

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第222號

原告 林禕虹

訴訟代理人 楊時綱律師

被告 明翔科技股份有限公司

法定代理人 王明山

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 鐘煒翔律師

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，
經本院於民國111年2月22 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。

☐ 被告應給付原告新臺幣(下同)43,884元，及自民國(下同)110
年5月31日起至清償日止按年息5%計算之利息。

☐ 被告應自109年6月1日起至原告復職之日止，按月給付原告23,
800元，及自各次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利
息。

☐ 被告應提繳1,378元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專
戶，並自109年7月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,428
元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

☐ 原告其餘之訴駁回。

☐ 訴訟費用由原告負擔4分之1，餘由被告負擔。

☐ 本判決主文第2項所命給付部分，得假執行。但被告如以
43,884元為原告預供擔保，得免為假執行。

☐ 本判決主文第3項於各期清償期屆至後得假執行。但被告如分
別以每期23,800元為原告供擔保，得各免為假執行。

☐ 本判決主文第4項於各期清償期屆至後得假執行。但被告如分
別以1,378元及每期1,428元為原告供擔保，得各免為假執行。

☐ 原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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項但書第3款定有明文。查本件原告起訴時，其訴之聲明原為：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）48,314元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。二、確認原告與被告間僱傭關係存在。三、被告應自民國109年6月1日起至原告復職日止，按月給付原告24,100元，及自各次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。四、被告應提繳1,462元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。被告應自109年7月1日起至原告復職日止，按月提繳1,512元至原告之勞退專戶。」等語（見卷一第11頁、第12頁），嗣擴張訴之聲明第一項為：「一、被告應給付原告170,454元及自110年5月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息」等語（見卷一第339頁、第340頁、卷二第86頁），原告上開所為核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

二、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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判決意旨參照）。查原告主張被告於109年5月31日以業務緊縮為由，終止兩造僱傭關係，並非適法，兩造僱傭關係仍應繼續存在等情，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認

判決予以除去，依上說明，原告提起本件確認之訴即有確認利益。至被告抗辯兩造於109年7月10日已成立後契約並取代前契約之意，認原有勞動契約已合意終止故無確認利益云云，為原告否認，且有礙於原告於109年6月1日起與被告間僱傭關係繼續存在之安定性，被告抗辯本件無確認利益洵無可採，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)伊自106年9月13日起受僱於被告，擔任生產線上操作人員，工作內容為平面剪紙、精裝盒包裝、裝箱等作業，每月工資為24,100元（含本薪18,830元、全勤獎金1,000元、特定加班費1,170元、工作津貼3,100元），並於次月5日發放。被告自108年下半年因訂單增加，伊與另一名同事負責精裝盒包裝之生產線，兩人必須合力完成每日4,000個至5,000個精裝盒包裝，兩人已屢屢加班而感到吃不消，被告竟於108年12月4日將另一名同事調動至其他生產線，並要求伊需獨自完成每日4,000個至5,000個精裝盒包裝，數個月來積勞成疾再加上突然工作量倍增，導致伊右手罹患右手伸指總肌肌腱腱鞘炎等疾病，後經臺大醫院醫師診斷為職業病。

(二)伊自109年1月起即持續接受復健治療，臺大醫院醫師於109年5月20日診斷認定伊目前右手腕大致恢復，建議可嘗試復工，經聯繫被告表明希望回去工作等情，詎訴外人即被告公司人事專員林國仁於109年5月29日電話通知伊被告將在109年5月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定終止勞動關係，理由則係稱公司因疫情影響，面臨訂單量下降，公司對於職場操作人員是採取遇缺不補，堪認被告係以「業務緊縮」為由資遣伊。惟客觀上被告不存在「業務緊縮」之資遣事由，其資遣顯然違反法律強制規定，亦不符合解僱最後手段性，被告所為資遣並不合法，被告復於本案訴訟中稱伊同時有曠工情事，故基於最後手段性原則，改以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，然雇主

01 基於誠信原則有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞
02 工之意旨，雇主除不得隨意改列其解僱事由外，亦不得於原
03 先列於解僱通知書上之事由，且伊自109年1月6日起至109年
04 5月29日之期間，均依法請假，故伊自得依民事訴訟法第247
05 條第1項規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在。

06 (三)伊得向被告請求給付之項目及數額，分述如下：

- 07 1.職業災害醫療補償：伊罹患職業病顯屬勞基法之職業災害，
08 伊因治療、復健右手傷勢而於宣達中醫診所支出1,100元、
09 雙和醫院支出17,015元、國耀中醫診所支出13,430元、臺大
10 醫院支出5,140元，共計支出醫療費用36,685元，自得依勞
11 基法第59條第1款規定，請求被告賠償，惟伊同意扣除勞保
12 局已核退之醫療費用2,440元、4,330元。
- 13 2.職業災害原領工資補償：伊係自108年12月5日右手開始出現
14 職業病癥狀，並經臺大醫院認定職業病，自108年12月5日以
15 後針對職業病進行治療休養，依法應給予公傷病假。詎料，
16 108年12月被告將伊請假列為病假96小時、109年1月被告將
17 伊請假列為病假240小時、事假8小時，並減發工資，109年2
18 月以後更改以病假已逾30日為由未再給付分毫，伊自得依勞
19 基法第59條第2款規定，請求短少之原領工資補償13,769元
20 （即108年12月至109年5月共計144,600元，扣除被告實際支
21 付108年12月、109年1月份工資18,629元、11,516元；勞保
22 已給付32,284元；被告於109年6月5日、109年8月5日各匯款
23 49,522元、18,880元後之餘額）。
- 24 3.精神慰撫金：伊於108年12月9日察覺右手有異常聲音，向
25 被告反應並表示希望請假，但被告不准，導致伊持續工作到
26 109年1月初，此為伊右手傷勢嚴重之主因，被告顯然對於
27 重複性操作工作之勞工健康照顧不週，被告既係侵害伊之健
28 康權，伊自得依民法第227條之1、第195條第1項、第48
29 7條之第1項等規定，請求擇一判決被告應給付伊精神慰撫
30 金120,000元。
- 31 4.給付工資：

01 被告於109 年5 月31日終止勞動契約既不合法，兩造間之勞
02 動契約仍存在，被告於109 年5 月29日以電話向伊預告時，
03 已明示拒絕伊於109 年6 月1 日以後繼續提供勞務，然伊在
04 被告違法資遣前，主觀上無離職之意，且多次表明醫囑認定
05 可嘗試復工、希望公司安排伊出勤工作，甚至於109 年7 月
06 1 日勞資爭議調解時，伊亦請求恢復僱傭關係，為被告所拒
07 絕，堪認被告已受領遲延。而伊於遭被告違法資遣前之每月
08 工資為24,100 元、次月5 日發放當月工資，是被告應依兩
09 造間之勞動契約及民法第233 條第1項規定，給付伊自109
10 年6 月1 日起至回復原告之職務之日止，按月給付伊工資2
11 4,100 元，及自各次月6 日起至清償日止，按年息5 %計算
12 之利息。

13 5.提繳勞工退休金：

14 伊每月工資為24,100 元，依據勞工退休金月提繳工資分級
15 表所示，每月應提繳工資為25,200 元，每月應提繳之勞工
16 退休金為1,512 元至原告之勞退專戶。伊既遭被告於109 年
17 5 月31日違法資遣，且被告於109 年6 月僅提繳50元至伊勞
18 退專戶，伊自得依勞退條例第6 條第1 項、第14條、第31條
19 第1 項規定，請求被告補提繳109 年6 月不足之金額1,462
20 元，以及自109 年7 月1 日起按月提繳1,512 元至伊勞退專
21 戶。

22 (七)爰依勞基法第59條第1、2款規定、兩造間勞動契約之約定、
23 勞工退休金條例第6條第1項、第14條、第31條第1項、民法
24 第227條之1、第195條、第487條之1第1項規定為請求。並聲
25 明：

26 1.確認原告與被告間僱傭關係存在。

27 2.被告應給付原告170,454 元，及自110年5月31日起至清償日
28 止，按年息5% 計算之利息。

29 3.被告應自109 年6 月1 日起至原告復職日止，按月給付原告
30 24,100 元，及自各次月6 日起至清償日止，按年息5% 計
31 算之利息。

01 4.被告應提繳1,462 元至原告之勞退專戶。並自109 年7月1
02 日起至原告復職日止，按月提繳1,512 元至原告之勞退專
03 戶。

04 5.前開第2、3、4項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一)原告於109年7月10日傳真徵詢工作意願表予伊，表明願意擔
07 任外國人所從事之工作，職缺工作內容為作業員，聘僱薪資
08 每月23,800元，認兩造已合意以新契約取代舊契約，故本件
09 兩造間僅係自109 年5 月31日之工資是否應予給付及給付金
10 額為何之爭議，而非係對於勞動契約關係存否之現時爭議，
11 故原告並無任何確認利益存在。

12 (二)原告不得請求給付自109 年6 月1 日起之工資：

13 勞工本有先現實提供勞務之義務，始有報酬請求權存在，然
14 原告未將準備提供勞務之意思表示通知伊。109年7月10日徵
15 詢表已表徵伊已經願意受領勞務，原告於109年7月10日收到
16 伊以同職位及工資之徵詢表詢問其工作意願，原告雖已傳真
17 並於該表勾選願意接受工作，但原告仍未前往公司出勤，原
18 告於109年9月10日接受伊第2次徵詢表後，原告雖未再行勾
19 選，但以109年9月17日存證信函回應，其中未見原告有提出
20 勞務意思，且原告亦未前往出勤，依民法第487條規定，原
21 告既無服勞務，伊自無給付報酬對價之原因，故原告請求伊
22 應給付工資並無理由。

23 (三)原告不得自109 年5 月31日請求被告提繳勞工退休金：

24 原告自109 年5 月31日既未提供勞務，依法並無工資請求
25 權，伊本無依法提繳之義務，是原告請求按月提繳1,512 元
26 並無所據。

27 (四)原告不得請求職業災害之醫療補償及原領工資補償：

28 1.醫療補償部分：

29 原告提出之雙和醫院之診斷證明書200元、120元，宣達中醫
30 診所診斷證明書200元、國耀中醫診所診斷證明書800元，合
31 計1,320元非屬必要之醫療費用；宣達中醫診所1,100元、國

耀中醫診所13,430元均屬傳統民間療法，應予以扣除。又如此部分如既經勞保局認定為職業災害，原告自可憑前揭單據向勞保局申請核退，依勞保條例第44條規定，勞保局醫療給付不包括掛號費，因此勞工因職業災害受傷，其所需之掛號費，應由雇主負擔。準此，本件原告除掛號費外，自不得向被告請求任何醫療費用補償，而雙和醫院掛號門診費掛號費為每次50元，而臺大醫院則為100元，是臺大醫院9次就診掛號費共計900元，而雙和醫院有50次，其中12次為5月20日已復原之後，至多僅得算38次，合計為1,900元，原告可向被告請求醫療費用補償為2,800元。

2.原領工資補償部分：

(1)原告因職業病而無法工作期間，經勞保局認定即自事故發生之日（即108年12月16日）至109年2月20日共計59日為職業傷病期間並發給職業災害傷病給付32,284元在案，而原告未提出爭議審議應認其並未異議，勞保局認定原告於109年2月20日後已有工作能力，自不得再如原告請假方式，一次請一個月，而應以每次需要醫療或復健時提出相關資料請公傷假始得有請求給付工資。又依原告計算方式（含全勤獎金）即原領工資24,100元計算，原領工資補償之金額為36,180元，說明如下：

①108年12月發給工資18,629元（扣除加班費1,155元，並加上勞健保費用909元），被告尚應給付5,471元。

②109年1月發給工資14,102元（加上勞健保費用909元），被告尚應給付9,998元。

③109年2月20日發給工資0元，被告公司尚應給付以該月應發給金額扣除勞健保費（909元）後為15,158元。

④原告事後或職業病而需就診（除中醫部分），在109年5月20日前，其他如臺大醫院自109年2月20日就診有2月26日、4月8日、4月22日、5月6日、5月20日；而雙和醫院有2月24日、26日、3月2日、4日、9日、13日、16日、20日、23日、25日、30日；4月1日、6日、10日、13日、15日、20日、24

01 日、27日、29日、5月4日、6日、11日、13日、18日等有請
02 病假時間，衡諸上開時間約有28日（臺大與雙和有重複2
03 次），一次最多給2小時，合計56小時，應給予5,553元。

04 3.綜上，原告應得之原領工資補償為36,180 元、醫療費用補
05 償為2,800 元，合計為38,980 元，扣除勞保局已經給付之3
06 2,284 元，以及被告於109 年8 月5 日匯款18,880 元後，
07 被告已無需給付原告任何款項。

08 (五)精神慰撫金部分：

09 原告自108 年3 月間受僱於被告至同年底之加班時間皆未超
10 出法定工時，況且，本件並無任何事證足以證明被告有任何
11 違反職業安全衛生法，而原告如有任何不適，均得請假休
12 息，而原告於109 年1 月8 日方知自己患有此一病況，在此
13 之前從未聽聞此事，自能力進行預防或其他處置，原告在外
14 是否有從事其他手部活動，或其已有病灶卻仍選擇錯誤之醫
15 療行為，均非伊所能掌握，此觀108 年10月、11月原告均有
16 請假，伊未有不准假之情形，而臺大職業病評估報告書亦記
17 載原告12月10日至12月24日多次於宣達中醫診所與國耀中醫
18 診所接受針灸、熱敷、推拿治療，但疼痛現象未見改善，且
19 嚴重影響工作進行，個案因此於12月26日至雙和醫院職業醫
20 學科就診，經診斷為右側手部滑膜炎及腱鞘炎等語，足見原
21 告傷勢甚至是自己尋求傳統民間療法後遂致其加重，但其事
22 後仍持續明知無用仍尋求中醫治療，次數甚達一週3 次以
23 上。另伊是否給付工資本係依法或契約所為，與原告人格權
24 益無關，併予指明。

25 (六)再者，除原告請求皆無理由外，另原告既自認伊於109年5月
26 31日為非法解僱，則被告於109年6月5日匯款49,522元（含
27 資遣費、預告工資），另因伊無法認知原告拒絕工作之原因
28 為何，是否為曠工，或有其他原因（如因疾病無法工作），
29 倘經診斷為職災後可能發生之工資請求（含休息日、例假
30 日、法定休假日工資、病假期間工資等）作為補發，故於10
31 9年8月5日匯款18,880元，是前揭匯款均屬原告無法律上原

01 因而受有利益，是以，倘認原告得向伊請求任何金錢，伊均
02 主張抵銷等語資為抗辯。

03 (七)並聲明：

04 1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

05 2.如受不利之判決，願擔保請准宣告免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項：（見卷二第97頁）

07 (一)原告自106 年9 月13日受僱於被告，擔任生產線上操作人
08 員，工作內容為平面剪紙、精裝盒包裝、裝箱等作業。

09 (二)被告於109 年5 月29日通知原告，以勞基法第11條第2 款
10 「虧損或業務緊縮」為由，於109 年5 月31日終止兩造間勞
11 動契約。

12 (三)被告於109 年8 月5 日匯款18,800 元至原告帳戶。

13 (四)勞保局109 年5 月11日保職核字第109021038161號函、110
14 年8 月26日保職傷字第11010082420 號函，認定原告職災傷
15 病給付期間為108 年12月16日起至109 年2 月20日期間給付
16 59日，計3 2,284 元，已於109 年5 月11日核付至原告帳
17 戶；原告職災自墊醫療費用核退期間為自108 年12月10日起
18 至109 年2 月26日止，計2,240 元，已於109 年5 月13日核
19 付至原告帳戶、自109 年2 月21日起至109 年5 月25日止，
20 計4,330 元，已於109 年6 月22日核付至原告帳戶。

21 (五)原告自109 年2 月21日起至109 年5 月31日均未出勤。

22 (六)被告於109 年7 月間提供「徵詢工作意願表」與原告，原告
23 勾選「是，我願意擔任外國人所從事之工作」及填寫「109
24 年7 月10日」後，於109 年7 月10日將調查表傳真回被告，
25 被告於109 年9 月11日再次寄送同一式樣之「徵詢工作意願
26 調查表」（見卷一第219 頁）與原告。

27 四、本院之判斷：

28 (一)被告以勞基法第11條第2 款對原告終止勞動契約是否合法？
29 原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？

30 1.按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞
31 基法第11條第2款定有明文。又雇主得因業務緊縮，預告終

01 止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續
02 僱用勞工之情形，始足當之，是以雇主倘僅一部歇業，而同
03 性質之其他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍須僱用
04 勞工時，本諸勞動基準法保障勞工之權益，加強勞雇關係之
05 立法意旨，尚難認為已有業務緊縮，得預告終止勞動契約之
06 事由(最高法院75年度台上字第2456號判決意旨參照)，是以
07 雇主因業務減縮時可經預告終止勞動契約，必係企業經營因
08 景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多
09 餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱勞工時，始得以業
10 務緊縮為由終止勞動契約。經查，被告於109年5月31日以公
11 司因疫情影響面臨訂單量下降，資方對於職場操作人員是採
12 取遇缺不補，且亦無法安排原告至業務、生管職缺為由，依
13 勞基法第11條第2款業務緊縮為由對原告終止勞動契約，有1
14 09年7月1日新北市政府勞資爭議調解紀錄、被告開立之離職
15 證明書可稽(見卷一第71頁至75頁)，而原告否認被告存有業
16 務緊縮之情事，被告於本院審理中迄未提出於109年5月間有
17 因生產量或銷售量明顯減少，整體業務應予縮小範圍之情
18 事，則被告於109年5月31日以業務緊縮為由，對原告終止勞
19 動契約，於法不合，自不生兩造間勞動契約關係消滅之效
20 果。

21 2.被告復抗辯原告同時有曠工之情形，本得依勞基法第12條第
22 6款解僱原告云云。然按勞基法第11條、第12條分別規定雇
23 主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關
24 係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之
25 義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知
26 書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解僱勞工(最高
27 法院100年度台上字第2024號判決參照)，被告於109年5月3
28 1日係以業務緊縮為由，對原告終止勞動契約，業如前述，
29 則被告於本件繫屬中復以勞基法第12條第6款為對原告終止
30 勞動契約之依據(見卷一第178頁)，已與前開規定未合。況
31 且，勞基法第12條第6款所謂「繼續曠工」係指勞工實際應

01 為工作之日無故繼續不到工者而言，其受核准請假之日，不
02 得併予計入繼續曠工之範圍(最高法院81年度台上字第127號
03 判決意旨參照)，然依被告提出之原告109年度員工請假卡所
04 載，原告自109年1月6日至同年5月29日均依規定請病假，並
05 經課長郭昌凌、副理楊景文用印核准(見卷一第306頁)，原
06 告於該段期間自有不提出勞務之正當理由，被告以此為終止
07 與原告之勞動契約之事由，亦非可取。

08 3.至被告抗辯原告於109年7月10日傳真徵詢工作意願表予被
09 告，表明願意擔任外國人所從事之工作，職缺工作內容為作
10 業員，聘僱薪資每月23,800元，認兩造已合意以新契約取代
11 舊契約，原有勞動契約已合意終止云云，原告則否認與被告
12 合意終止勞動契約。觀諸109年7月10日徵詢工作意願調查
13 表，內容如下：「林禕虹君：本公司因業務虧損或業務緊縮等
14 原因有裁減本國勞工需求之必要，惟部分工作職缺仍有聘請
15 外籍勞工工作之需求，依就業服務法聘僱外籍勞工不得妨礙
16 本國勞工就業權益之規定，爰需先確認該等外國人所從事之
17 職缺本國人是否願意擔任？故請臺端於本調查表送達後7日內
18 回復，逾期未回復者，視同無從事意願。本公司所屬產業別
19 為製造業，職缺工作內容為作業員，聘僱薪資每月23,800
20 元。(本項請雇主於辦理徵詢時先行填寫，惟聘僱薪資不得
21 低於本部公告之合理勞動條件薪資基準，未依規定填寫者須
22 重新辦理徵詢)」，原告並勾選「是，我願意擔任外國人所
23 從事之工作」(見卷一第213頁)，則由前開徵詢工作意願調
24 查表內容記載依就業服務法規定確認本國人是否願意擔任外
25 國人所從事之職缺，足徵前開徵詢工作意願表僅詢問原告有
26 無擔任外國人從事工作之意願，無從推認兩造有終止原勞動
27 契約之意，被告執此抗辯兩造於109年7月10日已成立新勞動
28 契約云云，洵無足採，併予敘明。

29 4.從而，被告並未於109年5月31日合法終止兩造間勞動契
30 約，亦未經兩造合意終止及另成立新勞動契約，原告請求確
31 認兩造間之僱傭關係存在，為有理由。

01 (二)原告請求被告自109 年6 月1 日起至原告復職日止，按月給
02 付工資24,100 元，及提繳1,512 元至勞工退休金專戶，有
03 無理由？

04 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
05 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
06 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
07 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
08 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
09 提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第23
10 4條分別有明文規定。又按債權人於受領遲延後，需再表示
11 受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付
12 時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無
13 須補服勞務之義務，仍得請求報酬。經查，兩造於109 年7
14 月1 日新北市政府勞資爭議調解程序，被告表示依勞基法第
15 11條第2款規定於109年5月31日資遣原告，原告則當場表示
16 其當時仍在職業傷病期間，資遣原告不合理，請求恢復僱傭
17 關係，嗣被告寄發109年7月10日徵詢工作意願調查表，原告
18 亦勾選願意擔任外國人所從事之工作，有新北市政府勞資爭
19 議調解紀錄、徵詢工作意願調查表可參(見卷一第71、72、2
20 13頁)，足認原告已通知被告有意願提供勞務，但被告並未
21 通知原告於何時、何地至何處報到，亦無為相關之意思表示
22 等情，為被告所不爭執(見卷一第287頁)。從而原告已將準
23 備給付之事情通知被告，為被告所拒絕，則依上說明，被告
24 即應負受領遲延之責，且原告無補服勞務之義務，仍得請求
25 報酬，是原告自得對被告請求自109年6月1日起至復職之日
26 止之薪資。

27 2.再者，原告主張其每月之薪資為24,100元，並請求被告自10
28 9年6月1日起至復職之日止按月給付24,100元，被告則抗辯
29 原告之月薪自109年1月起為23,800元等語(見卷三第66頁)。
30 查依原告提出之被告109年1月至5月薪資條所載薪資均為23,
31 800元(見卷一第37至41頁)與原告於勞資爭議調解所陳兩造

01 約定薪資為23,800元相符，足認原告於109年間每月之薪資
02 應為23,800元。

03 3.據上，原告請求被告應自109年6月1日起至原告復職日止，
04 按月給付原告薪資23,800元，並依民法第229條第2項、第23
05 3條第1項前段、第203條規定，請求被告自各期應給付日之
06 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有據。

07 4.另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
08 於勞工保險局設立之勞退專戶。雇主每月負擔之勞工退休金
09 提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主應提繳及收取之退
10 休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單
11 位，雇主應於月底前繳納。勞退條例第6條第1項、第14條第
12 1項、第19條第1項分別定有明文。另依同條例第31條第1項
13 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
14 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求。查原告自109
15 年1月1日起既得請求被告按月給付薪資23,800元，已如前
16 述，依據108年10月30日公布生效之勞工退休金月提繳分級
17 表所示，應適用級距第3組第20級，應按月提繳工資23,800
18 元為計算，被告每月應提繳至原告勞退專戶之勞工退休金應
19 為1,428元。而原告主張被告於109年6月間僅提繳50元勞退
20 金至原告勞退專戶，自109年7月1日起即未再提繳勞退金至
21 原告勞退專戶，業提出原告之勞工退休金專戶明細資料(見
22 卷一第85頁至第91頁)，依照前開規定，原告得請求被告提
23 繳109年6月間不足額之金額1,378元，及自109年7月1日起至
24 復職之日止，按月提繳1,428元至原告勞退專戶，逾此部分
25 則無理由。

26 (三)原告依勞基法第59條第1、2款規定，得請求被告給付職業
27 災害醫療費用補償及職業災害原領工資補償金額分別為何？

28 1.按勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費
29 用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規
30 定。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，勞動基準法第59條第1、2款定有明文。所稱原領工資，應係指勞工遭遇職業災害在醫療中不能工作，而無工資可得之前1日正常工作時間所得之工資而言。其工資為計月發給者，則以之前最近1月工資除以30所得之金額為其1日之工資，此由該條款規定及勞動基準法施行細則第31條第1項規定對照觀之即明（最高法院87年度台上字第1269號裁判意旨參照）。

2.關於原告所得請求之職業災害補償金額判斷如下：

(1)醫療費用補償部分：

查原告因前開職業傷害共計支出醫療費36,685元(含宣達中醫診所1,100元、雙和醫院17,015元、國耀中醫診所13,430元、臺大醫院5140元)，有醫療費用收據及明細可按（見卷一第109、121、129、135、141、149頁），被告雖抗辯雙和醫院、宣達中醫診所、國耀中醫診斷證明書費用共1,320元費必須之醫療費用，應予扣除云云，惟診斷證明書費為證明本件傷害之發生及醫療行為之內容與存在期間所必要之費用，自屬醫療必需之費用，是原告請求此部分證書費用，應屬有據。被告復抗辯原告前往宣達中醫診所與國耀中醫診所接受針灸、熱敷、推拿治療，自非屬必須醫療費用云云，然國耀中醫診所之診斷證明書中病名均記載「右手伸指總肌肌腱腱鞘炎」等語（見卷一第127至143頁），與原告本件所受職業傷害之病名相同，且中醫亦為傳統醫學，故被告就此部分醫療費用亦應負補償之責。被告復抗辯依勞工保險條例第44條規定醫療給付不包括掛號費，故原告除掛號費外均不得向被告請求云云，惟勞工保險條例第44條乃規範勞工保險承保範圍，要與勞基法第59條第1款提供及時有效之醫療照顧制度不同，被告依勞工保險條例第44條據以抗辯掛號費以外均不得向被告請求云云，不足為採。故原告主張因前開職業傷害共計支出醫療費36,685元，為有理由。

(2)工資補償部分：

01 ①依國立臺灣大學醫學院附設醫院(下稱臺大醫院)2020年2月2
02 6日診斷證明書記載:原告因右手伸指總肌肌腱腱鞘炎,於10
03 9年1月8日、2月12日和2月26日至該院職業傷病防治中心就
04 診,依病人提供相關資料及自述,其於106年3月起從事作業
05 員一職工作中需反覆從事平剪面紙、精裝盒包裝、和裝箱等
06 作業。自108年12月4日起因公司人事調整、作業量增加,致
07 使其出現右手腕疼痛,經109年1月17日雙和醫院軟組織超音
08 波診斷有右手伸指總肌肌腱腱鞘炎疾病。在合理排除其他致
09 病因,並考量其發病時序後,建議予認定為職業病。依109
10 年2月26日門診身體診查評估,病人目前右手腕疼痛有改
11 善,但仍無法完全出力、有疼痛感,建議再予復健休養4週
12 (見卷一第47頁)。佐以被告曾核准原告109年1月6日起至5月
13 29日止之病假等情,有被告提出之109年度員工請假卡可參
14 (見卷一第305頁),堪認原告因職業病受傷而須休養至109年
15 5月29日無法工作。

16 ②又原告之工資為按月發給,有其薪資條在卷可證(見卷一第
17 35至41頁)。而原告於108年11月之薪資為24,100元,為兩
18 造所不爭執,可認原告因職業病無法工作之前最近1月所領
19 工資即為24,100元,依照首揭說明,堪認原告發生職業災
20 害之前,每日原領工資為803元($24,100 \text{ 元} \div 30 = 803$)。
21 準此,原告自108年12月16日至109年5月29日罹患職業
22 病,扣除原告於109年12月受領工資5471元、109年1月受領
23 工資12,584元,被告應給付原告之工資補償為114,455元。

24 3.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時,雇
25 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
26 或其他法令規定,已由雇主支付費用補償者,雇主得予以抵
27 充之,勞基法第59條但書亦有明文。查原告因系爭傷病已由
28 勞保局核付原告職災傷病給付32,284元、職災自墊醫療費
29 用2,240元、4,330元,且為被告所不爭執,被告自得以此
30 部分抵充其應給付之職災補償。

31 4.綜前,原告得請求被告補償醫療費36,685元、工資補償114,

01 455元，經被告以勞保局核付原告職災傷病給付32,284元、
02 職災自墊醫療費用2,240元、4,330元抵充後，被告應給付
03 原告之數額為112,286元。

04 (四)原告得否依民法第195條第1項、民法第227條之1、第487條
05 之1第1項等規定，擇一請求被告給付精神慰撫金120,000
06 元？

07 1.按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
08 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
09 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第195條第1
10 項前段定有明文。再按債務人因債務不履行，致債權人之人
11 格權受侵害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，
12 負損害賠償責任。又按民法第227條之1受僱人服勞務，因非
13 可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。
14 前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應
15 負責者，有求償權，民法第487條之1亦有明定。其次，損害
16 賠償之債，以實際上受有損害為成立要件，且損害之發生與
17 有責任原因之事實，二者間有相當因果關係為成立要件，故
18 原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難
19 謂有損害賠償請求權存在，且主張損害賠償請求權之人，依
20 民事訴訟法第277條前段規定，對於其成立要件應負舉證責
21 任。

22 2.原告主張其原本與同事洪美玉合力完成每日4,000至5,000個
23 精裝盒包裝，嗣後被告要求原告獨自完成，而認原告於被告
24 指示下提供勞務、從事重複性作業超出肌肉負荷而受傷云
25 云，固提出台大職業病評估報告書為證(見卷一第57至69
26 頁)，被告則否認原告前揭主張。經查，前開台大職業病評
27 估報告書記載原告於108年12月5日開始出現右手腕、右前臂
28 背側肌腱疼痛情形，數日後於12月9日工作中聽到肌腱彈響
29 聲，且右手不適部位疼痛加劇，因此於12月10日至12月24日
30 多次於宣達中醫診所與國耀中醫診所接受針灸、熱敷、推拿
31 治療，但疼痛情形未見改善，且嚴重影響工作進行。個案因

01 此於12月26日至雙和醫院職業醫學科就診，經診斷為右側手
02 部滑膜炎及腱鞘炎；並於2020年1月8日至本院環境暨職業醫
03 學部就診，理學檢查發現右手腕伸展時疼痛與右前臂背側肌
04 腱壓痛。個案後續於1月17日於雙和醫院接受肌肉骨骼系統
05 超音波檢查，報告顯示右手伸指總肌肌腱件鞘炎，目前門診
06 持續追蹤治療（見卷一第57頁），僅足以證明原告於108年12
07 月5日開始出現右手腕、右前臂背側肌腱疼痛，而依被告抗
08 辯原告自108年3月受僱被告公司至同年底加班時間均未超過
09 法定工時，及原告於108年10月已有請28.5小時病假、11月
10 亦有准8小時病假，被告未有不准請假之情形，是以原告所
11 罹患右手伸指總肌肌腱件鞘炎，是否全然係因於被告處任職
12 所致，並非無疑，難認原告所患右手伸指總肌肌腱件鞘炎與
13 被告要求原告獨自完成精裝盒包裝之間，有相當因果關係。
14 此外，原告亦未舉證被告有何因債務不履行，致其之人格權
15 受侵害者，及其因服勞務而受損害而得向被告請求賠償之
16 情，則原告主張被告應就其所受非財產上之損害120,000元
17 負侵權行為損害賠償責任，為無理由。

18 (五)被告抗辯曾於109年6月5日匯款49,522元、109年8月5日匯款
19 18,880元給原告，原告係無法律上之原因而受利益，以被告
20 對原告之前開不當得利返還債權與原告得請求之金額抵銷，
21 原告亦同意抵銷（見卷一第361頁），是原告得請求被告給付
22 之金額為43,884元。（計算式：112,286元－49,522元－18,88
23 0元＝43,884元）

24 六、綜上所述，原告請求確認與被告間僱傭關係存在；被告應給
25 付原告43,884元，及自110年5月31日起至清償日止按年息
26 5%計算之利息；暨自109年6月1日起至原告復職日止，按月
27 給付原告23,800元，及自各次月6日起至清償日止，按年息
28 5%計算之利息；另應提繳1,378元至原告於勞工保險局之勞
29 工退休金個人專戶，並自109年7月1日起至原告復職之日
30 止，按月提繳1,428元至原告於勞工保險局之勞工退休金個
31 人專戶，為有理由，均應予准許。逾此部分之請求洵屬無

據，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決第2、3、4項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依據，應予駁回。至本判決主文第1項部分乃確認之訴，無宣告假執行可言，併予敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 3 月 25 日

勞動法庭 法 官 黃繼瑜

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 111 年 3 月 25 日

書記官 王元佑