

臺灣基隆地方法院民事判決

111年度勞訴字第16號

原告 黃惠甘

訴訟代理人 林正杰律師（法扶律師）

被告 光威股份有限公司

法定代理人 黃蕭金礪

訴訟代理人 陳明暉律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年1月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬陸仟零陸拾捌元，及自民國一十一年六月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣玖萬柒仟玖佰陸拾柒元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如分別就第一項、第二項各以新臺幣貳拾伍萬陸仟零陸拾捌元、新臺幣玖萬柒仟玖佰陸拾柒元為原告預供擔保，各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、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項第2款、第3款定有明文。經查，原告原於起訴時之聲明為：(1)確認兩造間僱傭關係存在；(2)被告應給付原告新臺幣（下同）31,038元及自起訴狀繕本送達之日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(3)被

告應自民國110年11月1日起至原告復職之日止，按月於次月15日給付原告31,038元及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(4)訴訟費用由被告負擔。嗣於訴訟程序中迭因時序之進行而有所變更，其最後變更之訴之聲明為：(1)被告應給付原告647,196元及自民事準備(二)狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(2)被告應提繳97,967元至原告於勞工保險局設定之勞工退休金專戶及自111年5月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(3)訴訟費用由被告負擔；(4)願供擔保請准宣告假執行。核屬部分擴張、部分減縮應受判決事項之聲明，且其所本之基礎事實亦屬同一，合於上開規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)伊自93年4月起即受僱於被告，有薪資匯款紀錄及薪資扣繳憑單可憑，且被告於94年7月1日起即為伊提撥勞工退休金，但遲至98年12月16日始為伊投保勞工保險，故伊在被告之工作年資應為17年7月。伊在被告任職係擔任焊接技術員，任職期間並無失職、不良情事。於110年8月31日上午10時許經被告指派在廠內執行工作時因觸碰鐵管受傷，但仍勉力完成工作後始前往醫院就診，同年9月1日請假，其後仍依公司規定上班，至同年9月9日起請職災假至同年11月14日止，同年9月15日起重新上班，同年9月18日因就醫需要公司開立勞工保險職業傷病門診單，並詢問公司關於勞保投保及薪資狀況，始發覺伊實際受領薪資與公司投保有異，當下與公司負責此項業務人員因意見相歧發生爭執，復因身體不適而先行離開，翌日亦請假，雖向被告回報於同年9月22日會正常上班，但屆時卻發現打卡卡片已不在，主管則稱於同年9月18日已將伊免職並退保，又要求伊填寫離職單，伊表明不同意被告片面解僱，但被告仍執意為之。伊雖在公司任職達17年（前5年僅有申報薪資，但未投保），被告片面解僱伊，實令人無法接受，被告甚至要求伊將醫生證明就診紀錄繳回，而因伊已遭退保，導致相關就醫職災看診，包含傷病給付、膝關節

01 支架、復健等費用支出均須自費為之，造成伊負擔及壓力甚
02 大。被告每月發給伊薪資約23,800元至36,667元不等，均係
03 隔月5日發放（本件事發前6個月平均每月工資則為34,878
04 元），另則依工作績效核發不同名目之年終獎金約25,000元
05 不等，且被告單方面解僱伊後，尚未給付11月薪資與職災傷
06 病補助款。嗣被告未依規定覈實申報投保薪資與勞工退休金
07 月提繳工資乙情經檢舉後，亦由勞動部勞工保險局認定違規
08 屬實而科以罰鍰，益見被告確有違反勞工法令而損害勞工權
09 益之事實。

10 (二)伊得向被告請求之項目如下：

- 11 1.因職災需復健所繼續支出之費用，依勞動基準法第61條、第
12 59條之規定，仍應由被告補償，是伊於110年11月24日以後
13 已支出尚未由被告補償之醫藥費用14,970元，自仍得向被告
14 請求。
- 15 2.伊亦得依勞動基準法第59條同向被告請求醫療期間之原領工
16 資，以伊於110年8月每小時工資160元計算，每日日薪為1,2
17 80元，則被告就醫療中不能工作時間（110年11月19日至111
18 年7月26日）共250日，尚應給付原告320,000元。
- 19 3.另查原告在被告工作年資既有17年7月，理應有特別休假，
20 而特休未休之工資，被告自應核實給付；是伊於106年應有
21 特休19日、107年為20日、108年則為21日、109年為22日、1
22 10年應有23日，但實際上被告所給予之特休，自106年至110
23 年僅分別為0日（少19日）、12日（少8日）、12日（少9
24 日）、17日（少5日）、16.5日（少6.5日），故就此部分仍
25 應給付。因伊係依時薪計算工資，故106年至108年每小時工
26 資為155元、109年至110年則為160元，計算後可得被告尚欠
27 伊59,360元。
- 28 4.被告在原告任職期間高薪低報，雖勞動部勞工保險局已向被
29 告追繳部分，但自94年7月至109年8月間，尚有短撥97,967
30 元至其勞工退休金專戶，被告仍應就此部分之損害予以賠
31 償。

01 5.伊得以被告違反勞動法令為由終止勞動契約，並請求相應之
02 資遣費，依勞動部提供試算表（轉換新制）計算結果，被告
03 應給付伊資遣費252,866元。

04 (三)爰聲明：(1)被告應給付原告647,196元及自民事準備(二)狀繕
05 本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(2)被告
06 應提繳97,967元至原告於勞工保險局設定之勞工退休金專戶
07 及自111年5月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
08 息；(3)訴訟費用由被告負擔；(4)願供擔保請准宣告假執行。

09 (四)對被告答辯之陳述：

10 1.被告雖辯稱係自98年12月起始與伊成立勞動契約，但伊實際
11 任職確係自93年4月起，有被告薪資匯款紀錄及國稅局薪資
12 扣繳憑單可據；且若伊晚至98年12月間始受僱於被告，為何
13 被告在94年7月1日起即立刻為伊提撥勞工退休金（勞工退休
14 金條例係93年6月30總統公布，並自公布後1年施行）？由此
15 益見工作年資之計算應依伊前開主張，而非如被告之抗辯。

16 2.工作年資計算之出入，導致被告就伊所請求之特休未休工資
17 予以否認，但被告計算工作年資既有前開錯誤，其就此部分
18 之答辯同無可採。

19 3.被告雖又辯稱：伊已可回復工作，從而無從請求原領工資云
20 云，但依伊提出之診斷證明書，可見伊因本件職災所受傷害
21 尚未痊癒，仍需休養復健至111年7月26日之情事，是伊據此
22 請求並非無據。

23 三、被告答辯則以：

24 (一)原告自98年12月16日起受僱於被告，於110年8月31日在被告
25 設址新北市○○○○區○○路00號廠房內工作時受傷，並向
26 勞動部勞工保險局申請傷病給付，經該局發給110年9月3日
27 至同年月27日計19,089元，同年月30日至同年11月16日計3
28 3,229元，被告並於同年月19日辦理原告勞工保險退保及停
29 繳勞工退休金。原告雖主張其早在93年4月起即受雇於被
30 告，但實際上被告係自98年12月16日起才僱用原告，此前原
31 告係在宜蘭縣頭城鎮漁會投保勞工保險，當時僅利用閒暇時

01 間至被告工廠打零工，其工作時數、時間均非確定，由其自
02 行決定，不受被告拘束，被告亦僅依其實際工作時數結算發
03 給工資。98年12月間才經雙方合意成立勞動契約，並由被告
04 為其投保勞工保險，是原告就其在被告任職期間之主張實有
05 錯誤。

06 (二)惟被告之所以辦理原告離職相關手續，係因原告於110年11
07 月18日上午10時58分許，在被告辦公室內表明終止勞動契約
08 之意思後隨即離開，並非因身體不適而休息早退。原告嗣於
09 同年月19日上午7時57分許再到被告辦公室要求寫離職單及
10 開具離職證明書，並非向被告表示要請假，亦非被告要求原
11 告填寫離職單。至原告截至110年11月18日之薪資及職災傷
12 病給付，被告亦已給付完竣。從上開事實可知：原告是自行
13 向被告申明離職之意思，並向被告要求填寫離職單，並非遭
14 被告解僱，原告既已表明終止勞動契約，被告即依其意願續
15 處（辦理勞工保險之退保及停繳勞工退休金），兩造間自此
16 再無勞動契約關係，原告起訴時主張確認兩造間僱傭關係存
17 在，顯屬無稽，其請求被告按月依平均月薪31,038元向其給
18 付之主張，同無理由。至原告起訴時一併請求給付之31,038
19 元部分之11月薪資與職災傷病補助款，被告實已匯款完成並
20 有相關紀錄可查，其就此部分之請求亦無理由。

21 (三)原告請求向勞動部勞工保險局勞工退休專戶提撥勞工退休金
22 差額97,967元部分，同意其請求，但原告對被告其他費用之
23 請求，被告均不同意。蓋原告所請求之醫療費用，本應向勞
24 動部勞工保險局申請傷病給付，其向被告請求，自無理由。
25 原告計算任職期間既有前開錯誤，其據以計算特休未休工資
26 同有違誤，同非可採。再者，原告終止勞動契約，係因其請
27 求調薪未果，而非主張被告違反勞工法令，則其於終止勞動
28 契約後，自不能在事後才另行主張資遣費之給付。

29 (四)至原告請求原領工資補償之320,000元部分，因勞動基準法
30 第59條係以勞工在醫療中不能工作為其要件，但原告既自承
31 其於110年11月15日即可回復工作正常上班，可見並無不能

01 工作之情形，自不得依該條請求工資補償。

02 四、本院之判斷：

03 (一)原告前在被告任職，於110年8月31日因職業災害受傷，嗣後
04 原告向被告請職災假至同年11月14日（星期日），於同年月
05 15日回復上班等情，乃為兩造所不爭（見本院卷第348
06 頁），並有原告所提出之勞動部勞工保險局110年11月3日保
07 職核字第110021163197號函（見本院卷第23頁）、衛生福利
08 部基隆醫院診斷證明書（見本院卷第25頁、第27頁、第29
09 頁）、勞工保險職業傷病門診單（見本院卷第31頁），及被
10 告提出之勞動部勞工保險局勞保現金給付110年11月核付案
11 件名冊（見本院卷第207頁）、勞動部勞工保險局110年12月
12 1日保職核字第110021191359號函（見本院卷第209頁）、勞
13 動部勞工保險局勞保現金給付110年12月核付案件名冊（見
14 本院卷第211頁）、存卷可憑，是此部分事實自無可疑，而
15 可認定。

16 (二)就原告任職被告之期間應自何時起算乙節：

17 1.按勞工是指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約是指
18 約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法第2條第1
19 款、第6款定有明文。勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，
20 通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性指勞工提供
21 勞務之時間、地點及方法須服從雇主指揮監督，且須親自履
22 行，不得使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性指勞
23 工為雇主之事業提供勞務，非基於為自己營業之目的，僅提
24 供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險。勞務給付契約是
25 否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型
26 特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之
27 （司法院釋字第740號解釋理由書意旨參照）。次按稱僱傭
28 者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞
29 務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。參酌勞
30 動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
31 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契

約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。且勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第9條第1項定有明文。所稱臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作。

01 季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響
02 之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。特定性工
03 作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，勞動基準法施
04 行細則第6條亦有明文。又按勞工工作年資自受雇之日起
05 算，……適用本法後之工作年資，其資遣費與退休金給與標
06 準，依第17條及第55條規定計算，勞動基準法第84條之2同
07 有明定。

08 2.原告主張其係自93年4月起受僱於被告，而為被告所否認，
09 辯稱：係自98年12月起，至110年11月18日被告離職止等
10 語。是就原告於98年12月以後受僱於被告之事實，即為兩造
11 所不爭，並有勞工保險被保險人投保資料表明細1紙可查
12 （見本院卷第19頁）、原告提出之薪資條（見本院卷第41頁
13 至第89頁、第323頁至第333頁，原告所提出者，時間最早係
14 99年12月、最晚則係110年9月之薪資條）、財政部北區國稅
15 局綜合所得稅核定通知書（見本院卷第125頁至第139頁，原
16 告僅提出98年度至105年度）、被告出具之各類所得扣繳暨
17 免扣繳憑單（見本院卷第141頁至第145頁，原告僅提出101
18 年度、103年度、105年度、107年度至109年度），而可認
19 定。從而有關原告工作年資之爭議，僅在其是否於93年4月
20 至98年12月間即已為被告所僱用。

21 3.又依原告所提出由勞動部勞工保險局製發之勞工退休金（勞
22 退新制）提繳異動明細表（見本院卷第273頁）、勞工退休
23 金個人專戶明細資料（見本院卷第275頁），可見勞工退休
24 金條例於94年7月1日施行之日起，被告即已為原告提繳勞工
25 退休金，且繼續提繳至110年11月19日辦理停止；則若原告
26 於該段期間並非受僱於被告，何以被告需按月為其提繳勞工
27 退休金？從而被告之抗辯，與其實際上為原告之提繳、申報
28 勞工退休金行為已見矛盾，難認可信。

29 4.原告雖主張其係自93年4月起即已受僱被告，但其所提出之
30 玉山銀行存摺內頁影本（見本院卷第91頁至第123頁），最
31 早之紀錄僅為104年8月5日之薪資匯款紀錄，並無更早之佐

證；原告另提出永豐商業銀行客戶歷史檔明細查詢一覽表（見本院卷第277頁），亦僅有93年6月4日薪資匯入12,214元（應為93年5月份之工資）、同年7月5日薪資匯入14,920元、同年8月5日薪資匯入10,360元之3筆入帳資料。換言之，原告所提出之證明方法，無從證明其於93年4月即已受僱於被告，充其量僅能自93年5月至7月薪資匯款紀錄認原告在該期間受僱於被告；至原告於93年8月至94年7月間有無受僱於被告乙情，亦無從由其提出之證據方法證明該段期間被告確有給予薪資之事實，作為其主張之佐證。

5.又按勞動基準法第10條規定：「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算」，則依該規定之反面解釋，若超過3個月始另訂新約，即無從合併計算前後工作年資。本件並無證據證明原告於93年8月至94年6月30日之期間內，原告仍繼續受僱於被告，且該期間內並無3個月以上之間隔，則依現有之證據調查結果，原告就其自93年4月至94年6月30日間繼續受僱於被告乙情之主張，即無從證明為真。

6.是依上開證據調查之結果，仍應認原告繼續受僱於被告之工作年資應自94年7月1日起算至110年11月18日（滿16年4個月）。

7.至被告雖抗辯在其為原告投保勞工保險之前，原告僅偶至被告處打零工，工作時間及時數等均不確定等語，就原告未能舉證之94年6月30日以前部分，非無可能；然就94年7月1日以後至98年12月15日期間，因被告已為原告按月提繳勞工退休金，可見已符合前述勞工與勞動契約之定義，其抗辯自無可信，一併敘明。

(三)就原告終止兩造間勞動契約之事由暨其請求之資遣費252,866元部分：

1.被告並未依規定覈實申報原告投保薪資及勞工退休金月提繳工資乙節，業經勞動部勞工保險局調查屬實，並向被告科處

01 罰鍰等情，有原告所提出之勞動部勞工保險局110年12月28
02 日保納行二字第11060457900號函（見本院卷第169頁），及
03 被告提出之勞動部110年12月24日勞局納字第11001881170號
04 裁處書（見本院卷第213頁至第221頁）、勞動部勞工保險局
05 110年12月29日保退二字第11060205851號裁處書（見本院卷
06 第223頁至第227頁）、勞動部勞工保險局110年12月29日保
07 退二字第11060205850號函（見本院卷第229頁至第235
08 頁），被告對此事實亦未爭執，是由證據調查之結果自堪信
09 為真。而勞動保險及勞工退休金均係勞工權利（勞工保險條
10 例第1條、勞工退休金條例第1條第1項之立法意旨參照），
11 被告既有「高薪低報」之情形，且導致本件原告於職災後所
12 得申領之勞工保險給付亦因而相應減少，自堪認被告確有違
13 反勞工法令之行為無訛。

14 2.按雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
15 者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6
16 款業已定有明文。又勞工依勞動基準法第14條第1項第6款規
17 定終止勞動契約，應自知悉其情形之日起或得於知悉損害結
18 果之日起30日內為之，同條第2項亦著有規定。本件原告係
19 因110年8月31日發生職災後，於請領補助時發覺投保薪資低
20 於實領薪資（見本院卷第23頁勞動部勞工保險局110年11月3
21 日保職核字第110021163197號函，其內容略以：通知原告按
22 平均日投保薪資1,010元計算核發傷病給付等語），則原告
23 於110年11月18日在辦公室確有說出伊僅做到當日為止等語
24 （見本院卷第400頁本院當庭偕同兩造勘驗被告辦公室內監
25 視錄影之勘驗筆錄），應認其尚未逾越前揭除斥期間無誤；
26 且其未經預告即終止與被告間之勞動契約，亦應認與勞動基
27 準法第14條第1項第6款之規定相符。至原告雖於起訴時先請
28 求確認兩造間僱傭關係存在，惟後續已不再為此主張，而訴
29 請被告為包含資遣費在內之給付，可見原告亦已未否認其於
30 110年11月18日在辦公室已向被告終止兩造間之勞動契約，
31 參以被告始終均為相同之抗辯，則原告與被告間之勞動契

約，已由原告終止乙情，自毋庸再贅予認定，併此敘明。

3.按勞動基準法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號民事判決意旨可資參照）。次按勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞動基準法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。從而，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（臺灣高等法院100年度勞上字第2號民事判決意旨可資參照）。是被告雖執原告係以調薪未果而辭職、並非以被告有何違反勞工法令為由辭職等語抗辯，縱認其所述為真，然依前開說明，仍無足採，自毋庸再贅予認定被告所辯稱原告僅係因「調薪未果」即當場以言詞表明終止勞動契約等節，是否與事實相符。遑論就本院111年11月2日當庭勘驗110年11月18日辦公室錄影可見：原告與被告所屬之會計人員間，乃就有無高薪低報乙情爭執，更於該爭執之最後即稱「做到今天」等語（勘驗筆錄暨譯文見本院卷第397頁至第400頁），更可見「高薪低報」之事實確為原告對被告有所不滿之原因，益見非如被告所抗辯其離職理由未提及違反勞工

01 法令等語。

02 4.按勞工依勞動基準法第14條不經預告終止勞動契約者，雇主
03 應依下列規定發給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單位繼
04 續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二依
05 前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，
06 未滿1個月者以1個月計，勞動基準法第14條第4項準用第17
07 條規定甚明。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
08 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止
09 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給 $\frac{1}{2}$ 個月之平
10 均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工
11 資為限，不適用同法第17條之規定；依前項規定計算之資遣
12 費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12
13 條第1項、第2項分別定有明文。平均工資指計算事由發生之
14 當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金
15 額，勞動基準法第2條第4款亦有明文。依勞動基準法第2條
16 第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：二
17 因職業災害尚在醫療中者。勞動基準法施行細則第2條第2款
18 同有明定。另因勞動基準法暨施行細則對於「1個月平均工
19 資」並無定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟
20 係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政
21 部曾於74年函釋：「1個月平均工資，係指日平均工資乘以3
22 0所得之數額」。惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因
23 計算事由發生之當日前6個月之總日數，由於大月小月不
24 同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應
25 為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞
26 工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以
27 「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，
28 等於以勞工退休前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準
29 確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日(83)台勞動二字第25
30 564號函釋）。

31 5.查兩造間勞動契約係原告依勞動基準法第14條第1項第6款規

定終止，已如前述，是依據前揭規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有據。自原告110年11月18日終止勞動契約起算，往前回溯6個月期間（扣除原告因職業災害之發生，請職災假期間）即110年3月至同年8月間之薪資，依原告提出之薪資條，其按月份順序之各月薪資分別為41,263元、29,870元、32,880元、32,880元、34,760元、37,616元（見本院卷第41頁至第47頁，合計209,269元），則依前開說明，其平均薪資則為每月34,878元。

6.被告應給付之資遣費，於勞工退休金條例施行後之新制期間其工作年資已逾12年，依前開說明，以發給6個月平均薪資為限，應為209,268元（計算式：34,878元／月×6月＝209,268元）。而於勞工退休金條例施行前，被告主張之工作年資1年3月部分，無可採信，有如前述，其就此部分請求被告依前述勞動基準法第14條第4項準用第17條之規定核發資遣費43,598元（計算式：34,878元／月×1¼＝43,598元）部分，即無可採。

7.是原告得向被告請求之資遣費仍為209,268元。

(四)就原告請求特休未休之工資59,360元部分：

1.原告之工作年資自94年7月1日起算，有如前述之認定，則其106年之特別休假依當時勞動基準法第38條第1項規定，應為17日，107年至110年則依序為18日、19日、20日、21日。

2.原告主張其106年未休特別休假，107年僅休12日、108年僅休12日、109年僅休17日、110年僅休16.5日等語，被告並未就此部分之事實有所爭執或舉證否認（勞動基準法第38條第6項規定意旨參照），堪信為真。則原告自106年至110年間，未休之特別休假日數依序為：17日、6日、7日、3日、4.5日。

3.依原告前揭提出之薪資條，其係依鐘點計薪，換算其薪資條上之薪資後，可得其106年、107年、108年時薪為155元，109年、110年時薪均為160元。

4.從而原告就其未休之特別休假，自得依勞動基準法第38條第

01 4項前段之規定，請求被告發給薪資46,800元（計算式：時
02 薪155元者，其日薪為1,240元，時薪160元者，其日薪為1,2
03 80元，故1,240元／日×(17日+6日+7日)=37,200元，1,2
04 80元／日×(3日+4.5日)=9,600元，37,200元+9,600元=4
05 6,800元）。原告請求在此範圍內為有理由，而應准許，逾
06 此範圍即乏依據，應予駁回。

07 (五)就原告請求後續醫療費用支出14,970元部分：

08 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
09 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
10 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
11 充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫
12 療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關
13 之規定，勞動基準法第59條第1款定有明文。又按勞工因職
14 業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過
15 失者，不在此限；違反保護他人之法律，致生損害於他人
16 者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，職
17 業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項分別定有明
18 文。再接受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞
19 者，僱用人應按其情形為必要之預防，民法第483條之1亦有
20 明定，故民法第483條之1應屬民法第184條第2項之保護他人
21 之法律，倘有違反上開規定情事，依民法第184條第2項規
22 定，應推定其有過失。又按職業災害補償乃對受到「與工作
23 有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧
24 及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致
25 陷入貧困之境，造成社會問題，誠如前述，是此款所稱「必
26 需之醫療費用」亦屬損失填補型態之一，應以其支出之醫療
27 費用乃依醫生指示所為之必要性及有效性之支出，或屬醫療
28 之必要行為，始得請求雇主予以補償。

29 2.原告主張其因職災致其身體健康受有損害而有醫療之必要等
30 情，已如前述，則揆諸上開規定，原告請求被告就其所支付
31 之醫療費用予以填補，洵為正當。惟原告就其所請求之各項

費用，仍應由原告就其主張確有該筆支出之此一有利於己之事實負舉證責任。

3.原告雖主張其於110年11月24日至111年3月15日前往衛生福利部基隆醫院就醫花費1,920元、110年11月20日至111年4月8日間在瀚翔骨科就診支出7,350元、110年11月20日至111年4月8日間於瑞明中醫治療支付5,700元（合計14,970元），惟始終未見其提出上揭醫療機構單據供參，其舉證顯有不足，而依被告提出勞動部勞工保險局勞保現金給付110年12月核付案件名冊（見本院卷第211頁），勞動部勞工保險局於110年12月1日（即原告終止兩造間勞動契約後）尚有核付原告33,229元。則原告既不能舉證有此項支出，其請求即無可取，不能准許。

(六)就原告請求工資補償320,000元部分：

1.按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，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：……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款之殘廢給付標準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」勞動基準法第59條第2款定有明文。是依前述勞動基準法第59條第2款前段規定，勞工因遭遇職業災害而致傷害，在醫療中不能工作時，雇主即應按其原領工資數額予以補償。又勞工因遭遇職業災害，依勞動基準法第59條第2款規定請求雇主補償工資，以在醫療中者為限。如已治療終止，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，則得依同條第3款請求雇主給付殘廢補償，不得再請求雇主補償治療終止後之工資（最高法院95年台上第1913號判決參照）。

2.原告於起訴時即自承於110年11月15日回復上班等語明確，且就110年11月15日（星期一）至110年11月17日間，查無原

告不能勝任其工作之證明，則其於110年11月15日以後是否仍得依前揭規定請求被告給付工資補償，即因難認原告尚在「醫療中」、「不能工作」，而存有疑問。

3.原告固提出診斷證明書，表明尚有繼續醫療療程之需要，但診斷證明書上僅記載「期間宜休養復健10週，續門診追蹤複查」等語（見本院卷第341頁），並無其尚在醫療、不能工作之說明，且徵諸前述，原告於110年11月間即已能銷假上班，無證據證明其不能工作，則原告之主張，難認與勞動基準法第59條第2款之規定相符，自無理由而不應准許。

(七)是就原告訴之聲明第1項所請求之各項金額，於256,068元（計算式：資遣費209,268元＋特別休假未休之工資46,800元＝256,068元）之範圍內於法有據，應予許可，逾此範圍即無理由，應予駁回。

(八)原告訴之聲明第2項請求被告提繳97,967元至原告於勞工保險局設定之勞工退休金專戶及其法定利息部分：

1.按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%」，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工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之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請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，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.次按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之認諾者，應本於其認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。

又被告既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不調查原告所主張為訴訟標的之法律關係是否果屬存在，而以認諾為該被告敗訴之判決基礎（最高法院45年度台上字第31號判決可資參照）。

3.被告先行具狀表明同意原告此部分之請求（見本院卷第293頁），繼以言詞當庭表明同意之意思（見本院卷第383頁），核與本院前開認定之事實並不相悖，是依前開說明，即應認原告就此部分之主張為有理由，而予准許。

4.原告雖請求被告給付此部分自訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定利息，但原告所為此項聲明係請求被告向勞動部勞工退休金專戶足額提繳，而非請求被告依勞工退休金條例第31條第1項後段規定直接向其為損害賠償（原告尚未請求依勞工退休金條例第24條請領退休金），是即無法定利息可資主張，故就原告請求法定利息部分，即無依據，不應准許。

(九)又按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項及第203條分別定有明文。經查，本件原告訴之聲明第1項之請求，並未約定具體給付期限，是原告請求自民事準備(二)狀之繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，合於上開規定，應予准許。至上開書狀係由原告自行送達（見本院卷第337頁原告於書狀上之戳章），而原告並未告知本院送達被告之日期或提供相關證明，審諸原告係於111年6月14日開庭前寄送本院，至遲被告於111年6月14日當庭應已獲悉該書狀之內容，則依現有卷證，應認該日為其送達之日，而自翌日起算法定利息，附此敘明。

01 五、綜上所述，原告就訴之聲明第1項請求於256,068元範圍內暨
02 自111年6月15日起算至清償日止之法定利息，及其訴之聲明
03 第2項（除請求法定利息以外）部分，均有理由，應予准
04 許；逾此部分即無理由，應予駁回。

05 六、原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權
06 宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供
07 擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。此部分雖經原告
08 陳明願供擔保聲請宣告假執行，惟此聲請僅係促請法院職權
09 發動；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併
10 予駁回。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決
12 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

13 據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
14 訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

15 中 華 民 國 112 年 1 月 30 日

16 勞動法庭法官 李謀榮

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 112 年 1 月 30 日

21 書記官 顏培容