

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞簡字第8號

原告 李鑫龍

訴訟代理人 謝博戎律師(法扶律師)

被告 鴻都金屬企業股份有限公司

法定代理人 伍小瓊

訴訟代理人 鄭秀珠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年10月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告自民國111年11月27日起至112年7月27日止，每月薪資新臺幣25,250元及自各該翌月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應自111年11月27日起至112年7月27日止，按月提繳6%至原告於勞工保險局所設立之勞工退休金帳戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如按月以25,250元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如按月以原告月薪6%為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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款及第3款定有明文。原告起訴原聲明求為：一、確認原告與被告間僱傭關係存在。二、被告應給付原告新臺幣（下同）46,820元，及自民國（下同）111年8月24日起至原告復職日止，按月給付原告25,250元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年

01 利率百分之五計算之利息。嗣後原告具狀變更聲明為：一、
02 被告應給付原告46,820元及自起訴狀繕本送達之日起至清償
03 日止，按週年利率5%計算之利息。二、被告應自111年8月24
04 日起至112年7月27日止，按月給付原告25,250元，及自各該
05 翌月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。三、被
06 告應自111年8月24日起至112年7月27日止，按月提撥勞工退
07 休金6%至原告於勞工保險局所設立之勞工退休金帳戶（見本
08 院卷第277頁）。核屬原告基於同一基礎事實所為減縮應受
09 判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

10 貳、實體方面：

11 一、原告起訴主張：

12 (一)原告自111年2月7日起，受僱被告擔任作業員，約定每月薪
13 資為25,250元。嗣原告於111年8月16日依被告公司人員臨時
14 指示協助電鍍師傅進行電鍍之工作，然因被告公司未依職業
15 安全衛生法第2條第5項及同法第6條，提供原告任何防護措
16 施及防護用具，且工作前未對於原告實施從事上開工作所必
17 要之安全教育及訓練，又電鍍工作並非原告日常之工作範
18 疇，被告要求原告協助前開工作時亦未提醒原告此項工作之
19 危險性，致原告遭化學性藥水噴灑於右腳鞋上（下稱系爭事
20 故），受有嚴重化學性二級燒傷併皮膚缺損和深度壞死之傷
21 害（下稱系爭傷害），原告因而無法工作，應屬職業災害，
22 原告因系爭傷害受有醫療費用20,300元，精神慰撫金10萬元
23 之損害，扣除勞動部勞工保險局（下稱勞保局）已核給之職
24 業傷病事故之傷病給付73,480元，被告仍應給付46,820元。
25 另被告公司在原告職業災害醫療期間，於111年8月23日將原
26 告違法資遣，拒絕原告提供勞務，並非原告未提供勞務，原
27 告無補服勞務之義務，應得請求被告給付自111年8月24日起
28 至112年7月27日止之每月薪資25,250元，及按月提撥勞工退
29 休金6%至原告於勞工保險局所設立之勞工退休金帳戶。

30 (二)爰依民法第184條第1項前段、第2項規定、第195條第1項、
31 第487條、職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第7條規

01 定，提起本訴等語。並聲明：(一)被告應給付原告46,820元及
02 自起訴狀繕本送達之日起至清償日止，按週年利率5%計算之
03 利息。(二)被告應自111年8月24日起至112年7月27日止，按月
04 給付原告25,250元，及自各該翌月11日起至清償日止，按週
05 年利率5%計算之利息。(三)被告應自111年8月24日起至112年7
06 月27日止，按月提撥勞工退休金6%至原告於勞工保險局所設
07 立之勞工退休金帳戶。

08 二、被告則以：

09 (一)原告自111年2月起受僱於被告公司，惟其工作內容即為協助
10 被告公司從事電鍍作業，系爭事故發生當日原告所接觸M-70
11 電解脫脂劑乃被告公司內每日必備之藥水，屬電鍍業務程序
12 中不可或缺之一環，並非臨時突然增加之藥劑，原告自任職
13 6個月以來所接觸的產品均會浸泡在該藥劑內，惟原告明知
14 被告公司有提供防護手套及防護鞋具供員工使用，系爭事故
15 發生當日，被告公司員工吳泳錡曾出言提醒原告穿戴被告公
16 司提供之防護鞋具，以免過敏，原告仍置之不理，而當日原
17 告與同事鄭慶利二人在工作台上完成作業後，原告並未出現
18 任何受傷之外觀狀況或表示；且原告在作業完成後，並未協
19 助鄭慶利收拾作業現場，任由鄭慶利一人單獨收拾，原告則
20 不知去向，事後原告則前往辦公室向會計許育瑱表示其穿著
21 之鞋子潮濕了，要請假回家換鞋。當時原告並未出現任何系
22 爭傷害之狀況，原告亦未曾表示其有遭到灼傷或受傷之情，
23 按硫酸燒灼傷皮膚之傷勢，應屬立即可見，且屬無法長久容
24 忍之傷勢，惟原告當日非但未曾告知同時作業之鄭慶利其有
25 受到灼傷之情，亦未曾告知附近之葉吉成、吳泳錡等人，更
26 未向會計人員許育瑱表示其受傷而須請假就醫，反而向會計
27 表示鞋子潮濕要請假回家換鞋，顯見系爭傷害並非在被告公
28 司內之作業活動所發生，自非職業傷害。

29 (二)又系爭事故當日，原告從事之作業活動內容，並未接觸任何
30 硫酸液體或硫酸原料，惟原告提出之診斷證明中記載硫酸灼
31 傷乙節，足見系爭傷害，顯與被告公司所屬工作場域內之作

業活動無關。況被告公司附近2公里內有彰濱秀傳醫院，4公里內有鹿港基督教醫院，周遭亦有許多醫療診所，均可供原告立即看診治療，惟原告捨近求遠，係在距離彰濱工業區被告工廠至少20公里以外之彰化市陳建宏皮膚診所就診，若原告果有其主張之硫酸灼傷情形，此應屬緊急急救之意外，原告衡情理應通知被告公司內之同事協助急救送醫，方符常情事理。另查，依陳建宏皮膚科診所診斷證明書記載111年8月16日之傷害為右腳背接觸化學藥物硫酸灼傷傷口8CM，惟事後申請職業傷害之診斷書其中秀傳醫院111年10月26日之診斷書竟記載除右腳燒傷外，並增加有右大腿燒傷之傷害，原告自111年9月1日以後即未曾前往被告公司上班，足見其右大腿於111年10月11日之燒傷根本不可能是在被告公司內發生之職業傷害，足見原告所受系爭傷害已然違反邏輯常情。

(三)縱系爭傷害係在被告公司內發生，惟原告就系爭傷害與有過失，被告公司主張過失相抵。蓋原告明知被告公司有提供防護鞋具及手套，且吳泳錡在原告進行作業前曾出言提醒原告應穿戴鞋具進行作業，惟原告仍置之不理，未穿戴防護鞋具，以致其受有系爭傷害，原告對於損害之發生自屬與有過失。又原告若果於系爭事故當日有立即通知被告或同事協助其立即就醫，顯可避免傷害之發生或擴大，且被告公司內均有依法張貼相關之化學藥劑安全資料表詳細記載有急救措施(用水和肥皂清洗15分鐘)，若原告果有在被告公司內受到藥劑侵害，則原告應立即進行相關急救措施以避免傷害發生，惟原告竟還穿著潮濕的鞋子騎乘長達20公里以上之距離就醫，導致傷害發生或擴大，足見原告就系爭傷害與有過失。

(四)被告公司未曾主動解雇原告，實係原告於111年8月無故曠職數日，自其宣稱之111年8月16日腳背受傷後，除111年8月16日及8月17日表示要看醫生請病假外，僅在111年8月18日及8月22日有上班2日，期間原告未曾表示有任何因傷害無法上班，原告自8月23日起至同月31日共計7個工作日，均未上班，被告公司要求原告提出診斷書證明其無法上班，惟原告

01 均未提出，足見原告所受傷勢並無不能繼續上班或工作之
02 情，原告確有連續曠職達7日之情形。嗣經被告公司被告工
03 廠負責人楊勝富打電話詢問原告究竟要不要回來繼續工作，
04 原告乃表示因不願意穿戴防護鞋具，所以不願在被告公司繼
05 續工作，故被告在9月5日才依原告之意為其退保。事後，原
06 告也未曾要求返回上班，僅係要求申請被告理賠退休金及保
07 險金等金錢賠償請求，被告亦未曾拒絕原告上班，故被告認
08 為兩造間之僱傭關係仍存在，惟因原告未提供勞務，原告請
09 求給付自111年8月24日起之薪資等情，顯無理由；又被告已
10 給付原告至111年8月31日止之薪資，原告竟重複要求8月24
11 日起至8月31日止之薪資，更無理由等語，資為抗辯。

12 (五)並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假
13 執行。

14 三、不爭執事項：

15 (一)原告自111年2月7日起，受僱被告擔任作業員，約定每月薪
16 資為25,250元。

17 (二)原告因系爭事故已自勞保局受領111年8月19日至111年11月2
18 6日期間，共99日計，職業傷害傷病給付73,480元（見本院
19 卷第31、217-241頁）。

20 四、本院之判斷：

21 原告主張其因系爭事故，致受系爭傷害乙情，為被告所否
22 認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點，分述如下：

23 (一)原告因系爭事故所受系爭傷害，是否為職業災害？

24 1.按勞基法第59條職業災害之補償規定，係為保障勞工，加
25 強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非
26 屬損害賠償。且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷
27 害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞
28 動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷
29 入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具
30 有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者
31 及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，

01 是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇
02 主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，
03 皆應負補償之責任，不論受僱人有無過失，皆不減損其應
04 有之權利。上開職業災害，固以該災害係勞工基於勞動契
05 約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生（即具有業務
06 遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果
07 關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業
08 活動及職業上原因所造成之傷害。而就業場所包括僱用勞
09 工工作之場所、因勞工工作上必要設置之場所或其附屬建
10 築等，且基於前述職業災害補償制度立法宗旨，關於就業
11 場所及執行職務之內涵，應適度從寬認定，凡勞工在工作
12 期間內於雇主提供供所屬勞工履行契約提供勞務之場所發
13 生傷害，均屬職業災害（最高法院107年度台上字第1056
14 號判決可參）。

15 2.次按雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必
16 要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害；雇主對
17 下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：七、
18 防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含
19 毒性物質或缺氧空氣等引起之危害；雇主對勞工應施以從
20 事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練；雇主應
21 負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工周知。職業
22 安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第7款、第32條第1
23 項、第33條分別定有明文。

24 3.被告固辯稱原告因系爭事故所受系爭傷害，並非職業災害
25 云云。然查，被告公司係從事電鍍業者，為使用特定化學
26 物質之作業場所，當應遵守前揭勞工安全衛生相關法令。
27 徵之系爭事故發生當日，原告從事協助電鍍作業，於工作
28 結束後即向被告公司表示其右腳鞋子遭噴濕，該日就醫後
29 亦經醫生診斷係受嚴重化學性二級燒傷併皮膚缺損和深度
30 壞死之傷害即系爭傷害，此有原告之就醫資料及診斷證明
31 書在卷可證（見本院卷第23-27、45、125-187頁），復無

其他可認造成原告受有系爭傷害之原因存在，可見原告是在工作期間內，於雇主提供勞工履行契約提供勞務之場所內提供勞務時，不慎遭噴濺化學藥劑而受有系爭傷害，宜從寬認定與其業務工作相關，是原告在工作場所內受有系爭傷害，係屬職業災害，堪以認定。至被告雖抗辯其並無違反職業安全衛生法等保護規範，其對於系爭事故之發生無過失云云，然職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇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，被告此部分所辯，要屬無據。

4.原告因系爭傷害，已自111年8月19日至111年11月26日申請傷病給付，並經勞保局核付73,480元，此部分依勞基法第59條規定，雇主得予以抵充之。

(二)原告依第184條第1項前段、第2項規定、第195條第1項規定、第487條、職災保護法第7條規定，請求被告公司負損害賠償責任，有無理由？

1.因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。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。民法第184條第1項前段、第2項定有明文。次按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職業災害勞工保護法第7條亦有明文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指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。而職業安全衛生法及其子法，依該法第1條規定，其立法目的即是為防止職業災害，保障勞工安全及健康，自屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。且依職業災害勞工保護法第7條規定，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，故於職業災害事件，雇主所負之賠償責任，乃屬推定過失責任，先予敘明。

2.原告於前開就業場所之作業活動引起系爭傷害，係遭遇職

業災害而致受系爭傷害等情，已認定如前。原告既因職業災害致損害，則依前開職災保護法第7條規定，除非雇主即被告能證明無過失，否則被告應負賠償責任。被告固抗辯有提供防護手套及防護鞋具供員工使用，其並無違反職業安全衛生法等保護規範，對於系爭事故之發生無過失云云。惟查，被告公司身為原告之雇主，當應遵守前揭勞工安全衛生相關法令，並依民法第483條之1規定，於原告服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，被告公司應按其情形為必要之預防，如有違反致勞工受傷，自應負損害賠償責任。徵之原告工作期間，皆係由被告公司指派並指揮、監督原告進行協助電鍍工作，被告公司自亦應確認作業現場之安全防護措施狀況，然依被告公司所承其所屬人員吳泳錡，在原告進行作業前曾出言提醒原告應穿戴鞋具進行作業，惟原告仍置之不理，未穿戴防護鞋具，以致其受有系爭傷害等情，被告公司所屬人員既已察知原告有未穿戴防護鞋具進行作業情形，僅為道德勸說而任何強制性作為，仍容任原告未穿戴防護鞋具進行作業，並未舉證證明其有積極作為改善前述情形，屬未能舉證善盡保護勞工義務及其無任何過失，則被告公司就系爭事故發生而致原告受有系爭傷害具有過失，且該過失行為與系爭傷害間，具有相當因果關係，依前開說明，被告公司即應負損害賠償責任。因此，本件原告得依據第184條第1項前段、第2項規定、職災保護法第7條等規定，請求被告公司負損害賠償責任。

3. 至被告公司辯稱原告對於損害之發生及擴大與有過失部分，查原告已進入被告公司工作6月有餘，非新進員工，對被告公司現場環境應熟知，且對於被告公司於電鍍作業所使用藥劑有危險性應有知悉，明知作業場所可能會遭化學藥劑噴濺，而被告公司所屬人員吳泳錡亦曾告知原告應穿戴防護措施之情況，然原告仍未穿著被告公司提供之防護鞋具，以致遭化學藥劑噴濺，肇生系爭事故，其亦有過

失應屬至明。本院考量被告公司身為雇主，本應於工作場所或設備器具，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害，於使用特定化學物質之作業場所尤應注意員工是否穿戴安全護具，而疏未為之，其違反先行法令義務，過失情節較為重大；另原告未穿戴防護鞋具進行作業，即逕進行電鍍作業，以致遭噴濺化學藥劑受有系爭傷害，過失情節相對較輕等情，認原告就系爭事故之發生，應負過失責任比例為20%，餘80%則應由被告公司負擔。

4.原告得請求賠償之項目及金額若干？

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。此民法第195條第1項前段有明文規定。本件原告因被告公司前開疏失致受有系爭傷害，二者間具有相當因果關係，已如上述，原告請求被告公司負損害賠償責任，即屬有據。茲就其請求之項目及金額，分別說明如下：

(1)醫療費用部分：

經查，原告主張因系爭傷害已支出支出醫療費用20,300元，有原告提出秀傳紀念醫院及冠華醫院門診收據為證（本院卷第35-57頁），並有原告就醫資料在卷為憑。是以，原告請求被告給付醫療費用20,300元，為有理由，應予准許。

(2)精神慰撫金部分：

按職災保護法第7條所規定之勞工因職業災害所致之損害，並無明定僅限於財產上之損害。因此，在解釋上，應包括非財產上之損害在內。故雇主應負賠償責任之範圍，除勞工財產上之損害外，還包括非財產上損害之精神慰撫金在內。次按，慰撫金之賠償，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分、資力與傷害的程度，核定相當之數額。經查，原告發生本件職業災害，受有系爭傷害，至111年10月就診時醫囑

01 需繼續門診及治療1個月，堪認原告在精神上確受有相
02 當痛苦。本院審酌原告之年齡及受傷害程度等一切情
03 狀，並參酌原告事發前月收入約25,250元、名下無不動
04 產及汽車，被告公司之資本額與營業項目等情況（本院
05 卷第205-216頁），認為原告得向被告請求之精神慰撫
06 金，應該以5萬元較為適當，其逾此範圍之請求，則屬
07 無理。

08 5.按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠
09 償金額，或免除之，民法第217條第1項定有明文。本件原
10 告所受損害計為70,300元（計算式：醫療費用20,300元＋
11 精神慰撫金50,000元＝70,300元），而系爭事故之發生，
12 原告應負20%之過失責任，被告公司則應負80%之過失責
13 任，業如前述，故本件於減輕被告公司20%之賠償責任
14 後，原告所得請求賠償之金額為56,240元（計算式：70,3
15 00元×80%＝40,240元）。

16 6.又按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病
17 時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工
18 保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇
19 主得予以抵充之；雇主依前條規定給付之補償金額，得抵
20 充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第59條及第60
21 條分別定有明文。旨在避免勞工或其他有請求權人就同一
22 職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相
23 抵之原則（立法理由及最高法院103年度台上字第2076號
24 判決參照）。經查，原告因受有上開職業災害，已經勞保
25 局核付傷病給付73,480元等情，此為兩造所不爭執，依前
26 開說明，自得於原告前開請求中予以抵充，而本院認原告
27 得請求之侵權行為損害賠償為56,240元，經抵充後，已無
28 剩餘，則原告請求被告給付46,820元，即屬無據。

29 (三)原告請求被告公司給付111年8月24日起至112年7月27日止，
30 每月薪資25,250元暨自各該翌月11日起至清償日止，按週年
31 利率5%計算之利息；並按月提撥勞工退休金6%至原告於勞工

01 保險局所設立之勞工退休金帳戶，有無理由？

02 1.按勞工無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止
03 契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。該款必以勞工
04 無正當理由而曠工為限。又按雇主應為適用勞退條例之勞
05 工按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金
06 個人專戶；雇主每月提繳金額不得低於勞工每月工資6%，
07 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明
08 文。查原告自111年8月23日至112年7月27日均未至被告公
09 司上班，此有被告提出之原告出勤紀錄為證（本院卷第24
10 7-249頁）。

11 2.被告公司雖辯稱未主動解僱原告云云，然被告公司000年0
12 月間有支付原告資遣費7,194元，此有被告公司薪資明細
13 在卷為憑（本院卷第269頁），足見被告公司確有資遣原
14 告之意。至被告公司又辯稱原告未反應有因任何傷害無法
15 上班，且原告亦未能提出相關證明所受傷害有不能上班或
16 工作之情云云。惟查，被告公司自承原告於111年8月18日
17 及同年8月22日有申請病假，自無被告公司所稱原告未
18 曾反應有因任何傷害無法上班之情事。而原告前於111年8
19 月16日起，即有持續前往陳建宏皮膚科、冠華醫院及秀傳
20 紀念醫院就診，並經秀傳紀念醫院診斷其受有系爭傷害，
21 至111年10月就診時醫囑需繼續門診及治療1個月建議休養
22 等情，有秀傳紀念醫院及冠華醫院門診收據為證（本院卷
23 第35-57頁），並有原告就醫資料在卷。復勞保局亦有對
24 原告進行職業傷病給付審查，認定系爭傷害為職業傷病，
25 故核給原告111年8月19日至111年11月26日期間，共99日
26 計73,480元職業傷害傷病給付等情，有勞保局勞保職業傷
27 病給付相關資料在卷可參（見本院卷第217-241頁）。是
28 原告主張其遭被告於111年8月23日解僱之前，已因職場傷
29 病不能工作等情，尚屬可採。

30 3.基此，足以確認自111年8月17日至111年11月26日，屬於
31 勞基法第59條所規定之原告不能工作之醫療期間。是以，

01 被告公司以原告自111年8月23日起曠工達7日為由，主張
02 依勞基法第12條第1項第6款規定，自111年8月23日起不經
03 預告終止兩造間之勞動契約，明顯違反勞基法第13條之強
04 制規定，依民法第71條規定，不生契約終止之效力。

05 4.被告公司之上開資遣行為，雖不生終止契約之效力，惟已
06 足證被告公司有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而
07 原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，
08 惟客觀上自111年8月17日至111年11月26日止，屬於勞基
09 法第59條所規定之原告不能工作之醫療期間，此期間無法
10 提供勞務，故此期間因原告受有系爭傷害不能工作，在原
11 告非依勞基法第59條請求工資補償下，不得以被告受領勞
12 務遲延為由，請求被告給付111年8月17日至111年11月26
13 日此期間之薪資。惟111年11月27日起至112年7月27日止
14 期間，因被告公司已預示拒絕受領原告勞務如上，則被告
15 公司拒絕受領後，即應負受領遲延之責，依照民法第487
16 條規定，原告無須催告被告公司受領勞務，而被告公司於
17 受領遲延後，於再對原告表示受領勞務之意或為受領給付
18 作必要之協力之前，應認被告公司已經受領勞務遲延，故
19 原告請求被告公司給付111年11月27日起至112年7月27日
20 止每月25,250元之工資，與自各該翌月11日起至清償日
21 止，按週年利率5%計算之遲延利息，暨請求被告自111年1
22 1月27日起至112年7月27日止，按月提繳勞退金至其勞工
23 退休金專戶，均為有理由，應予准許。逾此部分之請求則
24 無理由。

25 五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第2項規定、第1
26 95條第1項規定、第487條、職災保護法第7條規定，請求被
27 告給付111年11月27日起至112年7月27日止，每月薪資25,25
28 0元及自各該翌月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之
29 利息；暨請求被告自111年11月27日起至112年7月27日止，
30 按月提繳6%至原告設於勞保勞工退休金專戶，為有理由，應
31 予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，併此敘明。

04 七、本判決原告就給付請求勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇
05 主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定依職權
06 宣告假執行，並宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執
07 行。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 112 年 12 月 6 日
10 勞動法庭 法 官 姚銘鴻

11 以上正本係照原本作成。

12 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
13 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 112 年 12 月 6 日
15 書記官 楊美芳