

臺灣新北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第6號

原告 陳英睿

訴訟代理人 林蒞薰律師(法扶律師)

被告 慶良電子股份有限公司

法定代理人 簡聰明

訴訟代理人 陳家輝律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國111年9月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣參萬玖仟零捌拾參元及自民國一一一年五月六日起至清償日，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔千分之五，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參萬玖仟零捌拾參元供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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。而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（最高法院52年台上字第1240號判例要旨參照）。本件原告主張被告終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基

礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款分別定有明文可參。查本件原告起訴時，其訴之聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自110年4月5日起至原告復職日止，給付原告如卷附附表1之工資，暨自各期應給付翌日至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3.被告應自110年10月30日起至原告復職日止，按月提繳如卷附附表2之勞工退休金至原告陳英睿在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。4.被告應賠償原告新臺幣（下同）4,723元（見同上卷第9 頁）。嗣於民國111 年8 月10日變更訴之聲明為：1.請求確認兩造僱傭關係存在。2.請求被告給付薪資補償132,218 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。3.請求被告給付自110 年11月之薪資62,500 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，及自110 年12月起至復職日止，按月給付原告125,000 元暨各期遲延利息。4.請求被告應補提繳110 年10月之242 元，及自110 年11月起至復職日止，按月提繳7,254 元至原告勞工局之退休專戶。5.請求被告給付原告國民年金保險費4,723元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息（見本院卷第291頁），又於111年9月1日變更聲明：1.請求確認兩造僱傭關係存在。2.請求被告給付薪資補償132,218 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3.被告應給付原告工資39,083元、及給付110 年11月之薪資62,500元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及自110 年12月起至復職日止，按月給付原告125,000 元暨各期遲延利息。4.請求被告應補提繳110 年10月之242 元，及自110 年11月起至復職日止，按月提繳7,254 元至原告勞工局之退休專戶。5.請求被告給付原告國民年金保險費4,723元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第329頁），核原告上開

01 所為，均係本於主張兩造僱傭關係而為請求，其基礎事實堪
02 認要屬同一，而僅減縮或擴張應受判決事項之聲明者，依上
03 開說明，均不在禁止之列，應予准許，合先敘明。

04 貳、實體方面：

05 一、原告起訴主張：

06 （一）原告於110年3月22日起受僱於被告慶良電子股份有限公司
07 （下稱慶良公司），擔任被告臺北網通部門業務專案經理
08 人員，約定年薪1,500,000元，每月為120,000元加計獎金。
09 嗣於110年10月4日早上7時30分許，原告因失足受傷，
10 當日上午8時13分許，原告根據被告考勤管理辦法第7
11 條第2款之請假程序規定，先以電子郵件向被告人事資管理
12 部許瀞文請假，翌日即依勞工請假規則第10條規定，提出
13 合法醫療院所之診斷證明書，請許瀞文協助辦理申請公傷
14 假三週，惟許瀞文回覆，申請公傷假，須由勞保局及職安
15 署進行認定評估，且在原告提出「不能工作證明」文件
16 前，只准假3日，未返回工作崗位，即以曠職論，然原告
17 仍依法於110年10月26日再度向被告請假至同月29日並檢
18 附診斷證明書，原告於110年11月1日因傷勢尚未痊癒，請
19 假至11月12日。

20 （二）惟被告重複拒絕原告普通傷病假之申請，無視原告已依規
21 定線上請假、檢附合法醫療院所診斷證明書之事實，率爾
22 以原告曠職為由，於110年10月29日寄發存證信函將原告
23 依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定解
24 僱，同日被告亦將原告退出勞保。原告非無故曠職，被告
25 解僱並不合法，遂分別於110年12月2日、111年2月14日向
26 新北市政府申請勞資爭議調解，然兩造均未達成共識。為
27 此，請求確認兩造僱傭關係存在，及被告應給付短付110
28 年3月22至10月3日之薪資39,083元及110年11月薪資62,50
29 0元及110年12月起至復職日止，按月薪資125,000元暨各
30 期遲延利息；及請求被告補提繳110年10月之242元，及自
31 110年11月起至復職日止，按月7,254元退休金至原告勞退

專戶。

(三) 又原告自110年10月4日發生職業災害事故後，定期回診並居家休養，根據天德堂中醫診所110年10月25日開立之診斷證明書，醫師囑言，宜繼續治療休息約二至三週。則自110年10月25日加計21天（三週），即110年11月15日。是原告持續治療休養至110年11月15日止，被告依勞基法第59條1項第2款規定，均應依原告原領工資補償，金額應為133,218元【計算式：69718元（110年10月薪資為125000元－被告扣繳至10/29之勞健保費2831元－被告已付44981元－10月1日至3日工資7470元＝69718）＋62500（110年11月1至15日工資）＝133218】，是原告依勞基法第59條1項第2款規定，本得請求被告給付薪資補償132,218元。

(四) 原告於110年11月2日向勞保局申請核退職災自墊費用，並於111年1月21日獲准，是原告110年10月4日上班途中發生事故，應屬職業災害，被告於原告因職業災害事故醫療中，本不得將原告解僱，且依法應補償原告醫療期間不能工作之工資。原告僅能提起本件訴訟，爰請求確認兩造僱傭關係存在、被告應給付工資暨利息、賠償原告因支出國民年金所受損害，並提繳勞工退休金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。又被告違法將原告解僱，導致原告需繳納國民年金4,723元之保險費，應由被告賠償予原告。

(五) 對被告答辯略以：

1. 根據職業災害勞工保護法第29條規定，在職業災害沒有認定前，勞工本得請普通傷病假，是被告強要原告前往指定醫院進行診斷並須取得不能工作之證明等條件，顯然已增加請假規則所無之限制，更與禁止強制勞動之原則相牴觸。

2. 原告是於110年10月4日早上7時30分許欲牽車前往被告處上班，卻因下樓意外受傷（下稱系爭事故），應符合為從事工作而前往就業場所之期間，洵屬與執行業務存有密切

關係之必要行為。

3.原告任職被告處的業務專案經理，工作內容須駕駛汽車拜訪客戶，而原告因右腳內踝挫傷、右腳掌挫傷，無法正常控制車輛之煞車及油門，確實無法駕駛車輛；況被告公司亦無電梯可供搭乘，原告行動不便，誠無法從事原來之工作甚明。

(六) 併聲明：

1.請求確認兩造僱傭關係存在。

2.請求被告給付薪資補償132,218 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

3.被告應給付原告工資39,083元、及給付110 年11月之薪資62,500元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及自110 年12月起至復職日止，按月給付原告125,000 元暨各期遲延利息。

4.請求被告應補提繳110 年10月之242 元，及自110 年11月起至復職日止，按月提繳7,254 元至原告勞工局之退休專戶。

5.請求被告給付原告國民年金保險費4,723元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息

6.訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

(一) 被告以原告無正當理由繼續曠職三日為由，依勞基法12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，實屬合法：

1.勞工遇有事故而需請假時，仍負有依法定程序辦理請假手續之義務，且雇主對勞工所提出之證明書內容有疑議時，得酌情處理，並非毫無審核權利。

2.依勞工請假規則第4條第1項、第10條等規定及被告考勤管理辦法第7條請假程序，原告因普通傷害、疾病等原因必須治療或休養而需請假時，被告得要求原告提出就所擔任職務達「不能工作」之證明，而若未附此等證明，即屬未依法定程序辦理請假手續，得以曠職論。

01 3.原告固有提出天德堂中醫診所於110年10月4日及10月25日
02 開立之診斷證明書，其上雖載有宜繼續治療休養約2至3週
03 等語，惟此非當然謂原告須請假滿所建議週數，而仍應依
04 原告實際傷勢復原情形而定。

05 4.被告衡諸一般社會通念，雖認定前揭診斷證明書所載傷勢
06 僅為手部、腳部「挫傷」等輕微程度之傷勢，應不影響原
07 告執行其所任職之職務，難認屬勞工請假規則第4條第1項
08 所規定必須治療或休養者而有長久請假需求者。

09 (二) 本件與職業傷害無涉，亦非屬勞基法第59條規定之醫療期
10 間，自無受同法第13條本文不得終止勞動契約規定之限
11 制：

12 1.原告固據提出天德堂中醫診所於110年10月4日及10月25日
13 開立之診斷證明書，然無從認定系爭事故是否於110年10
14 月4日發生、事發地點是否在原告平日上下班時合理之路
15 線，二者間難認具因果關係。

16 2.況自原告寄發予被告人資之電子郵件可知，原告所述前後
17 不一，諸如：初始稱上班路上受傷，嗣改稱家中下階梯受
18 傷、初始申請公傷病假，嗣改為普通傷病假等情。

19 3.原告所受傷勢僅為手部、腳部挫傷等輕微傷勢，不影響原
20 告執行其所任職之職務，或認於110年10月7日即經三天病
21 假休養後，已得恢復從事原有工作之能力，則至遲自同年
22 10月7日開始，已非屬勞基法第13條規定之「醫療期
23 間」，原告自負有依勞動契約對被告提供勞務給付之義
24 務，然原告竟捨此而不為，仍自同年10月7日起，直至同
25 年10月29日即兩造僱傭關係合法終止時，均惡意主張其仍
26 處於醫療期間，並意圖藉此規避勞務給付義務，則於此惡
27 意之情形，原告自不得主張仍受勞基法第13條規定之保
28 護。

29 4.原告固然主張於110年10月4日當日係於天德堂中醫診所就
30 診，並由林金輝醫師進行診治，惟林金輝醫師門診時間應
31 為下午2:00至5:30及晚上7:00至10:00，則原告於上午8點

01 13分時，應尚無從至天德堂中醫診所由林金輝醫師進行診
02 治。

03 (三) 被告並無短付原告自110年3月22日起至同年10月29日即兩
04 造勞動契約合法終止時之工資：

05 1.聘任通知函雖載有「保障年薪：新臺幣1,500,000元整
06 (內含當年度所發放月薪及獎金之合計、任職未足一年
07 者，則依比例給予)」之約定，惟依前揭約定內容可知，
08 新臺幣1,500,000元之給付實為月薪及獎金之合計，其中
09 僅月薪(即每月120,000元)之部分固屬勞動基準法第2條
10 第3款所稱之工資，然就獎金之部分則係被告基於勉勵員
11 工忠誠任職、長久留任所設之獎勵方式，具恩惠性給與之
12 性質，自與員工勞力提供之對價顯然有間，非屬工資。

13 2.且兩造勞動契約已於110年10月29日合法終止，原告並未
14 任職至110年年底，則前揭獎金所附「原告年度終了時尚
15 在職」之條件未成就，被告自無負發放60,000元獎金予原
16 告之義務。

17 (四) 依上所述，既兩造僱傭關係已於110年10月29日合法終
18 止，則原告請求被告給付短付工資39,083元，及薪資補償
19 132,218元，暨110年11月薪資62,500元，及自110年12月
20 起給付至復職日止之工資暨利息、賠償原告因支出國民年
21 金所受損害，並請求被告提繳原告之勞工退休金至原告於
22 勞保局之勞工退休金個人專戶等，均為無理由等語置辯。

23 (五) 併答辯聲明：

24 1.原告之訴駁回。

25 2.訴訟費用由原告負擔。

26 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
27 礎(見本院卷第290頁)：

28 (一) 原告於110年3月22日起任職於被告公司，擔任台北網通
29 業務部專案經理一職(本院卷第35頁)。

30 (二) 兩造聘任通知函載有：「薪資：120,000/月，保障年薪新
31 臺幣1,500,000元整(內含當年度所發月薪及獎金之合

計，任職未足1 年者，則依比例給予）」（本院卷第35頁）。

（三）原告於110 年10月4 日至天德堂中醫診所就診，並開立診斷證明書記載：「左手手指第二指挫傷。左手手指第三指挫傷。左手手指第四指挫傷。右腳內踝挫傷。右腳掌挫傷。」之傷勢（本院卷第45頁）。

（四）原告以電子郵件之方式向被告人事部門請假，被告同意原告三日之病假（即110 年10月4 日至110 年10月6 日）。

（五）被告以原告繼續曠職三日為由，於110 年10月25日寄發存證信函（原告於110 年10月26日收受），依勞動基準法第12條第1 項第6 款規定於110 年10月29日終止兩造勞動契約，並於110 年10月29日被告亦將原告退出勞保（見本院卷第69、201頁）。

（六）兩造分別於110 年12月2 日、111 年2 月14日向新北市政府申請勞資爭議調解均未成立（本院卷第71頁、第79至82頁）。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第291頁）：

（一）被告以原告連續曠工3 日以上為由，依勞基法第12條第1項第6 款規定，於110 年10月29日終止兩造勞動契約，有無理由？

（二）若否，原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告給付薪資補償132,218元暨遲延利息，自110年11月之薪資62,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，及自110年12月起至復職日止，按月給付原告125,000元暨各期遲延利息，及請求被告應補提繳110年10月之242元，及自110年11月起至復職日止，按月提繳7,254元至原告勞退專戶，並賠償原告國民年金保險費4,723元，有無理由？

（三）被告有無短付原告工資39,083元？

五、被告以原告連續曠工3 日以上為由，依勞基法第12條第1 項第6 款規定，於110 年10月29日終止兩造勞動契約，有無理

01 由？

02 (一) 原告所受傷害是否為職業傷害？

03 1.按職業災害，係勞工於執行其業務上之工作時，因工作之
04 意外事故，致使工人發生死亡、殘廢、傷害或疾病之災
05 害。惟勞基法就「職業災害」未有定義性條文。至勞工安
06 全衛生法（下稱勞衛法）第2條第4項對於職業災害之定義
07 則為：本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設
08 備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業
09 活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死
10 亡。此定義雖係專就勞衛法上之特殊考量，尚不足採為職
11 業災害之定義。惟參酌其條文意旨，職業災害通常係以勞
12 工因執行職務而致傷害，且該職業災害具有「業務起因
13 性」及「業務遂行性」而言。所謂業務起因性，乃指伴隨
14 著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化，且該危
15 險之現實化為經驗法則與一般通念上可認定者；所謂業務
16 遂行性，則指勞工依據勞動契約在雇主支配下提供勞務之
17 意。蓋勞基法第59條職業災害補償之立法意旨，乃因現代
18 之事業經營，由於機械、動力、化學物品或輻射性物品之
19 使用，或者由於工廠設備不完善，抑或由於勞工之工作時
20 間過長、疏失等情況，均可能發生職業上之災害，而致使
21 勞工傷病、死亡或殘廢。勞工一旦不幸遭受職業上之災
22 害，往往使勞工及其家屬之生活，陷於貧苦無依絕境，勞
23 工若因執行業務而發生職業上之災害，當然應由雇主負賠
24 償或補償之責任。然職業災害補償在解釋上，須勞工因就
25 業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害，即造成職
26 業災害之原因須雇主可得控制之危害，始有適用。若危險
27 發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過度擴張職
28 業災害之認定範圍，否則無異加重雇主之責任，進而減少
29 企業之競爭力，亦有礙社會之經濟發展（台灣高等法院93
30 年度勞上易字第109號、86年度勞上字第36號判決意旨參
31 照）。另行政院勞工委員會依勞工保險條例第34條第2項

規定訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第4條並規定：「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」，因此，勞工於上下班必經途中發生之交通事故，倘非出於勞工私人行為，而無勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第18條各款之情事，又非違反其他法令者，應認屬於職業災害，最高法院101年度台上字第544判決意旨可資參照。

2. 被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或因從事二份以上工作而往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。被保險人於第四條、第九條、第十條、第十六條及第十七條之規定而有下列情事之一者，不得視為職業傷害：一、非日常生活所必需之私人行為。二、未領有駕駛車種之駕駛執照駕車。三、受吊扣期間或吊銷駕駛執照處分駕車。四、經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈。五、闖越鐵路平交道。六、酒精濃度超過規定標準、吸食毒品、迷幻藥或管制藥品駕駛車輛。七、駕駛車輛違規行駛高速公路路肩。八、駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛。九、駕駛車輛不依規定駛入來車道，勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條、第18條分別定有明文。揆之前開判決意旨，被保險人被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所，或往返於就業場所間之應經途中發生事故而致之傷害，自應認為職業災害，先為敘明。
3. 原告主張其於110年10月4日上午7時30分許在三重家裡往公司牽車路上，下階梯時意外受傷，致其受有左手手指第二指挫傷、左手手指第三指挫傷、左手手指第四指挫傷、右腳內踝挫傷、右腳掌挫傷之傷害等情，有原告提出天德

01 堂中醫診所2紙可按（見本院卷第59、299頁），並有江村
02 聯合診所收據乙份為證（見本院卷第297頁），以原告發
03 生系爭事故之時間應為上班之合理期間，且亦在原告往返
04 於就業場所與日常生活居住處所之合理交通途徑範圍內，
05 並未逸脫原通勤路線，核屬通勤職災，堪信為真實。從
06 而，原告主張當日前往上班而發生系爭事故，自堪信為真
07 實。原告因前往上班，復無傷病準則第18條各款之事由，
08 係執行業務之行為，其上班途中時不慎致發生系爭事故之
09 結果，係因原告提供勞務所生危險之現實化，故具備業務
10 執行性及業務起因性，屬於原告受僱被告所受之職業災
11 害，應堪認定。

12 （二）被告終止勞動契約是否有理由？

- 13 1.按勞基法第59條第2款前段、第3款規定，勞工因遭遇職業
14 災害而致傷害，在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工
15 資數額予以補償；勞工經治療終止後，經指定之醫院診
16 斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘
17 廢程度，一次給予殘廢補償，此補償標準，依勞工保險條
18 例有關之規定。又按勞工請假規則第6條規定，勞工因職
19 業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給
20 予公傷病假。再查，勞基法對於所謂「治療終止」未有定
21 義之規定，參考勞工保險條例第34條第1項規定「被保險
22 人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得
23 原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給
24 職業傷害補償費或職業病補償費。」、第54條第1項規定
25 「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀
26 固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或
27 特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給
28 一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，
29 增給百分之五十，請領失能補償費。」，及勞工保險條例
30 施行細則第77條規定「本條例第53條第1項及第54條第1
31 項所稱治療終止，指被保險人罹患之傷病，經治療後，症

01 狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果之狀態。」應解
02 為勞工因遭遇職業災害而受傷，雖在醫療中，但仍能從事
03 原有工作，或於醫療中不能工作，但經治療終止（指勞工
04 所受職業傷害經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待
05 其治療效果之狀態），經指定之醫院診斷審定其身體雖遺
06 存殘廢，但仍能從事原有工作者，勞工應即本於勞動契約
07 對僱主提供勞務給付，僅勞工就其有再接受治療（包括復
08 健）必要之期間，得請求僱主給予公傷病假，並補償其因
09 此減損原領工資之差額。行政院勞工委員會以台勞動二字
10 第009919號函釋「勞工請假規則第六條規定…公傷病假之
11 期間，依實際需要而定。嗣後若勞工已能工作，僅需定期
12 前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假。」、以
13 85年4月25日台85勞動二字第112525號函釋「勞工因遭遇
14 職業災害醫療期間不能工作時，雇主應按其原領工資數額
15 予以補償。所稱不能工作係指不能從事勞動契約中所約定
16 之工作」；前主管勞工事務之內政部於75年8月20日以勞
17 司發字第11487號函釋「勞工因職業災害治癒，經確定為
18 殘廢，雇主依勞基法第59條第3款給予殘廢補償後，屬部
19 分殘廢者，勞工自可回復工作，此時仍繼存勞僱關係」，
20 亦同此旨。又按勞基法第13條前段規定，勞工在第59條規
21 定之醫療期間，雇主不得終止契約。所謂「勞動基準法第
22 59條規定之醫療期間」，指勞工因職業災害接受醫療，而
23 不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原
24 定工作，且未經僱主合法調動勞工從事其他工作者而言。
25 蓋勞工接受醫療期間如已堪任原有工作，或已經僱主合法
26 調動其他工作，勞工即負有提供勞務給付之義務，僅得以
27 請假方式繼續接受醫療，勞工如拒絕提供勞務給付義務，
28 本身即構成惡意違約行為，當不受上開規定之保障。行政
29 院勞工委員會90年6月12日台勞資二字第0021799號函釋：
30 「勞動基準法第59條所稱醫療期間係指『醫治』與『療
31 養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，但應至其

01 工作能力恢復之期間為限。勞工於職業災害醫療期間，雇
02 主不得終止勞動契約，勞動基準法第13條定有明文，但於
03 醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之
04 內」、85年1月25日台85 勞動三字第100018號函釋：「勞
05 動基準法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指
06 勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作。
07 至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，
08 應與勞工協商。」，合先敘明。

09 2.原告主張其受傷後依醫囑須休息二至三週，被告終止本件
10 勞動契約時，仍在醫療中，並提出天德堂中醫診所之診斷
11 證明書為證，被告則以前詞置辯，經查：

12 ①按「勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請
13 假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之
14 義務，則勞工尚未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正
15 當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞
16 動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。」、「勞工持合法
17 雇醫療機構或醫師證明書作為依據請病假時，如雇主對員
18 工持出之證明書內容有疑議時，得酌情處理，並非毫無審
19 核之權利。」（最高法院97年度台上字第13號民事判決、
20 臺灣臺北地方法院100年度重勞訴字第32號民事判決意旨
21 可資參照）。

22 ②次按「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養
23 者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，
24 一年內合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不
25 得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計
26 不得超過一年。」、「勞工請假時，應於事前親自以口頭
27 或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得
28 委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞
29 工提出有關證明文件。」，勞工請假規則第4條第1項、第
30 10條分別定有文。又依被告公司考勤管理辦法第7條明定
31 「二、因病或緊急事故，得於當日委託單位同仁代填請假

01 卡呈主管核准，並於次日提出相關證明文件。…凡請假手
02 續不全、未經續假或請假日數逾法定期限者，均以曠職
03 論。」，有被告公司之考勤管理辦法乙份可參（見本院卷
04 第48頁）。

05 ③而查，原告雖提出天德堂中醫診所於110年10月4日及10月
06 25日開立之診斷證明書（見本院卷第45、59頁），其上雖
07 載有宜繼續治療休養約2至3週等語，惟此非當然謂原告須
08 請假滿所建議週數，而仍應依原告實際傷勢復原情形而
09 定。況前揭診斷證明書僅係醫師就原告當時診斷結果所為
10 描述，均未將原告之實際工作內容、原告是否有因普通傷
11 害或疾病而全然無法履行原僱傭契約約定之勞務內容等因
12 素納入診斷考量，而自前揭診斷證明書右下方所加蓋「訴
13 訟無效」之印章，亦可佐證該診斷之作成並非經考量如上
14 多方因素所作成，故而加蓋「訴訟無效」之印章，以示區
15 別診斷內容之證明度，則原告僅憑前揭診斷證明書之建
16 議，逕主張其「需休養」滿診斷證明書所建議之週數而全
17 然無法依約提供勞務，即有可疑。況既前揭醫囑並未要求
18 原告須頻繁治療甚至住院治療，則原告是否確有請假三週
19 之必要、期間是否全無工作能力，雇主本應有審查之權
20 限，此確屬被告企業營運上確認人力資源之配置是否足夠
21 所不可或缺之機制，並合於勞、資雙方之權益平衡。

22 ④另依兩造聘任通知函所示（見本院卷第35頁），原告之職
23 位為業務部專案經理，職務性質屬智力型工作，工作內容
24 著重在專案業務招攬及管控，除推介產品之吸引力外，主
25 要憑藉個人之人格特質、專業之知識及流利之口才招攬客
26 戶、確保專案順利進行，與需付出大量體力之勞動型工作
27 有別。而衡諸一般社會通念，前揭診斷證明書所載傷勢僅
28 為手部、腳部「挫傷」等輕度之傷勢，並非到達骨折或肌
29 腱、韌帶受傷之程度，應不致影響原告執行其所任職之智
30 力型之職務，是否已可認屬勞工請假規則第4條第1項所規
31 定必須治療或休養者而有長久請假需求者，容有疑義。原

告雖稱：任職被告處之業務專案經理，工作內容須駕車拜訪客戶，既因右腳受有挫傷，則原告有行動不便無法從事原來工作云云，惟基於通訊科技之發達及近年適逢嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情之盛行，現今公司亦多常見以電話、電子郵件、視訊會議等方式作為業務拜訪、事務處理之途徑，並非皆須親洽客戶始能進行專案業務招攬及管控之工作。又原告所擔任之職務性質屬智力型工作，業如前述，則原告是否得使用其右腳完成駕駛車輛之動作，自非判斷其是否能從事原有工作之因素。況被告已數次明示同意於斷證明書所稱「宜休養」期間免除原告外出拜訪客戶等外勤工作（見本院卷第192、195、196頁），則原告更無不能從事原有工作之情事，是原告前揭主張其因傷無法單獨駕車拜訪客戶，無法從事原工作云云，核難憑採。至原告稱：被告公司無電梯可供搭乘，原告行動不便，無法從事原來之工作云云，然依前揭天德堂中醫診所醫囑稱「不宜久走久站」（見本院卷第299頁），而原告僅係上班上樓，且原告上班地點位於三樓，僅需上二層，核非久走久站，輔以其他輔助器具或同事攙扶幫助應該尚能負荷。

⑤綜上，被告公司已先行准予原告得於110年10月4至6日請病假，惟同時要求原告應提出就所擔任職務達「不能工作」之證明、或於同年10月7日開始出勤、或由公司主管接送陪同至勞動部職業安全衛生署所認可辦理職業傷病之醫療機構就診，有電子郵件內容為憑，惟原告就此均不予回應，則被告抗辯：於未獲原告提供之「不能工作」之證明前，均無從進行請假之審核、確認，可認定原告無正當理由且自始未依法完成請假手續等語，尚屬可採。

⑥另本件縱使原告嗣於110年11月2日向勞保局申請核退職災自墊費用，並於111年1月21日獲准，原告主張伊於110年10月4日上班途中發生事故，應屬職業災害，被告於原告因職業災害事故醫療中，本不得將原告解僱云云。惟按勞工

01 保險條例施行細則第57條規定，依據勞工保險條例第33條
02 或第34條規定請領傷病給付，僅需檢附傷病給付申請書、
03 給付收據、傷病診斷書或其他證明文件向勞保局提出書面
04 聲請，是勞保局於審核過程中並未以完整病歷資料為基
05 礎，由醫師親自診療後判斷被保險人於斯時是否無法從事
06 原有勞動契約中所約定之工作，亦難據此即推斷上訴人是
07 否回復工作能力（臺灣高等法院103年度勞上字第4號民事
08 判決意旨可資參照）。原告固於110年10月4日上午8點13
09 分時以電子郵件向被告資表示其於上班路上腳受傷，目
10 前在醫院，並請被告資協助請假云云，惟如原告自110
11 年10月4日起至兩造僱傭關係合法終止時，均未到勤，亦
12 未回覆同意前往就醫鑑定，則被告除得知悉原告當時受有
13 原證4診斷證明書所載之輕微傷勢外，無法實質審核原告
14 是否有不能工作之情形，且原告不同意前往一般公立或私
15 立之正規醫療院所由醫師親自診療後判斷原告斯時是否無
16 法從事原有勞動契約中所約定之工作，是被告亦難據此即
17 推斷原告是否回復工作能力，故原告即非屬在勞基法第59
18 條規定之醫療期間，被告亦無受同法第13條本文醫療期間
19 不得終止勞動契約規定之限制。

- 20 3.按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
21 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款
22 定有明文。本件原告依上說明應認於110年10月7日即經三
23 天病假休養後，在無其他證據證明其有不能工作之情，且
24 被告已同意於診斷證明書所稱「宜休養」期間免除原告外
25 出拜訪客戶等外勤工作，即應認已得恢復從事原有工作之
26 能力，則至遲自同年10月7日開始，已非屬勞基法第13條
27 規定之「醫療期間」，原告自負有依勞動契約對被告提供
28 勞務給付之義務，僅得以請假方式繼續接受醫療，然原告
29 拒絕提供勞務給付義務，本身即構成惡意違約行為，亦即
30 原告自同年10月7日起，直至同年10月29日即兩造僱傭關
31 係合法終止時，均惡意主張其仍處於醫療期間，並意圖藉

01 此規避勞務給付義務，則於此惡意之情形，原告自不得主
02 張仍受勞基法第13條規定之保護。嗣被告公司數次以電子
03 郵件通知請求原告提供勞務給付，原告無正當理由未提出
04 給付，應認原告自110年10月7日起處於無正當理由繼續曠
05 工狀態，被告以原告繼續曠職三日為由，於110年10月25
06 日寄發存證信函（原告於110年10月26日收受），此為原
07 告所不爭，則被告依勞基法第12條第1項第6款規定，已
08 於110年10月29日合法終止兩造勞動契約。且依上開說明，
09 原告有惡意違約行為，不受勞基法第13條規定之保護，
10 則被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止本件勞動
11 契約，並無因違反同法第13條前段規定而有無效之情事，
12 原告主張被告終止僱傭契約，違反勞基法第13條規定，應
13 屬無效云云，自無足取。

14 六、若否，原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告給付薪
15 資補償132,218元暨遲延利息，自110年11月之薪資62,500
16 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五
17 計算之利息，及自110年12月起至復職日止，按月給付原告1
18 25,000元暨各期遲延利息，及請求被告應補提繳110年10月
19 之242元，及自110年11月起至復職日止，按月提繳7,254元
20 至原告勞退專戶，並賠償原告國民年金保險費4,723元，有
21 無理由？

22 （一）查原告自110年10月7日起即曠職，兩造僱傭關係既已於11
23 0年10月29日合法終止，被告已經給付原告10月薪資44,98
24 1元（見本院卷第31頁），則原告依勞基法第59條第1項第
25 2款請求被告給付薪資補償132,218元，及110年11月薪資6
26 2,500元及自110年12月起至復職日按月125,000元之薪資
27 及利息，並請求被告提繳勞工退休金至原告於勞保局之勞
28 工退休金個人專戶等，均為無理由。

29 （二）至原告主張因被告違法將原告解僱，導致原告需繳納國民
30 年金4,723元之保險費，依勞工保險條例第72條第1項後段
31 規定及民法第184條第1項前段規定，請求被告應賠償原告

01 4,273元，固據提出原告繳納國民年金收據影本3份為憑
02 （見本院卷第89頁），查依原告所提上述收據，其中前2
03 張收據為111年1至2月為2,084元，及110年11月、12月為
04 2,084元，因兩造僱傭關係既已於110年10月29日合法終
05 止，則原告上述請求即於法無據，不應准許。至第3張收
06 據其內容為110年9月486元及110年10月69元，因被告曾於
07 110年8月2日通知原告於同年8月6日將原告依勞基法第11
08 條第2款規定解僱，經110年9月14日召開勞資調解會議，
09 雙方達成110年9月15日起恢復僱傭契約關係，且被告於該
10 次調解有給付原告48,994元，有新北市政府勞資爭議調解
11 紀錄乙份可參（見本院卷第37、38頁），是原告所提上述
12 9月份486元，尚不足以證明為被告公司漏繳國民年金，至
13 110年10月69元，因兩造僱傭關係既已於110年10月29日合
14 法終止，是10月29日後之國民年金69元，被告自不負繳納
15 之義務，是原告此部分之請求，亦乏所據。

16 七、被告有無短付原告工資39,083元？

17 （一）勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工
18 資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
19 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
20 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」同法施行細
21 則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義
22 之經常性給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、
23 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績
24 獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎
25 金。……」可知，勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工
26 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
27 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
28 何名義之經常性給與，且須藉由其是否具「勞務對價性」
29 及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞
30 工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情
31 形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使

01 用之「名目」為準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體
02 協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其
03 名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上
04 可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。反之，
05 如給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之
06 一，即難認屬於勞基法第2條第3款所謂之「工資」。而雇
07 主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘
08 中抽取部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度
09 盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金
10 額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，
11 亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行
12 細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非
13 勞基法第2條第3款所謂之「工資」。

14 （二）就兩造原告之年薪、獎金之計算認定標準為何，原告主
15 張：雙方約定原告之應領薪資為年薪150萬元，除月薪12
16 萬元外，尚包含獎金之合計金額。基此，以原告年薪150
17 萬元除以12個月計算，原告每月平均工資應為12萬5千元
18 等語，並據提出被告慶良公司聘任通知函（本院卷第35
19 頁），然此為被告所否認，認聘任函之約定為1,500,000
20 元之給付實為月薪及獎金之合計，其中僅月薪（即每月12
21 0,000元）之部分固屬勞基法第2條第3款所稱之工資，然
22 就獎金之部分則係被告基於勉勵員工忠誠任職、長久留任
23 所設之獎勵方式，具恩惠性給與之性質，自與員工勞力提
24 供之對價顯然有間，非屬工資云云。然觀諸上開聘任函，
25 其內容為「薪資：120,000/月，保障年薪新臺幣1,500,00
26 0 元整（內含當年度所發月薪及獎金之合計，任職未足1
27 年者，則依比例給予）」等語，而兩造間既約定保障年薪
28 150萬元（內含當年度所發月薪及獎金之合計，任職未足1
29 年者，則依比例給予），雖未將6萬元（計算式：150萬－
30 12萬×12＝6萬元）之薪資平均分配為12個月，但契約之文
31 義已載明係保障年薪，亦即該6萬元獎金固定會發放，由

01 是約定以觀，該年底獎金6萬元之薪資具有勞務對價性無
02 疑，自屬勞基法第2條第3款所定工資，並非雇主對勞工之
03 恩給性給予。職是，被告抗辯6萬元獎金為雇主對勞工之
04 恩惠性給予等語，並無可採。

05 (三) 被告又抗辯：縱認前揭保障年薪中之獎金約定非屬恩惠性
06 給予，而具工資性質，觀諸兩造約定，係約定將年薪1,50
07 0,000元中之1,440,000元平均分配至第1至12月薪資，並
08 按每月120,000元給付，至於剩餘60,000元部分，當係於
09 年度結束後，始以年終獎金形式發放。是領取前揭獎金之
10 前提，應係以原告於年度終了時，尚有任職之事實為被告
11 給付條件，屬附條件之金錢給付云云。然觀諸上開聘任
12 函，其內容為「薪資：120,000/月，保障年薪新臺幣1,50
13 0,000 元整（內含當年度所發月薪及獎金之合計，任職未
14 足1 年者，則依比例給予）」等語，既已明載係保障年薪
15 150萬元，內含當年度所發月薪及獎金之合計，且訂明任
16 職未足1 年者，則依比例給予等情，況被告未在兩造勞動
17 契約或其他獎懲辦法有明訂，前揭獎金發放之前提，係以
18 勞工於年度終了時，仍在職為條件，則本件上述獎金之發
19 放，自不以勞工在職為條件甚明，且可依比例給予應堪認
20 定。

21 (四) 而查，原告自110年3月22日到職，被告即有短付3月份薪
22 資1,613元【計算式： $(5,000 \div 31 \text{天}) \times \text{在職} 10 \text{天} = 1,613$ ，
23 元以下四捨五入，下同】；其餘110年4至9月份每月亦
24 各短付5千元；另110年10月1日至3日，則短付薪資7,470
25 元【計算式： $(\text{月薪} 125,000 \text{元} - \text{至} 10/29 \text{之勞健保費原告}$
26 $\text{自負額} 2,831 \text{元} - \text{被告已付} 44,981 \text{元}) \div 31 \text{天} \times \text{工作日} 3 \text{天} =$
27 $7,470$ 】。綜上，被告合計短付原告工資差額應為39,083
28 元【計算式： $1,613 (3 \text{月} 22 \text{至} 3 \text{月} 31 \text{日}) + 30,000 (4 \text{至} 9$
29 $\text{月工資每月差額} 5 \text{千，共} 6 \text{個月}) + 7,470 (10 \text{月} 1 \text{至} 3 \text{日})$
30 $= 39,083$ 】。是原告依勞基法第22條第2項及民法第486條
31 規定，請求被告給付短付110年3月22至同年10月3日之工

資39,083元，核屬有據，應予准許。

八、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條、第203條分別定有明文。被告於111年5月5日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第101頁），因此，原告請求被告公司應自起訴狀繕本送達翌日即111年5月6日起至清償日，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

九、綜上所述，原告依據勞基法第22條第2項及民法第486條規定之規定，請求被告給付原告39,083元及自111年5月6日起至清償日，按年息百分之五計算之利息，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

十、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。本件判決第一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。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

十二、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 9 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 吳幸娥

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。

01 中 華 民 國 111 年 9 月 30 日
02 書記官 周子鈺