

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第131號

原告 江巧梅

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被告 周宗廷即春蘭割包

訴訟代理人 楊俐禎

陳正佑律師

受告知人 洪葉千代煤氣有限公司

法定代理人 洪龍斌

受告知人 臺灣產物保險股份有限公司

法定代理人 李泰宏

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國114年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間之僱傭關係存在。

被告應自民國一一二年八月二十三日起至一一三年三月二十一日止，按月於次月五日給付原告如附表一「每月應領薪資」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所載之日期起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一一二年八月二十三日起至一一三年三月二十一日止，按月提繳如附表一「應提繳金額」欄所示之金額至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。

被告應給付原告新台幣貳佰柒拾肆萬肆仟貳佰參拾貳元，及其中新台幣壹佰玖拾柒萬壹仟玖佰伍拾壹元自民國一一二年十月十三日起，其中新台幣柒拾柒萬貳仟貳佰捌拾壹元自民國一一三年六月五日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣壹萬參仟零捌拾參元至原告設於勞動部勞工保

險局之個人退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第二至五項得假執行。但被告如分別以如附表一「每月應領薪資」、「應提繳金額」欄所示之金額、新台幣貳佰柒拾肆萬肆仟貳佰參拾貳元、新台幣壹萬參仟零捌拾參元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。經查，本件原告原起訴請求被告給付新台幣（下同）2,213,911元及法定遲延利息，暨提繳勞工退休金13680元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（參本院卷一第7頁），嗣於本院審理中，於民國112年10月20日以民事訴之變更追加狀追加請求確認兩造間僱傭關係存在、被告應按月給付薪資及提繳勞工退休金等請求（參本院卷一第185頁），復於113年5月17日提出民事調查證據暨訴之變更追加（二）狀，就起訴狀原所請求之金額擴張為2,986,192元（參本院卷一第345頁）。本院審酌原告所為上開追加，均係基於職業災害此一基礎事實所衍生，且擴張請求數額，亦未礙被告之防禦及訴訟之終結，核與前揭規定相符，自均應准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於112年2月17日起受僱於被告，擔任廚房助手，從事切菜切肉、洗菜、清潔等工作，工作時間為自上午9時30分起至下午6時30分，每週工作6天，只休店休週日，國定假日如非週日則仍須出勤。而被告依原告工作時間給付時薪155元（低於基本工資），另發給以下工資：打掃費用1天100元、1

天賣出割包600個加給100元工資(通常每日均可達標)、全勤獎金(指該月出勤25日)每月600元、每月500元交通津貼，並於次月5日以現金發給前一個月工資，原告每月約可領4萬多元(計算式略為： $155\text{元} \times 9\text{時} \times 25\text{日} + 100\text{元} \times 25\text{日} + 100\text{元} \times 25\text{日} + 600\text{元} + 500\text{元} = 40,975$)。嗣112年5月20日下午1時50分至2時許，被告要求原告煮鍋撈油，隨即發生瓦斯爆炸並灼傷原告(下稱系爭職災事故)，經通知消防隊後約於下午2時19分左右救護車抵達並將原告送至大同醫院急救，原告於112年5月29日出院，其後陸續看診就醫並向被告辦理公傷病假，於112年7月24日傳訊以同年月19日高雄醫學大學附設中和紀念醫院(下稱高醫)之診斷證明書向被告請假1個月，因此該次公傷病假至少應到112年8月18日。原告復於112年8月16日、同年月17日皆以高醫於該二日所開立之診斷證明書向被告傳訊告知續請公傷病假，惟被告卻要求原告回任工作，並表示公傷病假只到112年6月27日，原告已請超過30天病假云云，而原告則向被告表示希望避免濕熱場所工作以免影響復原，且系爭職災事故為突發性爆炸，造成原告心理恐懼，因此希望被告為適當工作調整等語，然被告於112年8月21日以存證信函通知原告於112年8月22日終止兩造僱傭契約，惟斯時仍在原告之職災休養期間，則依勞動基準法(下稱勞基法)第13條規定，被告之終止行為應屬違法，兩造間之僱傭關係應仍存在，而被告拒絕原告提供勞務，自應按月給付原告每月薪資40,975元。

(二)又依勞基法第59條第2款規定，被告應於職災期間給付原領工資予原告，而依原告於112年5月薪資41,765元計算，被告於112年6月、7月尚短少給付原領薪資補償29,482元(計算式： $6\text{月份應付}41,765\text{元} - 6\text{月份已付之}30,984\text{元} + 7\text{月份應付}41,765\text{元} - 7\text{月份已付之}23,064\text{元} = 29,482\text{元}$)。另依勞基法第59條第1款規定，被告應給付系爭職災事故所生之醫療費用，而原告於事發後至113年3月26日前因就醫而支出19,950元，自亦得請求被告給付。

01 (三)被告因未維護職場安全，致瓦斯爆炸使工作之原告受傷，違
02 反職業安全衛生法(下稱職安法)第6條第1項第2款規定，自
03 應依民法第184條、第193條第1項、第195條賠償原告之損
04 害。而原告因系爭職災事故就醫，已支出車資2,155元，並
05 因燒燙傷之醫療需求購買壓力褲9,000元。另原告因受燒傷
06 影響排汗功能，所能忍受工作場域之溫度無法同常人一般，
07 因而減損勞動能力38%，原告為00年0月00日生，以月薪41,
08 765元計算，自113年3月27日計至127年5月21日共計受有勞
09 動能力減損之損害2,077,751元。又原告因瓦斯氣爆場景恐
10 怖，且所受傷勢為四肢皮膚焦黑紅腫，不論是身體或精神都
11 受有極重痛苦，原告亦因此驚恐而不得不向精神醫學求診，
12 經診斷為創傷後壓力，爰請求精神慰撫金80萬元。

13 (四)復依勞動部公告，112年1月1日起時薪基本工資為176元，然
14 被告僅給付時薪155元，每小時差額為22元。而原告自112年
15 2月17日任職起至同年5月20日發生系爭職災事故時，共有80
16 個工作日(即以上開期間總日數93日扣除期間週日日數13
17 日、週六日數14日)，被告應補給法定正常工時出勤短少之1
18 1,088元(計算式： $8 \times 21 \times 66 = 11,088$ 元)。

19 (五)另原告之每日工作時間為自上午9時30分起至下午6時30分，
20 午休時間半小時並非真正休息時間，需要招待客人、盛裝飲
21 料等，故仍為工作時間，因此原告每日工時為9小時，惟被
22 告就超過法定工時部分並未給付加班費，則依基本工資每小
23 時176元計算，平常日加班1小時應給予235元之加班費(計算
24 式： $176 \text{元} \times 4/3 = 235 \text{元}$ ，元以下四捨五入)，而原告任職期間
25 至發生系爭職災事故之平常工作日共66天，被告應給付15,5
26 10元(計算式： $235 \text{元} \times 66 = 15,510$ 元)。

27 (六)再原告每週工作6天，只休週日例假，惟被告就原告休息日
28 (工作第6天)出勤未依法給休息日出勤工資，仍只按一般日
29 薪計給，則依基本工資每小時176元計算，原告在休息日出
30 勤9小時應給2,511元(計算式： $176 \text{元} \times 4/3 \times 2 + 176 \times 5/3 \times 6 + 176$
31 $\times 8/5 \times 1 = 2511$)，而原告任職期間至發生職災前，共有14個週

01 六，被告應給付35,154元(計算式：2,511元x14=35,154
02 元)，惟被告僅以時薪155元計給19,530元(計算式：155元x9
03 x14=19,530元)，自應補給原告差額15,624元(計算式：35,1
04 54元-19,530=15,624元)。

05 (七)另依內政部所訂頒之紀念日及節日實施辦法，勞工一年應放
06 假之日共12天，而原告於112年2月28日和平紀念日、4月4日
07 婦幼節、4月5日清明節、5月1日勞動節，因非週日所以均有
08 出勤，共計4日，則依勞基法第37條第1項、第39條等規定，
09 被告應給付原告5,632元(計算式：176元x8x4=5,632元)。從
10 而，原告所得請求之上開(二)至(七)之金額共計2,986,192元(計
11 算式：原領工資補償差額29,482元+醫療費用補償19,950元
12 +車資2,155元+壓力褲9,000元+勞動能力減損2,077,751元
13 +慰撫金80萬+基本工資差額11,088元+平常日加班費15,510
14 元+休息日加班費15,624元+國定假日出勤5,632元=2,986,19
15 2元)。

16 (八)再者，被告於原告在職期間均未為原告提繳勞工退休金，則
17 依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條規定，以月薪4176
18 5元計算，對照勞工退休金月提繳分級表，應以42,000元級
19 距提繳2,520元之勞工退休金，是被告應補提繳自112年2月1
20 7日起至同年7月止之勞工退休金13,680元至原告設於勞動部
21 勞工保險局之勞工退休金專戶。

22 (九)為此，爰依民事訴訟法第247條、兩造間勞動契約、勞基法
23 第21條第1項、第24條、第39條、第59條、民法第184條、第
24 193條、第195條、勞退條例第31條等規定提起本訴等語。
25 並聲明：1、確認兩造間僱傭關係存在。2、被告應自112年8
26 月23日起至原告復職日前一日止，按月於次月5日給付原告4
27 0,975元；及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年
28 利率5%計算之利息。3、被告應自112年8月23日起至原告復
29 職日前一日止，按月提繳2,520元至原告於勞保局之勞退專
30 戶。4、被告應給付原告2,986,192元；及其中2,213,911元
31 自起訴狀繕本送達之翌日起，其餘自民事訴之變更追加(二)狀

01 送達日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5、
02 被告應補提繳13,680元至原告之勞工退休金個人專戶。

03 二、被告則以：

04 (一)原告自112年2月17日起受雇於被告，原告於面談當時，被告
05 即已告知其工作內容及上班時間，並約定月薪為基本工資加
06 勞健保補貼費用、加班費及獎金，月領薪資可到36,000元以上，
07 至6%勞工退休金另外加給，故為月薪制而非如原告所
08 主張之時薪制；其中獎金部分，因被告之工作人員不足5
09 人，無需成立勞保投保單位，被告已於面談時請原告至餐飲
10 工會投保勞、健保，被告所應支付之勞、健保費用及每日工
11 作所應給付之1小時加班費，均已納入獎金計算。被告所經
12 營的是小店，工作忙碌，故抓一個計算方便且會符合勞基法
13 規定的基準數字即以1小時155元計算，並非採行時薪制，且
14 計算出來的出勤加班費比勞基法規定略多，亦會依工作態度
15 表現另發給不定額獎金。於112年5月20日上午因爐具行工人
16 更換零件後，未將瓦斯壓力調低，嗣於同日下午使用爐具減
17 少，瓦斯管接頭因壓力仍高而滑脫，造成閃燃致原告意外灼
18 傷，被告除了自責，當下也緊急請維護爐具之店家前來處
19 理，所有瓦斯開關均加裝瓦斯超量量控制開關。而高雄市政府
20 勞工局裁處書雖認定被告違反職業安全衛生法第6條第1項
21 第7款及職業安全衛生設施規則第188條第1項等規定，然被
22 告經營之割包電瓦斯管線，係委由合格之受告知人洪葉千代
23 煤氣有限公司(下稱洪葉公司)負責設計、鋪設，並長久向洪
24 葉公司採購瓦斯鋼瓶使用，事故當日被告亦係向洪葉公司採
25 購新瓦斯鋼瓶換裝使用，卻發生瓦斯脫管氣爆燃燒事故，而
26 依消防法規，經營家用液用石油氣零售業者(即洪葉公司)，
27 本應配置合格安全技術人員，並於協助客戶換裝燃氣設備
28 時，應盡檢查及告知義務，且被告並非燃氣、瓦斯專業人
29 員，本僅能相信瓦斯行專業人員，經營割包店瓦斯氣瓶擺置
30 及環境，均符合法規規定，應可認為被告已盡善良管理人之
31 注意義務，況被告係於店後方廚房存放瓦斯桶，而事發當時

兩造均在店前營業廳工作，店前營業廳與後方廚房有水泥牆區隔，廚房瓦斯桶放置處即靠近後門出口，店前營業廳亦為無隔間門戶之開放空間，均屬通風場所，故被告並無違反裁處書上所載之前開規定。又被告對原告所主張之醫療費用19,950元、就醫車資2,155元、壓力褲9,000元等固均不爭執，然對原告所主張被告應依民法第184條負侵權行為責任，並應依民法第193條、第195條規定賠償原告精神上慰撫金之部分，認為原告仍應就被告該當侵權行為要件負舉證責任。

(二)原告因系爭職災事故之傷病休養至112年6月27日止，已無診斷書醫囑須繼續休養，堪認原告已具工作能力。而被告已給付原告112年6月份全薪，原告要求再休養一陣子，被告也希望原告恢復得更好，除了准其病假外，也將病假期間依法應給半薪而提高到七成薪資，被告亦依據醫師建議，調整原告工作為接聽電話訂單、裝飲料等輕便工作，惟原告對被告的通知置之不理，毫不考量店內人手不足，自被告通知復工之112年8月15日起仍不回來工作，被告僅得無奈通知原告自112年8月22日終止僱傭關係，則自112年6月27日翌日起迄同年8月22日止，因原告實際上並未上班，被告自無庸支付任何薪資。另原告自大同醫院出院當日，診治醫師即表達原告傷勢「已經都好了」等語，且原告活動自如，不須依賴任何人和輔助器具即能獨立行走，復依勞工保險失能給付標準第3條之規定，皮膚、上肢及下肢機能須待治療經1年以上者方可鑑定失能，而系爭職災事故係發生於000年0月00日，依該規定最快須於113年5月20日方可鑑定有無失能，是鈞院囑託高醫鑑定，而高醫定113年3月27日為檢查日，此鑑定日期已不符合上開勞保失能給付標準之規定，另參高醫112年8月16日之診斷證明書記載：「門診評估個案...關節活動度正常...應持續接受復健治療。」等語，可認定原告之症狀尚未固定，故高醫有關失能鑑定報告之正確性顯有疑慮。

(三)又即便以原告主張之基本工資時薪176元重新計算其薪資及

01 加班費，則原告於112年2月之應領薪資為16,427元、同年3
02 月應為40,480元、同年4月應為44,235元、同年5月統計至19
03 日應為30,037元、同年5月20日至30日(每日以8小時計算)應
04 為8,448元，另同年6月以後屬公傷期間，月薪應為30,976元
05 (計算式：176元x8小時x22日=30,976元)，並扣除被告迄今
06 已為之給付後，被告已多給付原告19,315元，故原告自不得
07 再請求工資差額及加班費。退步言之，縱原告主張被告給付
08 之薪資不應包括掃地及獎金此二部分，則扣除各月被告先前
09 給付之獎金與掃地費用共15,900元，被告仍多給原告3,415
10 元，原告亦不得再請求任何種類之加班費。另原告雖主張被
11 告應提繳勞工退休金共13,680元，然經被告計算結果，被告
12 所須提繳之金額應僅為10,799元。

13 (四)再者，原告因系爭職災事故已自勞保局受有112年5月23日至
14 同年6月13日共19,360元、6月14日至9月18日共69,784元、9
15 月19日至12月28日共62,216元，共計151,360元(計算式：1
16 9,360元+69,784元+62,216元=151,360元)之傷病給付，依勞
17 基法第60條規定及參酌最高法院96年度台上字第1227號判決
18 意旨，自應於本件原告所得請求之民事損賠數額為抵充等語
19 資為抗辯。

20 (五)並聲明：1、駁回原告之訴及假執行之聲請。2、如受不利之
21 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、受告知人洪葉公司則以：伊從頭到尾不知道發生什麼事，被
23 告有找伊去，伊去的時候沒有看到爆炸，出事的地方是店前
24 面被告煮東西那邊，並不是後面放瓦斯桶那邊，伊不知道店
25 前面煮東西那邊的瓦斯管為何會脫落，換瓦斯桶時員工也不
26 會到店前面那邊等語。

27 四、兩造不爭執事項：

28 (一)原告於112年2月17日受僱於被告擔任廚房助手，從事切菜
29 、切肉、洗菜、清潔等工作，工作時間為自上午9點半至下
30 午6點半，每週出勤6天，國定假日亦出勤，次月5日以現金
31 發給前一個月之薪資(含打掃費用1天100元、如1天賣出600

01 個割包加給100元、全勤即一個月做滿25日600元、500元交
02 通津貼)。

03 (二)於112 年5 月20日上午，被告通知受告知人洪葉公司來更換
04 備用瓦斯桶，經該公司指派員工陳進江到場更換。嗣於同日
05 下午1點50分至2點許，被告要求原告煮鍋撈油，隨即發生瓦
06 斯爆炸而灼傷原告，致原告受有雙上肢燒燙傷及雙下肢燒燙
07 傷二度，佔體表面積約百分之17.5之傷勢(下稱系爭傷勢)。
08 原告因系爭傷勢支出醫療費用19,950元(已扣除被告所已給
09 付之醫療費用)、就醫車資2,155元、壓力褲9,000元。

10 (三)被告於112 年5 月份至7 月份間分別給予原告薪資41,765元
11 、30,984元、23,064元。

12 (四)被告於原告任職期間未為原告投保勞保及提繳勞退金。

13 (五)被告於112 年8 月間以存證信函通知原告於同年月15日復工
14 (參本院卷一第37頁)，經原告於112年8月16日以line向被告
15 表示因醫囑尚須休養1個月故再請假1個月，而被告則表示將
16 原告調至前台從事備料及接電話等工作，經原告稱其仍須休
17 養且有心理陰影而拒絕等語，嗣被告寄發存證信函予原告以
18 原告曠職6日為由於112年8月22日終止兩造間之僱傭關係。

19 五、得心證之理由：

20 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

21 1、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
24 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
25 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
26 主張其與被告間現尚存在僱傭關係，然此為被告所否認，則
27 雙方間之僱傭關係是否存在，即屬現在之法律關係存否不明
28 確，且此種不妥之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開
29 規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法
30 律上利益。

31 2、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條載有明文。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(最高法院91年度台上字第2466號民事裁判意旨參照)。而查，原告於112年5月20日因系爭職災事故而受有系爭傷勢，為兩造所不爭執(即上開不爭執事項(二)，參本院卷二第149頁)，堪以認定。又原告因系爭傷勢就醫治療後，經高醫於112年7月19日開立診斷證明書略載：門診評估個案雙上肢、雙下肢大範圍燒傷疤痕癒合，但仍有水泡，關節活動度正常，步態穩定但緩慢，建議目前暫不宜回復原工作，應持續接受復健治療，一個月後再回本科門診評估等語(參本院卷一第31頁)，復於112年8月17日、同年9月14日先後經高醫開立診斷證明書記載：目前仍有明顯創傷相關症狀，建議持續追蹤治療，並休養1個月等語(參本院卷一第59頁、第213頁)，是原告因系爭傷勢經醫囑仍須持續治療並休養至112年10月13日；且依原告所提出之兩造LINE對話紀錄，原告於112年7月24日以上開同年月19日之診斷證明書向被告請假1個月(參本院卷一第191頁)，惟被告卻於原告請假期間之112年8月7日通知原告復工並改為接電話及備料等工作，經原告告知其尚不適宜在高溫環境下工作，會影響傷勢復原等語(參本院卷一第204頁至第206頁)，被告仍於112年8月21日寄發存證信函予原告，以原告無故連續曠職6日為由於112年8月22日終止兩造間之僱傭契約，此有該存證信函可佐(參本院卷一第209頁)，然斯時尚在原告因系爭傷勢之醫療期間，揆諸前揭勞基法第13條規定，被告終止勞動契約並非適法。

3、被告雖抗辯其已有調整原告之職務為接聽電話、備料等輕便工作，惟原告猶未回來工作，顯係無故曠職云云；然經本院函詢高醫有關依原告之病情其建議休養而不能工作之期間，

01 及原告於112年8月中旬後是否已可從事食材備料、接電話等
02 輕便工作等節，經高醫函覆略以：建議原告於發生職業災害
03 後持續休養，於113年3月21日後可從事不需負重及操作機械
04 之工作等語，有本院及高醫之函文存卷可稽(參本院卷一第3
05 35頁、第495頁)，是被告雖於112年8月7日將原告調整職務
06 為輕便工作，惟依原告當時之傷勢情況仍不適宜從事該輕便
07 工作，自難認原告於被告112年8月7日通知復工而未前往工
08 作係屬無故曠職，故被告此部分主張並非可採。

09 4、從而，被告之終止勞動契約並非合法，兩造間之僱傭關係仍
10 存在，堪以認定。

11 (二)原告依勞基法第59條第1 款請求被告給付醫療費用19,950
12 元，有無理由？

13 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
14 主應補償其必需之醫療費用，勞基法第59條第1款載有明
15 文。而查，原告因系爭職災事故支出醫療費用19,950元(業
16 經扣除被告所已給付之醫療費用)，並據原告提出高雄市立
17 大同醫院、國軍高雄總醫院左營分院附設民眾診療服務處及
18 高醫等醫療費用單據為證(參本院卷一第41頁至第53頁)，且
19 為被告所不爭執(參本院卷二第149頁)，堪可採信，則原告
20 依前揭規定請求被告給付醫療費用19,950元，為有理由，應
21 予准許。

22 (三)原告依勞基法第59條第2款請求被告給付112年6、7月之薪資
23 補償29,482元，有無理由？

24 1、按勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以
25 補償，勞基法第59條第2款定有明文。經查，原告於系爭職
26 災事故發生後之112年6、7月間，均屬不能工作之醫療期
27 間，業如前述，則原告請求被告依上開規定給付112年6月、
28 7月之原領工資補償，自屬有據。

29 2、又被告雖已給付原告112年6月之薪資30,984元、同年7月之
30 薪資23,064元，惟按：勞基法第59條第2款所稱原領工資，
31 係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。

其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資，勞基法施行細則第31條第1項亦有明文。而查，被告固提出原告在職期間之薪資明細表為證，並抗辯兩造間為月薪制，本薪為基本工資，加計勞健保補貼及加班費、獎金等，月領可到36,000元以上等語(參本院卷一第139頁、第145頁)，然依其所提出之薪資明細表內容觀之，該薪資明細表僅為電腦excel檔案，且上載原告於112年2月至5月間分別領取業績獎金541元、847元、131元、794元(參本院卷一第39頁、第145頁)，惟兩造係約定打掃費用1天100元、如1天賣出600個割包加給100元、全勤即一個月做滿25日600元、500元交通津貼，此經兩造不爭執如前(參上開不爭執事項(一))，然上開業績獎金之金額並非百元之整數，顯難認係依此計算方式而得出，是該薪資明細表之內容是否實在，要非無疑，而原告亦否認該薪資明細表之形式上真正(參本院卷一第9頁)，被告復未能舉證證明該薪資明細表之真正(民事訴訟法第357條規定參照)，則本院自難逕認該薪資明細表為真實。從而，原告主張兩造間約定採月薪制，本薪為基本工資並加計勞健保補貼、加班費及獎金云云，並非可採。

3、再觀被告所提出之打卡紀錄，其上明確記載被告以時薪155元計薪，並加計打掃費用1天100元、獎金、健保費等，且經原告簽名確認其上(參本院卷一第471頁至第473頁)，此與原告所述兩造係約定時薪制，一天賣出割包600個加給100元獎金，通常每日均可達標，除112年3月有一日未達標外，故該月獎金較打掃費用少100元、全勤獎金(指該月出勤25日)每月600元，112年4月原告出勤25日以上，故該月獎金較打掃費用多600元，並加計健保費等情互核相符(參本院卷一第265頁至第266頁、第419頁)，堪認原告主張之上情應屬有據，是兩造間乃約定時薪制而非被告所辯之月薪制。至被告雖辯稱其與原告有口頭約定月薪為基本工資加勞健保補貼、加班費及獎金等，每月領取金額可達36,000元以上，而以每

01 小時155元計算是抓一個計算方便會符合勞基法規定基準的
02 數字，並不是採時薪制云云，並提出徵人廣告為佐(參本院
03 卷一第505頁、卷二第155頁)，惟參被告前所辯：依據原告
04 每月工作打卡紀錄顯示：被告每月薪資採「時薪」計算，每
05 小時為155元等語(參本院卷一第465頁)，是其前後所辯情節
06 已有不一，復觀被告所提出之上開徵人廣告內容，亦僅記載
07 「廚房工作夥伴09:30-18:30 薪36000起」等語(參本院卷二
08 第155頁)，並未記載係採時薪制或月薪制，且被告迄未能提
09 出相關證據證明兩造間確有約定採月薪制一節，則被告主張
10 兩造間已有約定月薪制，難認可採。

11 4、按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
12 21條第1項定有明文。而依勞動部所公布112年之每小時基本
13 工資為176元，則依此計算，原告遭遇系爭職災事故前1日正
14 常工作時間所得之工資應為1,408元(計算式：基本時薪176
15 元 $\times$ 8=1408元)。又原告所請求工資補償期間即112年6、7
16 月，此段期間包含國定假日(端午連假)，及依一例一休制度
17 下勞工享有之休息日及例假日。而依行政院勞工委員會民國
18 97年09月30日勞動3字第0970079284號函：「主旨：有關按
19 日(時)計酬勞工，其工資補償應依曆計給或以原勞動契約
20 所訂之工作日核給疑義乙案，復如說明...。說明：二、查
21 勞動基準法第59條工資補償規定旨在維持勞工於職災醫療期
22 間之正常生活。勞工在醫療中不能工作時，其勞動力業已喪
23 失，惟其醫療期間之正常生活，仍應予以維持。基此，按日
24 (時)計酬勞工之工資補償應依曆計算。三、次查96年7月1
25 日基本工資調整後，按時或按日計酬者，勞雇雙方以不低於
26 95元約定每小時工資額或於法定正常工作時間內以不低於95
27 元乘以工作時數之金額為其報酬，允認已依規定給付例假日
28 工資。爰按日(時)計酬之勞工於依曆按其原領工資補償
29 時，其例假日免以計入。」等語，詳言之，就按時計酬的勞
30 工而言，在職災不能工作期間的例假日數，自應予以扣除，
31 否則如果不分正常工作日或例假，予以全部按日逐日計算工

資補償，恐將遠超過其本來正常工作時可得領取的薪資，顯不適當。又上開函釋之說明三雖記載僅扣除例假日，此乃因當時尚無休息日之立法例，故於計給原領工資補償時僅扣除例假日，然自105年12月21日修正勞基法第36條而施行所謂「一例一休」制度後，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，是勞工之基本工資中即包含休息日及例假日兩日之工資在內，故所謂依曆計給之原領工資補償自應一併扣除休息日之工資。準此，依時薪制計算職災原領薪資補償，應以客觀上勞工可得「正常工作」之日數為計算基礎，並非以發生職災前過去的「實際工作」日數作為工資補償的換算基礎，始符合本條款保障勞工依其「原領工資」獲得補償的立法意旨。從而，原告於112年6、7月之工資補償，依曆計算扣除休息日與例假日（共18日）暨國定假日（端午節1日）之結果，共計42日，原告應得請求工資補償59,136元（計算式：176元×8×42＝59,136元），扣除被告已給付6月薪資30,984元、7月薪資23,064元，原告得請求工資補償5,088元（計算式：59,136元－30,984元－23,064元＝5,088元），至逾此範圍之請求，則無理由。

（四）被告抗辯原告所領之勞保給付於本件請求應予抵充，有無理由？

1、按勞基法第59之規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，非損害賠償（最高法院89年度第4次民事庭會議紀錄參照）；又勞基法第59條但書固規定同一事故，依勞工保險條例規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之，惟須支付之費用即保險費係由雇主負擔時，始有其適用，此觀勞基法施行細則第34條之規定即明（最高法院84年度台上字第2727號判決意旨參照）。

2、被告雖辯稱其每月固定給付勞、健保補貼予原告，故依勞基法第59條規定應自原告所得請求之職業災害補償中扣除其所已領取之勞保給付云云，並以薪資明細表為佐（參本院卷一第145頁）；然查，被告迄未能證明上開薪資明細表之真正，

業如前述，且被告於原告在職期間並未為原告投保勞保，此經兩造不爭執如前(即上開不爭執事項四)，參本院卷二第149頁)，復觀被告所提出之打卡紀錄，其上並無被告補貼原告任何勞保費用之記載(參本院卷一第471頁至第473頁)，則本院自無從認定原告之勞保費用係由被告所負擔而得依勞基法第59條但書規定予以扣除，故被告此部分所辯並非可採。

(五)原告請求被告自112年8月23日起按月給付薪資，有無理由？

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，民法第487條前段定有明文。又民法第487條所定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，係以勞工已為勞務提出，而遭雇主拒絕受領或不能受領為前提。勞工為勞務提出，應以現實提出為原則，僅於雇主預示拒絕受領或其給付需雇主協力時，勞工始得以準備給付勞務通知雇主之言詞提出代現實提出，而言詞提出需勞工具給付能力及給付之主觀意願，始足當之(最高法院111年度台上字第2508號判決意旨參照)。再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號民事判決意旨參照)。

2、經查，原告遭被告於112年8月22日違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，足見被告已預示拒絕原告提供勞務，揆諸前揭規定，應認被告已受領勞務遲延，原告並無補服勞務之義務，自得依勞動契約向被告請求薪資。嗣被告於本件訴訟審理中之112年10月31日言詞辯論期日當庭向原告表示：如果原告願意回來上班，被告同意並提供前台備料、接電話、文書等工作，但薪水目前是26,400元，明年會再依照勞基法調整；如果依照原告的工作能力可以回廚房，也願意讓原告回廚房等語(參本院卷一第229頁至第230頁)，堪認被告已改為表達同意受領勞務之意；並參原告之系爭傷勢復原情形，其至113年3月21日後可從事被告所調整之上開輕便

01 工作(參本院卷一第335頁、第495頁)，是原告自同年3月22
02 日起應得向被告提供勞務而為輕便工作，且被告前亦已表示
03 同意受領之意，足認自同年3月22日起，被告已非處於受領
04 勞務遲延之狀態。準此，原告依勞動契約所得請求被告按月
05 給付薪資之期間應為自112年8月23日起至113年3月21日止。
06 又原告於此段期間仍屬不能工作之醫療期間，此觀上開高醫
07 函文即明，並有原告於高醫之皮膚科醫療單據可佐(參本院
08 卷一第349頁、第352頁至第354頁、第356頁至第357頁、第3
09 61頁至第367頁、第369頁、第372頁、第495頁)，則參酌前
10 揭說明，原告所得領取之薪資應為依曆計算扣除休息日、例
11 假日暨國定假日後按時計算之薪資，爰詳列如附表一所示。

12 3、再按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
13 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定
14 ，亦無法律可據者，週年利率為5%；給付有確定期限者，
15 債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第233條第1項前
16 段、第203條、第229條第1項規定分別定有明文。經查，兩
17 造約定於次月5日以現金發給前一個月之薪資，此經兩造不
18 爭執如前(參上開不爭執事項(一))，則依上開民法第229條第1
19 項規定，被告應自發薪日之翌日起負遲延責任。從而，原告
20 請求被告自112年8月23日起至113年3月21日止，按月於每月
21 5日給付如附表一「每月應領薪資」欄所示之金額，暨各自
22 如附表一「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年
23 利率5%之法定遲延利息，為有理由，應予准許，至逾此範
24 圍之請求，則無理由。

25 (六)原告請求被告自112年8月23日起按月提繳勞工退休金至原告
26 於勞保局之勞工退休金專戶，有無理由？

27 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，
28 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
29 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
30 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項固有明文。惟雇
31 主為勞工提繳之退休金既以勞工每月工資6%為其最低金

01 額，則雇主負有為勞工提繳退休金之義務，自以勞工得向雇
02 主請求給付該月工資為前提。

03 2、本件原告得請求被告自112年8月23日起至113年3月21日止之
04 每月薪資如附表一「每月應領薪資」欄所示，業如前述，則
05 被告應依行政院勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表所示
06 之組級距按月為原告提繳退休金，爰就原告所得請求被告按
07 月提繳之退休金金額詳列如附表一「應提繳金額」欄位所
08 示，逾此範圍之請求，則屬無據。

09 (七)原告依兩造間之勞動契約及勞基法第21條第1項規定，請求
10 被告給付自112年2月17日起至同年5月20日止低於基本工資
11 之差額，有無理由？如有，金額為何？

12 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。工資應全額
13 直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不
14 在此限，勞基法第241條第1項、第22條第2項定有明文。而
15 依勞動部所頒訂基本工資之制訂與調整經過表，112年間基
16 本工資時薪為176元，惟被告僅以155元之時薪計算(參本院
17 卷一第471頁至第473頁)，顯低於法定基本工資，則被告自
18 應補足自112年2月17日起至系爭職災事故發生日即同年5月2
19 0日止此段期間低於基本工資之差額予原告。又原告於上開
20 期間出勤日數共計76日(含休息日及國定假日之出勤天數)，
21 扣除休息日及國定假日後，平日出勤天數為59日(如附表二
22 「平日出勤天數」欄所載)，是原告得請求法定正常工時短
23 少工資差額如附表二「平日正常工時工資差額」欄所示，逾
24 此範圍之請求則無理由，不應准許。

25 (八)原告依兩造間之勞動契約、勞基法第24條、第39條等規定，
26 請求被告給付自112年2月17日起至同年5月20日止，平日每
27 天1小時之加班費、休息日及國定假日加班費，有無理由？
28 如有，金額為何？

29 1、按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
30 0小時；勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一
31 日為休息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及

其他中央主管機關指定應放假日，均應放假；雇主延長勞工工作時間者，延長時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上之標準，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2個小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上；第36條所定之例假、休息日，第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。此觀勞基法第30條第1項、第36條第1項、第37條第1項、第24條第1、2項、第39條、第40條第1項定即明。

2、經查，原告之工作時間為自上午9點半至下午6點半，每週出勤6天，國定假日亦出勤等情，為兩造不爭執如前(即上開不爭執事項(一)，參本院卷二第148頁)，是原告主張其每日工時為9小時，並不區分平日、休息日及國定假日，均有一小時加班，應可採信，且被告亦係以此方式核算原告之加班費(參本院卷一第465頁)。又原告自112年2月17日起至系爭職災事故發生日即112年5月20日止，原告每月出勤天數如附表二「平日出勤天數」、「休息日出勤天數」、「國定假日出勤天數」欄所示，有原告出勤打紀錄存卷可稽(參本院卷一第471至473頁)，則以時薪176元計算，原告之平日加班費、休息日加班費及國定假日加班費應分別如附表二「被告應給付平日加班費」、「被告應給付休息日加班費」、「被告應給付國定假日加班費」欄所示，經扣除被告已給付如附表二所示「被告實際給付之平日加班費」、「被告實際給付之休息日加班費」、「被告實際給付之國定假日加班費」欄所載之加班費後，原告所得請求被告給付之平日加班費、休息日加班費、國定假日加班費金額分別如附表二「平日加班費差額」、「休息日加班費差額」、「國定假日加班費差額」欄所示，逾此範圍之請求則屬無據。

01 (九)原告依民法第184 條、第193 條第1 項、第195 條等規定，
02 請求被告賠償就醫車資2,155元、壓力褲9,000元、勞動能力
03 減損之損害2,077,751 元、精神上損害賠償80萬元，有無理
04 由？如有，金額為何？

05 1、按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主
06 能證明無過失者，不在此限，職業災害勞工保護法第7條定
07 有明文。此係針對雇主就職業災害所負之侵權行為賠償責任
08 為規定，並採推定過失責任主義。除雇主能證明其為無過失
09 外，應對勞工負賠償責任（最高法院109年度台上字第1398
10 號、108年度台上字第555號判決意旨參照）。次按違反保護
11 他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其
12 行為無過失者，不在此限。民法第184條第2項亦有明文。所
13 謂保護他人之法律，係指該法律對於行為人課以特定之行為
14 義務，且該法律以保護特定群體之個人權益為目的，同時採
15 推定過失之概念。加害人須舉證對於法律之違反無過失，或
16 對於權益之侵害，已盡適當之注意義務，始得推翻法律關於
17 過失推定之規定（最高法院109年度台上字第1954號判決意
18 旨參照）。再按「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全
19 衛生設備及措施：二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危
20 害。」、「雇主對於存有易燃液體之蒸氣、可燃性氣體或可
21 燃性粉塵，致有引起爆炸、火災之虞之工作場所，應有通
22 風、換氣、除塵、去除靜電等必要設施。」，職安法第6條
23 第1項第2款、職業安全衛生設施規則第188條第1項分別載有
24 明文。是雇主就勞工就業場所之相關設施規劃，有預防、防
25 免勞工之身體、健康受有危害之責，上開規定均屬國家課予
26 雇主保護勞工之法律，自屬民法第184條第2項所稱保護他人
27 之法律，且雇主就勞工遭遇職業災害所致之損害，應舉證證
28 明自身無過失，否則即應就勞工所受之損害負賠償之責。

29 2、原告主張其於事故當時係依被告指示煮鍋撈油，隨即發生瓦
30 斯爆炸而灼傷原告一情，業據兩造不爭執如前(即上開不爭
31 執事項(二)，參本院卷二第149頁)，且依高雄市政府勞工局勞

動檢查處113年12月18日函文所載：「二、事業單位周宗廷(即春蘭割包)應裝設避免存有可燃性氣體(瓦斯)之管線脫落，引起瓦斯閃燃之設施。三、該社頁單位周宗廷(即春蘭割包)已裝設瓦斯流量控制調整器(如改善結果)。」等語(參本院卷二第121頁、第131頁)，是被告於系爭職災事故發生前，並未裝設避免瓦斯管線脫落之設備，致管線脫落而造成閃燃，堪以認定。而被告雖辯稱當日係因上午洪葉公司工人更換零件後，未將瓦斯壓力調低，嗣於同日下午使用爐具減少，瓦斯管接頭因壓力仍高而滑脫，造成閃燃致原告意外灼傷云云；惟依證人即洪葉公司員工陳進江到庭證稱：伊那天載3瓶瓦斯桶，公斤數都是20公斤，被告先把3瓶瓦斯桶(預備桶)開關關掉，伊再把3瓶預備桶拉到後門外，把它載上車，把新的3瓶預備桶放在後門進去的右手邊換好，然後伊有打開瓦斯桶上的開關聞一下有沒有氣味，沒有氣味伊再關掉後離開，而店裡有一個控肉爐在使用的50公斤瓦斯桶，伊不可能去更換正在使用的50公斤瓦斯桶，且如果發生問題也應該是那個在使用的瓦斯桶，而不是連用都還沒開始用的3瓶預備桶，又預備桶上的T字管如果鎖緊壓力就會很大，瓦斯會砰出來，爐子會被爆開，所以不可能離很近的控肉爐會沒事，且廠商出產時，一定會調節到鬆緊剛剛好的程度，另外店前面的瓦斯爐也是由後面的廚房瓦斯所供應的等語(參本院卷二第29頁至第32頁)，即已明確證稱其僅係更換未使用的預備桶，並未更換正在使用的瓦斯桶一節，且參以原告係於煮鍋撈油時發生閃燃事故，衡情係肇因於使用中之瓦斯桶或管線，應非尚未經使用之預備桶所導致，是被告辯稱其無過失而係因洪葉公司工人更換零件後未將瓦斯壓力調低所致云云，難認可採。職是，被告對於從事烹煮工作之場所，本應善盡防止爆炸性或發火性等物質引起危害之義務，而須有通風、換氣、除塵、去除靜電等必要設施，然被告並未裝設避免瓦斯管線脫落之設備，致瓦斯管線滑脫而肇致系爭職災事故，且被告亦未能舉證證明自身並無過失，則原告依上

01 開規定請求被告應就其所受系爭傷勢負損害賠償責任，自屬
02 有據。

03 3、按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減
04 少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任，民
05 法第193條第1項定有明文。查原告因系爭傷勢而支出就醫車
06 資2,155元、壓力褲9,000元一情，為兩造所不爭執(即上開
07 不爭執事項(二)，參本院卷二第149頁)，經核均屬因系爭傷勢
08 所支出之必要費用，是原告請求被告給付就醫車資2,155元
09 及壓力褲9,000元，應屬有據。又原告因系爭傷勢致左上肢
10 及雙下肢二度燒燙傷併疤痕產生及雙下肢關節活動度降低，
11 其勞動能力減損比例為38%，此有高醫113年4月23日函文所
12 附全人勞動能力減損評估報告可稽(參本院卷一第311頁、
13 第317頁至第325頁)。而原告為00年0月00日生(參個資資料
14 卷內原告之個人戶籍資料)，且參高醫113年10月11日函文略
15 以：「病人(即本件原告)於鑑定當日症狀固定，已達目前最
16 大醫療改善...。」等語(參本院卷一第567頁)，及鑑定日期
17 為113年3月27日(參本院卷一第317頁)，則原告請求自高醫
18 鑑定失能之日即113年3月27日起至127年5月21日即屆65歲強
19 制退休年齡所受勞動能力減損之損害，即屬有據。而原告主
20 張應按請求按每月薪資41,765元為計算基礎(參本院卷一第3
21 73頁)，經核並未逾如附表三「原告每月應領薪資」欄所示
22 之112年3月、4月原告實際工作整月之薪資金額，故應可採
23 為計算基礎，則依霍夫曼式計算法扣除中間利息(首期給付
24 不扣除中間利息)核計其金額為2,077,751元【計算方式
25 為： $190,448 \times 10.00000000 + (190,448 \times 0.00000000) \times (11.000$
26 $00000 - 00.00000000) = 2,077,751.0000000000$ 。其中10.0000
27 0000為年別單利5%第14年霍夫曼累計係數，11.00000000為
28 年別單利5%第15年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一
29 年部分折算年數之比例($55/365 = 0.00000000$)。元以下四捨
30 五入】。

31 4、被告固抗辯依據勞工保險失能給付標準，失能須經治療一年

01 以上始得認定，然原告於高醫鑑定當日距系爭職災事故發生
02 日未逾1年，且高醫鑑定報告亦記載：「若未來有接受更進
03 一步之醫療處置，此之百分比可能會改變。」等語，是高醫
04 鑑定報告認定勞動能力減損比例為38%，實有疑慮，爰聲請
05 另送長庚醫院鑑定云云(參本院卷一第441頁)。惟查，依勞
06 工保險失能給付標準第3條附表雖明揭「10、皮膚：本項失
07 能之鑑定時間，應於最後次外科手術後一年以上，始得認
08 定；如未經手術者，須經治療一年以上，始得認定。」、
09 「11、上肢機能失能：上肢機能失能，須經治療一年以上，
10 始得認定；如經手術，須最後一次手術後一年，始得認定
11 (拔釘除外)」，「12、下肢機能失能：下肢機能失能之治
12 療期間、『喪失機能、顯著運動失能』或『運動失能』及類
13 風濕關節炎、退化性關節炎、痛風等之審定，參照上肢之各
14 該項規定。」，惟此均僅係勞工保險局核發失能給付之依
15 據，並非認定勞工是否受有勞動能力減損之判斷標準，是被
16 告此部分抗辯並非有據。又高醫之鑑定報告雖記載：若未來
17 有接受更進一步之醫療處置，此之百分比可能會改變。」等
18 語(參本院卷一第325頁)，然經本院函詢高醫有關原告之症
19 狀是否尚未達症狀固定之程度等情，業據高醫函覆稱：原告
20 之皮膚功能缺損根據美國醫學會第六版永久障礙評估指引經
21 計算為30%，與雙下肢功能缺損合併計算復為38%；皮膚疤
22 痕係於鑑定當日測量而得，經美國醫學會第六版永久障礙評
23 估指引計算功能缺損比率；原告於鑑定當日症狀固定，已達
24 目前最大醫療改善，但雙下肢功能所造成之活動度限制有可能
25 因未來疤痕適應或柔軟而改變，故未來勞動能力減損程度
26 可能會改變，而疤痕面積造成之減損30%不會再改變等語，
27 有該本院函文及高醫函文存卷可佐(參本院卷一第557頁至第
28 558頁、第569頁)，堪認原告之症狀於鑑定當日已達症狀固
29 定、最大醫療改善之程度，則高醫依此認定其減損勞動能力
30 38%，自屬有據；至未來原告是否會因疤痕適應柔軟而改
31 變，此乃屬不確定之因素，尚難遽認定原告將來必因此降低

01 勞動能力減損之比例。從而，被告執此抗辯高醫鑑定報告所
02 認定之勞動能力減損比例不可採信，應另送長庚醫院鑑定云
03 云，並非可採。

04 5、又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
05 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
06 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1
07 項定有明文。原告正值青壯，因系爭事故受有系爭傷勢而歷
08 經長期住院、手術治療，且勞動能力減損38%，傷勢非輕，
09 不但需承受身體不適，且影響日常生活及工作，身心所受痛
10 苦非屬輕微，原告請求被告賠償精神上之損害，自屬有據。
11 而不法侵害他人之人格權，被害人受有非財產上損害，請求
12 加害人賠償相當金額之慰撫金時，法院對於慰撫金之量定，
13 應斟酌實際加害情形、所造成之影響、被害人所受精神上痛
14 苦之程度、雙方之身分、地位、經濟狀況及其他各種情形，
15 以核定相當之數額。爰審酌兩造之學歷、收入及經濟狀況
16 (參個資資料卷內之個人戶籍資料、稅務電子閘門財產所得
17 調件明細表等)，及被告之過失情節、原告所受傷勢致其身
18 體與精神上痛苦之程度、兩造之身分地位等一切情狀，認原
19 告得請求之精神慰撫金以60萬元為適當。

20 (十)原告依勞退條例第31條規定，請求被告提繳自112年2月17日
21 起至同年7月止之勞退金至勞退專戶，有無理由？如有，金
22 額為何？

23 1、依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
24 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
25 雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
26 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
27 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
28 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
29 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
30 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
31 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

01 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參
02 照）。

03 2、原告任職期自112年2月17日至112年7月止，其每月應領工資
04 各如附表三「原告每月應領工資」欄所示，則依上揭規定，
05 被告本應按月依該薪資所屬級距為原告提繳工資6%即如附
06 表三「應提繳級距」欄所示之金額至其退休金專戶，惟被告
07 於上開期間完全未為原告提繳勞工退休金，是原告請求被告
08 將如附表三「被告應提繳金額」欄「合計」所示之款項13,0
09 83元補提繳至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶
10 內，為有理由，自應准許，至逾此範圍之請求則屬無據。

11 六、未按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
12 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
13 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其
14 其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」，民法第229條
15 第2項載有明文。原告訴之聲明第4項請求被告應給付原告2,
16 986,192元，及其中2,213,911元自起訴狀繕本送達之翌日
17 起，其餘自民事訴之變更追加(二)狀送達翌日起，均至清償日
18 止按週年利率5%計算之利息(參本院卷一第345頁、第401頁
19 至第402頁)；經查，原告原起訴請求被告給付2,213,911元
20 (即原領工資補償差額29,482元、醫療費用補償12,220元、
21 車資2,155元、壓力褲9,000元、勞動能力減損1,313,200
22 元、慰撫金80萬、基本工資差額11,088元、平常日加班費1
23 5,510元、休息日加班費15,624元、國定假日出勤5,632
24 元)，嗣就此擴張請求金額為2,986,192元(即將其中醫療費
25 用擴張為19,950元、勞動能力減損擴張為2,077,751元，參
26 本院卷一第345頁至第346頁)。又原告於本件所得請求之原
27 領工資補償差額為5,088元、醫療費用補償19,950元、車資
28 2,155元、壓力褲9,000元、勞動能力減損2,077,751元、慰
29 撫金60萬、基本工資差額9,912元、平常日加班費4,700元、
30 休息日加班費15,624元、國定假日出勤52元，業經本院認定
31 如前，以上共計2,744,232元，而上開原告勝訴部分中之原

01 領工資補償差額為5,088元、醫療費用補償12,220元、車資
02 2,155元、壓力褲9,000元、勞動能力減損1,313,200元、慰
03 撫金60萬、基本工資差額9,912元、平常日加班費4,700元、
04 休息日加班費15,624元、國定假日出勤52元，共計1,971,95
05 1元均為原告於起訴狀請求之範疇，其餘772,281元則為原告
06 擴張請求之範疇，是被告應就其中1,971,951元自起訴狀繕
07 本送達翌日起、其中772,281元自原告之民事調查證據暨訴
08 之變更追加(二)狀送達翌日起負遲延責任。惟因卷內並無起訴
09 狀繕本、民事調查證據暨訴之變更追加(二)狀繕本之送達回
10 證，致無從了解被告收受繕本之確切時間為何，而經參酌被
11 告於112年10月12日依本院函文就起訴狀內容出具民事答辯
12 狀(參本院卷一第89頁、第111頁至第115頁)，堪認被告至遲
13 於該日已收受起訴狀繕本，是利息起算日應可自該日之翌日
14 即112年10月13日起算；另被告至遲於本院113年6月4日言詞
15 辯論期日亦已知悉原告所為變更追加之聲明(參本院卷一第4
16 01頁至第402頁)，是擴張請求部分之利息起算日亦可自該日
17 之翌日即113年5月18日起算。從而，原告請求被告給付2,74
18 4,232元，其中1,971,951元自112年10月13日起，其中772,2
19 81元自113年6月5日起，均至清償日止，按週年利率5%計算
20 之利息，應屬有據。

21 七、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給
22 付自112年8月22日起至113年3月21日止，按月於次月5日給
23 付如附表一「每月應領薪資」欄所示之金額，及各自如附表
24 一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率
25 5%計算之利息，暨被告應自112年8月23日起至113年3月21
26 日止，按月提繳如附表一「應提繳金額」欄所示之金額至原
27 告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶；被告應給付原
28 告2,744,232元，及其中1,971,951元自112年10月13日起，
29 其中772,281元(計算式：2,744,232元-1,971,951元=772,28
30 1元)自113年6月5日起，均至清償日止，按週年利率5%計算
31 之利息，暨被告應提繳13,083元至原告設於勞動部勞工保險

局之個人退休金專戶，均有理由，應予准許。至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

八、本件為勞動事件，就主文第2項至第5項勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 5 月 13 日

勞動法庭 法 官 呂佩珊

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 114 年 5 月 13 日

書記官 解景惠

附表一：(單位：新台幣，元)

期 間 (民 國)	平日出 勤天數	國定假 日天數	每月應領薪資 (計算式：每 小時基本工資 (112年為176 元、113年為18 3元)×8×平日 出勤天數)	利息起算日 (民 國)	對應應提繳 級距	應提繳金額
112年8月23 日至31日	7	0	9,856	112年9月6日	9,900	594
112年9月	20	1	28,160	112年10月6日	28,800	1,728
112年10月	21	1	29,568	112年11月6日	30,300	1,818
112年11月	22	0	30,976	112年12月6日	31,800	1,908
112年12月	21	0	29,568	113年1月6日	30,300	1,818
113年1月	22	1	32,208	113年2月6日	33,300	1,998
113年2月	17	5	24,888	113年3月6日	25,250	1,515
113年3月1 日至21日	15	0	21,960	113年4月6日	22,000	1,320

(續上頁)

01

總計			207,184			12,699
----	--	--	---------	--	--	--------

02

附表二：(單位：新台幣，元)

03

時間	平 日 出 勤 天 數	國 假 勤 天 數	休 息 日 出 勤 天 數 (週 六 且 連 續 出 勤 六 天)	出 勤 天 數	原 告 每 小 時 薪	平 日 正 常 工 資	被 告 實 際 給 付 之 平 日 正 常 工 時 工 資 【 計 算 式 ：155 *8*平 日 出 勤 天 數 】	平 日 正 常 工 時 工 資 差 額	被 告 應 給 付 平 日 加 班 費 【 計 算 式 ：時 薪 *4/3* 平 日 出 勤 天 數 】	被 告 實 際 給 付 之 平 日 加 班 費 【 計 算 式 ：155* 1*平 日 出 勤 天 數 】	平 日 加 班 費 差 額	被 告 應 給 付 休 息 日 加 班 費 【 計 算 式 ：(時 薪 *4/3*2 +時 薪*5/3 *6+時 薪*8/3* 1)* 休 息 日 出 勤 天 數 】	被 告 實 際 給 付 之 休 息 日 加 班 費 【 計 算 式 ：155* 9*休 息 日 出 勤 天 數 】	休 息 日 加 班 費 差 額	被 告 應 給 付 國 定 假 日 加 班 費 【 計 算 式 ：(時 薪 *8*2 +時 薪*4/ 3*1)* 國 定 假 日 出 勤 天 數 】	被 告 實 際 給 付 之 國 定 假 日 加 班 費 【 計 算 式 ：15 5*9*國 定 假 日 出 勤 天 數 】	國 定 假 日 加 班 費 差 額
112年2月	8	1	1	10	176	11,264	9,920	1,344	1,877	1,240	637	2,699	1,395	1,304	3,051	1,395	1,656
112年3月	20	-	4	24	176	28,160	24,800	3,360	4,693	3,100	1,593	10,795	5,580	5,215	-	-	-
112年4月	18	2	5	25	176	25,344	22,320	3,024	4,224	2,790	1,434	13,493	6,975	6,518	6,101	2,790	3,311
112年5月	13	1	3	17	176	18,304	16,120	2,184	3,051	2,015	1,036	8,096	4,185	3,911	3,051	1,395	1,656
小計	59	4	13	76				9,912	13,845	9,145	4,700	35,083	18,135	15,624 (以上加 總為16, 948,惟 原告僅 請求15, 624元， 參本院 卷一第1 5頁)	12,203 (原告請 僅求4日 國定假日 加班費56 32元，參 本院卷一 第16頁)	5,580	52(就原告 請求之 5,632元 計算差 額)

04

附表三：(單位：新台幣，元)

05

時間	原告每月 應領薪資	對應提繳 級距	應提繳勞退 金金額
112年2月 (自到職 日即112 年2月17 日起之薪 資)	18,891	19,047	1,143
112年3月	43,648	43,900	2,634
112年4月	49,162	50,600	3,036
112年5月	43,766 (32,502	43,900	2,634

(續上頁)

01

	+5/20-5/ 31工資補 償11,264 (計算 式： $176*8*8=43766$)		
112年6月	29,568	30,300	1,818
112年7月	29,568	30,300	1,818
總計			13,083