

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第148號

原告 王耀寬

訴訟代理人 單文程律師(法扶律師)

黃子浩律師(法扶律師)

被告 景旺企業社

法定代理人 黃坤龍

訴訟代理人 黃瑞華

余松霖

被告 猛展鋼鐵工業股份有限公司

法定代理人 沈通富

訴訟代理人 沈陳月鳶

上列當事人間給付職業災害補償等事件，本院於民國113年1月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告景旺企業社應給付原告新臺幣84,623元，及其中新臺幣83,230元自民國111年11月9日起，其中新臺幣1,393元自民國112年5月5日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告景旺企業社應提繳新臺幣59,400元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告景旺企業社負擔百分之五十一，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告景旺企業社如分別以新臺幣84,623元、新臺幣59,400元為原告預供擔保，各得免為假執行。

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，但擴張或

01 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255
02 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原於聲明第1項請
03 求被告景旺企業社給付新臺幣（下同）234,000元，嗣以民
04 國112年4月28日民事辯論意旨狀擴張醫療費用1,393元，而
05 變更該項請求金額為235,393元（卷二第9至12頁），合於前
06 揭規定，應予准許。又被告猛展鋼鐵工業股份有限公司（下
07 稱猛展公司）經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核
08 無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，由
09 其一造辯論而為判決。

10 二、原告主張：

11 （一）原告自109年7月2日起任職於被告景旺企業社，擔任大貨車
12 司機，平均月薪45,000元。被告景旺企業社指示原告於109
13 年9月1日載運貨物至程發工業股份有限公司（下稱程發公
14 司），原告於卸貨過程中不慎由大貨車上跌落而受有左側鎖
15 骨骨折之傷害，於建仁醫院治療，計支出醫療費用1,393
16 元，且自109年9月1日起至同年11月7日止共計2個月又7日無
17 法工作；被告景旺企業社另於110年4月19日指示原告載運貨
18 物至被告猛展公司，原告於進行卸貨作業時，因猛展公司僱
19 用之外勞操作機具不慎，致原告受有左足壓砸傷併右足內側
20 深挫裂傷口共14公分之傷害，自110年4月27日起至同年5月1
21 9日止共計23日不能工作，原告遭遇二次職業災害，於醫療
22 中不能工作之期間合計3個月，爰依勞動基準法（下稱勞基
23 法）第59條第1、2款規定，請求被告景旺企業社給付工資補
24 償135,000元（45,000元×3個月＝135,000元）及醫療費用13
25 93元。又原告於111年4月29日離職，被告景旺企業社未給付
26 原告4月份工資45,000元，爰依勞動契約關係，請求被告景
27 旺企業社給付工資45,000元。另原告遭被告景旺企業社無故
28 扣薪44,000元，違反勞基法第22條第2項前段規定，爰依勞
29 動契約及民法第184條第1項前段、後段及同條第2項規定，
30 請求被告景旺企業社給付原告44,000元。又被告景旺企業社
31 於原告任職期間未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規

01 定，提繳原告之勞工退休金（下稱勞退金），爰依勞退條例
02 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告景
03 旺企業社提繳自109年7月2日起至111年4月29日止共計22個
04 月之勞退金59,400元（ $45,000\text{元} \times 6\% \times 22\text{個月} = 59,400$
05 元）。

06 (二)被告猛展公司僱用之外勞因操作機具不慎，致原告受有前揭
07 傷害，爰依民法第184條第1項前段、第188條前段，請求被
08 告猛展公司賠償原告自110年4月27日起至同年5月19日止共
09 計23日不能工作之損失34,500元（ $45,000\text{元} \times 23/30 = 34,500$
10 元）。

11 (三)聲明：(1)被告景旺企業社應給付原告235,393元，及其中23
12 4,000元自起訴狀繕本送達翌日起，其中1,393元自112年5月
13 5日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告猛展
14 公司應給付原告34,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
15 償日止，按年息5%計算之利息。(3)前二項給付，如任一被
16 告已為給付，其餘被告於其給付範圍內免給付義務。(4)被告
17 景旺企業社應提繳59,400元至原告於勞保局之勞工退休金個
18 人專戶

19 三、被告則以：

20 (一)被告景旺企業社部分：被告企業社營運方式乃以貨品之配送
21 經累積至一定數量後，再委由司機運送，原告自109年7月2
22 日起至111年4月29日止，於被告企業社擔任大貨車司機，兩
23 造間為承攬契約關係，承攬報酬係依原告實際送貨之次數、
24 路途遙遠及載運重量計算，每月報酬不一，亦無固定之上班
25 時間及場所，原告於被告企業社無物品配送時，得自行從事
26 其他工作，且未限制其執行業務之方式、路線及休息次數，
27 承接與否亦由原告自行決定，亦無任何考核獎懲，被告企業
28 社對原告指揮監督關係甚為薄弱，雙方無上下隸屬關係，彼
29 此間不具任何從屬性，兩造間非屬僱傭關係，被告企業社亦
30 未曾為原告投保勞、健保，至於被告企業社雖曾為原告投保
31 國泰人壽團體保險，惟此僅係被告企業社提供合作對象之福

01 利，是原告縱有發生系爭事故，亦非屬勞基法第59條所稱之
02 職業災害，原告請求被告企業社給付工資補償、醫療費用及
03 提繳勞退金，均無理由；又縱認兩造間為僱傭關係，然依訴
04 外人程發公司函覆內容，原告於109年9月1日發生之事故係
05 因其過失而自車上滑下所致，非可歸責於被告企業社，另原
06 告於110年4月19日駕車進入猛展公司作業區時，並未穿著具
07 保護效果之工作鞋，其疏為必要之安全措施，就該次事故之
08 發生亦有過失，應有民法過失相抵原則之適用。另原告111
09 年4月份之報酬為25,550元，茲因原告積欠訴外人黃瑞華6萬
10 餘元，其於同年3月請領報酬時即指示將4月份之報酬用以償
11 還黃瑞華之欠款，故以原告之報酬清償其債務後並無賸餘；
12 被告企業社亦無原告所指扣薪情事等語。並聲明：：(1)原告
13 之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
14 行。

15 (二)被告猛展公司部分：原告載運貨物至被告公司時，僅需在駕
16 駛座上等待，由被告公司員工卸貨後即可駛離，無須幫忙卸
17 貨，被告公司於110年4月17日僅有外勞「他瓦財」為機具操
18 作，被告公司111年8月8日函僅係陳報當日操作機具之外勞
19 姓名，並非承認原告於被告公司因被告公司人員所致而受傷
20 之事實等語。並聲明：：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判
21 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 四、兩造不爭執事項（卷二第24頁、第157至158頁）

23 (一)原告自109年7月2日起至111年4月29日止，擔任被告景旺企
24 業社大貨車司機，駕駛被告景旺企業社所屬車輛載運貨物至
25 被告景旺企業社指示之地點，按如附表1（卷一第176頁）所
26 示之計費方式計算報酬，於隔月下旬結算並扣除罰單、借支
27 後給付。

28 (二)被告景旺企業社以原告為被保險人向國泰人壽股份有限公司
29 （下稱國泰人壽公司）投保團體保險（卷一第343至360
30 頁）；另訴外人黃瑞華將其所有車牌號碼00-000號營業大貨
31 車靠行於合信交通有限公司（下稱合信公司），合信公司以

01 該車向旺旺友聯產物保險股份有限公司（下稱旺旺友聯公
02 司）投保雇主責任險（卷二第99至127頁）。

03 （三）訴外人世全鋼鐵企業有限公司委由被告景旺企業社運送貨物
04 至程發公司，被告景旺企業社指示原告於109年9月1日載運
05 貨物至程發公司後，原告因由大貨車上跌落受傷於建仁醫院
06 就診，計支出醫療費用1,393元（卷一第153至163頁）。

07 （四）被告景旺企業社指示原告於110年4月19日駕駛7J-989號營業
08 大貨車載運貨物至被告猛展公司，原告於卸貨過程中受傷，
09 而至怡仁綜合醫院（下稱怡仁醫院）就診。國泰人壽公司以
10 原告發生前揭保險事故而受傷，給付保險金13,950元予原告
11 （卷一第325至327頁、第343至360頁）。另旺旺友聯公司以
12 原告為7J-989號營業大貨車駕駛人，發生前開保險事故而受
13 傷，給付保險金21,600元予被保險人合信公司，合信公司再
14 將21,600元交予靠行車主黃瑞華（卷一第329頁、卷二第93
15 頁、第99至127頁）。

16 五、兩造爭點：

17 （一）原告於被告景旺企業社擔任大貨車司機期間，雙方之法律關
18 係為何？

19 （二）原告依職業災害之法律關係，請求被告景旺企業社給付醫療
20 費用及工資補償，是否有理？

21 （三）原告依勞動契約、侵權行為等法律關係，請求被告景旺企業
22 社給付111年4月份工資及遭扣薪之工資，暨依勞退金條例請
23 求被告景旺企業提繳勞退金至原告於勞保局之勞退金個人專
24 戶，有無理由？

25 （四）原告依侵權行為之法律關係，請求被告猛展公司賠償其損
26 害，是否有理？

27 六、本院之判斷：

28 （一）原告於被告景旺企業社擔任大貨車司機期間，雙方之法律關
29 係為何？

30 (1)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
31 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，則謂當事人

約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第482條、第490條分別定有明文。又勞動基準法（下稱勞基法）所規定之勞動契約，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主任權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，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，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上字第90號、109年度台上字第1003號判決要旨參照）。

(2)原告主張被告景旺企業社黃瑞華會先傳LINE通知伊下一趟工

01 作，伊每天早上均要到公司向黃瑞華領車並拿取油錢，並依
02 黃瑞華之指示及計畫進行運貨事宜，途中遇有突發狀況如貨
03 物超載、發生車禍、車輛故障等均需報備，週六須視有無貨
04 物待運送，週日休息，伊每個月約工作24至26天，景旺企業
05 社有幫伊投保團體險，也有生日禮金、聚餐及舉辦自強活動
06 等福利，足見兩造間有從屬關係。被告景旺企業社則辯稱原
07 告無固定上班時間及場所，原告無物品配送時，得自行從事
08 其他工作，其亦未限制原告執行業務之方式、路線及休息次
09 數，承接工作與否由原告自行決定，亦無任何考核獎懲，彼
10 此間無上下隸屬關係等語。經查，原告主張被告景旺企業社
11 以LINE指示原告貨運工作相關事宜，原告則以LINE回報其工
12 作進度及狀況等情，業據提出兩造LINE對話紀錄截圖為證
13 （卷一第217至224頁），核屬相符，而被告景旺企業社就原
14 告享有生日禮金、聚餐等福利及參加企業社舉辦之自強活
15 動，每月約工作24至26天之情亦不爭執（卷二第429頁）。
16 則被告景旺企業社既以配送貨物為業，貨車駕駛自為其所營
17 事業不可或缺之人力，有長期聘僱員工從事此項業務之必
18 要，而原告自109年7月2日起至111年4月29日止將近22個月
19 之期間，除週日、部分週六及受傷期間外，每日皆需至企業
20 社領取車輛及油資，執行企業社所交辦之貨物運送業務，其
21 運送時間、地點及方式悉依企業社LINE之指示為之，難認有
22 得以自己之意思自由決定其工作內容之情形，且原告於執行
23 運送業務過程中需以LINE回報其工作狀況，俾企業社得以查
24 核其工作進度及情形，難謂原告未受被告景旺企業社之指揮
25 監督，而無人格上之從屬性；另原告使用被告提供之車輛、
26 油資，無須承擔生財工具維修成本及營運風險，可知原告僅
27 係依附被告景旺企業社事業之經營，以提供運送勞務並按趟
28 次計酬以獲取工資，顯非為自己之營業而勞動，而係為被告
29 景旺企業社之經濟上利益服務，自具有經濟上從屬性。再參
30 之被告景旺企業社於109年7月1日即以自己為要保人並負擔
31 保費為原告投保國泰人壽團體保險，其於要保書之「受益人

身故或喪葬費用保險金」欄位勾選「依勞基法之遺屬受領補償順位」，招攬報告暨應遵循事項聲明之「一、招攬經過：2. 要保單位及被保險人投保目的及需求」欄位勾選「移轉雇主法定責任風險」及在「二、保險利益判斷：3. 是否固定雇主」欄位勾選「是」（卷一第345、348、351頁），苟兩造間為承攬關係，被告景旺企業社何須負擔雇主法定責任風險，而有為原告購買團體保險之必要？顯見被告景旺企業社亦認為其與原告間為僱傭關係，為避免原告執行職務遭遇意外事故，雇主依法應負賠償責任時，得藉由保險理賠降低其經營風險，方為原告投保團體保險。由上足徵原告係在被告景旺企業社之指揮監督下駕駛該企業社之車輛提供勞務，並納入被告之經濟組織與生產結構之內，非為自己之營業勞動，而具有相當程度之人格、經濟及組織上之從屬性，原告主張其與被告景旺企業社間為僱傭關係，應屬可採。至於被告景旺企業社所舉證人莊德龍雖證稱伊在景旺企業社擔任司機，因要照護家人，故與企業社約定跑短途，伊可以拒接工作，伊不清楚原告的情形是否與伊一樣，企業社沒有幫伊保險等語（卷二第頁），然證人莊德龍所述為其與被告景旺企業社間之契約內容，且被告景旺企業社亦未替莊德龍投保團體險，與原告之情形自有不同，且證人既不清楚原告與被告景旺企業社間之約定為何，自無從為兩造間非屬僱傭關係之證明。

(二)原告依職業災害之法律關係，請求被告景旺企業社給付醫療費用及工資補償，是否有理？

(1)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病，雇主應依勞基法第59條之規定予以補償。勞基法對職業災害雖未設有定義，惟參酌職業安全衛生法第2條第4項規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」，故所謂職業災害，應指勞工因執行職務關係所致之死亡、殘廢、傷害或疾

01 病，而該「執行職務」之範圍除業務本身之外，凡業務上附
02 隨之必要、合理之行為，均應包含在內，且由於執行職務關
03 係，因他人之行為發生事故而致之傷害，亦應視為職業傷
04 害。次按勞基法第59條之規定，係為保障勞工，加強勞雇關
05 係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償，應無民法
06 第217條第1項過失相抵規定之適用（最高法院82年度台上第
07 1472號判決意旨及89年度第4次民事庭會議決議參照）。即
08 勞基法第59條規定之職業災害補償制度係採無過失責任主
09 義，即凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故
10 意過失，皆應負補償之責任（最高法院87年度台上字第23
11 3、1949號判決意旨參照）。

- 12 (2)查被告景旺企業社指示原告於109年9月1日載運貨物至程發
13 公司，原告因由大貨車上跌落受傷於建仁醫院就診，計支出
14 醫療費用1393元之事實，為兩造所不爭執，而依建仁醫院出
15 院病歷摘要及診斷證明書記載，原告主訴於109年9月1日從
16 大貨車上跌落左肩撞到，經診斷受有左側鎖骨骨折之傷害，
17 於109年9月2日入院，9月3日手術（鋼釘固定），9月7日出
18 院，9月11日門診就醫，宜休息2個月（卷一第23頁、卷二第
19 29頁），依前揭說明，原告所受上開傷害，自屬職業災害，
20 原告依勞基法第59條第1、2款，請求被告景旺企業社給付必
21 需之醫療費用及工資補償，自屬有據。原告主張其自109年9
22 月1日起至同年11月7日止共計2個月又7日無法工作，然依被
23 告提出與原告LINE對話截圖，可知原告於109年9月10日起即
24 有出車工作（卷二第359頁），此為原告所不爭執（卷二第3
25 77頁），則自109年9月10日起，原告即無在醫療中不能工作
26 之情形，而原告已完成109年9月1日之運送工作，則被告應
27 給付原告109年9月2日起至同年9月9日共計8日之工資補償。
28 另被告景旺企業社指示原告於110年4月19日駕駛7J-989號營
29 業大貨車載運貨物至被告猛展公司，原告於卸貨過程中受
30 傷，而至怡仁醫院就診，此為兩造所不爭執，自屬職業災
31 害，而依怡仁醫院診斷證明書記載，原告受有左足壓砸傷併

01 右足內側深挫裂傷口共14公分之傷害，經傷口縫合共15針
02 （卷一第25至30頁），原告又因上開右腳掌撕裂傷（ $\searrow$ 10公
03 分）合併傷口感染，於同年4月27日至高雄長庚紀念醫院
04 （下稱長庚醫院）就診，於同年4月28日至5月5日住院治
05 療，出院後宜休養2週，此有長庚醫院診斷證明書可按（卷
06 一第31頁），原告主張其自110年4月27日起至同年5月19日
07 止不能工作，被告景旺企業社應給予23日之工資補償，亦非
08 無稽。

09 (3)按雇主應置備勞工出勤紀錄及勞工工資清冊，將發放工資、
10 工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並應保存
11 五年，勞基法第30條第5項、第23條第2項定有明文。又文
12 書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院
13 之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必
14 要時並得以裁定命為強制處分。當事人無正當理由不從第一
15 項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件
16 法第36條第1項、第4項亦有明定。故若雇主不依前揭規定備
17 置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔因不備置各該文書
18 所生舉證上之不利益。原告主張其平均月薪為45,000元，而
19 依被告景旺企業社提出支出證明單，原告於111年1月至4月
20 之薪資各為55,769元、55,038元、41,037元、55,601元（卷
21 二第141、143頁），被告景旺企業社復未依本院命令提出原
22 告任職期間其餘工資清冊（卷一第160頁），則原告主張以
23 平均月薪45,000元計算其工資補償，應屬可採。則原告得請
24 求被告景旺企業社給付之工資補償為46,500元（ $45,000 \text{元} \times 3$
25 $1/30 = 46,500 \text{元}$ ），加計建仁醫院醫療費用1,393元，被告
26 景旺企業社應給付原告47,893元。又原告係依勞基法第59條
27 規定，請求被告景旺企業社負職業災害補償責任，揆諸前揭
28 說明，自無民法第217條過失相抵規定之適用，被告景旺企
29 業社以原告與有過失，應減輕其賠償金額云云，即不足採。

30 (4)按勞基法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失
31 能、傷害或疾病時，雇主應依該條各款規定予以補償。但如

01 同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付
02 費用補償者，雇主得予以抵充之。另同法第60條規定，雇主
03 依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之
04 賠償金額。此一規定，旨在避免勞工或其他有請求權人就同
05 一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相
06 抵之原則。又由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非依
07 法令規定之補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而為
08 之投保，勞基法第59條職業災害補償制度設計之理念在分散
09 風險，而不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分散
10 給向同一保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社會
11 成員之制度不謀而合。是以雇主為勞工投保商業保險，確保
12 其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目
13 的，應可由雇主主張類推適用該條規定予以抵充（最高法院
14 95年度台上字第854號、109年度台上字第1906號裁判意旨參
15 照）。則國泰人壽團保給付13,950元，經扣除原告於怡仁醫
16 院及長庚醫院就診之醫療費用各700元、5,980元（卷一第14
17 5頁、第147至151頁）後，尚有7,270元，原告得請求被告給
18 付之職災補償47,893元，經以國泰人壽團保給付7,270元抵
19 充後，被告景旺企業社應給付原告職災補償40,623元（47,8
20 93元－7,270＝40,623元）。

21 （三）原告依勞動契約、侵權行為等法律關係，請求被告景旺企業
22 社給付111年4月份工資及遭扣薪之工資，暨依勞退金條例請
23 求被告景旺企業提繳勞退金至原告於勞保局之勞退金個人專
24 戶，有無理由？

25 (1)按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
26 明文。原告主張其遭被告景旺企業社無故扣薪44,000元，經
27 本院命被告景旺企業社提出原告任職期間之工資清冊，被告
28 景旺企業社僅提出原告110年12月至111年3月薪資之支出證
29 明單，又未據說明其餘月份有何不能提出之正當理由，依勞
30 動事件法第36條第1項、第4項規定，應認原告之主張為真
31 實，則原告依勞動契約，請求被告景旺企業社給付不足之薪

資44,000元，應屬有理。

(2)原告請求被告給付111年4月份工資45,000元。被告景旺企業社則以原告111年4月份之報酬為25,550元，因原告積欠黃瑞華6萬餘元，其於同年3月請領報酬時即指示將4月份報酬用以償還黃瑞華之欠款，故以原告之報酬清償其債務後已無賸餘等語，並提出現金借支單及借款簽單為證(卷二第201至212頁)。原告不爭執上開單據上其簽名之真正，及其薪資係於隔月下旬結算並於扣除罰單、借支後給付之事實，則被告景旺企業社抗辯原告有指示將其4月份報酬用以償還黃瑞華之欠款，應屬可採。經核對原告簽名之借款簽單上之金額與原告簽名之現金借支單金額一致，堪認原告於111年4月25日尚欠黃瑞華62,595元，縱認原告111年4月份之薪資為45,000元，經償還黃瑞華之欠款62,595元後，已無剩餘，原告請求被告景旺企業社給付111年4月份工資45,000元，即無理由。

(3)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百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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工退休金，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工退休金者，將減損勞工退休金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號裁判要旨參照）。原告平均每月薪資為45,000元，被告景旺企業社自109年7月起至111年4月止，每月應按勞工退休金月提繳分級表之月提繳工資45,800元之6%為原告提繳勞工退休金，原告任職期間合計應提

繳金額為60,456元（45,800元×6%×22個月＝60,456元），被告景旺企業社未依法提繳，原告請求被告景旺企業社應補提繳59,400元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶，自無不可。

（四）原告依侵權行為之法律關係，請求被告猛展公司賠償其損害，是否有理？

依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、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。本件原告主張被告猛展公司僱用之外勞於操作天車吊取鐵管時，未注意保持鐵管之平衡，導致原告雙腳遭鐵管夾傷（卷二第137至138頁），爰依民法第184條第1項前段、第188條前段，請求被告猛展公司賠償其不能工作之損失，被告猛展公司則否認該外勞於操作天車吊取鐵管時有何不平衡導致原告受傷之事實，自應由原告就其所主張侵權行為事實之存在負舉證責任。原告雖以本院曾依其聲請通知被告猛展公司就其主張於110年4月17日至猛展公司進行卸貨，因猛展公司僱用之外勞操作機具不慎，導致原告受傷，請猛展公司陳報該外勞之年籍資料，經猛展公司陳報該名外勞之姓名到院，足見猛展公司已承認原告主張之事實。然觀之猛展公司函覆內容，僅為陳報該名操作機具之外勞姓名及護照號碼，並說明已事先告知安全規範，猛展公司無不當處理等語（卷一第37、41頁），並未承認有原告所指之侵權行為事實，原告復未提出相當之證據證明有所主張之侵權行為事實存在，則原告依侵權行為之法律關係請求被告猛展公司負損害賠償責任，即難認有理。

七、綜上所述，原告請求被告景旺企業社給付職災補償40,623元、不足薪資44,000元，合計84,623元，及其中83,230元自起訴狀繕本送達翌日即111年11月9日起（卷一第137頁），其中1,393元自112年5月5日起，均至清償日止，按週年利率

百分之五計算之遲延利息，暨提繳59,400元至原告於勞保局之勞退金個人專戶，為有理由，應予准許，超過上開範圍之請求，即無理由，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告景旺企業社得預供擔保免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 2 月 16 日
勞動法庭法 官 鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 2 月 16 日
書記官 蔡蓓雅