人之法律，致生損害於他人者，即應負賠
18 償責任。惟為避免對行為人課以過重之責任，增訂但書規
19 定，俾資平衡。

20 （3）規範目的：

21 查民法第184條第2項規定：「違反保護他人之法律，致生
22 損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，
23 不在此限」，揆其旨趣乃因保護他人為目的之法律，意在
24 使人類互盡保護之義務，倘違反之，致損害他人權利，與
25 親自加害無異，自應使其負損害賠償責任。其性質屬「轉
26 介條款」及「概括條款」，自須引介連結該條以外之其他
27 公私法中之強制規範，使之為民事侵權責任內容，俾該項
28 不明確之法律規範得以充實及具體化...苟違反以保護他
29 人權益為目的之法律，致生損害於他人，即推定為有過失
30 ，損害與違反保護他人法律之行為間復具有因果關係者，
31 即應負損害賠償責任（最高法院107年度台上字第267號、

100年度台上字第1012號判決意旨參照)。至於加害人如主張其無過失，依舉證責任倒置(轉換)之原則，則應由加害人舉證證明，以減輕被害人之舉證責任，同時擴大保護客體之範圍兼及於權利以外之利益(最高法院103年度台上字第1242號判決意旨參照)。

(4)何謂「違反保護他人之法律」：

①所謂違反保護他人之法律者，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言(最高法院100年度台上字第390號、98年度台上字第1333號判決意旨參照)。自以該法律具個別保護性質，被害人係該法律所欲保護之人，且所請求賠償之損害，其發生亦係該法律所欲防止者，始足當之(最高法院96年度台上字第296號判決意旨參照)。如專以保護國家公益或社會秩序為目的之法律不包括在內(最高法院84年度台上字第1142判決意旨參照)。

②又所謂「保護他人之法律」，應就法規範之立法目的、態樣、整體結構、體系價值、所欲產生之規範效果及社會發展等因素綜合研判；凡以禁止侵害行為，避免個人權益遭受危害，不問係直接或間接以保護個人權益為目的者，均屬之(最高法院107年度台上字第267號判決意旨參照)。

③而民法第184條第2項所稱保護他人之法律，固包括直接或間接以保護個人之權利或利益為目的之法律，又雖非直接以保護他人為目的，而係藉由行政措施以保障他人之權利或利益不受侵害者，亦屬之(最高法院97年度台上字第1953號判決意旨參照)。從而民法第184條第2項所謂違反保護他人之法律者，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般為防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之「法律」或「授權命令」而言(最高法院96年度台上字第2301號判決意旨參照)。

④學說則認為保護他人的法律，指法規範而言，除狹義的法律(公法或私法)外，尚包括習慣法、命令、規章等，而

以其是否以保護個人的權益為判斷標準，個人權益的保護得與一般公益的保護併存，但不包括專以維護國家社會秩序的法律（參王澤鑑，侵權行為法，2015年6月增訂新版，第391頁）。

⑤ 實例：

A、「按建築物所有權人、使用人應維護建築物合法使用與構造及設備安全，建築法第七十七條第一項定有明文。所謂『維護建築物合法使用』，係指維護建築物不得供為逾越法規許可用途以外之使用；所謂『維護建築物合法構造及設備安全』，係指維護該建築物合乎法律或行政命令規定應具備之安全構造及安全設備而言。建築物所有權人或使用人違反上開規定，倘致他人受有損害，固應認屬違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，但能證明其行為無過失者，不在此限。惟未經主管建築機關審查許可並發給建造執照擅自建築或未經發給使用執照擅自使用之建物，乃違反行政管制規定，僅應受行政處罰，依建築法第八十六條規定，仍得補辦手續，自不得以未取得建造執照建造或未取得使用執照使用建物，即認屬違反保護他人法律，仍應視該建物之構造及設備是否合乎建築當時法規所定安全標準或其用途是否逾越法規許可而定。」（最高法院100年度台上字第91號判決意旨參照）。

B、「上訴人職員有未依照『擔保品鑑價』一文所規定之作業程序辦理，僅將導致銀行不能十足受償之危險，亦與違反保護他人之法律者有別，不能因此推定上訴人銀行職員，為有過失。」（最高法院81年度台上字第3017號判決意旨參照）。

C、「交通部會同內政部依道路交通管理處罰條例第九十二條所訂定之道路交通安全規則第一百四十四條第一項第一款規定：任何人不得利用道路堆積、置放、設置或拋擲足以妨礙交通之物品。旨在保障公眾之安全，違反該規

01 定即屬違反保護他人之法律，推定其有過失。」（最高
02 法院99年度台上字第529號判決意旨參照）。

03 D、「信用合作社管理辦法第十一條雖規定，信用合作社對
04 其社員，非依合作社法第十四條之規定完成入社手續一
05 個月後，不得放款；同辦法第五條第一項，信用合作社
06 之社員以加入一社為限，同條第二項並課信用合作社負
07 責查明有無加入其他信用合作社之義務；惟此僅行政命
08 令，非法律規定，且此規定，係對信用合作社之約束，
09 使之不得有濫行放款之行為，其旨在保護合法社員，而
10 非在保護非社員之貸款者，則信用合作社對非社員貸款
11 ，並非無效。又上訴人確向被上訴人貸款，並取得第一
12 筆貸款金額，上訴人拒不清償，受損害者為被上訴人而
13 非上訴人。則上訴人另主張，被上訴人經澎湖縣政府告
14 知，上訴人已不得入社，違反上開規定，貸款五十五萬
15 元給上訴人部分，係違反禁止規定，該貸款契約當然無
16 效；縱認有效，亦違反保護他人之法律，及故意以背於
17 善風俗之方法加損害於他人造成上訴人之損害，上訴人
18 自亦得與被上訴人之貸款主張抵銷云云，亦難採信。」
19 （最高法院86年台上字第2131號判決意旨參照）。

20 (5)「相當因果關係」要件：

21 民法第184條第2項前段違反保護他人之法律，致生損害於
22 他人者，應負損害賠償責任者，固為獨立之侵權行為類型
23 ，惟仍須其行為與損害間有相當因果關係存在為要件。關
24 於行為與損害間之相當因果關係，應以行為人之行為所造
25 成的客觀存在事實為觀察的基礎，並就此客觀存在事實，
26 依吾人智識經驗判斷，通常均有發生同樣損害結果之可能
27 者，始具有相當因果關係（最高法院104年度台上字第183
28 3號判決意旨參照）。

29 2、上訴人主張被上訴人違反保護他人之法律部分：

30 就上訴人主張被上訴人為反勞工安全衛生法第1條前段、
31 第5條第2項、勞工安全衛生設施規則第21條等規定：

01 (1) 規範內容：

02 ① 勞工安全衛生法第1條規定：「為防止職業災害，保障勞
03 工安全與健康，特制定本法；本法未規定者，適用其他有
04 關法律之規定。」。

05 ② 勞工安全衛生法第5條第2項規定：「雇主對於勞工就業場
06 所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕
07 、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全
08 設備應妥為規劃，並採取必要之措施。」。

09 ③ 勞工安全衛生設施規則第21條規定：「雇主對於勞工工作
10 場所之通道、地板、階梯，應保持不致使勞工跌倒、滑倒
11 、踩傷等之安全狀態，或採取必要之預防措施。」。

12 ④ 行政院勞工委員會衛生研究所餐飲業職業衛生教育訓練教
13 材中，關於勞工安全衛生設施規則第21條規定，說明工作
14 場所之地面上不得有積水、油污、物料及高低差等情形，
15 導致發生作業勞工滑跤、絆倒、跌倒等意外，雇主應採取
16 必要之措施，使之經常保持安全狀態。其中第二節常見傷
17 害之預防3.預防滑倒(2)則說明可以採用防滑地磚、防滑
18 墊或防滑毯等，穿著防滑效果較好的安全鞋，可降低廚房
19 及工作走道的地板滑倒的風險（見本院卷二第15至18頁）

20 (2) 上訴人主張系爭事故地點為廚房內部通道，應予鋪設防滑
21 墊（見本院卷一第182頁背面）。對於餐廳廚房通道、地
22 板，有保持不致使勞工跌倒、滑倒之安全狀態，被上訴人
23 未依法設置最低之安全衛生設備及措施（見本院卷一第21
24 3、214頁）。具體的預防設施或措施，為設置防滑地磚、
25 防滑墊、防滑毯、穿安全鞋（見本院卷二第9頁），惟勞
26 工安全衛生法第5條第2項、勞工安全衛生設施規則第21條
27 均未具體規範在通道及地板應如何保持不致使勞工跌倒、
28 滑倒、踩傷等之安全狀態，及應採取如何必要之預防措施
29 ，自難認被上訴人有何違反保護他人之法律。而上訴人雖
30 援引「行政院勞工委員會衛生研究所餐飲業職業衛生教育
31 訓練教材」，主張預防滑倒可以採用防滑地磚、防滑墊或

01 防滑毯等，惟此乃是行政院勞工委員會衛生研究所劉立文
02 所編列之教育訓練教材，揆諸前開說明，顯與民法第184
03 條第2項違反保護他人之法律者有別，不能因此推定被上
04 訴人在上訴人跌倒處未設置防滑墊或防滑毯，即有過失。
05 至於系爭安全衛生工作守則之餐飲部勞工安全衛生工作守
06 則規定：「...三、地面防滑...（二）營業場所與廚房銜
07 接處出入口應鋪設防滑墊。」，惟系爭安全衛生工作守則
08 亦非民法第184條第2項所稱之違反保護他人之法律，且系
09 爭事故發生地點，乃是廚房通往員工電梯處（見本院卷一
10 第101、102頁），亦非營業場所與廚房銜接處出入口，仍
11 無法導出被上訴人必須在上訴人跌倒處鋪設防滑墊之義務
12 。

- 13 (3)再者，因系爭事故上訴人跌倒地點地面狀況不明，上訴人
14 何以跌倒，原因亦不明確，從而上訴人因跌倒所受傷害，
15 與被上訴人未在案發地點鋪設防滑墊間，以客觀存在事實
16 為觀察的基礎，仍然無法判斷是否具有相當因果關係存在
17 ，本件仍難以合致民法第184條第2項之要件。

18 (六)就上訴人主張廚房高油以致地板濕滑本屬常態，無論採用
19 何種材質磁磚均無法達到完全防滑之效果，上訴人既於廚
20 房滑倒而發生本件職業災害，被上訴人至少有未設置防滑
21 設施、使用拋光大理石地板、未對上訴人施以安全講習等
22 疏失部分：

- 23 1、被上訴人於廚房通道、地板未設置相關防滑措施，如鋪設
24 防滑墊、防滑地磚，以致上訴人滑倒部分：

25 (1)本件並無證據證明系爭事故之時上訴人滑倒之處地板濕滑
26 ：

- 27 ①上訴人雖主張其跌倒地點在於廚房，而廚房內因烹煮、端
28 菜、倒廚餘入回收桶，湯汁、菜渣灑落附近地板屬常態，
29 或稱本院履勘時，上訴人跌倒地點其旁邊即有廚餘桶，被
30 上訴人自承當時仍有員工在撤餐，則員工將餐點收取倒置
31 廚餘桶過程中，湯汁灑落於外，被上訴人並未清洗地板，

01 地板本為濕滑（見本院卷一第171頁），惟此乃是其「主
02 張」，且為主觀臆測之詞，並無客觀證據足以佐證，自難
03 認被上訴人有使事故發生地點地板濕滑之過失。

04 ②至於上訴人雖聲請再次傳喚莊凱翔為證人，欲證明證人莊
05 凱祥到職不久後，曾在一樓西餐廳、二樓中餐廳均有跌倒
06 ，以證明被上訴人公司「地板濕滑」，曾有員工跌倒云云
07 （見本院卷二第8、9、47頁）。惟被上訴人反對再次傳喚
08 該證人，主張證人莊凱翔在一審作證時證稱係擔任中餐領
09 班，原則上不會到西餐廳廚房，當時作證也未提到曾在廚
10 房跌倒，因此沒有傳訊之必要等語（見本院卷二第9、49
11 頁）。本院認證人莊凱翔於原審105年3月3日言詞辯論期
12 日證稱：上訴人受傷那天我不在，我從102年8月17日（即
13 上訴人受傷前一天）開始就沒有進公司，則證人莊凱翔顯
14 然無法證明事故發生當時地板是否濕滑，而證人莊凱翔任
15 職被上訴人期間是否曾在中餐聽、西餐廳廚房滑倒，均與
16 系爭事故發生時地板是否濕滑，及被上訴人系爭事故是否
17 有過失無涉，自無再次傳喚證人莊凱翔之必要。

18 (2)本件客觀上並無證據證明系爭事故之時上訴人滑倒之處地
19 板濕滑，即難課予被上訴人在該處鋪設防滑墊之義務，則
20 縱使被上訴人並未鋪設防滑墊，亦難認有何過失，且未鋪
21 設防滑墊，與上訴人滑倒受傷間，復難認有相當之因果關
22 係（詳如前述）。

23 2、被上訴人係在西餐廳廚房鋪設具一定吸水率之石英磚，並
24 無證據證明系爭事故發生地點地板材質為「拋光大理石」
25 ；

26 (1)上訴人雖一再主張其跌倒當時之廚房內部與廚房外面同為
27 「拋光大理石（見本院前審卷第4頁、本院卷一第182頁背
28 面）」，並主張若有油水潑灑，極易引發滑倒之危險云云。
29 為被上訴人所否認，並主張美侖飯店自開幕以來包括中餐
30 、西餐及日式料理廚房地板，均選用具防滑效果之石英地
31 磚，上訴人稱廚房地板採用「拋光大理石」，有違常理，

01 並提出「美侖大飯店二期建築工程」工程合約副本、「花
02 蓮美侖飯店新建工程單價分析表」、「花蓮美侖飯店新建
03 工程（第二期）裝修數量統計表」、100年9月16日截油槽
04 維修「截油槽綜合評估說明說明所附照片及歷年整修廚房
05 地板更換地磚之採購記錄等件為證（見本院卷一第115至
06 122頁）。其中「花蓮美侖飯店新建工程（第二期）裝修
07 數量統計表」清楚記載西式廚房裝修材料為石英地磚（見
08 本院卷一第117頁）。

09 (2) 本院於108年4月10日履勘美侖飯店時，西餐廳廚房地板材
10 質亦如100年9月16日截油槽維修「截油槽綜合評估說明」
11 所附照片之說明（見本院卷一第105、106、120頁）。

12 (3) 證人吳靜慧於本院108年11月11日準備程序中亦證稱：西
13 餐廳廚房地板使用的材質為「石英磚」，印象中無論西餐
14 廳或中餐廳，廚房地板沒有使用過拋光大理石等語（見本
15 院卷二第75頁）。

16 (4) 上訴人雖提出網路youtube關於被上訴人之影片光碟，就
17 影片中之背景為白色拋光大理石（見本院卷一第172頁背
18 面、第173、179頁）。然此影片及截圖的時間為100年6月
19 29日，與案發時間有所差距，且影片及截圖之地點在「點
20 心房」，亦非「西餐廳廚房」。且就此被上訴人亦已釐清
21 被上訴人西點坊原位於西餐廳廚房內，嗣因添購設備不敷
22 使用，另將西餐廳庫房改為目前的西點房，因此材質與中
23 、西餐廳廚房地板材質不同，然非「拋光大理石」，並提
24 出西點坊地板照片為證（見本院卷一第189、191頁、本院
25 卷二第55頁）。證人吳靜慧亦證稱：西點坊是後來隔出來
26 的，西點坊本來是西餐廳內的備品室，是放桌椅、餐巾等
27 物品的地方（見本院卷二第76頁）。上訴人以非西餐廳廚
28 房內，且非案發當時之所謂網路影片及「西點坊」截圖照
29 片，欲證明「西餐廳廚房」地板為拋光大理石材質，並堅
30 持己見，實難以理解。

31 (5) 另就本院問以：就上訴人主張西餐廳地板為拋光大理石部

01 分，有何證據可資證明案發當時該處廚房地板為拋光大理
02 石？上訴人訴訟代理人答稱：聲請傳喚上訴人跌倒当晚在
03 場之證人周芸，證明當初上訴人有穿防滑鞋，且地板的狀
04 態為何云云（見本院卷一第182頁背面、第183頁）。然證
05 人周芸於本院108年11月11日準備程序中證稱：102年8月
06 18日上訴人在一樓西餐廳廚房滑倒，這件事我是隔天之後
07 聽同事講的，因為她在一樓跌倒，我在二樓，沒有人跟我
08 講我不會知道，上訴人跌倒的時候我沒有在一樓，所以我
09 不清楚上訴人受傷的狀況。就本院問以：一樓西餐廳廚房
10 地板，與二樓中餐廳廚房地地板材質是否相同？答稱：我不
11 清楚，我不會去記得。再問以：中、西餐廳廚房地地板是否
12 曾經更換？復答稱：我不清楚。問：所以你對中餐廳、西
13 餐廳廚房地地板材質、材料都沒有印象？答稱：真的沒有什
14 麼印象。問：外場用餐區域的地板與廚房的地板材質是否
15 相同？仍答稱：我沒有去注意這個區塊等語（見本院卷二
16 第82頁）。則證人周芸不清楚西餐廳廚房地地板材質，上訴
17 人因系爭事故跌倒時亦不在場，亦無從證明上訴人前開主
18 張。

19 (6)依被上訴人進貨記錄，係採購「佳達」石英磚*2227黃白
20 點10x20x0.7cm各廚房用（原20x20），驗收單記載為「佳
21 達」石英磚*2227黃白點10x20（見本院卷一第210、211頁
22 ）。而佳達陶瓷股份有限公司所生產之陶瓷面磚（Ib類－
23 外裝地磚）20x20cm石英磚，經送往經濟部標準局進行試
24 驗，具有一定之吸水率（見本院卷一第164至166頁），難
25 認不具防滑效果。

26 (7)綜上，被上訴人在美侖飯店西餐廳廚房地地板係鋪設具一定
27 吸水率之石英磚，而非拋光大理石，難認被上訴人在選擇
28 廚房地地板材質時有何過失，亦難認被上訴人在美侖飯店所
29 鋪設之石英磚與上訴人所受傷害間有何相當之因果關係。

30 3、至於上訴人主張被上訴人未曾對上訴人施以安全講習、教
31 育訓練告以不得通行廚房，或未印發系爭安全衛生工作守

01 則手冊給上訴人，以致上訴人從未知悉系爭安全衛生工作
02 守則內容，而有疏失云云。然系爭職業災害乃是上訴人違
03 反安全衛生工作守則、工作規則（員工手冊），違規進入
04 西餐廳廚房所致，應可歸責於上訴人，已如前述，況證人
05 周芸知悉廚房不能隨意進入，且知悉員工手冊相關內容，
06 已如前述，仍然將錯就錯，貪圖方便，穿越西餐廳廚房至
07 集合地點，業據其在原審證述明確。則縱使被上訴人曾對
08 上訴人施以安全講習、教育訓練告以不得通行廚房，或印
09 發系爭安全衛生工作守則手冊給上訴人，上訴人是否即不
10 會貪圖方便，完全遵守系爭安全衛生工作守則及員工手冊
11 相關規定，不進入西餐廳廚房，當屬未定之天。從而被上
12 訴人縱使未曾對上訴人施以安全講習、教育訓練告以不得
13 通行廚房，或未印發系爭安全衛生工作守則手冊給上訴人
14 ，與上訴人所受傷害間，亦難認有何相當之因果關係。

15 4、綜上，上訴人依民法第184條第1項前段請求前開損害賠償
16 ，亦無理由。

17 （七）就上訴人依民法第487之1條請求債務不履行損害賠償部分
18 ：

19 按受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者
20 ，得向僱用人請求賠償，民法第487條之1定有明文。本件
21 既係因上訴人違反安全衛生工作守則、工作規則（員工手
22 冊），違規進入西餐廳廚房所致，係因可歸責於上訴人之
23 事由所致，自不符合民法第487條之1之要件。

24 （八）綜上所述，上訴人無論依民法第184條第1項前段、第2項
25 、第487條之1，請求本件損害賠償，均無理由。

26 七、本件事證已臻明確，至於未論述之爭點、兩造其餘之攻擊或
27 防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以
28 影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要。

29 八、綜上所述，原審除確定部分外，為上訴人敗訴之判決，並無
30 不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由
31 ，應予駁回。上訴人於本院追加部分，亦無理由，復應予駁

01 回。

02 據上論結，本件上訴及追加之訴為無理由，依民事訴訟法第449
03 條第1項、第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 109 年 6 月 19 日

05 民事庭審判長法官 劉雪惠

06 法官 廖曉萍

07 法官 張宏節

08 以上正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
10 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
11 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
12 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
13 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
14 但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師
15 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 109 年 6 月 19 日

17 書記官 蔣若芸

18 附 註：

19 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

20 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
21 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

22 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
23 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
24 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。