

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第30號

原告 范健嘉

訴訟代理人 鐘育儒律師

複代理人 蕭浚安律師

林郁崧律師

被告 穀盛股份有限公司

法定代理人 許嘉寧

訴訟代理人 黃敏綺律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（含併請求給付工資）等事件，
本院於民國115年3月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣93,804元；及自民國113年6月26日起，至
清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國113年5月起，至原告復職前一日止，按月於次月5
日給付原告新臺幣33,100元；及自各該次月6日起至清償日止，
按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國113年5月起，至原告復職前一日止，按月提撥新臺
幣1,998元至勞動部勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十八，其餘由原告負擔。

本判決第二項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣
前，為原告提供擔保新臺幣93,804元後，得免為假執行。

本判決第三項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣
前，為原告提供擔保新臺幣794,400元後，得免為假執行。

本判決第四項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣
前，為原告提供擔保新臺幣47,952元後，得免為假執行。

01 原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實

03 甲、原告方面

04 壹、聲明：

05 一、確認原告與被告穀盛股份有限公司間僱傭關係存在。

06 二、被告穀盛股份有限公司應給付原告新臺幣（下同）103,016
07 元，及起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算
08 之利息。

09 三、被告穀盛股份有限公司應自民國113年5月起，至原告復職前
10 一日止，按月於次月5日給付原告33,100元，及自各該次月6
11 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

12 四、被告穀盛股份有限公司應自113年5月起，至原告復職前一日
13 止，按月提撥1,998元至勞動部勞工保險局設立之原告退休
14 金個人專戶。

15 五、被告穀盛股份有限公司應給付原告150萬元，及起訴狀送達
16 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

17 六、原告願供擔保，請准予宣告假執行。

18 七、訴訟費用由被告負擔。

19 貳、陳述：

20 A、程序事項：

21 一、本件原告范健嘉（下稱原告）起訴請求職業災害補償金等事
22 件，屬勞動事件法第2條第1項第1款所列勞動事件。

23 二、又勞動事件法第6條第1項前段，勞動事件以勞工為原告者，
24 由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞
25 務提供地法院管轄。本件原告任職於被告穀盛股份有限公司
26 （下稱被告），112年10月20日職業災害發生時之勞務提供
27 地為嘉義縣民雄鄉，故此鈞院就本件具管轄權。

28 三、另按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
29 提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存
30 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
31 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最

01 高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照)。原告主張與
02 被告公司間有僱傭關係存在，然為被告公司所否認，則原告
03 與被告公司間之僱傭關係存否不明確，主觀上有不安之狀
04 態，足致原告之法律上地位有侵害之危險，並得依確認原告
05 與被告公司僱傭關係之判決除去此種不安之狀態，依上開見
06 解，原告訴請確認其與被告公司間之僱傭關係存在，自有確
07 認利益，合先敘明。

08 B、事實及理由：

09 一、職業災害補償暨確認兩造僱傭關係存在

10 (一)原告罹有職業災害之事實摘要

11 1、原告於106年11年入職被告公司民雄工廠，初任職時係擔任
12 被告公司作業員，後受被告指派轉任公司調理人員，主要職
13 司原料之調理，然被告公司任務分配混亂，原告亦時常受被
14 告公司現場主管指派徒手搬運各項原料與成品，前於111年7
15 月，原告即曾因被告現場主管指派搬貨，卻因被告公司現場
16 樓梯未設置扶手而摔落受傷，是時被告公司為掩飾職業災害
17 事實，要求原告不能向勞保局通報，原告為了糊口只能屈
18 從。

19 2、112年10月20日被告公司故技重施。當天被告公司現場班長
20 江淑雅再度指示原告徒手搬運貨物，然令人傻眼的是被告公
21 司要求搬運之貨物每一箱達25公斤，合計需搬運近100箱，
22 顯非人力所能處理之搬運工作，更荒謬的是被告公司竟未提
23 供任何機具僅要求原告徒手搬運，原告面有難色，然班長江
24 淑雅現場告以前揭貨物亟待出貨要求原告儘速搬運，面對被
25 告公司主管之要求，原告也只能咬牙嘗試。然而原告搬運約
26 50箱時腰部突感無力，瞬間腿軟無力站不起來，經同事連忙
27 通報主管，被告主任蘇靜娟指示原告外出就醫，原告遂於11
28 2年10月20日當日前往蕭賜彥診所診治，經診斷罹有下背痛
29 等疾（原證一）。然而該日就診後原告背部疼痛仍無緩解，
30 劇烈疼痛讓原告喘不過氣，被告公司卻仍執意要求原告繼續
31 上班服勞務，原告只能在工作之餘前往李龍駒診所進行電

療，自112年10月21日起至同年11月18日止合計共14次（原證二），背部疼痛仍無明顯改善。於是原告前往嘉義基督教醫院就診，方知自身傷勢非一般背部拉傷而係傷及脊椎組織，陸續遭診斷出「腰薦椎神經根疾病」（嘉基神經內科，原證三）、「背痛併雙側坐骨神經痛疑似椎間盤突出」（嘉基復健科，原證四），後經嘉義基督教醫院骨科確診為「第五腰椎及第一薦椎椎間盤突出」（原證五），後原告轉往北港仁一醫院診斷同嘉基骨科意見，確認原告罹有「第四、五腰椎椎間盤突出症」（原證六），最終經臺大醫院雲林分院職業醫療科確認罹有「腰椎椎間盤突出」之職業傷害（原證七）。

3、前揭所列傷害均係原告於執行被告所指派工作所致，依勞工職業災害保險職業傷病審查準則第三條係屬職業傷害，堪予認定。

（二）被告公司係於原告職業災害醫療期間終止兩造僱傭契約，不生效力，迄今兩造僱傭關係仍存在。

1、按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限，勞基法第13條定有明文。此項規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定，終止勞動契約者，自不生契約終止之效力，此有最高法院91年台上第2466號裁判意旨可資參照。又所謂職業災害醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函釋意旨參照）。準此，勞基法第13條所稱之醫療期間尚包含醫治、療養及後續復健所需之期間，自與勞基法第59條所稱之「醫療期間」、「不能工作」有別。此由第59條之條文除規定「醫療期間」外，尚

01 包含「不能工作」，而第13條條文僅規定「醫療期間」可
02 知。因此，勞基法第13條之立法理由在於勞工在「醫療期
03 間」雖可以工作，但常因為醫療須請假或者因傷勢致使勞動
04 力減低，可能無法勝任原來工作，但為保護勞工，避免其生
05 活頓失依靠，加上勞工是因為工作所衍生傷害，雇主自不得
06 以無法勝任工作或其他理由動輒終止契約。

07 2、衡諸本件，被告公司於原告發生職業災害後仍持續要求原告
08 需上班服勞務，起初原告受被告公司主管與法定代理人恫嚇
09 不敢不從，然原告傷勢早已無法負荷平日工作內容，故原告
10 每每需服用止痛藥始能上班，而後連止痛藥也無法抑制疼
11 痛，原告於112年11月17日起只能每天上班半天，而下午請
12 假進行復健，直至113年1月，原告因身體不堪負荷，只能請
13 整天假進行醫療復健。前開傷勢屬職業傷害甚明，被告公司
14 依照勞工請假規則第6條本應給予原告公傷病假，詎料被告
15 公司竟否准原告之請求，反要求原告改以病假、事假與特休
16 假自行認列，被告公司甚於113年3月26日以台北仁愛路郵局
17 第107號存證信函發函要求原告應在前開被告認定原告所得
18 請之各式假別期間屆至（113年4月2日）翌日（即113年4月3
19 日）即應返回工作崗位（原證八），最後甚而於113年4月11
20 日再以原告於前開期日（即113年4月3日）屆至後連續三天
21 未上班為由終止兩造勞動契約（原證九，台北仁愛路郵局第
22 118號存證信函）。

23 3、核諸被告所為顯然違反勞動基準法第13條，其縱然以台北仁
24 愛路郵局第118號存證信函為終止意思表示，前揭終止因違
25 反強制規定而不生契約終止效力，兩造之勞雇契約依然存在
26 在，爰訴請鈞院確認兩造間僱傭關係存在。

27 (三)請求項目與金額

28 1、醫療費用：17,610元

29 (1)按勞動基準法第59條第1項，勞工因遭遇職業災害而致死
30 亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但
31 如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支

01 付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職
02 業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其
03 醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中
04 不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期
05 間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原
06 有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次
07 給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、
08 勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害
09 者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補
10 償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

11 (2)本件原告受有職業災害迄今，共計支付醫療費用17,610元，
12 有醫療單據（原證十）可稽。

13 2、原領工資補償：85,406元

14 (1)查本件原告發生職災前之每月薪資為33,100元（參被告公司
15 所開立之薪資條，經常性給予之名目包含「底薪」、「伙食
16 費」、「工作津貼」與「全勤獎金」，合計共33,100元；原
17 證十一）。

18 (2)自發生職災翌月（即113年11月）起，被告公司即未足額給
19 付，扣款理由係以「考勤扣款」或「全勤扣款」為其扣款事
20 由，然如前所述，原告無法於工作日服勞務係因處於治療、
21 休養期間，被告公司依法本應予以公傷假，詎料被告公司不
22 給予公傷假，反要求原告以病假、事假等各類假別請假，爾
23 後再以此為其扣款理由，衡其所為已然違反勞動基準法第59
24 條第1項第2款「二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其
25 原領工資數額予以補償」至為明確。

26 (3)復核諸本件職災發生於000年00月00日，原告迄今（113年4
27 月）仍就職業傷害進行治療與修養，故此原告之醫療期間至
28 少已持續7個月（112年10月至113年4月），被告公司合計應
29 支付原領工資231,700元【計算式：33,100×7=231,700】，
30 惟被告公司以前揭(2)所示方式惡意扣抵原告之薪資，導致原
31 告僅領取112年10月薪資30,794元（原證十二）、112年11月

薪資26,181元（原證十三）、112年12月薪資25,439元（原證十四）、113年1月薪資23,892元（原證十五）、113年2月薪資22,469元（原證十六）、113年3月薪資17,519元（原證十七）、113年4月薪資0元，合計共146,294元【計算式：30,794+26,181+25,439+23,892+22,469+17,519+0=146,294】，被告尚應給付差額85,406元【計算式：231,700—146,294=85,406】。

3、請求被告公司給付自113年5月起至復職前一日止按月於次月5日給付原告33,100元：

(1)按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」；「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出」；「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任」，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

(2)承如前揭(二)2、所述，被告公司以台北仁愛路郵局第118號存證信函為終止意思表示，前揭終止因違反強制規定而不生契約終止效力，而原告收受前揭存證信函後主觀上仍有任職被告公司為被告公司提供勞務之意願，隨即於113年5月4日以嘉義玉山郵局第331號存證信函發函被告公司，告以「…(略)詎料公司於113年4月11日單方面以存證信函解雇，本人深感困擾且有提供勞務之意願」（原證十八），然被告公司收受前開存證信函迄今仍未恢復兩造勞僱關係，則被告公司自應於收受前開存證信函翌日起負擔受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告公司給付自遭違法終止僱傭契約起至復職日止之薪資報酬。則依前所述原告每月

01 薪資為33,100元，則被告應自113年5月起起至復職前一日止
02 按月於次月5日（每月5日為被告公司給付薪資之日）給付原
03 告33,100元【註：前揭期間與勞動基準法第59條之醫療期間
04 或有重疊，倘案件審理中經認定醫療期間，則原告擴充醫療
05 期間原領工資金額併同縮減本項起算之請求始點】。

06 4、依勞退條例第31條第1項規定，請求被告公司應自113年5月
07 起至復職前一日止，按月提繳1,998元，均至原告設於勞保
08 局之勞退專戶部分：

09 (1)按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
10 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、
11 「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工
12 資百分之六」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明
13 文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定
14 按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工
15 得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工
16 所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定
17 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足
18 額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積
19 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規
20 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請
21 求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，
22 以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參
23 照）。

24 (2)衡諸本件，原告之勞工保險於113年4月11日遭被告公司退
25 保，而被告公司解僱既不合法，兩造間僱傭關係仍存續，已
26 如前述，則被告公司即有依上揭規定為原告提撥勞退金之義
27 務。又原告每月工資為33,100元，已如前述，依113年勞退
28 金提繳工資分級表，其月提繳工資應為33,300元，是以雇主
29 每月負擔之提繳率6%計算，被告公司每月應為原告提繳之金
30 額為1,998元【計算式：33,300元×6%=1,998元】。從而，
31 原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告公司補提繳自1

01 13年5月起至原告復職日前1日止，按月提繳1,998元至原告
02 設於勞保局之勞退專戶。

03 二、侵權行為損害賠償

04 (一)因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；
05 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責
06 任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。復按勞工因
07 職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職保法第7條亦
08 有明文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指
09 保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。而勞工安全
10 衛生法、勞工安全衛生設施規則之目的即是為防止職業災害
11 及保障勞工安全與健康（職安法第1條規定參照），屬民法
12 第184條第2項規定之保護他人之法律；另按勞工因職業災害
13 所致之損害，雇主應負賠償責任，職保法第7條本文定有明
14 文。次按雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備
15 及措施：四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等
16 作業中引起之危害。雇主應依其事業單位之規模、性質，訂
17 定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實
18 施安全衛生管理及自動檢查。雇主對勞工應施以從事工作與
19 預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。職安法第6條第1項
20 第4款、第23條第1項、第32條第1項分別定有明文，且雇主
21 對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡四十公斤
22 以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物
23 品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規
24 劃，並作標示，職業安全衛生設施規則第155條亦有明文。
25 如被告公司違反前開法令，致原告搬運貨物時受有傷害，自
26 屬於違反保護他人之法律，應負侵權行為責任，原告因職業
27 災害受有損害，雇主應負賠償責任，惟是否已盡相當之防護
28 措施，因無過失免負賠償責任，自應由被告公司就其有利於
29 己之事實負舉證責任。

30 (二)核諸本件，業如前揭「一、(一)1、2、」，被告公司在未
31 有機器與其他人力輔助之下，長時間要求原告於工作時間徒

01 手搬運貨品，然搬運之貨品重量與數量均已逾職業安全衛生
02 實施規則第155條所規定之重量甚多，甚於112年10月20日當
03 天要求原告徒手搬運合計重達2,500公斤之貨物，導致原告
04 脊椎不堪荷重而罹有前揭診斷書所示之系爭傷害，被告自應
05 就原告系爭傷害所受損害負擔損害賠償責任。

06 (三)請求項目與金額

07 1、勞動能力減損：暫以50萬元估算

08 查本件原告因系爭傷害導致勞動能力受有永久性減損。原告
09 發生本件職業災害前係從事勞力基礎工作，然因本件職業災
10 害導致原告目前無法抬重物，甚至連起身都會感受到劇烈疼
11 痛，更遑論返回工作崗位，核其情狀可證原告之勞動能力已
12 遭受永久性之損害，實際減損比例請鈞院送請臺大醫院雲林
13 分院進行本件勞動能力減損之醫療鑑定。

14 2、精神慰撫金：100萬元

15 (1)按慰撫金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為
16 必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可
17 斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之
18 數額（最高法院51年台上字第223號判決要旨參照）。

19 (2)衡諸本件，本件原告自106年任職被告公司起，即因被告公
20 司違反職安法規任意指派原告搬運重物而受傷，111年7月該
21 次搬運貨物摔落時，被告公司為掩蓋自身設備不周導致職業
22 災害之事實甚未向勞保局通報，而面對被告公司之違法情
23 事，原告為了餬口也只能忍氣吞聲。詎料被告公司依然恣意
24 違規，再度於112年10月指示原告搬運顯不相當之重物，導
25 致原告受有嚴重傷害。原告罹有職業災害後，被告公司人員
26 不僅對原告不聞不問，反要求原告仍至公司上班，最終原告
27 身體已無力負荷，被告竟仍違法不讓原告以公傷假請假，最
28 後甚而於113年4月以存證信函脅以終止兩造勞雇契約，歷經
29 被告公司之欺壓與玩弄，原告已無完人，如今拖著半殘的身
30 體四處求醫，除了面對斷炊的生活外，更因本件傷害導致原
31 告連基本生活都會產生劇烈疼痛，連性行為都無法施展，目

前已產生精神病症治療中。原告如此一切苦難均係被告公司惡意施加，而被告犯後無悔意之態度更令原告心寒，本件原告請求被告公司給付精神慰撫金100萬元，已屬輕輕放下。

三、綜上，請鈞院鑒核，賜判決如訴之聲明。

四、原告其餘補充陳述暨證據資料詳如【附件A】所載內容。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴及假執行聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

三、如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

貳、陳述：

一、原告並未罹有職業傷害：

(一)茲查，原告前於111年7月8日因回料不慎從兩階高度之樓梯滑落，被告已辦理保險理賠（被證1），迄今已逾二年以上，期間被告公司外聘之醫護人員定期提供臨場健康服務，原告從未參與或使用，也不曾因此請休病假，不能證明原告罹有職業傷害，足證111年7月8日事故與本次112年10月20日工作扭傷係屬二事。

(二)次查，112年10月20日上午8時30分許，原告於倉庫協助貨品整理時不慎扭傷，現場主任立即上前關切，並讓原告立即就醫（原證一），而原告就醫後又自行回來上班，現場主任詢問是否要回家休息，原告表示不需要，當日仍正常工作、正常下班。之後除周休二日及113年10月27日特休外，原告均正常到班工作，被告公司也安排原告從事貨品包裝等較輕鬆之工作，原告從未表示受傷未癒或有不能上班之情形（被證2）。至於原告陳稱須徒手搬運每箱25公斤貨物，合計搬運近100箱、112年10月20日就診後被告仍執意要求原告帶傷上班云云，均非事實，被告嚴正否認之。

(三)詎料，113年11月14日起原告開始頻繁請休病假（被證2），後又表示要改請公傷假。而按被告公司請假規定細則第4條及第6條規定，員工請假應於三日內補述理由或提供證明；

01 如證明不充足不符請休假別事由規定時，被告得不予准假
02 （被證3）。原告雖提出112年11月10日、112年11月17日戴
03 德森醫療財團法人嘉義基督教醫院（下稱嘉基醫院）診斷證
04 明書（原證三、原證四），以112年10月20日工作扭傷後續
05 治療為由請休公傷假。惟查，112年11月10日嘉基醫院診斷
06 證明書記載：「神經傳導無異常」（原證三），而112年11
07 月17日嘉基醫院診斷證明書記載：「背痛併雙側坐骨神經痛
08 疑似椎間盤突出」（原證四），然當時並未確診椎間盤突
09 出，且椎間盤突出成因多為關節老化或長期姿勢不良導致，
10 均與112年10月20日工作扭傷無相當因果關係。故而按上揭
11 被告公司請假規定細則第4條及第6條規定，被告不予准休公
12 傷假。

13 （四）嗣兩造因公傷假爭議分別於113年1月10日及113年3月22日進
14 行勞資爭議調解，然因原告提供診斷證明等資料遭保險公司
15 否決為出險對象，兩造未能達成共識而調解不成立（被證
16 4）。而原告自113年1月起以請休公傷假為由不再上班，然
17 原告仍未能檢附職災醫療證明而遭被告否准，僅得請休病假
18 或事假，俟原告所有假別假數將於113年4月2日請滿，則被
19 告以113年3月26日台北仁愛路郵局第107號存證信函通知原
20 告113年4月3日應返工上班（原證八）。惟原告113年4月8日
21 至113年4月10日間無正當理由繼續曠工三日，按勞動基準法
22 第12條第1項第6款規定，被告以113年4月11日台北仁愛路郵
23 局第118號存證信函終止與原告間僱傭關係（原證九）。

24 （五）綜上，原告雖主張因112年10月20日工作扭傷而罹有職業傷
25 害云云。惟查，原告提出之診斷證明（原證五～七）僅提及
26 原告患有椎間盤突出，不能證明係因112年10月20日工作扭
27 傷所導致，欠缺相當因果關係，不能證明被告罹有職業傷
28 害。此有勞動部勞工保險局113年6月11日保職簡字第113082
29 005191號函明載：「據所送核退申請書件所載，台端於112
30 年10月20日至112年12月29日期間因『下背痛、下背部扭挫
31 傷、腰薦椎神經根疾患，他處未歸類者、胃及十二指腸疾

01 病、背痛併雙側坐骨神經痛疑似椎間盤突出、第五腰椎及第
02 一薦椎椎間盤突出』至蕭賜彥診所、李龍駒診所、嘉義基督
03 教醫院急、門診，申請核退職災自墊醫療費用。案經本局調
04 取台端就診之相關病歷資料，全案送請專科醫師審查，據醫
05 理見解：『112年10月20日蕭賜彥診所門診主訴下背痛數
06 日，無外傷；又112年10月27日嘉義基督教醫院門診主訴下
07 背痛已數週，檢查無異狀，與所稱112年10月20日工作受傷
08 不符，為普通疾患，亦非加重。』又查，胃及十二指腸疾病
09 係自身疾病。據此，台端所患非所稱事故所致，非屬職業傷
10 害，所請核退職災自墊醫療費用，本局不予給付。」（被證
11 5），同樣認定原告所患下背痛、椎間盤突出是原告自身疾
12 患，並非112年10月20日工作扭傷所致之職業傷害。

13 （六）況原告雖稱有提供勞務意願，但因治療及復健中，身體不堪
14 負荷云云（原證十八）。惟查，兩造爭議期間，原告以椎間
15 盤突出為由每月提出一張診斷證明書請休公傷假長達三個月
16 （113年2月～4月，被證6及原證六），經被告電詢，北港仁
17 一醫院表示建議休養一個月期間是指113年2月24日至113年3
18 月22日。再從113年5月2日台大醫院雲林分院診斷證明書所
19 載，建議原告可嘗試復工（原證七）。顯見原告身體狀況早
20 已可復工，原告113年5月4日卻仍陳稱身體不堪負荷拒絕返
21 工（原證十八），足證原告並無意願提供勞務。

22 二、原告113年4月8日至113年4月10日間無正當理由繼續曠工三
23 日，按勞動基準法第12條第1項第6款規定，被告以113年4月
24 11日台北仁愛路郵局第118號存證信函終止與原告間僱傭關
25 係（原證九），則兩造間僱傭關係已於113年4月11日終止。
26 原告請求確認兩造間僱傭關係，顯無理由。

27 三、原告請求事項均無理由，謹逐項反駁如次：

28 （一）醫療費用17,610元：

29 1、查原證十第9頁嘉基醫院門診費用證明書期間為112年10月1
30 日至113年5月3日，惟原告係於112年10月20日工作扭傷，則
31 112年10月20日以前金額非屬原告損害，應予扣除。請原告

01 先予舉證證明損害金額。

02 2、原告並未罹有職業傷害，不符勞動基準法第59條第1項第1款
03 規定要件，原告請求無理由。

04 (二)112年10月～113年4月原領薪資補償85,406元：

05 1、金額無意見（原證十一～十七）。

06 2、原告並未罹有職業傷害，不符勞動基準法第59條第1項第2款
07 規定要件，原告請求無理由。

08 (三)113年5月起至復職前一日止，按月於次月5日給付33,100
09 元：

10 1、金額無意見。

11 2、兩造間僱傭關係已於113年4月11日終止，且原告並無意願提
12 供勞務，不符民法第487條前段、第235條及第234條規定要
13 件，原告請求無理由。

14 (四)自113年5月起至復職前一日止，按月提繳勞退金1,998元：

15 1、金額無意見。

16 2、兩造間僱傭關係已於113年4月11日終止，且原告並無意願提
17 供勞務，不符勞退條例第31條第1項規定要件，原告請求無
18 理由。

19 (五)侵權行為損害賠償：

20 1、被告並無侵權行為：

21 (1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
22 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同，民
23 法第184條第1項固定有明文。惟按損害賠償之債，以有損害
24 之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為
25 成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立
26 要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上
27 字第481號判例意旨參照）。據此因侵權行為或債務不履行
28 所生損害賠償之債，自以有損害之發生及責任原因事實，並
29 二者之間有相當因果關係為成立要件。又所謂相當因果關
30 係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為
31 客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為

之同一條件，均可發生同一之結果者，該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係，不能僅以行為人就其行為有故意過失，即認該行為與損害間有相當因果關係。又行為與行為後所生之條件相競合而生結果，二者倘無必然結合之可能，行為與結果仍無相當因果關係可言（最高法院98年度台上字第673號、75年度台上字第525號判決意旨參照）。

(2)承上可知，侵權行為之成立，須行為人具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。經查，原告陳稱112年10月20日當天須徒手搬運每箱25公斤，合計重達2,500公斤之貨物，導致原告工作扭傷云云，均非事實，被告嚴正否認之。經被告查核，現場並無每箱25公斤之貨物，且備有堆高機、棧板等搬運設備供員工使用（被證7），並無違反相關職業安全法規。況查，112年10月20日當天原告搬運10～15分鐘，至多搬運20～30箱，原告即稱不慎扭傷就醫。原告竟稱其徒手搬運每箱25公斤貨物，合計重達2,500公斤之貨物，顯非事實，原告臨訟編撰之辭，無足採信。本件被告並無原告主張之侵權行為，原告請求侵權行為損害賠償，實難謂有理。

2、勞動能力減損50萬元：

原告就其罹有職業傷害之前提事實未予舉證，逕行聲請鑑定原告勞動能力減損比例，顯欠缺待證事實關聯性及調查必要性，請駁回原告證據調查聲請。

3、精神慰撫金100萬元：

(1)經被告查核，現場並無每箱25公斤之貨物，且備有堆高機、棧板等搬運設備供員工使用，並無違反相關職業安全法規，且被告從未要求原告徒手搬運每箱25公斤，合計重達2,500

公斤之貨物，被告並無原告主張之侵權行為。且112年10月20日原告就診後自行回來上班，現場主任詢問是否要回家休息，後續原告請休公傷假，兩造雖對假別認定有爭議，被告仍准休病假或事假，事實上原告自113年1月起就沒有上班，顯見被告從未要求原告帶傷上班，足證被告對原告之損害並未助力形成或加重。

(2)就原告112年10月20日工作扭傷及後續治療，被告是秉持誠意積極處理，原告既主張是職業傷害，理應提出相關之醫療證明，此一要求是合情合理，並非為難原告。詎料，兩次調解會議中，原告放任女友魏涵雅主導，開口就要60萬元，對於被告要求的醫療證明卻絕口不提。被告百思不得其解，原告既然要請公傷假不用上班，又傷勢嚴重，到底是為什麼忙到不能進行職業災害鑑定？甚至原告屢次陳稱手裡有公司違法鐵證，看董事長有沒有興趣了解一下，顯已涉恐嚇犯行，此有LINE截圖為憑（被證8）。足證原告稱因傷勢而受有精神損害等語，顯非事實。

(3)承上，原告請求100萬元精神慰撫金顯屬過高，請求酌減至零。

四、綜上，原告之訴顯無理由，懇請鈞院賜判如答辯聲明。

五、被告其餘答辯陳述暨證據資料詳如【附件B】所載內容。

理 由

一、按勞動基準法第59條第1款至第3款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，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，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資

01 補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審
02 定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次
03 給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規
04 定」。另民法第487條規定：「僱用人受領勞務遲延者，受
05 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞
06 務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取
07 得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之」。又查勞工退休金
08 條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月
09 提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」。
10 同條例第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞
11 工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
12 六。」、第31條第1項規定：「雇主未依本條例之規定按月
13 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
14 雇主請求損害賠償」。

15 二、經查，本件原告於106年11月入職被告公司；原告曾於111年
16 7月8日在被告公司因回料不慎從兩階高度之樓梯滑落受傷，
17 該次事故經勞保局認定為職業傷害，被告公司已經辦理相關
18 保險理賠。嗣後，原告於112年10月20日在被告公司的倉庫
19 從事作業時再受傷，現場主任立即讓原告於當日前往蕭賜彥
20 診所就醫。而原告就醫後又回來上班，於113年11月14日起
21 原告開始頻繁請休病假，後表示要改請公傷假，並提出112
22 年11月10日、112年11月17日戴德森醫療財團法人嘉義基督
23 教醫院診斷證明書，以112年10月20日工作扭傷後續治療為
24 理由請休公傷假，然遭被告否准，原告僅得請休病假或事
25 假，俟原告所有假別假數將於113年4月2日請滿，被告以113
26 年3月26日台北仁愛路郵局第107號存證信函通知原告113年4
27 月3日應返工上班，惟原告於113年4月3日並未返工上班，嗣
28 後，被告以原告113年4月8日至113年4月10日間無正當理由
29 繼續曠工三日，按勞動基準法第12條第1項第6款的規定，以
30 113年4月11日台北仁愛路郵局第118號存證信函終止與原告
31 間僱傭關係。原告於112年10月20日發生事故前之原領薪資

數額，為每個月33,100元。查上情乃為兩造不爭執之事實。本件兩造主要爭執事項在於：(一)原告依據勞動基準法第59條第1項規定，請求被告應給付原告103,016元，有無理由？(二)原告主張兩造之僱傭關係仍然存在，依據民法、勞工退休條例等規定，被告應自113年5月起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告33,100元、按月提繳1,998元，有無理由？(三)原告依據民法、職業災害勞工保護法、職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則等規定，請求被告給付原告150萬元，有無理由？

三、原告依據勞動基準法第59條第1項規定，於請求被告應給付醫療費用17,610元、原領工資補償76,194元，合計93,804元之範圍內，為有理由：

(一)原告主張：

- 1、原告經嘉義基督教醫院骨科確診為「第五腰椎及第一薦椎椎間盤突出」，後原告轉往北港仁一醫院診斷同嘉基骨科意見，確認原告罹有「第四、五腰椎椎間盤突出症」，最終經臺大醫院雲林分院職業醫療科確認罹有「腰椎椎間盤突出」之職業傷害。前揭所列傷害均係原告於執行被告所指派工作所致，依勞工職業災害保險職業傷病審查準則第三條係屬職業傷害，堪予認定。
- 2、按勞基法第59條所稱之職業災害，包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，是不惟勞工所受傷害或罹患疾病之「促發」與其執行職務之間，即其「惡化」與其執行職務之間，具有相當因果關係者，均屬之。查，原告前於111年7月於被告公司滑倒，經診斷有背部挫傷、其他腰薦椎椎間盤移位之情形，而經勞動部勞動保險局認定為職業傷害。成大醫院鑑定報告書亦載明「范健嘉在112年10月20日之前，已有下背痛之症狀及背部挫傷之診斷」，故原告已有此等職業傷害。又於被告公司長期執行搬運貨物職務，其原有之職業傷害自有加重或惡化之可能，而進一步衍生為椎間盤突出等疾病。

01 (二)被告抗辯：

- 02 1、原告前於111年7月8日因回料不慎從兩階高度之樓梯滑落，
03 被告已辦理保險理賠，迄今已逾二年以上，期間被告公司外
04 聘之醫護人員定期提供臨場健康服務，原告從未參與或使
05 用，也不曾因此請休病假，不能證明原告罹有職業傷害，足
06 證111年7月8日事故與本次112年10月20日工作扭傷係屬二
07 事。
- 08 2、112年10月20日上午8時30分許，原告於倉庫協助貨品整理時
09 不慎扭傷，現場主任立即上前關切，並讓原告立即就醫，而
10 原告就醫後又自行回來上班，當日仍正常工作、正常下班。
11 之後除周休二日及113年10月27日特休外，原告均正常到班
12 工作，被告公司也安排原告從事貨品包裝等較輕鬆之工作，
13 原告從未表示受傷未癒或有不能上班之情形。至於原告陳稱
14 須徒手搬運每箱25公斤貨物，合計搬運近100箱、112年10月
15 20日就診後被告仍執意要求原告帶傷上班云云，均非事實，
16 被告嚴正否認之。
- 17 3、原告提出之診斷證明（原證五～七）僅提及原告患有椎間盤
18 突出，不能證明係因112年10月20日工作扭傷所導致，欠缺
19 相當因果關係，不能證明原告罹有職業傷害。此有勞動部勞
20 工保險局113年6月11日保職簡字第113082005191號函明載：
21 「…台端所患非所稱事故所致，非屬職業傷害，所請核退職
22 災自墊醫療費用，本局不予給付」。
- 23 4、針對醫療費用17,610元的部分，查原證十第9頁嘉基醫院門
24 診費用證明書期間為112年10月1日至113年5月3日，惟原告
25 係於112年10月20日工作扭傷，則112年10月20日以前金額非
26 屬原告損害，應予扣除。另原告並未罹有職業傷害，不符合
27 勞動基準法第59條第1項第1款規定要件，原告請求無理由。
- 28 5、針對112年10月～113年4月原領薪資補償85,406元的部分，
29 原告並未罹有職業傷害，不符勞動基準法第59條第1項第2款
30 規定要件，原告請求無理由。
- 31 6、按成大醫院114年10月1日函覆內容可知，原告並無罹患神經

01 根疾患、全骨神經痛；而椎間盤突出係慢性退化性病灶，非
02 執行職務所患；另下背痛非屬勞工職業災害保險職業病種類
03 表中所列的疾病。足徵原告主張之傷病均非勞工職業災害保
04 險職業傷病審查準則第18條規定之職業病。

05 (三)本院判斷：

- 06 1、按勞動基準法第59條第1項規定，勞工因遭遇職業災害而致
07 失能、傷害或疾病時，雇主應補償其必需之醫療費用；勞工
08 在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。
- 09 2、經查，原告於112年10月20日於被告公司的倉庫從事作業時
10 受傷，現場主任立即讓原告於當日前往蕭賜彥診所就醫。嗣
11 後原告再於112年11月15日、112年11月29日另至嘉義基督教
12 醫院骨科門診就診，經嘉義基督教醫院骨科診斷為「第五腰
13 椎及第一薦椎椎間盤突出」【本院卷一第45頁；原證五】。
14 之後，原告於113年2月24日至113年4月18日三次至北港仁一
15 醫院就醫，經診斷為「第四、五腰椎椎間盤突出症」【本院
16 卷一第47頁；原證六】。最終於113年5月2日，至臺大醫院
17 雲林分院職業醫學科門診就診，經臺大醫院雲林分院診斷為
18 「腰椎椎間盤突出」之傷害【本院卷一第49頁；原證七】。
- 19 3、原告前於111年7月7日於被告公司滑倒，經診斷有背部挫傷
20 之情形，業經勞動部勞工保險局認定為職業傷害【本院卷二
21 第107頁；原證二十】。另成大醫院鑑定報告書亦載明「范
22 健嘉在112年10月20日之前，已有下背痛之症狀及背部挫傷
23 之診斷」，故原告之前已有背部挫傷之職業傷害。因原告在
24 被告公司長期搬運貨物，其原有之傷害自會有加重或惡化之
25 可能，而進一步衍生為椎間盤突出等疾病。因此，原告前揭
26 所受傷害，即之前111年7月的背部挫傷（勞動部勞工保險局
27 已核定屬於職業傷害），再衍發之後112年10月20日的椎間
28 盤突出疾病，均係因為執行搬運貨物工作所致，應屬於職業
29 傷害，可堪認定。
- 30 4、原告受有職業災害迄今，共計支付醫療費用17,610元，此有
31 醫療單據可稽【本院卷一第57-67頁；原證十】。又原告於

發生職災前每月之薪資為33,100元【本院卷一第69-76頁；原證十一】。被告自原告發生職災翌月起，即未足額給付，而扣款係以「考勤扣款」或「全勤扣款」為理由。然查原告因處於治療、休養期間，被告公司依法本應予以公傷假，卻要求原告以病假、事假等事由請假，再以此為其扣款理由，被告所為已違反勞動基準法第59條第1項第2款「二、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」之規定。復核本件職災發生於000年00月00日，原告迄至113年5月2日期間仍然必須就職業傷害進行門診治療與休養，此有北港仁一醫院診斷證明書【本院卷一第47頁；原證六】、臺大醫院雲林分院診斷證明書【本院卷一第49頁；原證七】等資料在卷可稽，故原告之醫療期間至少持續7個月（112年10月至113年4月）。而且，臺大醫院雲林分院診斷證明書並載明若難於嘗試復工初期從事較輕便之職務（例如不涉及負重之職務），則建議原告繼續休養至113年5月30日並於當日回診，以接受適任性追蹤評估【本院卷一第49頁；原證七】。而查，被告公司自112年10月至113年4月期間，應支付原告之原領工資，合計應為231,700元【計算式： $33,100 \times 7 = 231,700$ 】。惟被告公司以考勤扣款或全勤扣款為理由，對於原告之薪資扣款，導致原告僅領取112年10月薪資30,794元、112年11月薪資26,181元、112年12月薪資25,439元、113年1月薪資23,892元、113年2月薪資22,469元、113年3月薪資17,519元【本院卷一第77-87頁；原證十二至原證十七】，合計僅146,294元【計算式： $30,794 + 26,181 + 25,439 + 23,892 + 22,469 + 17,519 + 0 = 146,294$ 】；另外，113年4月薪資，則全部未發給原告。因此，薪資差額，合計為85,406元【計算式： $231,700 - 146,294 = 85,406$ 】。扣除原告自112年10月至113年4月期間，每月應繳納而應由被告公司代扣繳之勞保費800元、健保費516元，合計9,212元【計算式： $(800 + 516) \times 7 = 9,212$ 】之後，被告尚應給付原告之薪資差額，合計為76,194元【計算式： $85,406 - 9,212 = 76,194$ 】。

01 =76,194】。因此，原告依勞動基準法第59條第1項規定，
02 於請求被告應給付醫療費用17,610元、原領工資補償76,194
03 元，合計93,804元之範圍內，為有理由。

04 四、兩造僱傭關係仍然存在，被告應自113年5月起至原告復職前
05 一日止，按月於次月5日給付原告33,100元；及按月為原告
06 提繳勞工退休準備金1,998元：

07 (一)原告主張：

08 1、按勞動基準法第13條規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療
09 期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保
10 護，應屬強制規定，雇主違反上開規定，終止勞動契約者，
11 自不生契約終止之效力。被告所為顯然違反勞動基準法第13
12 條，其縱然以台北仁愛路郵局第118號存證信函為終止意思
13 表示，前揭終止因違反強制規定而不生契約終止效力，兩造
14 之勞雇契約依然存在。

15 2、查，北港仁一醫院113年3月21日診斷證明書載明原告需休養
16 一個月（即至113年4月21日）；北港仁一醫院113年4月18日
17 診斷證明書載明原告需休養一個月（即至113年5月18日）；
18 臺大醫院雲林分院113年5月2日診斷證明書載明原告若難以
19 調整從事較輕便、不涉及負重之職務，則建議繼續休養至11
20 3年5月30日；顯見原告於113年3月21日至113年5月30日有休
21 養之需求，無論原告傷勢係為職業災害或係一般傷害。被告
22 公司通知應返工上班之113年4月3日當下，原告確實仍有因
23 傷休養之需求而無法上班。

24 3、綜上，原告非無正當理由之曠工，本件不符合勞動基準法第
25 12條第1項第6款「無正當理由」之情形，被告公司之解僱並
26 不合法，兩造僱傭關係仍應存在。

27 4、於尚未醫療鑑定之前，原告所罹疾病是否屬於職業災害，
28 確有職業災害勞工保護法第29條規定職業災害未認定之情。
29 原告並不排斥按相關法規請傷病假，然被告公司置之不理，
30 而未依法辦理原告之請假，竟於113年4月11日以存證信函將
31 原告解僱，而後對於原告113年4月11日留職停薪申請之詢

問，亦毫不理會；因此，被告公司顯已經違反職業災害勞工保護法第29條之強制規定，亦無為任何終止勞動契約關係之預告，故被告公司之存證信函，不生勞動契約終止之效力，兩造雇傭關係仍存在。

5、請求被告公司給付自113年5月起至復職前一日止按月於次月5日給付原告33,100元的部分：

原告收受前揭存證信函後主觀上仍有任職被告公司為被告公司提供勞務之意願，然被告公司收受前開存證信函迄今仍未恢復兩造勞僱關係，則被告公司自應於收受前開存證信函翌日起負擔受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告公司給付自遭違法終止僱傭契約起至復職日止之薪資報酬。

6、請求被告公司給付自113年5月起起至復職前一日止，按月提繳1,998元，均至原告設於勞保局之勞退專戶部分：

被告公司解僱既不合法，兩造間僱傭關係仍存續，已如前述，則被告公司即有依上揭規定為原告提撥勞退金之義務。又原告每月工資為33,100元，已如前述，依113年勞退金提繳工資分級表，其月提繳工資應為33,300元，是以雇主每月負擔之提繳率6%計算，被告公司每月應為原告提繳之金額為1,998元【計算式：33,300元×6%=1,998元】。

(二)被告抗辯：

1、原告自113年1月起以請休公傷假為由不再上班，然原告仍未能檢附職災醫療證明而遭被告否准，僅得請休病假或事假，俟原告所有假別假數將於113年4月2日請滿，則被告以113年3月26日台北仁愛路郵局第107號存證信函通知原告113年4月3日應返工上班。惟原告113年4月8日至113年4月10日間無正當理由繼續曠工三日，按勞動基準法第12條第1項第6款規定，被告以113年4月11日台北仁愛路郵局第118號存證信函終止與原告間僱傭關係，則兩造間僱傭關係已於113年4月11日終止。原告請求確認兩造間僱傭關係，顯無理由。

2、經被告電詢，北港仁一醫院表示建議休養一個月期間，是指

113年2月24日至113年3月22日。再從113年5月2日台大醫院雲林分院診斷證明書所載，建議原告可嘗試復工。顯見原告身體狀況早已可復工，原告113年5月4日卻仍陳稱身體不堪負荷拒絕返工，足證原告並無意願提供勞務。

3、針對自113年5月起至復職前一日止，按月於次月5日給付33,100元的部分：

兩造間僱傭關係已經於113年4月11日終止，且原告並無意願提供勞務，不符民法第487條前段、第235條及第234條規定要件，原告請求無理由。

4、針對自113年5月起至復職前一日止，按月提繳勞退金1,998元的部分：

兩造間僱傭關係已經於113年4月11日終止，且原告並無意願提供勞務，不符勞退條例第31條第1項規定要件，原告請求無理由。

(三)本院判斷：

1、經查，被告公司因認為原告於113年4月8日至113年4月10日間無正當理由繼續曠工三日，而於113年4月11日以台北仁愛路郵局第000118號存證信函，通知原告依勞動基準法第12條第1項第6款規定，終止兩造之僱傭關係【本院卷一第55頁；原證九】。

2、惟查，原告於112年10月20日遭受職業災害，當日至蕭賜彥診所就診經診斷「下背痛」；翌日於112年10月21日另前往李龍駒診所經診斷「下背部扭挫傷」；嗣後於112年10月27日及112年11月10日、112年11月15日、112年11月17日、112年11月29日多次至嘉義基督教醫院就診；又於113年2月24日至113年4月18日三次至北港仁一醫院就醫，經診斷為「第四、五腰椎椎間盤突出症」；嗣後再於113年5月2日至臺大醫院雲林分院職業醫學科門診就診，經臺大醫院雲林分院診斷為「腰椎椎間盤突出」之傷害【詳參本院卷一第37-49頁；原證一至原證七】。原告迄至113年5月2日仍必須門診治療與休養，臺大醫院雲林分院診斷證明書並載明若難以調

01 整從事較輕便、不涉及負重之職務，則建議原告繼續休養至
02 113年5月30日【本院卷一第49頁；原證七】。故被告不可以
03 在原告因為遭遇職業災害而致受傷害或疾病，於無法工作之
04 期間，終止勞動契約而予以解僱。而且，原告在醫療中不能
05 工作時之期間，被告應按其原領工資數額予以補償。原告因
06 遭遇職業傷害，而致腰椎椎間盤突出，無法工作，縱其請假
07 未獲被告准許或與公司所訂的工作規則之請假手續不符，亦
08 不能謂原告係無正當理由之曠工。

- 09 3、本件因原告於自112年10月20日至113年5月30日期間有醫療
10 及休養之必要，而且原告下背部扭挫傷、腰椎椎間盤突出係
11 職業災害。被告公司雖然通知原告應在於113年4月3日返工
12 上班，惟因原告於113年5月30日以前仍有醫療及休養之必要
13 ，故原告未在於113年4月3日返工上班，不能謂其係無正當
14 理由之曠工。因此，被告公司援引勞動基準法第12條第1項
15 第6款「無正當理由」之情形，將原告予以解僱並不合法，
16 即不能發生終止兩造勞動契約之效力，從而，本件兩造間之
17 僱傭關係仍應存在。而被告因認為原告無正當理由繼續曠工
18 三日，以存證信函通知原告終止僱傭契約，即通知已解僱，
19 係在於原告履行勞務前，已預示拒絕受領之意思表示，自難
20 要求原告嗣後能履行債務。而按，民法第487條前段規定：
21 「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
22 請求報酬」。又債權人於債務人履行債務前，已經預示拒絕
23 受領之意思表示，或債務人之給付兼需債權人之行為而不行
24 為，債權人即負受領遲延之責任。債權人遲延後，須再表示
25 受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付
26 時，受領遲延之狀態始告終了。被告公司自113年4月11日起
27 ，即拒絕受領原告提供勞務，係屬於受領勞務遲延，依民法
28 第487條規定，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告公司
29 給付薪資。又被告公司既應給付原告薪資，依勞工退休條例
30 第6條規定，則被告亦應該按月為原告提繳退休金準備金，
31 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。另同條例第14條

第1項規定，被告應為原告負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。因此，原告請求被告應自113年5月起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告33,100元

【註：未扣除應由被告公司代扣繳之勞保費、健保費部分，被告於給付前得依法代扣繳】及應按月為原告提繳1,998元退休準備金（註：以勞動部所訂月提繳分級表之第28級數額33,300元計算，每月提繳6%為1,998元），為有理由，應予准許。

五、原告援引民法、職業災害勞工保護法、職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則等規定，請求被告給付原告150萬元，為無理由：

（一）原告主張：

1、被告公司在未有機器與其他人力輔助之下，長時間要求原告於工作時間徒手搬運貨品，然搬運之貨品重量與數量均已逾職業安全衛生實施規則第155條所規定之重量甚多，甚於112年10月20日當天要求原告徒手搬運合計重達2,500公斤之貨物，導致原告脊椎不堪荷重而罹有前揭診斷書所示之系爭傷害，被告自應就原告系爭傷害所受損害負擔損害賠償責任。

2、勞動能力減損50萬元：

查本件原告因系爭傷害導致勞動能力受有永久性減損。原告發生本件職業災害前係從事勞力基礎工作，然因本件職業災害導致原告目前無法抬重物，甚至連起身都會感受到劇烈疼痛，更遑論返回工作崗位，核其情狀可證原告之勞動能力已遭受永久性之損害。

3、精神慰撫金100萬元：

歷經被告公司之欺壓與玩弄，原告已無完人，如今拖著半殘的身體四處求醫，除了面對斷炊的生活外，更因本件傷害導致原告連基本生活都會產生劇烈疼痛，連性行為都無法施展，目前已產生精神病症治療中。原告如此一切苦難，均係被告公司惡意施加，而被告犯後無悔意之態度，更令原告心寒，原告請求被告公司給付精神慰撫金100萬元，已屬輕輕

放下。

- 4、被告公司指示原告徒手搬運大量貨物，致原告受傷後，勞動部職業安全衛生署對被告公司進行勞動檢查，並發現被告公司有違反職業安全衛生法令規定之情形（原證二十四）；故被告公司顯已違反保護他人之法律，依民法第184條第2項前段規定，推定被告公司有過失。
- 5、被告公司應知悉原告已有此等傷勢，被告公司若能提供適當安全衛生設備供勞工使用，或採取適當措施，應可避免原告於長期搬運貨物之過程中，使腰背傷勢進一步加重，並導致112年10月20日無力無法站立，而陸續經診斷患有下背痛、腰薦椎神經根疾病、椎間盤突出等疾病，故被告公司違反職業安全衛生法令，係本件事故發生之原因，因此被告公司應負侵權行為責任。
- 6、被告公司雖否認112年10月20日原告須徒手搬運每箱25公斤，合計重達2,500公斤之重物，並檢附相關影像（被證7），惟被告公司提供之被證7影像，亦能證明被告公司長期指示員工以不良姿勢搬運貨物，故原告下背痛、腰薦椎神經根疾病、椎間盤突出等傷勢，自與被告公司無提供適當安全衛生設備與措施，有因果關係。
- 7、依勞動部職業安全衛生署勞動檢查結果通知書（檢查日期113年1月3日，鈞院卷二第153頁）所載之違規事項可知，被告公司未有人因性危害預防措施之確認人因性危害因子執行紀錄可稽、未有人因性危害預防措施之執行成效評估及改善執行紀錄可稽，更未使醫護人員臨場辦理職業傷病勞工（如原告）之評估及個案管理之勞工健康服務事項。
- 8、原告於112年10月20日時，已屬於職業傷病勞工，被告卻未使醫護人員臨場辦理職業傷病勞工（如原告）之評估及個案管理之勞工健康服務事項，致原告原有之職業傷害加重、惡化，而進一步衍生為椎間盤突出等疾病，故被告違反職業安全衛生法第22條第1項及勞工健康保護規則第9條第1項第4款之法定義務，至為明確。

01 9、被告無規劃並採取任何必要之安全衛生措施（因此被告無法
02 提出任何確認人因性危害因子執行紀錄、執行成效評估及改
03 善執行紀錄），致原告原有之職業傷害加重、惡化，而進一
04 步衍生為椎間盤突出等疾病，故被告違反職業安全衛生法第
05 6條第2項、職業安全衛生設施規則第324條之1第1項之法定
06 義務，至為明確。

07 （二）被告抗辯：

08 1、就勞動能力減損50萬元的部分：

09 原告就其罹有職業傷害之前提事實未予舉證，逕行聲請鑑定
10 原告勞動能力減損比例，顯欠缺待證事實關聯性及調查必要
11 性。

12 2、就精神慰撫金100萬元的部分：

13 經被告查核，現場並無每箱25公斤之貨物，且備有堆高機、
14 棧板等搬運設備供員工使用，並無違反相關職業安全法規，
15 且被告從未要求原告徒手搬運每箱25公斤，合計重達2,500
16 公斤之貨物，被告並無原告主張之侵權行為。兩造雖對假別
17 認定有爭議，被告仍准休病假或事假，事實上原告自113年1
18 月起就沒有上班，顯見被告從未要求原告帶傷上班，足證被
19 告對原告之損害並未助力形成或加重。就原告112年10月20
20 日工作扭傷及後續治療，被告是秉持誠意積極處理，原告既
21 主張是職業傷害，理應提出相關之醫療證明，此一要求是合
22 情合理，並非為難原告。詎料，原告對於被告要求的醫療證
23 明卻絕口不提。原告請求100萬元精神慰撫金，顯屬過高，
24 請求酌減至零。

25 3、被告公司每月均有辦理臨場醫護服務，且經通知原告，是原
26 告請假不使用，此有原證八為憑，不能認為是被告之過失。

27 4、勞檢結果所稱違規事項，並非原告受傷之原因，且欠缺相當
28 因果關係，認為無侵權行為。

29 （三）本院判斷：

30 1、經查，原告於106年11年入職被告公司民雄工廠，初任職時
31 係擔任作業員，後轉任公司調理人員，職司原料之調理。而

01 原告時常徒手搬運各項原料與成品，之前於111年7月曾經因
02 搬貨受傷，惟此部分傷害，因原告當時未向勞保局通報，故
03 無從證明原告前於111年7月受傷係因被告違反職業災害勞工
04 保護法、職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則等規定，
05 所導致之傷害。

06 2、次查，原告於112年10月20日徒手搬運貨物，雖然陳稱被告
07 公司貨物每一箱達25公斤，合計需搬運近100箱，顯非人力
08 所能處理之搬運工作。原告搬運約50箱時，腰部突感無力，
09 瞬間腿軟無力站不起來，經診斷罹有下背痛等疾病。惟查，
10 依據職業安全衛生設施規則第155條的規定，四十公斤以上
11 物品，以人力車輛或工具搬運為原則；五百公斤以上物品，
12 以機動車輛或其他機械搬運為宜。而查，被告公司之貨物，
13 每一箱僅25公斤，尚未達40公斤，被告公司未以人力車輛或
14 工具搬運，並無違反職業安全衛生設施規則。又一般的成年
15 男性，以徒手搬運每一箱僅25公斤之貨物並無困難，100箱
16 之數量亦非龐大巨量，在正常情況下，少量多次搬運，應該
17 可以徒手搬運完成。而查，原告陳稱伊搬運約50箱時，腰部
18 突感無力，瞬間腿軟無力站不起來；此情，應該是因為原告
19 之前於111年7月受傷後，舊疾再復發，因為原告長期以彎腰
20 的姿勢搬運物品，而加劇椎間盤損傷，與被告有無違反職業
21 災害勞工保護法、職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則
22 ，並無任何關聯。又查，依成大醫院114年10月1日函覆內容
23 可知，原告椎間盤突出，其中椎間盤脫水及膨出皆屬於慢性
24 退化性病灶之特徵，現有證據不足以支持原告所患之腰薦椎
25 間盤突出係於112年10月20日急性外傷所致。因此，本件難
26 認為原告所受椎間盤突出之傷害係因被告違反職業災害勞工
27 保護法、職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則等規定所
28 導致之傷害。原告椎間盤突出，既然是慢性退化性病灶，應
29 是在之前曾經受傷而逐漸退化。又查，相關醫學衛教資訊也
30 認為彎腰搬重物容易讓腰部受傷、加劇椎間盤損傷，正確
31 的方式為少量多次搬運，以腰桿挺直利用膝蓋彎曲大腿的肌力

01 代替不良的彎腰動作【參本院卷二第119-120頁；原證二十
02 六】。原告椎間盤突出，是屬於慢性退化性病灶，難以認定
03 係因被告違反職業災害勞工保護法、職業安全衛生法、職業
04 安全衛生設施規則等規定所導致。原告曾向勞動部職業安全
05 衛生署民意電子信箱反映本件情形，勞動部職業安全衛生署
06 雖然於113年1月17日以電子郵件回覆表示「本署業已派員實
07 施檢查完竣，檢查結果發現該單位有違反職業安全衛生法令
08 規定部分，已依法處理。」等語【本院卷二第133頁；原證
09 二十七】。惟查，勞動檢查結果所稱的違規事項，並非原告
10 受傷之原因。根據勞動部職業安全衛生署114年11月24日函
11 所示：原告從事搬運醋成品箱作業，受傷當日僅搬運約10餘
12 箱即受傷，搬運過程未有撞擊其他物件或機械(具)，醋成品
13 箱每箱重量約22至23公斤，未達40公斤，被告公司並未違反
14 職業安全衛生設施規則第155條相關規定，此有勞動部職業
15 安全衛生署114年11月24日函載明可稽【本院卷二第152
16 頁】。原告椎間盤突出，是屬慢性退化性病灶，與被告有無
17 違反職業災害勞工保護法、職業安全衛生法、職業安全衛生
18 設施規則等規定並無關聯，即無相當因果關係存在。因此，
19 原告請求被告給付伊150萬元之損害賠償金額，顯無理由，
20 不應准許，應予駁回之。

21 六、綜據上述，原告依據勞動基準法第59條第1項第1款、第2款
22 及民法第487條前段、勞工退休金條例第31條第1項之規定，
23 於請求被告給付醫療費17,610元、原領工資補償76,194元，
24 合計93,804元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月26日
25 起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及請求確認
26 兩造僱傭關係仍然存在，被告應自113年5月起至原告復職前
27 一日止，按月於次月5日給付原告33,100元，及自各該次月6
28 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；及按月
29 為原告提繳勞工退休準備金1,998元之範圍內，於法有據，
30 屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理
31 由，不應准許，應予駁回之。原告逾上述範圍所為假執行之

01 聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。

02 七、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之
03 給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前
04 項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存
05 而免為假執行。」因此，本件原告勝訴部分，本院應依職權
06 宣告假執行；並同時宣告被告亦得供擔保而免為假執行。

07 八、本件為判決基礎之事實已臻明確，原告其餘主張陳述或其他
08 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果
09 無影響，爰不逐一論駁。另外，本院115年3月9日言詞辯論
10 終結以後，原告於115年3月20日才提出之民事陳述意見狀，
11 是屬於遲延提出的書狀，因無法讓對造的當事人表示意見，
12 為避免突襲性的裁判，故該書狀陳述的內容，不宜援引作為
13 本案判決的參考資料，附此敘明。

14 九、據上論斷，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
15 動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判
16 決如主文。

17 中 華 民 國 115 年 5 月 4 日
18 勞動法庭法 官 呂仲玉

19 以上正本係照原本作成。

20 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。如
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 5 月 4 日
23 書記官 林恬安

24 【附件A】：原告其餘補充陳述暨證據資料

25 壹、原告其餘補充陳述：

26 一、成大醫院鑑定報告書尚有不充足之處，而有補充函詢、鑑定
27 必要

28 (一)按勞基法第59條所稱之職業災害，包括勞工因事故所遭遇之

職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，是不惟勞工所受傷害或罹患疾病之「促發」與其執行職務之間，即其「惡化」與其執行職務之間，具有相當因果關係者，均屬之（最高法院111年度台上字第297號民事判決參照）。

(二)成大醫院114年10月1日函文固認為現有證據不足以支持前開疾病係因執行職務所致之傷害，難認屬勞工職業災害保險職業傷病審查準則第3條第1項所規範之職業傷害，惟查：

1、本件應探究原告是否罹有勞動基準法第59條所稱之職業災害

(1)本件原告主張其於112年10月20日搬運大量重物時，腰部無力而無法站立，經診斷罹有下背痛等疾病，而遭遇勞動基準法第59條所稱之職業災害，被告於原告遭遇職業災害之醫療期間終止兩造勞動契約，已違反勞動基準法第13條之規定（起訴狀第3至6頁）。

(2)因此，原告是否受有勞動基準法第59條所稱之職業傷害，係本件重要爭點，而依上開最高法院見解，勞動基準法第59條所稱之職業傷害，應包含職業傷害與職業病；鑑定報告自應對於原告是否受有職業傷害與職業病，分別論述說明。

2、成大醫院鑑定報告就職業傷害部分

成大醫院認「現有證據不足以支持前開疾病係因執行職務所致之傷害」，惟成大醫院僅依書面病歷鑑定，未安排原告門診檢查，臺中榮民總醫院114年3月21日函文亦稱「勞工之職業災害認定…，單憑門診診斷資料，恐難以完整且準確的判斷」（鈞院卷一第297頁），因此，成大醫院未安排原告門診檢查，鑑定結果尚未綜合原告現實身體情況所作成，其就病情瞭解是否貼近事實狀態，尚有疑義。

3、成大醫院鑑定報告就職業病部分

先前請求鑑定事項未包含職業病部分，因此成大醫院鑑定報告並未就原告是否罹有職業病之職業災害進行任何鑑定判斷，惟原告腰背部傷害之「惡化」與其執行職務之間，是否具有相當因果關係者，為本件重要爭點。

4、此外，原告前於111年7月於被告公司滑倒，經診斷有背部挫

傷、其他腰薦椎椎間盤移位（原證十九）之情形，而經勞動部勞動保險局認定為職業傷害（原證二十），成大醫院鑑定報告書亦載明「范健嘉在112年10月20日之前，已有下背痛之症狀及背部挫傷之診斷」，故原告已有此等職業傷害，又於被告公司長期執行搬運貨物職務，其原有之職業傷害自有加重或惡化之可能，而進一步衍生為椎間盤突出等疾病，故原告下背痛、下背部扭挫傷、腰薦椎神經根疾患、背痛併雙側坐骨神經痛疑似椎間盤突出、第五腰椎及第一薦椎椎間盤突出及第四、五腰椎椎間盤突出症等疾病之發生，與其執行職務之間自可能有因果關係，而故原告主張上述疾病構成職業災害。

5、另外，函詢事項包含原告勞動能力減損之鑑定，係為確認原告主張之侵權行為損害賠償請求權中，勞動能力減損之確切金額，與原告是否受有職業災害係屬二事，成大醫院混淆兩者，認原告非職業傷害後，即未進一步確認倘原告係一般傷害（假設語，原告否認），則該一般傷害與原告當日執行職務之行為有無因果關係，尚未鑑定，亦無依此鑑定其勞動能力減損比例，故鑑定報告書實有不足。

（三）綜上，成大醫院114年10月1日函覆之鑑定報告書尚有不充足之處，而有補充函詢、鑑定之必要。

二、就確認兩造僱傭關係存在部分，說明如下

（一）被告於原告職業災害醫療期間終止兩造勞動契約，解僱不合法：

原告主張其罹有勞動基準法第59條之職業災害，被告於原告遭遇職業災害之醫療期間終止兩造勞動契約，已違反勞動基準法第13條之規定，因此被告解僱不合法，兩造僱傭關係仍存在。

（二）退步言，縱使日後補充鑑定結果為原告未罹有勞動基準法第59條之職業災害（假設語，原告否認），被告仍屬違法解僱，兩造僱傭關係存在：

1、本件不符合勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由」之

情形：

(1)查勞工無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第十二條第一項第六款定有明文。據此規定可知，雇主得不經預告終止契約者，必須具備：(一)勞工無正當理由曠工，(二)繼續曠工三日之法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。從而，勞工雖繼續曠工三日，但其曠工非屬無正當理由者，雇主即不得據以終止契約。最高法院84年度台上字第1275號民事判決可資參照。

(2)衡諸本件：

①被告公司分別113年3月26日存證信函通知原告應於113年4月3日返工上班（原證八），並以113年4月11日存證信函稱原告未於113年4月8日返工上班，而於同年4月8日至4月10日曠工三日而終止兩造勞動契約（原證九）。

②惟查，北港仁一醫院113年3月21日診斷證明書載明原告需休養一個月（即至113年4月21日，原證二十一）；北港仁一醫院113年4月18日診斷證明書載明原告需休養一個月（即至113年5月18日，原證六）；臺大醫院雲林分院113年5月2日診斷證明書載明原告若難以調整從事較輕便、不涉及負重之職務，則建議繼續休養至113年5月30日（原證七）；顯見原告於113年3月21日至113年5月30日有休養之需求，無論原告傷勢係為職業災害或係一般傷害，被告公司通知應返工上班之113年4月3日當下，原告確實仍有因傷休養之需求而無法上班，且原告曾於113年3月25日以通訊軟體LINE向被告公司廠長詢問：「調解上給公司的那兩張診斷書，我能依醫師叮囑請假一個月嗎？還是我還是要照公司規矩請假？」（原證二十二），惟未獲被告公司回應。因此，原告確實有休養需求，且亦曾向被告公司詢問請假事宜，參照上開最高法院意旨，縱其請假未獲准許或與被上訴人所訂工作規則之請假手續不符，仍應以曠工論，亦不能謂其係無正當理由之曠工。

③綜上，原告非無正當理由之曠工，本件不符合勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由」之情形，被告公司之解僱並

01 不合法，兩造雇傭關係仍應存在。

02 2、本件解僱違反職業災害勞工保護法相關規定

03 (1)按依職災保護法（註：即職業災害勞工保護法）規定確定為
04 遭受職業災害之勞工，除有該法第二十三條規定之事由外，
05 雇主不得解僱勞工，未能確定為職業災害者，於尚未確定為
06 職業災害期間，雇主應先准許勞工依勞工請假規則第四條規
07 定，請普通傷病假，倘普通傷病假期滿，雇主應予留職停
08 薪，留職停薪期間上限為一年。至留職停薪期滿後，如勞工
09 仍不能恢復工作，依內政部（七四）台內勞字第三三七九六
10 六號函釋（下稱第三三七九六六號函釋），雇主可於預告後
11 終止其與勞工間之勞動契約關係（最高法院103年度台上字
12 第1655號民事判決參照）；「職業災害未認定前，勞工得依
13 勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期
14 滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷
15 病假處理。」職業災害勞工保護法第29條亦定有明文。

16 (2)衡諸本件：

17 ①原告於111年7月7日於被告公司踩階梯時不慎滑倒，受有背
18 部挫傷之傷害，業經勞動部勞工保險局認定係屬職業傷害
19 （原證二十），而後於112年10月20日搬運大量重物而無力
20 站立，經診斷罹有下背痛等疾病（原證一），並陸續經診斷
21 出罹有腰薦椎神經根疾病（原證三）、椎間盤突出（原證
22 七）等疾病；原告於被告公司時常執行搬運各項原料及成品
23 之職務，此時依客觀醫療診斷事實，原告所罹下背痛、腰薦
24 椎神經根疾病、椎間盤突出等疾病，自極有可能係由於其長
25 期搬運大量重物所導致之職業災害（職業傷害或職業病），
26 而於尚未醫療鑑定之前，原告所罹疾病是否屬於職業災害，
27 確有職業災害勞工保護法第29條規定職業災害未認定之情。

28 ②被告公司縱認原告屬於未能確定是否為職業災害者，仍應先
29 以普通傷病假處理原告請假事宜，若原告普通傷病假期滿，
30 被告公司應將原告留職停薪，留職停薪上限為一年。倘留職
31 停薪期滿後，原告仍無法恢復工作，依內政部（74）台內勞

字第337966號函釋，被告公司始可於預告後終止其與原告間之勞動契約關係。本件原告於113年3月25日提出之請假詢問：「調解上給公司的那兩張診斷書，我能依醫師叮囑請假一個月嗎？還是我還是要照公司規矩請假？」（原證二十二），顯見原告並不排斥按相關法規請傷病假，然被告公司置之不理，而未依法辦理原告之請假，竟於113年4月11日以存證信函將原告解僱（原證九），而後對於原告113年4月11日留職停薪申請之詢問（原證二十三），亦毫不理會；因此，被告公司顯已違反職業災害勞工保護法第29條之強制規定，亦無為任何終止勞動契約關係之預告，故被告公司之存證信函不生勞動契約終止之效力，兩造雇傭關係仍存在。

三、就侵權行為損害賠償部分，說明如下

（一）被告對於原告因職業災害所致之損害，應負賠償責任：

- 1、按勞工因職業災害所致之損害，雇主所應負之賠償責任，依職業災害勞工保護法第7條規定，採推定過失原則，亦即勞工因職業災害所致之損害，於雇主舉證證明其就工作情狀無過失責任前，不得謂雇主無過失而無須負賠償責任（最高法院103年度台上字第2252號民事判決參照）。
- 2、原告主張其罹有勞動基準法第59條之職業災害，被告公司身為雇主應負賠償責任，並依職業災害勞工保護法第7條但書規定，應由雇主負推定過失責任。

（二）退步言，縱使日後補充鑑定結果為原告未罹有勞動基準法第59條之職業災害，而係受一般傷害（假設語，原告否認），被告仍應依民法第184條第1項前段及第2項，負損害賠償責任：

- 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，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。而勞工安全衛生法之目的即是為防止職業災害及保障勞工安全與健康（同法第1條規定參

照），自屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。

2、按職業安全衛生法第6條第1項第4款：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。」；職業安全衛生設施規則第155條：「雇主對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示」。

3、被告公司指示原告徒手搬運大量貨物，致原告受傷後，勞動部職業安全衛生署對被告公司進行勞動檢查，並發現被告公司有違反職業安全衛生法令規定之情形（原證二十四）；故被告公司顯已違反保護他人之法律，依民法第184條第2項前段規定，推定被告公司有過失。

4、本件原告前於111年7月於被告公司滑倒，經診斷有背部挫傷之情形，而經勞動部勞動保險局認定為職業傷害（原證二十），故被告公司應知悉原告已有此等傷勢，被告公司若能提供適當安全衛生設備供勞工使用，或採取適當措施，應可避免原告於長期搬運貨物之過程中，使腰背傷勢進一步加重，並導致112年10月20日無力無法站立，而陸續經診斷患有下背痛、腰薦椎神經根疾病、椎間盤突出等疾病，故被告公司違反職業安全衛生法令，係本件事故發生之原因，因此被告公司應負侵權行為責任。

5、被告公司雖否認112年10月20日原告須徒手搬運每箱25公斤，合計重達2,500公斤之重物，並檢附相關影像（被證7）：

(1)惟查，被證7相關影像並非本件事發當下監視畫面，無法證明原告當時提供勞務之實際情形，且被證7所示影像中亦無被告公司所稱堆高機等搬運設備，影像中僅見一名員工以極易造成腰部傷害之彎腰姿勢不停搬運貨物（原證二十五，即被證7影像之截圖畫面），相關醫學衛教資訊也認為彎腰搬重物容易讓腰部受傷、加劇椎間盤損傷（原證二十六）。

01 (2)因此，被告公司提供之被證7影像，亦能證明被告公司長期
02 指示員工以不良姿勢搬運貨物，故原告下背痛、腰薦椎神經
03 根疾病、椎間盤突出等傷勢，自與被告公司無提供適當安全
04 衛生設備與措施，有因果關係。

05 四、被告固然於民事答辯二狀檢附勞檢結果通知書（被證9），
06 惟查：

07 （一）被證9所示勞動檢查通知書之檢查日期係113年3月26日。

08 （二）原告曾向勞動部職業安全衛生署民意電子信箱反映本件情
09 形，勞動部職業安全衛生署收文日期為112年12月25日，並
10 於113年1月17日以電子郵件回覆表示「本署業已派員實施檢
11 查完竣，檢查結果發現該單位有違反職業安全衛生法令規定
12 部分，已依法處理。」（原證二十七）。

13 （三）因此，勞動部職業安全衛生署應於112年10月20日（本件事
14 發時間）至113年1月17日（電子郵件回覆時間）之日期區間
15 內，有對被告公司實施勞動檢查。請求鈞院函詢勞動部職業
16 安全衛生署時，一併調取該署對於被告公司實施勞動之檢查
17 日期介於112年10月20日至113年1月17日，有關勞工范健嘉
18 受傷事件之勞動檢查結果通知書。

19 五、縱使日後補充鑑定結果為原告未罹有勞動基準法第59條之職
20 業災害，而係受一般傷害（假設語，原告否認），被告仍應
21 依民法第184條第1項前段及第2項，負損害賠償責任：

22 （一）因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；
23 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責
24 任，民法第184條第1項前段及第2項定有明文。上開民法第1
25 84條第2項所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法
26 律、習慣法、命令、規章等。而職業安全衛生法、職業安全
27 衛生設施規則、勞工健康保護規則之目的即是為防止職業災
28 害及保障勞工安全與健康（職業安全衛生法第1條規定參
29 照），屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。

30 （二）職業安全衛生法第6條第2項規定「雇主對下列事項，應妥為
31 規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌

肉骨骼疾病之預防。」；職業安全衛生設施規則第324條之1第1項規定：「雇主使勞工從事重複性之作業，為避免勞工因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原因，促發肌肉骨骼疾病，應採取下列危害預防措施，作成執行紀錄並留存三年：一、分析作業流程、內容及動作。二、確認人因性危害因子。三、評估、選定改善方法及執行。四、執行成效之評估及改善。五、其他有關安全衛生事項。」顯見雇主使勞工從事重複性之作業時，為避免勞工因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原因，促發肌肉骨骼疾病，有妥為規劃及採取必要之安全衛生措施之法定義務，至為明確。

(三)又職業安全衛生法第22條第1項規定「事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。」；勞工健康保護規則第9條第1項第4款規定「雇主應使醫護人員及勞工健康服務相關人員臨場辦理下列勞工健康服務事項：四、辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。」可知雇主有使醫護人員或勞工健康服務相關人員對於職業傷病勞工臨場辦理評估及個案管理之法定義務。

(四)又依勞動部職業安全衛生署勞動檢查結果通知書（檢查日期113年1月3日，鈞院卷二第153頁）所載之違規事項可知，被告公司未有人因性危害預防措施之確認人因性危害因子執行紀錄可稽、未有人因性危害預防措施之執行成效評估及改善執行紀錄可稽，更未使醫護人員臨場辦理職業傷病勞工（如原告）之評估及個案管理之勞工健康服務事項。

(五)原告前於111年7月於被告公司滑倒，經診斷有背部挫傷、其他腰薦椎椎間盤移位（原證十九）之情形，而經勞動部勞工保險局認定為職業傷害（原證二十），因此原告於112年10月20日時，已屬於職業傷病勞工，被告卻未使醫護人員臨場辦理職業傷病勞工（如原告）之評估及個案管理之勞工健康

01 服務事項，致原告原有之職業傷害加重、惡化，而進一步衍
02 生為椎間盤突出等疾病，故被告違反職業安全衛生法第22條
03 第1項及勞工健康保護規則第9條第1項第4款之法定義務，至
04 為明確。

05 (六)又原告於被告公司從事搬運成品箱作業，自屬重複性之作
06 業，為避免勞工因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原
07 因，促發肌肉骨骼疾病，雇主應妥為規劃及採取必要之安全
08 衛生措施，被告卻無規劃並採取任何必要之安全衛生措施
09 (因此被告無法提出任何確認人因性危害因子執行紀錄、執
10 行成效評估及改善執行紀錄)，致原告原有之職業傷害加
11 重、惡化，而進一步衍生為椎間盤突出等疾病，故被告違反
12 職業安全衛生法第6條第2項、職業安全衛生設施規則第324
13 條之1第1項之法定義務，至為明確。

14 (七)因此，被告於原告任職期間，未使醫護人員臨場辦理原告之
15 評估及個案管理之勞工健康服務事項，亦無規劃並採取任何
16 必要之安全衛生措施，致原告受有下背痛、下背部扭挫傷、
17 腰薦椎神經根疾患、背痛併雙側坐骨神經痛疑似椎間盤突
18 出、第五腰椎及第一薦椎椎間盤突出及第四、五腰椎椎間盤
19 突出症等身體健康受損，自屬違反保護他人之法律，原告自
20 得依侵權行為法律關係請求被告賠償損害。

21 貳、原告證據資料：

22 原告提出112年11月29日蕭賜彥診所診斷證明書、113年3月1
23 日李龍駒診所診斷證明書、112年11月10日嘉義基督教醫院
24 神經內科診斷證明書、112年11月17日嘉義基督教醫院復健
25 科診斷證明書、112年11月29日嘉義基督教醫院骨科診斷證
26 明書、113年4月18日北港仁一醫院診斷證明書、113年5月2
27 日臺大醫院雲林分院職業醫學科診斷證明書、被告公司所發
28 台北仁愛路郵局第107號存證信函、被告公司所發台北仁愛
29 路郵局第118號存證信函、原告醫療費用單據、被告公司薪
30 資條、原告實際領取薪資（薪資月份：112年10月至12月及1
31 13年1月至3月）、原告所發嘉義玉山郵局第331號存證信

01 函、111年7月8日就醫紀錄、勞動部勞工保險局113年12月16
02 日函、113年3月21日北港仁一醫院診斷證明書、原告113年3
03 月25日向被告公司詢問請假之對話紀錄、原告113年4月11日
04 向被告公司詢問留職停薪之對話紀錄、被證7影像截圖、南
05 門綜合醫院與衛生福利部桃園醫院衛教資訊、勞動部職業安
06 全衛生署113年1月17日電子郵件等資料。

07 **【附件B】：被告其餘答辯陳述暨證據資料**

08 **壹、被告其餘答辯陳述：**

09 一、按成大醫院114年10月1日函覆內容可知，原告並未罹有職業
10 傷害，足徵原告本件請求均無理由。

11 二、就原告114年10月31日民事準備二暨證據調查聲請狀，被告
12 反駁如次：

13 (一)就函詢職業病部分，無調查必要，懇請鈞院駁回：

14 1、原告意圖延滯訴訟，逾時提出攻擊防禦方法，有礙訴訟終
15 結，依民事訴訟法第196條第2項規定，懇請鈞院駁回之。

16 2、按成大醫院114年10月1日函覆內容可知，原告並無罹患神經
17 根疾患、全骨神經痛；而椎間盤突出係慢性退化性病灶，非
18 執行職務所患；另下背痛非屬勞工職業災害保險職業病種類
19 表中所列的疾病。足徵原告主張之傷病，均非勞工職業災害
20 保險職業傷病審查準則第18條規定之職業病，無調查必要，
21 懇請鈞院駁回原告證據調查聲請。

22 (二)就函詢勞動部職業安全衛生署部分，無調查必要，懇請鈞院
23 駁回：

24 1、按成大醫院114年10月1日函覆內容可知，原告並無罹患神經
25 根疾患、坐骨神經痛；而椎間盤突出係慢性退化性病灶，非
26 執行職務所患；另下背痛以時序性而言不足以支持112年10
27 月20日所致。足徵原告主張之傷病均非112年10月20日原告
28 不慎扭傷所致，自無進一步調查被告有無過失責任或有無違
29 反保護他人法律之必要，懇請鈞院駁回原告證據調查聲請。

01 2、次按勞動部職業安全衛生署113年4月3日勞檢結果通知書，
02 所載違規事項均與112年10月20日原告不慎扭傷一事無關
03 （被證9第4頁），足徵與原告主張之傷病欠缺因果關係，無
04 調查必要，懇請鈞院駁回原告證據調查聲請。

05 貳、被告證據資料：

06 被告提出111年7月8日國泰產險理賠表、112年10至12月原告
07 打卡表、被告公司請假規定細則、113年1月10日及113年3月
08 22日勞資爭議調解會議紀錄、勞動部勞工保險局113年6月11
09 日保職簡字第113082005191號函、113年2月24日及113年3月
10 21日北港仁一醫院診斷證明書、被告倉庫搬運貨物錄影光碟
11 及截圖、LINE截圖、勞動部職業安全衛生署113年4月3日勞
12 動檢查結果通知書等資料。