# 臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上字第20號

上　訴　人　周立仁
訴訟代理人　李明洲律師
被 上訴 人　國光汽車客運股份有限公司
法定代理人　陳麒盛
訴訟代理人　蔡順雄律師
　　鄭凱威律師
　　徐胤真律師

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107年3月13日臺灣新北地方法院105年度重勞訴字第19號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於107年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。

第二審及追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為陳浴生，嗣變更為陳麒盛，有被上訴人公司變更登記表附卷可憑，並據其聲明承受訴訟（本院卷第139-148頁），經核與民事訴訟法第175條第1項、第176條規定，並無不合，應予准許。

二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人於原審依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、第227條之1準用第193條第1項、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償看護費新臺幣（下同）60萬元及精神慰撫金300萬元，嗣於本院追加民法第227條第2項為請求權基礎。經核上訴人請求之原因事實，均係被上訴人違法排班調度，致上訴人長期超時工作，精神不濟，於民國103年5月10日凌晨0時25分許，駕駛被上訴人所有車號000-00大客車，在國道一號北向43

.9公里輔助車道處發生交通事故而受有傷害之同一基礎事實，依上開規定，其所為之追加，應予准許。

三、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益。本件上訴人主張被上訴人於其公傷醫療期間，終止僱傭契約，違反勞動基準法（下稱「勞基法」）第13條前段規定，不生合法終止效力，被上訴人則辯稱其已合法終止僱傭契約。是兩造就僱傭契約是否合法終止有所爭執，致上訴人基於僱傭契約之法律上地位有不安之狀態，且該不安之狀態得以本件確認判決將之除去，應認上訴人提起本件確認之訴有確認利益。

乙、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人自102年11月25日起受僱於被上訴人，擔任高速公路國光巴士駕駛員。然因被上訴人排班調度，違反勞基法第30條第1、2項及汽車運輸業管理規則第19條之2等規定，使上訴人長期超時工作，精神不濟，致上訴人於103年5月10日凌晨0時25分許，駕駛被上訴人所有之車號000-00大客車在國道一號北向43.9公里輔助車道處，撞擊前方之營業半聯結車，發生交通事故（下稱「系爭事故」），而受有雙側股骨幹骨折、骨盆骨折、腹部鈍挫傷併膀胱全層破裂、雙下肢擦傷、臉部撕裂傷等傷害，並於104年7月6日經勞動部勞工保險局（下稱「勞保局」）核定為第7級職業傷病「下肢機能失能」。被上訴人違反民法第483條之1之僱用人對受僱人保護義務，自有過失。另上訴人自105年7月31日起至同年8月9日止，因系爭事故所受傷害併發肌肉骨骼組織出血及血腫，在臺北市立聯合醫院陽明院區（下稱「陽明醫院」）接受開放性右側股骨幹復位術等手術，醫囑尚需復健治

療至骨折癒合為止，上訴人並向被上訴人請假獲准，尚在醫療期間中。詎被上訴人竟於105年9月22日以勞基法第11條第5款為由，發函通知上訴人終止勞動契約。被上訴人終止僱傭契約違反勞基法第13條前段之強制規定，不生合法終止效力。為此，爰依據職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1、第184條第2項、第227條之1準用第193條第1項、第195條第1項規定，先位請求被上訴人賠償看護費用60萬元、精神慰撫金300萬元，及勞動能力減損之損害540萬4,827元，合計900萬4,827元。另備位請求確認兩造僱傭關係存在，請求被上訴人應自105年9月28日起至上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人薪資5萬1,636元；並依職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1、第184條第2項、第227條之1準用第193條第1項、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償看護費60萬元及精神慰撫金300萬元，合計360萬元。並聲明：㈠先位聲明：被上訴人應給付上訴人900萬4,827元，並加計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。㈡備位聲明：1.確認兩造僱傭關係存在。2.被上訴人應自105年9月28日起至上訴人復職之日止，按月於每月5日給付上訴人5萬1,636元，及各自每月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被上訴人應給付上訴人360萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息。（原審就上開請求部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並於本院追加依民法第227條第2項為請求。至上訴人請求超逾上開部分，未據聲明不服，非本院審理範圍）並於本院聲明：㈠先位聲明：1.原判決關於駁回後開第2項請求部分廢棄。2.被上訴人應給付上訴人900萬4,827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。3.願以現金或同額之銀行無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告假執行。㈡備位聲明：1.原判決關於駁回後開第2、3、4項請求部分廢棄。2.確認兩造間僱傭關係自105年9月28日起繼續存在。3.被上訴人應自105年9月28日起至上訴人復職之日

止，按月於每月5日前給付上訴人5萬1,636元，及各自每月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被上訴人應給付上訴人360萬元，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。5.願以現金或同額之銀行無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：被上訴人並未要求上訴人長期超時工作，系爭事故發生前，上訴人亦無休息不足而疲勞駕駛之情事。上訴人所謂疲勞駕駛，與系爭車禍事故之發生，並無因果關係。縱認上訴人對於被上訴人有侵權行為及因僱傭契約所生債務不履行之損害賠償請求權存在，然上訴人就其請求賠償之金額，並未舉證，精神慰撫金亦屬過高，且請求權時效應為2年，系爭事故發生於000年0月00日，其請求權迄本件起訴之105年10月24日應已罹於時效。又上訴人於104年7月6日經勞保局認定「下肢機能失能」符合第7等級職業傷病，為永久失能，無法再透過治療獲得醫學上實質治療效果，其因系爭事故之醫療期間即已終止，上訴人之後再赴醫院所為之診療，與勞基法第59條所指「醫療中」有別。且因上訴人自103年5月10日至105年6月間，所請公傷假時間已達2年，超過勞基法第59條所稱「醫療期間」，被上訴人將上訴人轉調符合其身體狀況所能負荷之內勤工作，但上訴人以薪資不如以往等為由，拒絕調動，則被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止僱傭契約，自屬合法，並無違反勞基法第13條規定等語，資為抗辯。並於本院聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

㈠上訴人自102年11月25日起受僱被上訴人，擔任高速公路國光巴士駕駛員職務。

㈡上訴人於103年5月10日凌晨0時5分許，駕駛被上訴人所有車號000-00大客車，在國道一號北向43.9公里輔助車道處，撞擊前方車號000-00營業半聯結車（即系爭事故），致上訴人受有雙側股骨幹骨折、骨盆骨折、腹部鈍挫傷併膀胱全層破

裂、雙下肢擦傷、臉部撕裂傷等傷害，並導致搭乘上訴人所駕大客車之乘客訴外人陳俊智等10餘人受傷；嗣經陳俊智對上訴人向臺灣桃園地方檢察署提起業務過失傷害刑事告訴，經該署檢察官以103年度偵字第25386號聲請簡易判決處刑，雙方於臺灣桃園地方法院刑事庭成立調解，陳俊智撤回刑事告訴，並由該院以104年度交易字第367號刑事判決公訴不受理確定在案。

㈢上訴人因系爭事故受傷後即於財團法人林口長庚醫院（下稱「林口長庚醫院」）治療；後經勞保局於104年7月6日認定其失能程度第7等級之「下肢機能失能」，核發上訴人職業傷病失能給付96萬5,778元；勞保局另核發上訴人自103年5月11日起至105年5月31日止之職業傷病給付59萬3,359元。

㈣被上訴人自103年5月11日起至105年5月31日止，每月給付上訴人工資補償總計51萬3,972元，並於105年8月5日給付上訴人工資補償24萬6,647元，合計135萬3,978元（即59萬3,359元+51萬3,972元+24萬6,647元=135萬3,978元）；被上訴人另於105年5月31日以後，陸續給付上訴人105年年6月1日起至同年9月30日之薪資，每月各5萬1,636元，共20萬6,544元；以上合計被上訴人已給付上訴人156萬0,522元（即1,353,978＋206,544＝1,560,522）。

㈤被上訴人於105年9月22日以勞基法第11條第5款不能勝任工作為由，發函自105年10月1日起終止兩造間僱傭契約，並給付上訴人資遣費合計1,058個基數，經上訴人於105年9月28日收受該函文。

四、上訴人主張上訴人因被上訴人違法排班調度，長期超時工作，休息不足，以致疲勞駕駛而發生系爭事故，並受有傷害，依據侵權行為及債務不履行法律關係請求被上訴人賠償其損害等語，為被上訴人所否認，辯稱被上訴人並無違法排班調度致上訴人長期超時工作或休息不足，而疲勞駕駛之情事，且與系爭事故之發生無因果關係等語。經查：

㈠按受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱

用人應按其情形為必要之預防，民法第483條之1定有明文。次按勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時，104年6月3日修正前勞基法第30條第1項亦有明文。又雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小時，104年6月3日修正前勞基法第32條第1、2項亦有明文。另106年5月26日修正前之汽車運輸業管理規則第19條之2規定：「營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞動基準法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：一、每日最多駕車時間不得超過十小時。二、連續駕車四小時，至少應有三十分鐘休息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於十五分鐘。但因工作具連續性或交通壅塞者，得另行調配休息時間；其最多連續駕車時間不得超過六小時，且休息須一次休滿四十五分鐘。三、連續兩個工作日之間，應有連續十小時以上休息時間。但因排班需要，得調整為連續八小時以上，一週以二次為限，並不得連續為之。」上開限制工時之規定，無非係為保障勞工身心健康，使其身心疲勞回復，進而提升工作品質，促進社會健全發展，避免勞工因服勞務而致生命、身體、健康受到危害，自屬雇主依據民法第483條之1對於勞工應負之保護義務，並為民法第184條第2項所稱保護他人之法律。惟侵權行為損害賠償之請求，仍須以行為人有違反該保護他人法律之行為，並其違反保護他人法律之行為與損害之發生間有相當因果關係為必要，行為人始負損害賠償義務。

㈡上訴人主張其於102年12月至103年5月間，每月總工時逾200至260小時，平均每週工時52至62小時，已逾法定工時等語，業據提出薪資明細及總工時表6紙、駛車憑單5張及計算表1紙存卷為憑（見原審司勞調字卷第19-21頁，原審卷三第25

3-261頁，本院卷第491頁）。而依上訴人提出之工資明細及工作時間計算表所示，上訴人102年12月總工時（含超一、超二加班、出車收班及見習時間）為194小時37分鐘、103年1月總工時（含超一、超二加班、出車收班及見習時間，以下均同）為248小時13分鐘、103年2月總工時為218小時5分鐘、103年3月總工時為121小時47分鐘、103年4月總工時為249小時4分鐘、103年5月總工時為79小時24分鐘（見原審卷司勞調字卷第19-21頁、本院卷第491頁）。至於上訴人提出之工作時間計算表所示之「待命時間」，依其主張係指到達五股停車場進行身體及車輛檢查，再自五股停車場駛往臺北站報到之駕駛時間（見本院卷第491頁），惟此已計入出車收班時間，且上訴人之薪資明細中，並未列載待命時間如上訴人提出之工作時間計算表所示，乃上訴人自行推算得出，尚難列入工時計算。另上訴人提出之工作時間計算表所示之「包車加給」，係指被上訴人指派駕駛員支援旅遊行程，於薪資明細中並無另行計算工時，尚難以被上訴人給付包車加給，即推論上訴人之工時應予增加。則以此計算，被上訴人就上訴人之排班調度，於102年12月、103年1月、2月、4月工時，超過系爭事故發生時勞基法第30條第1項之每2週工作總時數不得超過84小時之規定，但103年3月、5月則未逾前揭法定工時之規定。故上訴人主張其受僱期間，被上訴人之排班調度，於102年12月、103年1月、2月、4月違反系爭事故發生當時勞基法第30條第1、2項規定等語，應屬可採。

㈢上訴人雖主張其於102年12月至103年5月間，每日駕駛時間均超過10小時，於系爭事故發生前之103年5月1日至2日、2日至3日、6至7日間，連續2個工作日間，休息時間亦不足10小時等語，並提出薪資明細及總工時表6紙、駛車憑單5張、上訴人駕駛期間之行車紀錄器即車輛動態紀錄儀光碟，解碼後光碟內容，與上訴人整理解碼後之行車紀錄表及駕駛時間統計資料等存卷為憑（見原審司勞調字卷第19-21頁，原審卷三第253-261頁，原審卷一第198頁，原審卷二第11-27頁

，原審卷三第47-123頁、第125-145頁，本院卷第491頁）。惟被上訴人否認該行車紀錄器光碟形式與實質上之真正，且依解碼後光碟內容所示，車號000-00車輛於103年1月12日凌晨1時30分至晚間10時30分行車（見原審卷二第404-405頁），車號000-00車輛於103年1月12日下午12時30分至晚間12時行車（見原審卷二第171頁）；另上訴人整理之解碼後之行車紀錄表表示車號000-00車輛於102年12月15日晚間9時38日至翌日凌晨5時2分行車（見原審卷三第127頁反面），但解碼後光碟內容顯示車號000-00車輛亦於102年12月15日晚間8時33分至10時11分行車（見原審卷二第599頁）。則上訴人可於同一時段駕駛兩部不同車號之車輛，實屬難以想像。可見上訴人提出之行車紀錄器光碟及解碼後光碟內容，並非全為上訴人之駕駛紀錄，而上訴人整理解碼後之行車紀錄表及駕駛時間統計資料，亦與上開光碟內容不符，均無從佐憑。然依上訴人提出之工資明細及工作時間計算表所示，上訴人102年12月駕駛總工時為141小時17分鐘（含超一、超二加班，以下均同）、103年1月駕駛總工時為230小時54分鐘、103年2月駕駛總工時為196小時5分鐘、103年3月駕駛總工時為113小時7分鐘、103年4月駕駛總工時為234小時24分鐘、103年5月駕駛總工時為67小時24分鐘（見原審卷司勞調字卷第19-21頁、本院卷第491頁）。而上訴人102年12月工作日為23日，103年1月工作日為26日，103年2月工作日為19日，103年3月工作日為28日，103年4月工作日為23日，103年5月工作日7日，已如前述。則以此計算，上訴人於102年12月平均每日駕駛工時6.1小時（141小時17分鐘÷ 23日＝約6.1小時），103年1月平均每日駕駛工時為8.9小時（230小時54分鐘÷ 26日＝約8.9小時），103年2月之平均每日駕駛工時為10.3小時（196小時5分鐘÷ 19日＝約10.3小時），103年3月平均每日駕駛工時為4小時（113小時7分鐘÷ 28日＝約4小時），103年4月平均每日駕駛工時每日為10.2小時（234小時24分鐘÷ 23日＝約10.2小時），103年5月平均每日駕駛工時為

9.6小時（67小時24分鐘÷ 7日＝9.6小時）。足認被上訴人對於上訴人之排班調度，於103年2月、4月有超過系爭事故發生時汽車運輸業管理規則第19條之2第1款每日駕駛工時不得逾10小時之情事，但102年12月、103年1月、3月、5月則無每日駕駛工時逾10小時之情事。又依上訴人提出之駛車憑單所載，上訴人103年5月1日21時45分到達板橋站，翌日6時即自臺北站發車，休息時間為8小時15分鐘（見原審卷三第253-255頁）；103年5月2日22時到達臺北站，翌日5時30分自臺北站發車，休息時間為7小時30分鐘（見原審卷三第255-257頁）；103年5月6日23時38分到達板橋站，翌日6時40分自板橋站發車，間隔7小時2分鐘（見原審卷三第259-261頁），有系爭事故發生時汽車運輸業管理規則第19條之2第3款連續兩個工作日之間，不足連續10小時以上休息時間之情事，及無該款但書連續8小時休息之情事。故上訴人主張其受僱期間，被上訴人之排班調度，部分違反系爭事故發生當時汽車運輸業管理規則第19之2條第1、3款等規定等語，亦屬可採。

㈣上訴人主張其因被上訴人於系爭事故發生當日之排班調度，使其自103年5月9日發車後，至系爭事故發生時，駕駛時間長達10小時5分鐘，中間未獲45分鐘之充分休息，致其因疲勞駕駛而發生系爭事故等語，並提出103年5月9日駛車憑單1紙存卷為證（見原審司勞調字卷第22頁）。雖依駛車憑單記載去程：「起站：北朝14:40，迄站：臺南，20:05」；回程「起站：臺南21：00（修改為20：30），迄站：北朝，01：25」，可估算上訴人當日預定行車時間為10小時5分鐘。然參諸駛車憑單僅為上訴人行車狀況之概略記載，並非實際駕駛狀況，佐以被上訴人提出上訴人不爭執之當日行車紀錄器之紀錄顯示，上訴人實際上於103年5月9日約14時05分行車後，於14時30分許停止；約14時40分再行車，約16時55分停止後；約17時5分繼續行車，約19時40分停止後，約20時20分再行車（見原審卷一第62頁）。可見上訴人於103年5月9

日約14時5分自五股站出發，抵達臺北站後約14時40分發車，16時55分至17時5分曾休息10分鐘，19時40分至20時20分亦曾休息40分鐘，並未連續駕車超過6小時，自無違反汽車運輸業管理規則第19之2條第2款連續駕車超過6小時，休息需一次休滿45分鐘之規定，且於高速公路上行車亦有同款但書之適用。故上訴人主張被上訴人於系爭事故發生日之排班調度，違反系爭事故發生當時汽車運輸業管理規則第19之2條第2款規定等語，則非可採。

㈤承前所述，被上訴人就上訴人之排班調度，雖於102年12月、103年1月、2月、4月之工時，超過系爭事故發生時勞基法第30條第1、2項之每2週工作總時數不得超過84小時之規定，但103年3月、5月則未逾前揭法定工時之規定；另於103年2月、4月有系爭事故發生時汽車運輸業管理規則第19條之2第1款每日駕駛工時不得逾10小時之情事，但102年12月、103年1月、3月、5月則無每日駕駛工時超過10小時之情事，業如前述。可見被上訴人於系爭事故發生前之排班調度，並非均違反系爭事故發生時勞基法第30條第1、2項及汽車運輸業管理規則第19條之2第1款規定，尚難認上訴人於受僱期間因被上訴人之排班調度，長期工時過長，休息不足。再依被上訴人提出上訴人之請假紀錄，可知上訴人於103年5月4日至5日公休，於同年5月8日見習（見原審卷一第61頁），均未實際從事需負高度注意程度之駕駛工作，並於同年5月9日14時40分始發車（見原審司勞調字卷第22頁），且被上訴人於系爭事故發生日之排班調度，並無連續駕車超過6小時，亦曾休息各10分鐘及40分鐘，未違反系爭事故發生當時汽車運輸業管理規則第19之2條第2款規定，亦如前述，尚難認上訴人於系爭事故發生前，無充分之休息時間，而為疲勞駕駛。又系爭事故之發生，係因上訴人未注意車前狀況，採取必要之安全措施，並與前車保持隨時可以煞停之距離，以致上訴人駕駛營業用大客車自後方追撞前方營業半聯結車所致，有桃園地檢署103年度偵字第25386號聲請簡易判決書存卷可參（

見本院卷第445頁）。上訴人亦未提出其他具體證據證明其未注意車前狀況，採取必要之安全措施，及保持隨時可以煞停之距離，係與被上訴人之排班調度間，具有相當因果關係，尚難認系爭事故之發生，係因被上訴人之排班調度，使上訴人疲勞駕駛所致。是被上訴人於102年12月至103年5月即上訴人受僱期間之排班調度，雖於103年1月、2月、4月之工時，違反系爭事故發生當時勞基法第30條第1、2項之每2週工作總時數不得超過84小時之規定，但102年12月、103年3月、5月則未違反前揭法定工時之規定；於103年2月、4月雖違反系爭事故發生時汽車運輸業管理規則第19條之2第1款每日駕駛工時不得逾10小時之情事，但102年12月、103年1月、3月、5月則無每日駕駛工時逾10小時之情事；系爭事故發生當日亦未違反系爭事故發生當時汽車運輸業管理規則第19之2條第2款規定，而違反保護義務，且與系爭事故之發生，難認有相當因果關係。準此，上訴人先位依職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1、第184條第2項、第227條之1準用第193條第1項、第195條第1項1規定，及追加依民法第227條第2項規定，請求被上訴人賠償看護費用60萬元、精神慰撫金300萬元，及勞動能力減損之損害540萬4,827元，合計900萬4,827元，於法無據。至於上訴人前揭請求權是否已罹於時效，請求金額若干為適當等爭點，已毋庸審究，附此敘明。

五、上訴人主張被上訴人終止僱傭契約不合法，兩造僱傭關係仍然存在，被上訴人應按月給付薪資，並賠償上訴人因此所受損害等語，為被上訴人所否認，辯稱其已合法終止僱傭契約，毋庸給付薪資等語。經查：

㈠按勞工在勞基法第50條規定之停止工作期間或同法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約；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。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個

月之平均工資後，免除此項工資補償責任；勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定，勞基法第13條本文及第59條第2、3款定有明文。參酌勞工保險條例第54條第1項規定，被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得請領失能補償費。足見勞動基準法第59條所稱之醫療期間，係指勞工因職業災害接受醫療，經治療後症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經診斷為永久失能者，應認因職業災害所為之治療終止，而非以勞工形式上有無再赴醫院追蹤治療為斷；且如勞工接受醫療期間仍能從事原勞動契約所約定之工作，或已經雇主合法調動其他工作，勞工即有提供勞務給付之義務。

㈡上訴人主張其迄今仍在勞基法第59條所稱之醫療期間中，並向被上訴人請假獲准，被上訴人竟於105年9月22日以勞基法第11條第5款為由終止僱傭契約，違反勞基法第13條前段規定等語，固提出勞保局104年7月6日保職核字第104031016905號函、陽明醫院診斷證明書、勞工保險傷病診斷書、104年1月8日至104年12月31日X光檢查照片、105年5月3日至107年1月30日X光檢查照片及檔案光碟等件為證（見原審司勞調字卷第28頁、第30-31頁，原審卷一第129頁、第197頁、第231頁，原審卷三第367頁、第515-543頁、第545-573頁、第575頁、第576頁）。惟上訴人因系爭事故所受傷害送往林口長庚醫院急救，於103年5月13日接受雙側股骨外固定手術後轉入普通病房，復於103年5月20日接受雙側股骨復位鋼釘內固定手術，再於103年5月22日接受骨盆復位鋼釘鋼板內固定手術後，於103年6月2日出院，需靠助行器輔助行走等情，有林口長庚醫院103年5月27日、103年10月6日、103年11月28日診斷證明書3紙存卷可稽（見原審司勞調字卷第24-26頁）

。上訴人並向勞保局申請勞工保險失能給付，經該局於104年6月18日診斷永久中度失能，終身僅能從事輕便工作，而於104年7月6日以保職核字第1040310169O5號函通知上訴人符合失能給付標準附表第7等級「下肢機能失能」，按診斷永久失能之當月起前6個月平均投保薪資發給7等級職業傷病失能給付96萬5,778元，另核發上訴人自103年5月11日起至105年5月31日止之職業傷病給付59萬3,359元，有該局106年11月3日保職失字第10610133970號函覆之申請書及核定文件附卷足憑（見原審卷三第275-296頁），並為兩造所不爭執。可見上訴人已於104年6月18日業經勞保局診斷為中度永久失能，其因系爭事故所受傷害症狀業已固定，再行治療仍不能期待其治療效果，應認上訴人就系爭事故所受傷害之治療已經終止。上訴人雖於105年7月31日起至同年8月9日止，另因併發肌肉骨骼組織出血及血腫，在陽明醫院接受開放性右側股骨幹復位術等手術，醫囑尚需復健治療至骨折癒合為止，並向被上訴人請假獲准，有105年6月28日陽明醫院診斷證明書及公傷假紀錄在卷可稽（見原審司勞調字卷第30-31頁，原審卷一第208-223頁）。然依陽明醫院診斷證明書所載，上訴人係因右側股骨骨折術後不癒合合併骨髓內釘斷裂而進行手術（原審司勞調字卷第30頁），距離勞保局104年6月18日診斷為中度永久失能，時間已達1年，且新增骨髓內釘斷裂之事實，足見上訴人於104年6月症狀固定後所赴陽明醫院之治療，應與勞基法第59條所稱醫療期間有別。又上訴人提出上開X光檢查照片及光碟（見第515-543頁、第545-573頁），僅可證明上訴人右側股骨骨折未癒合，無法證明勞保局104年6月18日診斷下肢骨折未癒合而失能之情形有所變動。上訴人提出之陽明醫院105年11月15日、105年12月19日、106年3月21日、107年1月30日診斷證明書（原審卷一第129頁、第197頁、第231頁，原審卷三第575頁），亦僅可證明上訴人右側股骨骨折術後不癒合合併脊髓內鋼釘斷裂，亦無法證明勞保局104年6月18日診斷下肢骨折未癒合而失能之情

形有所變動。是上訴人於105年7月31日以後治療右側股骨骨折未癒合，難認屬勞基法第59條所稱之醫療期間，被上訴人自非不得終止僱傭契約。故上訴人主張被上訴人於105年9月22日發函終止僱傭契約，尚在勞基法第59條之醫療期間內等語，尚非可採。

㈢按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10之1條定有明文。另按非有職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作者，雇主不得預告終止與職業災害之勞動契約，職業災害勞工保護法第23條亦有明文。本件上訴人自系爭事故發生翌日即103年5月11日起即向被上訴人請公傷病假，迄至105年6月間已達2年，有上訴人請假資料1件存卷可稽（見原審卷一第208-223頁）。上訴人經勞保局於104年7月6日核定為第7級「下肢機能失能」等情，亦如前述。而大客車駕駛員之工作，需長期踩踏煞車，上訴人下肢機能失能，顯已不適合繼續從事原來駕駛員之工作，被上訴人乃先後於105年6月14日、105年7月15日與上訴人協調，將之轉調符合其身體狀況所能負荷之內勤站務員工作，惟均經上訴人拒絕等情，業據被上訴人提出105年7月18日簽辦單1件為證（原審卷三第385頁），並經證人即被上訴人人事課經理李夢盈證稱：有跟上訴人表示可以在臺北車站作站務人員，只要坐在那邊售票，配合上訴人的需求，安排適合他的班，不用和別的站務人員輪班，給他固定的班別，固定的上班時間，不是一直坐著，如果有需要感覺身體不適，都可以走動，或是請同仁協助，但上訴人表示薪資差異太大，無法接受轉任站務人員等語明確（見原審卷三第373-377頁）。被上訴人於105年9月7日出席勞資爭議調解時，

仍表示願意提供上訴人體力堪以勝任之內勤工作，薪資視職務而定，惟上訴人猶拒絕接受轉調而調解不成立，有桃園市政府勞資爭議調解紀錄1件存卷可稽（見原審卷一第57-58頁）。則上訴人之下肢機能已失能，無法再從事原來駕駛員之工作，被上訴人於上訴人公傷病假滿2年後，擬將上訴人轉調臺北車站之站務員職務，月薪約2萬5,000到2萬6,000元，工作內容為售票，並告知可配合上訴人需求，安排適合上訴人之班別，無庸與其他站務人員共同輪班，且售票工作不一定是坐著，如有需要，或感覺身體不適，亦可走動，或請同仁協助，雖駕駛員工作月薪約5萬餘元與站務員月薪約2萬5,000元至2萬6,000元有別，然因職務之性質與繁簡，本有不同之薪資結構，被上訴人亦告知上訴人如轉任站務員，薪資則依站務員職級薪資而定，堪認被上訴人將上訴人轉調內勤站務員工作，應符合勞基法第10之1條第3、5款規定，而屬合法調動。惟上訴人仍表明不同意轉調站務員之工作，但其身體狀況已無法勝任原來駕駛員之工作，足認上訴人對於所擔任之駕駛工作確不能勝任。則被上訴人於105年9月22日依勞基法第11條第5款規定終止兩造僱傭契約，並經上訴人於105年9月28日收受，則被上訴人於105年9月30日終止僱傭契約，應屬合法，亦無違反職業災害勞工保護法第23條第2款規定。

㈣準此，兩造間勞動契約既經合法終止，上訴人備位聲明請求確認兩造勞動契約繼續存在，被上訴人應自105年9月28日起至上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人薪資5萬1,636元，即非有理。另上訴人依據職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1、第184條第2項、第227條之1準用第193條第1項、第195條第1項1規定，先位請求被上訴人賠償看護費用60萬元、精神慰撫金300萬元，及勞動能力減損之損害540萬4,827元，合計900萬4,827元，為無理由，業如前述。則其備位依上開規定，及追加依民法第227條第2項規定，請求被上訴人賠償看護費60萬元及精神慰撫金300萬元，合計360

萬元，亦非有理。又上訴人依據侵權行為及債務不履行法律關係請求被上訴人賠償，既非有據，則其請求金額若干為適當，請求權是否已罹於時效等爭點，已毋庸審究，附此敘明。

六、綜上所述，上訴人先位依職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1、第184條第2項、第227條之1準用第193條第1項、第195條第1項規定，請求被上訴人給付900萬4,827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；及備位請求確認兩造僱傭關係存在，請求被上訴人應自105年9月28日起至上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人薪資5萬1,636元；並依職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1、第184條第2項、第227條之1準用第193條第1項、第195條第1項規定，請求被上訴人給付360萬元，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，均無理由，不應准許。其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又上訴人於先位及備位之訴均追加依民法第227條第2項請求被上訴人給付上開金額本息，亦無理由，應予駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　22　　日

勞工法庭

審判長法　官　徐福晋

法　官　林哲賢

法　官　郭顏毓

正本係照原本作成。

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（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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　22　　日

書記官　馬佳瑩

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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

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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。