

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第30號

原告 李宗翰  
被告 先豐通訊股份有限公司

法定代理人 謝進賢

訴訟代理人 許君萍 桃園市○○區○○○○區○○○路00

張智尹  
邵康蘋  
張文強

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國114年5月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，原告於起訴時原聲明請求為：被告應給付原告新臺幣（下同）2,000,000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（本院卷7頁）。嗣原告之聲明迭經變更，最後於民國114年1月14日訊問程序時，當庭變更訴之聲明為：被告應給付原告879,289元（含薪資補償827,520元、醫療費用補償391,769元，扣除雇主抵充340,000元）（本院卷163、401頁），經核原告所為訴之變更，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆

01 諸前開規定，並無不合，應予准許。

02 二、原告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款  
03 所列情形，因此依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

04 貳、實體事項：

05 一、原告主張：

06 (一)原告自111年11月4日起受僱於訴外人承誼有限公司（下稱承  
07 誼公司），嗣承誼公司派遣原告至被告擔任作業員，約定時  
08 薪為240元，每日正常工作時間為晚上8時至翌日早上8時，  
09 中間休息2小時，後原告於同年12月13日晚上7時55分許在上  
10 班途中，與訴外人黃俊毓所駕駛之自用小客車擦撞而發生車  
11 禍（下稱系爭事故），並受有右側脛骨粗隆閉鎖性骨折、右  
12 手擦挫傷、雙足擦挫傷、雙膝挫傷等傷害（下稱系爭傷  
13 害），屬職業災害，並需脛骨復位手術、PRP注射、拆除鋼  
14 板與補骨、右膝前與左膝後之十字韌帶重建併半月板修補、  
15 復健等。被告未足額支付承誼公司勞保、健保及勞工退休金  
16 費用，令承誼公司短報薪資所得致原告無法受領足額職業災  
17 害保險理賠，且承誼公司未依勞動基準法（下稱勞基法）第  
18 59條規定給予職災治療期間足額之雇主補償，故依據勞基法  
19 第63條之1向被告請求由要派單位共同負擔雇主補償。依民  
20 法第546條第1項規定，承誼公司負擔之必要費用如：勞保、  
21 就保、職災保險、全民健保等，應委任人即由被告償還，足  
22 徵未具繳納足額保費之實質受益人應為被告，且承誼公司於  
23 113年2月14日已歇業停止營運，故將被告作為請求賠償對  
24 象。

25 (二)依本院102年度勞訴字第25號判決、勞工職業災害保險職業  
26 傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項、第15條等  
27 規定，即為本案通勤職災適用之法令規範。次依勞動部勞工  
28 保險局（下稱勞保局）分別於112年3月8日、同年4月21日、  
29 同年11月14日、同年12月8日、113年4月2日、同年8月15日  
30 等函文，自111年12月13日職災發生起連續核定傷病給付共5  
31 15日，視為前半段職災治療期間，依勞基法第59條、第63條

01 之1、勞工職業災害保險及保護法（下稱職災保險保護法）  
02 第90條等規定，扣除抵充後請求該期間之薪資補償827,520  
03 元〔計算式：時薪240元×每日工時8小時×原可工作日431日  
04 （無遭職災時可出勤518日×每輪排班出勤5日÷每輪排班6  
05 日，原告自行將小數點以下無條件捨去〕。又系爭傷害於系  
06 爭事故發生起即已形成損害，故在職與否當與雇主醫療補償  
07 責任適用期間之限制無涉，原告於111年12月13日至113年11  
08 月1日已支出醫療費用247,999元，扣除證明書費14,990元，  
09 必要醫療費用計233,009元，再加上待支出右膝前與左膝後  
10 之十字韌帶重建併半月板修補預計費用158,760元（計算  
11 式：79,380元×2次），故請求醫療費用共391,769元（計算  
12 式：233,009元+158,760元）。

13 (三)原告遂於113年12月10日向桃園市政府申請勞資爭議調解，  
14 經該市府於114年1月20日召開調解會議，惟因兩造未能達成  
15 共識以致調解不成立。為此，爰依勞基法第59條第1、2款規  
16 定提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

17 二、被告則以：原告非被告之員工，本案非被告原因所造成職業  
18 災害，原告請求薪資補償827,520元部分，惟原告是派遣員  
19 工，其勞務契約存在於原告與派遣公司即承誼公司，不應向  
20 被告請求。又實際上原告已經於112年6月6日向承誼公司終  
21 止勞務契約，自翌（7）日起就無薪資補償請求權，且承誼  
22 公司已經給付給原告終止前薪資217,440元，故原告在薪資  
23 補償已經沒有損害，再向被告請求亦無理由。另醫療費用補  
24 償部分，僅有明細表而無收據證明，且依原告提出之明細  
25 表，費用也只有193,255元，其中扣除6次PRP療法之自費項  
26 目，非健保給付範圍總計90,000元，此非必要醫療費用，應  
27 扣除之，又原告主張其有預估醫療費用158,760元，此部分  
28 未見原告提出證據證明，亦不應列入。原告在勞保醫療費用  
29 已經核退4,230元，及承誼公司所投保之保險部分業已給付1  
30 24,105元，這2筆費用均已抵充，故原告此部分醫療費用均  
31 已全部受償。況原告係上班途中發生車禍，被告沒有防止及

01 管理能力，且原告受傷結果與雇主關係間亦無因果關係，交  
02 通事故亦非屬於勞基法第59條所認定之職災，此亦經原告與  
03 承誼公司前案訴訟中為同樣之認定，所以實際上本件原告請  
04 求的薪資補償及醫療費用均無理由等語，資為抗辯。並聲  
05 明：原告之訴駁回。

06 三、兩造不爭執事項（本院卷164-165、438頁）：

07 (一)原告自111年11月4日起受僱於承誼公司，並派遣至被告擔任  
08 作業員，約定時薪為240元。

09 (二)原告於111年12月13日上班途中發生系爭事故致受有系爭傷  
10 害。

11 (三)原告自111年11月4日起，以部分工時身分，加保勞保、就保  
12 及職保於承誼公司，月投保薪資11,100元，嗣於112年6月26  
13 日退保（本院卷32-33頁）。

14 (四)原告因系爭事故向勞保局申請勞保職業傷害傷病給付，經勞  
15 保局為下列之核付（本院卷37、149-154頁）：

16 1.職保傷病：160,904元（日數：192日，113年8月15日）。

17 2.職保傷病：76,262元（日數：91日，113年4月2日）。

18 3.農保傷害給付及就醫津貼：10,800元（日數：9日，112年12  
19 月14日）。

20 4.職保傷病：73,748元（日數：88日，112年12月8日）。

21 5.職保傷病：85,959元（日數：97日，112年11月14日）。

22 6.職保傷病：50,282元（日數：42日，112年4月21日）。

23 7.職保傷病：5,986元（日數：5日，112年3月8日）。

24 (五)原告另案與承誼公司間請求給付職業災害補償金等事件，經  
25 本院以112年度勞訴字第96號判決後，現由臺灣高等法院以1  
26 13年度勞上字第120號案件審理中。

27 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

28 (一)被告是否為原告之雇主？

29 按指派自己僱用之勞工，為他人提供勞務，而接受他人指揮  
30 監督管理，係為勞動派遣關係，乃近年勞動市場常見之勞動  
31 型態，其符合企業人力與勞工謀職之需求，尚非法之所禁，

01 自屬有效。又勞動派遣關係中，派遣事業係以雇主之身分與  
02 勞工訂立勞動契約，經勞工同意，在維持原有勞動契約關係  
03 前提下，使勞工在要派單位指揮監督下為勞務給付，要派單  
04 位對勞工提供勞務之行為有指揮命令權限，能決定工作之進  
05 行、工作時間及地點。該派遣制度不同於一般的直接僱傭形  
06 態，而係屬於間接僱傭之一種，勞動契約仍存在於派遣公司  
07 與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司所享有，  
08 並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責，要派公司雖  
09 非派遣勞動契約上之雇主，然對派遣勞工有勞務給付請求  
10 權，派遣勞工仍須服從要派公司之指揮監督。經查，原告自  
11 111年11月4日起受僱於承誼公司，並派遣至被告擔任作業  
12 員，後於同年12月13日在上班途中，發生系爭事故致受有系  
13 爭傷害，此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)、(二)〕，由  
14 此可知，要派單位即被告因對於原告之工作時間及地點等有  
15 指示或安排之支配管理權限，揆諸上開說明，被告應與派遣  
16 單位即承誼公司均同視為原告之雇主，是被告抗辯原告非其  
17 員工云云，自無足採。

18 (二)系爭事故非屬勞基法第59條所稱之職業災害：

19 1.按所謂「職業災害」，勞基法本身並未有定義性之規定，惟  
20 參酌職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款對於職業災  
21 害之定義規定為：「指因勞動場所之建築物、機械、設備、  
22 原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其  
23 他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」之  
24 條文意旨，應認是否屬於職業災害之認定標準，須具備下列  
25 二要件：(1)「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過  
26 程中所發生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下  
27 的情形。此大約可歸納為下列3種情況：在雇主支配管理下  
28 從事工作；在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配  
29 下，但未在雇主管理（現實監督）下從事工作。(2)「職務起  
30 因性」，即「職務」和「災害」之間有因果關係存在，此種  
31 因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當

01 因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生  
02 之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實  
03 化為經驗法則一般通念上可認定者。亦即必須在勞工所擔任  
04 之「職務」與「災害」之間有密接關係存在，所謂密接關係  
05 指「災害」必須係被認定為職務內在或通常伴隨的潛在危險  
06 的現實化，所謂勞工擔任之「職務」，其範圍較通常意義之  
07 業務為寬，除職務本身之外，職務上附隨的必要、合理的行  
08 為亦包含在內，惟若危險發生與勞工擔任之職務無關，亦與  
09 職務上附隨之必要、合理行為無涉，且危險發生之原因非雇  
10 主可控制之因素所致，即難認屬勞基法第59條所稱之職業災  
11 害。雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞工生活上  
12 所面臨之危險，包括一般社會生活上可能發生之危險及因從  
13 事勞務所可能面臨之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主  
14 負擔，此係因勞工所從事之活動與職務、直接或間接有利於  
15 雇主，而雇主亦或多或少對此利益、風險可加以掌控、防免  
16 損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉  
17 嫁危險。因此，職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果  
18 關係，即造成職業災害之原因須雇主可得控制之危害始有適  
19 用，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過  
20 度擴張職業災害之認定範圍，否則無異加重雇主之責任，而  
21 減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。

- 22 2.被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞  
23 動場所，或因從事2份以上工作而往返於勞動場所間之應經  
24 途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害，傷病審查準則  
25 〔傷病審查準則原係勞工保險中央主管機關行政院勞工委員  
26 會（現改制為勞動部）所頒布，嗣勞動部於111年3月9日以  
27 勞動保3字第1110150120號令修正發布名稱及全文25條，並  
28 自同年5月1日施行（同時將原名稱：「勞工保險被保險人因  
29 執行職務而致傷病審查準則」，更改為新名稱：「勞工職業  
30 災害保險職業傷病審查準則」）〕第4條第1項固定有明文。  
31 而傷病審查準則雖將往返於勞動或工作場所應經途中發生之

01 災害納入勞工職災保險給付事由，惟類此災害是否即應視為  
02 勞基法上之職業災害，素有爭議。即：

03 (1)實務多數見解採取肯定說，其理由約略為以下數點：勞基法  
04 所定之職業災害與勞工保險條例（下稱勞保條例）具有相同  
05 之法理與類似性質且關係密切、基於保護勞工之立場為寬鬆  
06 之解釋、職業災害不以執行職務時所生災害為限，準備提出  
07 勞務時所受災害亦應屬之，以及職業災害補償係對受到「與  
08 工作有關傷害」之勞工，提供及時有效之薪資利益、醫療照  
09 顧及勞動力重建措施之制度，使勞工及其家屬免於陷入貧  
10 困，進而造成社會問題，其目的並非對違反義務或具有故意  
11 過失之雇主課以責任，亦即勞基法之職業災害補償制度採無  
12 過失責任主義而不問主觀上有無故意過失。

13 (2)否定說之實務見解，則適用修正前勞工安全衛生法第2條第4  
14 項（相當於現行職安法第2條第5款）之規定據以認定是否為  
15 勞基法上之職業災害，由於通勤途中之危險非雇主可得控制  
16 之因素，亦即通勤災害並非起因於雇主所提供之就業場所之  
17 安全與衛生設備之災害，自不屬於勞基法第59條之職業災  
18 害。

19 (3)學說對於是否應將通勤災害視為勞基法上的職業災害，其立  
20 論依據雖不盡相同，然多認為強制雇主就通勤災害負補償責  
21 任，並非十分妥適（參見徐婉寧，職災補償與損害賠償—以  
22 台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學第34期，第  
23 184-185頁；徐婉寧，精神疾病與雇主之職業災害補償及民  
24 事賠償責任—兼評臺灣板橋地方法院100年度勞訴字第1號判  
25 決，政大法學評論第134期，第126-128頁）。

26 (4)本院認為，傷病審查準則之目的係供勞保局審核勞工是否得  
27 請領職業災害給付之審查準則，其屬一般行政命令，固得作為法  
28 院判斷事件之參考，惟非屬法律，就職業災害認定之見解，對法  
29 院認定勞工所受災害是否屬職業災害，本無拘束力。況勞基法第  
30 59條乃規範職業災害發生時雇主對勞工之補償責任，而勞保條例  
31 則係規定保險人即勞保局對被保險之勞工有關保險事故發生及勞

01 保給付之範圍，兩者之立法目的、給付主體本不相同，若危險發  
02 生之原因非雇主可控制之因素所致，實不宜過分擴張職業災害認  
03 定之範圍，已如前述，倘勞工於通勤時間往返於勞動場所間之應  
04 經路途，無論距離長短，如發生車禍事故將可能認定為職業災  
05 害，形同勞工於行使居住地點選擇權利時，將決定雇主應承擔職  
06 業災害之風險範圍及發生概率，亦即勞工居住地點距勞動場所越  
07 遠，其往返勞動場所路途所遇風險可能性將相形增加，亦隨之擴  
08 張雇主承擔職業災害風險之範圍，對雇主擔負職業災害補償責任  
09 亦屬過苛。再者，倘認類此通勤災害歸屬雇主應負補償責任之職  
10 業災害，則該災害如係遭第三人不法行為所致，亦滋生雇主補償  
11 責任與第三人賠償責任是否及如何抵充之複雜性。復參以勞工因  
12 通勤

13 災害所受損失，依110年4月30日公布之職災保險保護法（111年5  
14 月1日施行）規定擴大納保範圍，並提供投保薪資上限以及給付  
15 額，可望對此爭議能適度解決（參見鄭津津，

16 通勤災害是否屬勞動基準法之職業災害—評桃園地方法院110年  
17 度勞訴字第50號民事判決，裁判時報第119期，111年5月，51-52  
18 頁），亦即應將通勤災害完全由勞工保險制度處理，而不再使雇  
19 主負擔勞基法第59條之職業災害補償責任（參見楊通軒，論職業  
20 災害中之通勤災害—最高法院92年度台上字第1960號民事判決評  
21 釋，臺灣勞動法學會學報，第4期，95年3月，第263、268頁），  
22 較能使遭遇職業災害之勞工受到實質有效之保障，因此在認定是  
23 否構成職業災害，本院認仍應依前述職務遂行性及職務起因性之  
24 判斷標準為之。

25 3.經查，原告係於111年12月13日在上班途中，發生系爭事故  
26 致受有系爭傷害，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(二)〕，  
27 而原告因系爭事故所受之系爭傷害，非因被告所提供就業場  
28 所之設備、或作業活動及職業上原因引起之傷害，而係原告  
29 於上班途中之交通事故所導致，該交通事故之發生已脫離雇  
30 主即被告有關勞務實施之危險控制範圍，自不符前述「職務  
31 遂行性」之要件，且原告所受之傷害結果與其擔任被告作業

01 員職務之間，亦不具有相當因果關係存在，亦不符前述之  
02 「職務起因性」內涵，是系爭事故非屬勞基法第59條之職業  
03 災害。

04 (三)原告請求被告給付薪資補償827,520元、醫療費用補償391,7  
05 69元，有無理由？

06 本件系爭事故並非職業災害，已如前述，則原告以因系爭事  
07 故所受系爭傷害尚需治療且未痊癒為由，請求被告依勞基法  
08 第59條第1、2款規定，補償其因系爭事故致生系爭傷害之薪  
09 資補償827,520元、醫療費用補償391,769元，即非有據。

10 五、綜上所述，原告所舉之證據皆不足以證明系爭事故所致系爭  
11 傷害為職業災害，從而原告依勞基法第59條第1、2款規定，  
12 請求被告給付薪資補償及醫療費用補償共879,289元，為無  
13 理由，不應准許，應予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
15 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
17 條。

18 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日

19 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

20 正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
22 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
23 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
24 應一併繳納上訴審裁判費。

25 書記官 邱淑利

26 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日