

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第149號

原告 鄭喬皇
訴訟代理人 王美蘭
被告 臺中市私立有志幼兒園

法定代理人 謝美甚
訴訟代理人 楊博任律師
陳弘儒

複代理人 張宜絜

上列當事人間請求職業災害給付事件，本院於民國113年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1,666元，及自民國110年2月4日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔1%；餘由原告負擔。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣1,666元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但請求之基礎事實同一者、擴張或縮減應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。另有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。勞動事件法第15條後段亦有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求所主張之利益在社會生活上可認係屬同一或關連之紛爭，並就原請求之訴訟及證據資

01 料，於繼續審理時，在相當程度範圍內具有同一性或一體
02 性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求得在同
03 一程序中一併解決，以避免重複審理者，即屬之。本件原告
04 起訴時，原聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）123,
05 436元，及自民國110年2月4日起至清償日止，按年息5%計算
06 之利息（即加總原領工資補償之差額121,490元、特休未休工
07 資補償8,333元及醫療費16,900元，並分別扣除已領取之勞
08 保職業傷病給付18,147元及5,140元）。嗣於審理中先於112
09 年10月27日以民事辯論意旨狀（本院卷二第49至53頁）將聲
10 明第一項變更為：被告應給付原告110,050元，及自110年2
11 月4日起至清償日止，按年息5%計算之利息（即加總原領工資
12 補償之差額106,907元、特休未休工資補償8,330元、109年4
13 月至7月之全勤獎金1,200元及醫療費16,900元，並分別扣除
14 已領取之勞保職業傷病給付18,147元及5,140元）。後於113
15 年4月16日再以民事辯論意旨三狀追加請求20日預告期間之
16 工資16,660元，並將聲明第一項變更為：被告應給付原告12
17 6,710元，及自110年2月4日起至清償日止，按年息5%計算之
18 利息。核屬聲明之減縮、擴張及追加基礎事實同一之請求，
19 而所用之證據資料具有同一性得予援用，揆諸首揭規定，要
20 無不符，均予准許。

21 貳、實體部分：

22 一、原告主張：

23 原告自107年9月10日起受僱於被告，擔任教保員，自109年3
24 月加薪300元後，每月薪資為25,000元（含基本工資23,800
25 元、導師費900元及加薪300元）。原告於109年4月23日17時
26 50分下班回家途中發生車禍（下稱系爭事故）而受有頭部挫傷
27 血腫、兩膝關節挫傷、右側肩膀挫傷、韌帶拉傷等傷害（下
28 稱系爭傷害），應屬職業災害。後於109年4月23日起至110年
29 2月4日期間，持續接受醫療門診追蹤與復健治療，此醫療期
30 間應為職災期間。被告於109年4月至7月原告職災期間，明
31 知原告依法得請公傷假，仍苛扣原告每月應得領取之全勤獎

01 金300元，並於109年7月即強命原告上班，後於109年10月23
02 日自行偽造原告之簽名，將原告解僱。為此，被告應給付原
03 告以下項目之總額，即全勤獎金差額1,200元(109年4月至00
04 0年0月間因以事假、病假為由扣取全勤300元)、10日特休未
05 休工資補償8,330元、原領工資補償106,907元(原告之算法
06 為扣除各月份薪轉金額及勞健保費用之差額)、醫療費16,90
07 0元及20日預告期間工資16,660元等項目金額，再扣除勞保
08 傷病給付18,147元及勞保門診給付5,140元，共請求被告給
09 付126,710元，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項、
10 第59條第1、2款、第38條第4項、第14條第4項準用第17條之
11 規定，請求被告給付工資差額(全勤獎金)、醫療費用、原領
12 工資補償、特休未休工資補償及預告工資等語。並聲明：如
13 變更後之聲明所示。

14 二、被告抗辯：原告所行經路線除已脫離其通常之通勤路線外，
15 且由被告幼稚園所在地至原告住家，騎乘電動自行車也毋須
16 耗費50分鐘，故應非屬通勤職災。縱屬通勤職災，應僅屬勞
17 工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則(111年5月1日
18 修正施行之名稱為勞工職業災害保險職業傷病審查準則，下
19 稱勞保傷病審查準則)所指視為職業災害，非屬勞基法規範
20 之職業災害，故原告依據勞基法請求原領工資補償、醫療費
21 用，應無理由。至原告所請求之全勤獎金、特休未休工資補
22 償，因其並非公傷假，而係陸續以特休假、病假、事假敘
23 假，故其請求全勤獎金及特休未休工資補償均為無理由。又
24 原告業於109年7月6日治療終止，重返工作崗位，已非勞基
25 法第59條規定之醫療期間內，被告自得依法終止兩造之勞動
26 契約，而被告前於109年10月23日以原告不能勝任工作終止
27 勞動關係合法有效，且此終止亦經原告同意，故原告再請求
28 20日預告工資並無理由。甚者，兩造既然已於109年10月23
29 日合法終止勞動關係(敘薪至同年11月12日)，原告主張終止
30 勞動契約後之原領工資補償、醫療費用均無理由。並答辯聲
31 明：原告之訴駁回。

01 三、本院之判斷：

02 (一)系爭事故是否為勞基法第59條所稱之職業災害？原告請求被
03 告給付原領工資補償106,907元、醫療費用16,900元，有無
04 理由？

05 1.我國勞基法與相關法律並未定義也未規範「通勤災害」，最
06 早在內政部75年6月23日(75)台內勞字第410301號函中對通
07 勤災害之相關解釋為：「勞工上下班必經途中之意外事故，
08 應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工
09 私人行為而違反法令者，應屬職業災害。……」。其後經勞
10 工保險條例授權訂定之勞保傷病審查準則，第4條第1項規
11 定：「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所
12 往返就業場所……之應經途中發生事故而致之傷害，視為
13 職業傷害。」同準則第18條(111年5月1日修正施行前)並規
14 定：「被保險人於第4條……之規定而有下列情事之一者，
15 不得視為職業傷害：(1)非日常生活所必需之私人行為。(2)未
16 領有駕駛車種之駕駛執照駕車。(3)受吊扣期間或吊銷駕駛執
17 照處分駕車。(4)經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。
18 (5)闖越鐵路平交道。(6)酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、
19 迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。(7)駕駛車輛違規行駛高速公路
20 路肩。(8)駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競
21 技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。(9)駕駛車輛不依規定
22 駛入來車道。」是勞保傷病審查準則明確規定通勤災害視為
23 職業傷害。而勞保傷病審查準則係依據勞工保險條例第34條
24 第2項授權規定而訂定之準則，係屬行政機關之認定，並無
25 拘束法院認事用法之權。

26 2.而我國勞基法雖無明定職業災害之定義，然參照立法者明文
27 訂定之職業安全衛生法第2條第5款定義性條文，職業災害應
28 僅限於「指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材
29 料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上
30 原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」。併參職業
31 安全衛生法施行細則第6條規定，本法第2條第5款所稱職業

01 上原因，係指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及
02 其附隨行為而具有相當因果關係者。準此以解，則勞基法所
03 謂之「職業災害」，至少須符合以下二條件：(1)須因勞工基
04 於勞動契約在雇主支配下的勞動過程所造成。(2)須所生災害
05 與勞工執行業務間有相當因果關係。是通勤災害顯非職業安
06 全衛生法及勞基法定義下的職業災害。

07 3.又我國職災補償制度以「無過失主義」雇主責任為原則，並
08 以社會保險分攤雇主財務風險。受僱者若發生職業災害，無
09 論雇主或受僱者本人是否有過失，雇主都有責任給予補償。
10 由於考量無過失補償責任對於個別雇主可能造成龐大的財務
11 負荷，因此，大部分國家採保險制度分攤雇主財務風險，且
12 為了確保雇主履行此責任，以法律強制規定雇主加入。基本
13 上，職災社會保險之保費財源全由雇主負擔，並被視為是雇
14 主社會責任的履行。相較於其他社會保險大都由被保險人與
15 政府、雇主分攤，此乃職災社會保險制度的特色。也因此勞
16 基法第59條但書始規定「但如同一事故，依勞工保險條例或
17 其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充
18 之」。而勞工保險條例，乃出於社會保險之立法目的而制
19 定，與勞基法、職業安全衛生法於雇主職業災害補償責任，
20 係出於雇主對勞工之保護照顧義務（民法第483條之1規定參
21 照），立法目的不相同。亦即，勞基法及職業安全衛生法係
22 在規範資方即雇主之責任，而勞工保險條例則在規定保險人
23 即勞工保險局對被保險人即勞工有關勞保給付之範圍。

24 4.是勞基法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇
25 之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種
26 類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞
27 工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果
28 關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間
29 之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，
30 尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。此於獨
31 立民事訴訟之裁判時，就勞工所受之職業病，是否與其執行

01 勞務有相當之因果關係，民事法院法官依法獨立審判，本不
02 受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查
03 證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定(最高法院1
04 00年度台上字第1191號判決意旨參照)。而職業災害若發生
05 於工作場所或職場工作地點，雇主依上開職業安全衛生法本
06 應負有安全注意義務，雇主對於職場環境可預期並可得掌控
07 該危險因素，課以雇主負擔勞基法第59條規定之職業災害補
08 償，依據「有責任即有義務」之論理概念，符合正當性。但
09 就勞工於上下班途中發生災害，就勞工在前往工作場所之過
10 程中，及離開工作場所後返回住處或前往他處，因交通事故
11 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，況勞工所使用之交通
13 工具、騎乘之路線、當時之身心狀況，及交通事故對造之主
14 客觀情狀等諸多可能影響該事故發生與否之因素，均非屬雇
15 主有機會控管之風險，且因雇主對於交通環境（例如：交通
16 硬體設施，路面不平穩……等等）本無掌控權利，且對於第
17 三人及交通用路者，亦無法期待其等遵守交通規則，雇主對
18 於交通之風險無法掌控，本無期待及有義務負擔，已不符合
19 「有責任即有義務」之論理概念，自不得課以職業補償義
20 務。

21 5.據此，原告主張於109年4月23日17時50分許，下班返家途
22 中，發生系爭事故受有系爭傷害之事實，有臺中市政府警察
23 局清水分局112年1月10日中市警清分交字第1120000685號函
24 附之道路交通事故初步分析研判表、現場圖、道路交通事故
25 調查報告表(一)、(二)、談話記錄表等可證（本院卷一第145至1
26 79頁）。而原告發生系爭事故之地點，並非位於被告所開設
27 之私立幼兒園之就業場所，該系爭事故之發生尚非屬於被告
28 有關勞務實施之危險控制範圍內；且當時原告已脫離為被告
29 提供勞務之階段，亦不具前述職務遂行性。則衡諸社會通
30 念，原告於上下班必經途中所發生之車禍或其他偶發意外事
31 故，並非職業或作業之關係所自然引起之危害，亦非原告為

01 被告提供勞務所可能發生危險之現實化之職業上危險，實係
02 第三者之不法侵害，非屬職業災害甚明，原告自不得依勞基
03 法第59條規定請求被告補償。

04 6.準此，原告依勞基法59條第1、2款，請求被告賠償職業災害
05 之原領工資補償106,907元、醫療費用16,900元，均屬無
06 據。

07 (二)原告另主張：被告應給付109年4月至000年0月間原告公傷期
08 間應得領取之各月全勤獎金300元，共計1,200元、10日特休
09 未休工資補償8,330元及預告期間20日工資16,660元等語。
10 惟查：

11 1.依勞工請假規則第6條：「勞工因職業災害而致殘廢、傷害
12 或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」，本件非
13 屬職業災害業如前述，被告依法不需給予公傷病假。依據原
14 告自行提供之薪資單明細載明：原告於109年4月24日請特休
15 1日、同年月27日請特休半日、同年月28至30日請病假3日、
16 同年5月4日、8日病假各一日、5月11日病假1.5小時、5月12
17 日至31日病假20日、6月1日至4日病假4.5日、6月4日至30日
18 事假25.5日、7月1日至3日事假3日。足認109年4月至7月屬
19 無全勤狀態(見本院卷一第45頁)，則既然其於上述月份並無
20 全勤，自難就此向被告主張全勤獎金，其請求難認有據。

21 2.又原告主張其離職前有10日特別休假未休畢，乃依勞基法第
22 38條第4項規定，請求被告應給付特休未休工資補償8,330元
23 等語。

24 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
25 依下列規定給予特別休假：(1)6個月以上1年未滿者，3日。
26 (2)1年以上2年未滿者，7日。(3)2年以上3年未滿者，10日。
27 (4)3年以上5年未滿者，每年14日。(5)5年以上10年未滿者，
28 每年15日。(6)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
29 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
30 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
31 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之

01 日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認
02 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4
03 項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應
04 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。所謂1
05 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之
06 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約
07 終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金
08 額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明
09 定。次按私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有
10 法院或公證人之認證者，推定為真正。民事訴訟法第358條
11 第1項定有明文。原告於109年10月23日簽立不能勝任工作之
12 同意書(下稱系爭同意書，見本院卷一第143頁)，原告雖爭
13 執其上原告簽名之真正性，然上開簽名業經本院送法務部調
14 查局鑑定，鑑定意見認與原告筆跡筆畫特徵相同，有鑑定報
15 告在卷可證(見本院卷二第283至292頁)。故本件應推定系爭
16 同意書文書內容之真正。又參酌原告於勞資爭議調解、民事
17 起訴狀及所提供之原告109年4月至同年11月之薪資明細，均
18 主張其任職期間為107年9月10日至109年11月12日，其任職
19 之年資為2年2月又2日，參酌上揭條文，其108年9月10日至
20 109年0月0日間之特別休假天數應為7日；自109年9月10日起
21 之應休特別休假日數始為10日。查兩造曾於113年4月18日於
22 本院行言詞辯論程序中不爭執原告之特休假已於109年6月用
23 罄(見本院卷一第45頁、卷二第312頁)。惟以原告提供之薪
24 資明細可知：原告任職滿兩年後即109年9月10日起至109年
25 11月12日止原告並無請假，故被告自就此部分，應於契約終
26 止時，按原告任職期間占年度比例折算剩餘之特休未休天
27 數，據此，原告尚應有特別休假日數2日【 $21日+31日+12日\div$
28 $365日=2日$ ，四捨五入】。又原告1日工資為833元【計算
29 式： $25,000元\div30日=833元$ ，四捨五入】則其得請求該2日之
30 應休未休特別休假工資為1,666元。綜上，原告請求被告給
31 付應休未休特別休假工資共1,666元，為有理由。逾上開範

01 圍之請求，則無理由，應予駁回。

02 3.被告依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能
03 勝任」之規定終止勞動契約，應屬合法有效，已如前述，則
04 原告另主張應給付預告工資，自無理由，應予駁回。

05 (三)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，
06 民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
07 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定
08 利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未
09 經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233
10 條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告對被告請求特休
11 未休之工資，依勞基法施行細則第9條及第24之1第2項第2款
12 第2目規定，至遲應於終止勞動契約時即109年11月12日給
13 付，屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任。
14 是原告請求被告給付自110年2月4日起至實際清償日止，按
15 年息5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

16 四、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付應
17 休未休特別休假工資1,666元，及自110年2月4日起至清償日
18 止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；
19 超逾部分，不應准許，應予駁回。

20 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
21 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
22 論述，附此敘明。

23 六、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
24 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
25 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
26 供擔保後，免為假執行。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日
29 勞 動 法 庭 法 官 莊 毓 宸

30 以上正本係照原本作成。

31 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應

01 附繕本)。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日
03 書記官 劉晴芬