

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第104號

原告 游弘鍇
訴訟代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
華育成律師
被告 宏業汽車有限公司

法定代理人 許瑞宏
訴訟代理人 康皓智律師
複代理人 王子璽律師
李宜諄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣肆拾柒萬玖仟貳佰參拾肆元及自民國一百一十二年六月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣肆拾柒萬玖仟貳佰參拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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3款定有明文。原告原起訴請求被告應給付新台幣（下同）65萬8162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、被告應提繳15萬7590元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。嗣於民國（下同）112年8月15日減縮聲明為被告應給付65萬4244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

01 息、被告應提繳15萬6643元至原告在勞工保險局設立之勞工
02 退休金個人專戶。

03 貳、實體上理由

04 一、原告起訴主張：其自105年6月20日起受雇於被告擔任大貨車
05 司機，月薪6萬元，約定月休4天、亦無特別休假，被告僅以
06 基本工資投保勞工保險、職業災害保險、提繳勞工退休金，
07 已有高薪低報之違反勞動法令。原告於112年1月31日上午上
08 班過程中，自高達2公尺之拖運汽車上跌落，經就醫住院2
09 天，受有第十一胸椎及第十二胸椎壓迫性骨折之傷害，宜休
10 養至少三個月，被告卻未給付職業災害補償，自屬違反勞動
11 法令，原告於112年5月10日申請勞資爭議調解訴求依勞動基
12 準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款終止契約，並以LINE訊
13 息通知被告，依據勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動
14 契約，得請求被告給付資遣費20萬6750元、特別休假未休工
15 資14萬3739元、職業災害醫療費用1萬5660元、看護費用7萬
16 5000元、原領工資補償差額11萬3085元、精神慰撫金10萬
17 元，合計65萬4244元，被告長期高薪低報，自應提繳15萬66
18 43元至原告勞工退休金專戶，爰依兩造間之僱傭關係、侵權
19 行為、勞動法令相關之規定，提起本訴，並聲明：被告應給
20 付原告65萬4244元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
21 按年息百分之五計算之利息、被告應提繳15萬6643元至原告
22 在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

23 二、被告則以：

24 (一)原告所受領之金額扣除論件計酬之工資後所剩餘者，乃雇主
25 考量勞工生活不易所支付之恩惠性給與，而非勞工因服務勞
26 務所獲取之對價。按勞基法第2條第3款之規定及參照最高法
27 院110年台上字第2704號判決，原告於105年6月20日受僱於
28 被告，應領工資2萬540元，兩造係以論件計酬之方式計算工
29 資，被告因擔心原告之工資不足支付生活開銷，欲增加原告
30 留職之意願，額外給付原告9,460元，使原告領有3萬元工
31 資。翌月，兩造約定，倘原告每月增加四天上班時間且全
32 勤，則原告論件計酬之工資加總後縱然低於4萬元，被告仍

給付原告4萬元，原告論件計酬之工資高於4萬元之情形，則以原告實際完成之工作計算工資；又倘原告不符合加班四天又全勤之條件，則回歸論件計酬之方式計算工資。依被告發予原告之薪資單，原告須親自填寫該月拖車數量？何種車型？足証確係論件計酬，且非每月均有固定薪資，有被告提出之薪資單可資對照，反觀實務上以月薪計領薪資之員工，薪資是固定的，並有約定底薪或獎金等情，足證被告確有以論件計酬之方式約定工資之數額之情形。次按最高法院96年度台上字第2630號判決意旨，原告僅係依被告之排班工作，故就(1)人格上從屬性言之，原告並非受僱在被告企業組織內而服從被告權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)就親自履行言之，原告若不能排班，自可通知被告後由被告找人代理，並非不得使用代理人，即原告只要工作做好，被告無得置喙，亦無扣薪或其他懲處規定。(3)經濟上從屬性言之，原告係為自己之營業勞動工作，而非從屬於被告，為被告之目的勞動。(4)就組織上從屬言之，原告亦非納入被告生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。故就兩造法律關係而言，實屬承攬契約而非屬雇傭契約自明。退步言之，縱認兩造間係勞動契約，原告之工資計算，應以實際完成之工作計算，蓋工資須具備勞務對價性之要件，而原告所受領之金額扣除論件計酬之工資後所剩剩餘者，乃雇主考量勞工生活不易所支付之恩惠性給與，而非勞工因服勞務所獲取之對價，自不列入工資額之計算中，從而，原告主張其工資之數額為每個月6萬元，並不足採。

(二)按勞基法36條、38條第1項及第2項之規定，針對一例一休部分，本件係原告認為論件計酬之工資過低，逐與被告協商在符合增加四天上班時間且全勤之情況下，被告即應給付原告40,000元，而在107年2月因適逢春節，故被告額外給付原告5,000元之金錢，從而該月之原告受領4萬5000元，嗣後於107年9月原告駕駛之車輛改變，因得承載之車輛更多，兩造遂約定調高增加四天上班時間且全勤被告應給付原告5000元，後又因108年8月原告向被告表達想離職之意思，被告基於慰

留之目的又將符合增加四天上班時間且全勤之條件下給付原告之金額調高至6萬元，是以，並非原告故意違反一例一休之規定剝奪勞工休息之權利，實則，原告一週服勞務六日乃兩造司法自治、契約自由之結果。且觀諸原告應領薪資與實領薪資數額之差異，有時其差額甚至高於原告論件計酬所加總之工資，就原告實際受領之工資而言，其勞動條件並未低於勞基法之標準。針對特休部分，按前開規定係由勞工所排定，而原告斟酌其休假權利與補足薪資之利益，自可自行衡量欲選擇休假或是補足工資，倘勞工選擇放棄特休而選擇補足工資至一定數額，尚難謂係雇主剝奪勞工特休之權利，且亦不容其事後在要求雇主應給付其因特休未休之工資，從而，原告請求被告給付特別休假未休工資，為無理由。

(三)原告於112年1月31日上午9時許，被告前往醫院探視，因正值新冠肺炎疫情之故禁止病房探視，原告請其父親出病房與被告碰面，原告之父親向被告表示原告應無大礙僅是背痛而已，半個月就會痊癒，被告告知原告之父親等痊癒再回來上班即可不用著急，且被告有為原告加保員工保險，請原告將所有就醫資料保存，未來報出險用，職災的部分保險不足額部分，被告願意補足，原告之父親稱好，顯見被告自始自終未拒絕原告職災補償之請求，僅係在等原告提供相關單據，以便透過保險填補原告之損害後，視不足部分被告再向原告補償。按勞基法第59條第1款規定，原告所請求之醫療費用未敘明是否為因遭遇職災而致傷害而所為之必須之醫療費用，其診斷事項為何？所欲診治事項為何？必要性為何？故難認其所請求之1萬5,660元為必需之醫療費用。

(四)原告主張以勞基法第14條第1項第6款為由，終止與被告之勞動契約，為無理由。按勞基法第14條立法例係採重大理由說，且該條是與同法第12條雇主懲戒權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法12條解僱勞工時尚須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反勞基法14條第1項第6款所定違反勞動契約或勞工法令時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，參照台灣高等法院96年度勞

上字第15號判決。再者，勞基法第14條規定，目前實務主流見解均採重大理由說，且觀勞基法第14條立法理由，係參照勞動契約法第37條第1、第2項訂定，而按勞動契約法第37條第7項規定，亦証就勞基法第14條規定解釋上應採重大理由說。又勞動契約法第37條之立法理由，係參考工廠法第33條之規定。另我國勞工法令體系異常龐雜，雇主應遵守之義務繁多，若雇主違犯情節尚非重大，勞工即得行使契約終止權並依勞基法第17條請求資遣費，恐有權利濫用之嫌，故勞基法第14條第1項第6款應作目的性限縮，如雇主違犯情節尚非重大，而勞工所受損害亦極其輕微時，不應賦予勞工即時終止權，使為公允。綜上，勞工欲依勞基法第14條主張終止契約仍須符合重大理由之要件，以本案而言，被告針對勞工保險之投保級距部分，蓋兩造之勞動契約以論件計酬計算工資，無法確定每月之固定數額，且兩造間亦曾達成協議透過每月增加四日上班時間，且雇主為其投保最低級距之勞工保險，而給付之工資增加到雙方協議之一定數額。縱然被告為原告投保之薪資級距於部分月分中低於原告實際之工資數額，惟觀諸勞工實際論件計酬之工資，勞工之應領工資在24,080元之情況，雇主仍額外給付35,920元使勞工領有60,000之金額，就勞工實際受領之薪資而論，兩造間所約定之給付工資模式並無低於勞動基準法之標準，故被告縱有少許作業上疏失，亦未達違反勞工法令程度重大情形，若容許原告動輒可依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，實不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的。本件原告既係自行離職，並非突遭解雇而喪失工作，且原告係主張勞基法第14條第1項第6款規定終止僱傭關係，顯屬自行終止勞動契約之情形，則原告應不得要求被告給付資遣費。

(五)原告請求原領工資差額為無理由，依前所述，兩造成立者係論件計酬之勞動契約，原告於112年1月31日受有傷害後即未再服勞務，依兩造論件計酬之約定，雇主無給付工資之義務，且原告亦無符合每月增加四天上班時間且全勤之條件，

從而雇主應無給付工資之義務，是以原告依據勞基法第59條第2款之規定，請求11萬3085元為無理由，退步言之，縱認仍有請領補償之權利，其計算之基礎乃係原領工資數額，惟原告之工資並非係6萬元已如前述，故原告之請求仍係無理由。

(六)原告依侵權行為之相關規定請求看護費與慰撫金均無理由，按民法第184條之規定，本件中原告所受之身體權、健康權之侵害係因執行職務中，自己不慎摔落而造成，而非被告因故意或過失之行為不法侵害原告之身體權、健康權而致，原告自不得依侵權行為之相關規定對被告請求看護費用7萬5000元及人格權受侵害所造成之非財產上損害10萬元。

(七)被告無提繳勞工退休金至原告在勞工保險局設立勞工退休金個人專戶之義務，依前所述，兩造間係論件計酬之契約關係，應以其每月應領之工資計算之。

(八)聲明:駁回原告之訴。

五、兩造不爭執之事項（見112年8月15日筆錄，本院卷第385至386頁）：

(一)原告於105年6月20日擔任被告之大貨車司機，駕駛車號00-000或905-JA之大貨車，每月月休4日，並由被告為原告以各年度基本工資為原告投保勞工保險、職業災害保險，提繳勞工退休金，有原告提出之原證3之勞保被保險人投保資料表可按（見本院卷第27頁）。

(二)原告於112年1月31日上午自車上跌落，受有第十一胸椎及第十二胸椎壓迫性骨折等傷害（以下簡稱系爭傷害），有原告提出原證5之診斷證明書可按（見本院卷第34頁）。

(三)原告於112年5月10日以被告違反勞動法令，依據勞基法第14條之規定終止勞動契約，有原告提出之原證6之line對話截圖可按（見本院卷第33頁）。

(四)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出原證2之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第25頁）。

(五)原告因系爭傷害聲請保險給付，經勞保局給付112年2月4日起至112年5月1日共87日之傷病給付6萬6915元，有勞保局之

函文可按（見本院卷第53、147-152頁）。

（六）被告自105年6月起至112年2月之勞工退休金提繳表如本院卷第55-60頁之勞工退休金個人專戶明細資料表可按。

（七）被證2為原告自105年6月起至112年1月之報酬表如附表所示（見本院卷第209、211-369頁）

四、本件爭點：（一）兩造為雇傭契約或承攬契約？（二）如兩造為雇傭契約，本件終止勞動契約之法律上依據為何？（三）如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費20萬6750元，是否有理由？（四）原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資14萬3739元及提繳勞工退休金15萬6643元，是否有理由？（五）原告依據勞動法令及侵權行為之規定，請求被告給付醫療費用1萬5660元、原領工資補償11萬3085元、看護費7萬5000元、精神慰撫金10萬元，是否有理由？茲分述如下：

（一）兩造為雇傭契約或承攬契約？

1. 按「稱雇傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，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條及第490條第1項分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，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。可知，雇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。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。

2. 按勞動契約之從屬性，具有下列內涵：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，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之

01 義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而
02 是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮
03 性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組
04 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
05 體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上
06 字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員
07 工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係
08 為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。
09 換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提
10 供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規
11 制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。
12 又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從
13 寬認定，只要有部分從屬性，即足成立。（最高法院109年度
14 台上字第1003號、110年度台上字第90號判決意旨參照）。

15 3. 經查：

16 (1)就人格上從屬性而言，

17 ①就上訴人提供勞務之時間而言：兩造約定原告每天約定上班
18 時間為上午9時或9時半，約定下班時間為6時，如果沒有車
19 要運送，經被告通知，就可以提早下班，遲到並未扣薪，亦
20 未約定特別休假，約定月休4日等情，為兩造所不爭（見本
21 院卷第939頁），核與被告於新北市政府勞動檢查處提出之
22 出勤卡相符（見本院卷第171-177頁），原告需受被告之指定
23 時間、地點需完成運送車輛，薪資則係依據原告完成運送車
24 輛之數量計算如被告提出之薪資單如本院卷第211至369頁、
25 第179-185頁所示，原告之工作時間需依據被告指定之工作
26 時間，自具有人格之從屬性。

27 ②就原告提供勞務之具體內容而言：

28 原告如需請假須事先告知被告，原告每月僅有4日休假，固
29 定工作日為星期一至星期六，不得擅自自行自由排定休假時
30 間，每日運送貨物之班表，由原告於每日上午9時至新北市
31 三重區興德路與疏洪路口停車格等待，被告以電話通知原告
32 至指定地點至客戶之保養廠載送車輛，每完成一趟工作，再

01 依據被告下一個指示執行下一趟工作，原告不得拒絕原告指
02 派之工作，請假一日將扣薪6000元等情，為兩造所不爭，原
03 告運送貨物之工作內容及工作方式，均由被告決定，且不得
04 任意請假，兩造間具有勞雇關係之人格上之從屬性甚明。

05 ③就懲戒制度而言：被告雖未對於原告有考績獎懲制度，但如
06 因客訴將減少原告載送客戶之趟數，自有減少原告依據趟數
07 計算之按件計酬之薪資，應為對於原告之懲處，亦為被告所
08 不爭（見本院卷第395頁），且原告如有請假，則薪資扣除6
09 000元（見本院卷第391頁），原告之薪資與其運送趟次之數
10 量，就人格之從屬性而言，自應為從屬於被告受到完全之指
11 揮監督，具備勞工人格從屬性之重要內涵。

12 ④就雇主應盡之法定義務而言：被告為原告提繳勞工退休金、
13 投保勞工保險，並由被告提供車輛使用，車輛之油費、保養
14 費均由被告負擔，保障原告最低薪資，備有出勤資料、薪資
15 單，並為原告聲請職業災害保險給付，自符合人格從屬性之
16 特徵。

17 (2)就經濟上從屬性而言：

18 兩造約定薪資係依據依每月完成運送運送車輛之數量計算，
19 依據兩造約定保障月薪4萬元或6萬元，如按件計酬之薪資未
20 達4萬元或6萬元，一律補足4萬元或6萬元，如高於4萬元或6
21 萬元，則依據實際金額發放，準此，兩造約定保障底薪，益
22 徵原告並非為自己之營業目的而勞動，係從屬於被告，由被
23 告提供車輛，被告負擔車輛及運送工作所產生之費用，並以
24 完成被告指定之運送趟次作為計算薪資之依據，具有勞雇關
25 係之經濟上之從屬性亦明。

26 (3)就組織上從屬性而言：

27 查原告完成運送工作，不得由他人任意代替原告之工作，固
28 定星期一至星期六上班，原告須接受被告公司之教育訓練，
29 由他人教授駕駛技術，原告需持有職業大貨車之駕駛執照，
30 顯隸屬於被告，無法自行以指揮性、計劃性創作性方法對自
31 己所從事工作，無法自行決定完成工作時間與數量，是兩造
32 間具有勞雇關係之組織上之從屬性。

01 4. 綜上各情，原告領取固定薪資、固定之上班時間，不得任意
02 請假，均需受被告之指揮監督，不得自行任意變更，係以運
03 送車輛之數量，按件計酬之勞動契約，並非承攬契約等情，
04 應可認定。

05 5. 被告抗辯超過扣除論件計酬以外之薪資為被告恩惠性給予云
06 云，為原告所否認，被告亦未就兩造就上開契約有意思表示
07 之合致等事實，舉證以實其說，自難採信。

08 6. 被告抗辯兩造間為承攬契約，係以(1)原告並非受雇於被告
09 於被告在企業組織內服從被告權威。(2)原告若不能排
10 班，自可通知被告找由他人代理，並非不得使用代理人。

11 (3)原告係為自己之營業而勞動，非從屬於被告(4)原告
12 並非納入被告之生產體系，與同僚間處於分工合作之狀態云
13 云，然查，被告領取固定薪資、固定上班時間，不得任意
14 委由他人代替其執行職務，不得任意請假，需經被告教育
15 訓練，取得職業大貨車之駕駛執照等情，已為兩造所不爭，
16 顯與被告之前開抗辯不符，自難採信。

17 (二) 如兩造為雇傭契約，本件終止勞動契約之法律上依據為
18 何？

19 原告主張被告高薪低報、未給予特別休假、未給付職業災
20 害補償等違反勞動法令，依據勞基法第14條第1項第6款終
21 止契約，然為被告所否認，並以原告為自請離職置辯，經
22 查：原告受雇期間之各月薪資各如附表所示，且被告自認
23 兩造約定，原告實際按件計酬薪資如不足4萬元或6萬元之
24 工資，被告將補足4萬元或6萬元之保障底薪，被告卻僅以
25 各年度之基本工資為原告投保勞工保險、提繳勞工退休金
26 等情，為兩造所不爭，原告於112年1月31日發生職業災
27 害，為被告所明知，則被告迄今，已逾8個月，迄未給付
28 任何職業災害補償，並經兩造為勞資爭議調解而不成立，
29 被告自有違反勞動法令之情形，原告於112年5月10日以原
30 證6之line依據前開規定終止勞動契約，自屬有據。

31 (三) 如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付
32 資遣費20萬6750元，是否有理由？

01 1. 勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應
02 依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單
03 位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資
04 遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年
05 者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動
06 基準法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退
07 休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依
08 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20 條或職業災
09 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由
10 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均
11 工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平
12 均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金
13 條例第12 條第1項亦有明定。原告依據勞基法第14條第1
14 項之規定終止勞動契約，為有理由，已如前述，則原告
15 請求被告給付資遣費，為有理由。

16 2. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資
17 總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月
18 者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所
19 得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依
20 上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以
21 實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十
22 計，勞基法第2條第4款載有明文。原告離職前6個月薪資
23 均為6萬元，原告自105年6月20日起至112年5月10日，得
24 請求資遣費20萬6750元，有勞動部資遣費試算表可按
25 （見本院卷第35頁），自屬有據。

26 （四）原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資14萬3739
27 元及提繳勞工退休金15萬6643元，是否有理由？

28 1. 特休未休工資部分：

29 （1）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
30 每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7
31 日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇
32 主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他

方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

(2)原告主張有75日特別休既未休假，然為被告所否認，並以特休假為原告自行排定，原告得選擇放棄或補足工資，自不得再請求云云，然查，被告於新北市政府勞動檢查處卻稱、被告公司沒有特別休假，因被告給付工資已包括各年度之特別休假，始有保障月薪為6萬元等語（見本院卷第165頁），足見，被告並未給予原告特別休假，且亦未舉證被告給付保障薪資6萬元已包含特別休假工資等事實，自難為有利於被告之認定。

(3)原告主張依據各年度工資計算特別休假共14萬7379元如本院卷第398頁之附表所示，核屬有據。

2. 提繳勞工退休金部分：

(1)雇主應為適用勞退條例之勞工，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

01 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
02 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合
03 同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
04 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
05 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
06 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求
07 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇
08 主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
09 回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可
10 資參照。

11 2. 原告主張依據勞工保險局公布之月提繳工資計算，被告應
12 補提繳15萬6643元如本院卷第404頁所示，而被告以附表2
13 之級距共提繳22萬3999元，原告前開請求，並無理由。

14 (五) 原告依據勞動法令及侵權行為之規定，請求被告給付醫療
15 費用1萬5660元、原領工資補償11萬3085元、看護費7萬50
16 00元、精神慰撫金10萬元，是否有理由？

17 1. 勞基法第59條部分：

18 (1) 勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇
19 主應依左列規定予以補償，勞基法第59條前段定有明文。
20 至何謂「職業災害」，勞基法中未見規定，依職衛法第2
21 條第5項規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機
22 械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或
23 作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失
24 能或死亡」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參
25 酌其意旨可知，所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從
26 事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷
27 害、殘廢或死亡，兩者間具有相當因果關係，即屬當之。
28 所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在
29 事實，為觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識
30 經驗判斷，通常均有發生同樣損害結果之可能者，該行為
31 人之行為與損害之間，即有相當因果關係（最高法院84年
32 度臺上字第2439號判決要旨參照）。故職業災害必須具備

業務執行性及業務起因性。所謂業務執行性，係指勞工依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執行職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為，及業務上附隨必要合理行為。業務起因性，係指伴隨勞工提供勞務所可能發生危險之現實化，且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定。

(2)經查，原告於112年1月31日受被告之指示駕駛系爭車輛，自高處墜落而受有傷害等情，為兩造所不爭執，原告受傷之結果係因其提供勞務所生危險之現實話，故具備業務執行性及業務起因性，屬於原告受僱被告所受之職業災害，原告請求被告公司依勞基法第59條規定負職業災害補償責任，自屬有據。

(3)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：(一)勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。(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，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任，勞基法第59條第1項第1、2款分別定有明文。從而，原告受有職業災害，已如前述，自得依據前開規定請求被告公司補償，茲分述如下：

□醫藥費：原告請求醫療費用1萬5660元，業據其提出醫療費用單據為據(見本院卷第49-51頁)，堪信為真實。被告空言否認其必要性，核無足取。

□原領工資補償部分：

①勞工因遭遇職業災害而致疾病，在醫療中不能工作時，雇主可免發給工資，為保障受職業災害勞工之生計，勞動基準法第59條第2款前段規定，雇主應按勞工原領工資數額予以補償。所稱原領工資，應係指勞工遭遇職業災害在醫療

01 中不能工作，而無工資可得之前一日正常工作時間所得之
02 工資而言，此由該條款規定及勞基法施行細則第31條第1項
03 規定對照觀之即明。次按勞基法第59條第2款所稱原領工
04 資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工
05 資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時
06 間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資，勞基法
07 施行細則第31條第1項定有明文。

08 ②原告受有職業災害，原告因前開傷害宜休養至少3個月等
09 情，有原告提出原證5之診斷證明書可按（見本院卷第31
10 頁），以原告受傷前一月正常工時之工資6萬元計算，原告
11 得請求18萬元，應屬合理。

12 ③原告依據勞基法第59條之規定請求被告給付看護費7萬5000
13 元、精神慰撫金10萬元云云，然查上開規定並不包括看護
14 費、精神慰撫金，原告此部分請求。並無理由。

15 ④勞基法第59條所定職業災害補償，係為保障勞工，加強
16 勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬
17 損害賠償。且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」
18 之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力
19 重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧
20 困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故
21 意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其
22 家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以
23 職業災害補償制度之特質採無過失責任主義，凡雇主對於
24 業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負
25 補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權
26 利（最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參照）。準
27 此，勞基法之職業災害補償責任為無過失責任，附此敘
28 明。

29 ⑤綜上述，原告依據勞基法第59條第1款、第2款之規定，請
30 求被告應給付醫藥費1萬5660元、原領工資18萬元之範圍
31 內，應予准許，逾此部分，應予駁回。

32 2. 侵權行為責任部分：

(1)因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法第184條第1項前段及第2項本文分別定有明文。而所謂違反保護他人之法律，係指違反以保護他人為目的之法律，自以該法律具個別保護性質，被害人係該法律所欲保護之人，且所請求賠償之損害，其發生亦係該法律所欲防止者，始足當之（最高法院96年度臺上字第296號判決參照）。再勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，職業災害勞工保護法第7條亦有明文。上開民法第184條第2項所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。而職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生教育訓練規則之目的即是為防止職業災害，保障工作者安全及健康（職安法第1條規定參照），屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。

(2)經查，原告主張被告有侵權行為云云，然為被告所否認，原告復未就被告有何違反保護他人之法律，從而，原告依據侵權行為之規定，請求被告給付看護費、精神慰撫金，自屬無據。

3. 勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償之公正、迅速，故國家依勞工保險條例所為之給付，其性質僅為減輕雇主經濟負擔，本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，非謂由勞保局給付後，僱主即可免其補償責任，僅已給付部份僱主得與之抵充而已。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，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賠償金額，勞基法第59條第1項、第60條定有明文。依勞基法第59條第1、2款規定，得請求被告給付職業災害補償為18萬元抵充原告已受領之勞保給付6萬6915元後，餘額為11萬3085元加計醫藥費1萬5660元，原告請求12萬8745元(113085+15660=128745)，為有理由，

逾此部分，應予駁回。

(六)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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於112年6月17日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第72-5頁)，因此，原告請求被告應自112年6月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、爰依兩造間之僱傭關係、侵權行為、勞動法令相關之規定，請求被告應給付47萬9234元(包含資遣費20萬6750元、特休未休工資14萬3739元、職災醫藥費1萬5660元、職災原領工資補償11萬3085元)及自起訴狀繕本送達翌日即112年6月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、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。

七、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。

八、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、第勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 10 月 31 日

勞動法庭 法 官 徐玉玲

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 112 年 10 月 31 日
 02 書記官 王思穎

03 附表1:
 04

月份	報酬	月份	報酬	月份	報酬	月份	報酬	月份	報酬	月份	報酬	月份	報酬	月份	報酬
10506	30000	10601	40000	10701	61640	10801	55790	10901	60000	11001	60000	11101	60000	11201	60000
10507	40000	10602	41000	10702	45000	10802	50000	10902	60000	11002	60000	11102	60000		
10508	34090	10603	41000	10703	56480	10803	50000	10903	60000	11003	60000	11103	60000		
10509	40000	10604	41000	10704	48280	10804	50000	10904	60000	11004	60000	11104	60000		
10510	42047	10605	41000	10705	49280	10805	51130	10905	60000	11005	60000	11105	60000		
10511	40000	10606	55080	10706	47450	10806	50000	10906	60000	11006	60000	11106	60000		
10512	40000	10607	55920	10707	54140	10807	56460	10907	60000	11007	40000	11107	60000		
		10608	60695	10708	58420	10808	60000	10908	60000	11008	40000	11108	60000		
		10609	51800	10709	44500	10809	60000	10909	60000	11009	40000	11109	60000		
		10610	50760	10710	59800	10810	60000	10910	60000	11011	60000	11110	60000		
		10611	55080	10711	52000	10811	60000	10911	60000	11011	60000	11111	60000		
		10612	53040	10712	50030	10812	69080	10912	60000	11012	60000	11112	60000		

05 附表2
 06

提繳時間	提繳級距	按月應提繳金額	合計提繳金額
0000000-0000000	22800	1368	11400
0000000-0000000	40100	2406	14436
0000000-0000000	53000	3180	19080
0000000-0000000	57800	3468	20808
0000000-0000000	50600	3036	18216
0000000-0000000	53000	3180	19080
0000000-0000000	63800	3828	22968
0000000-0000000	60800	3648	21888
0000000-0000000	55400	3324	19944
0000000-0000000	60800	3648	56179
			223999