

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第119號

原告 徐偉倫

訴訟代理人 林家慶律師

被告 億萊富國際股份有限公司

法定代理人 吳承洋

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存在等事件，經本院於民國115年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣16萬1,558元，及其中新臺幣16萬298元自民國112年6月6日起；其餘新臺幣1,260元自民國113年1月26日起，均至清償日止，按週年利率5計算之利息。

二、被告應給付原告新臺幣5萬2,000元，及自民國112年5月6日起至清償日止，按週年利率5計算之利息。

三、被告應給付原告新臺幣5萬2,000元，及自民國112年6月6日起至清償日止，按週年利率5計算之利息。

四、被告應給付原告新臺幣5,200元，及自民國112年7月6日起至清償日止，按週年利率5計算之利息。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔2分之1，其餘由原告負擔。

七、本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣16萬1,558元為原告預供擔保後，得免為假執行。

八、本判決第2、3項得假執行；但被告各以新臺幣5萬2,000元供擔保後，得免為假執行。

九、本判決第4項得假執行；但被告以新臺幣5,200元供擔保後，得免為假執行。

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。但請求之基礎事實同一、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2、3款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為：「(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)確認被告於民國112年2月2日以永和中山路22號存證信函通知將原告調動至碩豐法律事務所（下稱碩豐事務所）之調動無效。(三)被告應給付原告新臺幣（下同）16萬6,805元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，被告並應自112年5月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付2,000元，及自各期應給付日之翌日起按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自112年2月1日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳3,180元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶」等語（見卷一第11頁），嗣於113年1月24日變更訴之聲明為：「(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)確認被告於112年2月2日以永和中山路22號存證信函通知將原告調動至碩豐事務所之調動無效。(三)被告應給付原告17萬9,573元，及其中16萬6,805元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘1萬2,768元自變更聲明暨準備四狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，被告並應自112年5月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付52,000元，及自各期應給付日之翌日起按年利率5%計算之利息。(四)被告應自112年2月1日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳3,180元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(五)第三、四項聲明，請依職權宣告假執行」等語（見卷二第123至124頁），復於113年3月20日當庭撤回假執行之請求（見卷二第199頁），核其變更後訴之聲明(三)，係擴張應受判決事項之聲明，且於變更前後所主張之基礎事實同一，並撤回假執行之聲請，揆諸上開規定，於法並無不合，應予准許。

二、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1237號、52年台上字第1240號判例參照）。查原告主張被告終止兩造勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係應存在、被告以原證7對原告為調職等節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在、原證7是否為調職命令，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動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，原告提起本件確認僱傭關係存在、確認被告於112年2月2日以永和中山路22號存證信函通知將原告調動至碩豐事務所之調動無效等訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)於109年2月3日起受雇於被告，擔任研發中心機構工程組之機構工程師，兩造約定每月薪資5萬2,000元，嗣原告於111年1月5日上班途中發生車禍，並經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）認定屬職業災害。原告持續接受治療及復健，惟自111年1月起，被告多次以不准假方式刁難，是兩造前於111年7月26日在新北市政府勞工局進行勞資爭議調解並就每周原告得復健之次數、時段成立調解，詎被告於112年1月30日突然要求原告立刻離開被告公司，原告復於同年2月1日收到被告公司寄發存證信函表示撤回終止契約之意思表示，改要求原告翌日前往碩豐事務所報到，由該事務所代為行使雇主職務，原告於112年2月2日寄發存證信函表示被告所為調動不合法，其後兩造於112年2月14日經新北市政府勞工局勞資爭議調解，原告於112年2月15日前往被告公司提供勞務，惟再度遭被告公司陳韻如副理要求原告離開。

01 (二)被告於112年1月31日寄發原證7存證信函予原告，藉由不當
02 調動及法律專業人士之壓力迫使原告自願離職之不當動機及
03 目的，且該變動之工作場所及從事之工作亦顯非原勞動契約
04 之履行，並更已涉及提供勞務對象之改變，而對於原告造成
05 重大不利之變更（即降職減薪），違反勞動基準法（下稱勞
06 基法）第10條之1第1、2、3款規定甚明，又被告上開非法職
07 務調動亦違反民法第484條第1項規定，為無效之行為，原告
08 無庸受其拘束。而被告先後於112年1月30日要求原告離開被
09 告公司、同年1月31日寄發原證7存證信函將原告非法調動至
10 法律事務所、同年2月1日清空原告在被告公司內之所有個人
11 物品並寄回給原告、同年2月15日要求原告應前往律師事務
12 所報到而拒絕原告進入被告公司，四度明確拒絕原告提供勞
13 務，足見原告並無被告112年7月12日存證信函記載曠職3日
14 之情事，是被告112年7月12日向原告終止勞動契約並非合
15 法。爰起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並確認被告公司
16 於112年2月2日以永和中山路22號存證信函通知將原告調動
17 至碩豐法律事務所之調動無效。

18 (三)被告以被證3向原告終止勞動契約並不合法，且於112年1月3
19 0日、2月1、14、15日明確拒絕原告提供勞務而應自負受領
20 原告勞務遲延之責任，是兩造間現仍存在僱傭關係，爰依兩
21 造間於111年12月26日簽定之僱傭契約書（下稱系爭契約）
22 第6條第1項約定，請求被告給付原告自112年2月1日至同年4
23 月30日止之薪資15萬6,000元，並自112年5月1日起至原告復
24 職之日止按月給付原告5萬2,000元薪資。另原告自111年1月
25 5日起至113年1月10日間已共計支出醫療費用9萬9,450元，
26 扣除被告投保之團體保險保險金6萬9,000元、衛生福利部中
27 央健康保險署（下稱健保署）及勞保局分別核付1,937元、
28 4,940元之自墊醫療費用，爰依勞基法第59條第1項規定，請
29 求被告給付醫療費用2萬3,573元。又依勞工退休金條例（下
30 稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規
31 定，請求被告自112年2月1日起至原告復職之日止，按月於

01 再次月最後一日提繳3,180元至勞動部勞工保險局設立之原
02 告勞工退休金個人專戶等語。

03 (四)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.確認被告於112年2
04 月2日以永和中山路22號存證信函通知將原告調動至碩豐法
05 律事務所之調動無效。3.被告應給付原告17萬9,573元，及
06 其中16萬6,805元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘1萬2,768
07 元自變更聲明暨準備四狀繕本送達翌日起，均至清償日止，
08 按週年利率5%計算之利息，被告並應自112年5月1日起至原
09 告復職之日止，按月於次月5日給付52,000元，及自各期應
10 給付日之翌日起按週年利率5%計算之利息。4.被告應自112
11 年2月1日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳
12 3,180元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專
13 戶。

14 二、被告則以：

15 (一)原告自112年2月1日至7月13日期間，無正當理由曠工，符合
16 勞基法第12條第1項第6款規定，又原告拒絕接受被告公司所
17 有人事管理措施，並拒絕與被告公司連繫，此等行為違反勞
18 動契約之忠實義務，導致被告受有重大損害，被告依勞基法
19 第12條第1項第4、6款規定，於112年7月12日終止兩造僱傭
20 契約合法有據，原告主張112年7月12日屬於勞基法第59條規
21 定之醫療期間，依勞基法第13條規定被告不得終止契約，為
22 無理由。另被告112年1月31日之原證7函文，未對原告為調
23 職，故原告請求確認調職無效，實無確認利益存在。是以，
24 原告請求112年2月起之工資及勞工退休金提繳、補償職業災
25 害醫療費用，皆無理由等語，資為抗辯。

26 (二)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保，請准宣告免為假執
27 行。

28 三、兩造不爭執事項：（見卷三第68至69頁）

29 (一)原告自109年2月3日起受雇於被告，職務為機構工程師，雙
30 方約定每月薪資5萬2,000元（原證2）。

31 (二)原告111年1月5日交通事故，勞保局於111年11月21日函認定

屬勞保條例規定之職業傷病（原證13）。111年12月21日健保署核付1,937元（原證14）、111年12月28日勞保局核付4,940元（原證15）。

(三)被告於112年1月31日寄發永和中山路22號存證信函（原證7），於2月1日送達原告（被證1）。

(四)原告於112年2月2日寄發土城工業區郵局11號存證信函（原證8），於2月4日送達被告（地址：新北市○○區○○路0號7樓，下稱「被告公司處」）。

(五)兩造於112年2月14日新北市政府勞資爭議調解不成立，兩造對於勞動契約存續、到職日、擔任工作、約定薪資、111年1月5日交通事故屬勞保條例職災無爭執。

(六)111年3月11日被告所投保之團體保險（和泰產物保險），就原告111年1月5日交通事故，支付6萬9,000元。

(七)碩豐法律事務所於112年6月30日寄發台北光華郵局340號存證信函（被證2），於7月3日送達原告。

(八)被告於112年7月12日寄發永和中山路134號存證信函（被證3），於7月13日送達原告。

(九)原告於112年7月14日寄發土城工業區郵局113號存證信函（原證22），於7月18日送達被告。

四、本件爭點：

(一)被告是否以原證7對原告為調職？

(二)被告以被證3終止兩造間僱傭關係，是否合法？

(三)原告依系爭契約第6條第1款約定，請求被告給付112年2至4月薪資15萬6,000元、112年5月起每月薪資5萬2,000元，有無理由？

(四)原告依勞基法第59條第1款規定，請求醫療費2萬3,573元，有無理由？

(五)原告依勞退條例第6條、第14條、第31條規定，請求提繳勞工退休金，有無理由？

五、本院得心證之理由：

(一)被告是否以原證7對原告為調職？

01 1.按勞基法第10條之1於104年11月27日增訂，並於104年12月1
02 6日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋
03 明文化，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約
04 定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得
05 有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、
06 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動
07 後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，
08 雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
09 益。前開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化
10 （立法院公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理
11 由「為雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚
12 應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調
13 動勞工職務不得違反之五原則」。

14 2.原告主張被告以原證7命原告收受該函之翌日至碩豐法律事
15 務所報到，並授權該事務所暫代原告雇主職務，被告所為調
16 動不合法等語（見卷三第73頁），並提出永和中山路22號存
17 證信函在卷可稽（見卷一第65至67頁），為被告否認，辯稱
18 原證7非對原告為調職等語（見卷三第134頁）。經查，原告
19 自109年2月3日起受雇於被告公司，職務為機構工程師，工
20 作內容為其他被告交辦事項，工作地點為被告公司處，每月
21 薪資5萬2,000元一節，有系爭契約在卷可稽（見卷一第37至
22 43頁），而觀原證7記載：「授權予碩豐法律事務所（詹豐
23 吉律師）暫代雇主職務，除了解台端（按即原告）過往不勝
24 任狀況，並由其指派工作、調職或進行績效改進乃至於其他
25 與工作相關事宜，特別指示台端於函後隔日於上班時間
26 內……向詹律師報到（地址：台北市○○區○○路0段00
27 號2樓之5）」等語（見卷一第65至67、279至284頁），可知
28 被告因授權碩豐事務所就原告工作不適任之情況進行評估，
29 而要求原告至碩豐事務所報到，經評估後若有必要始對原告
30 進行調職，足見僅暫時變動原告之工作地點，然原告之職
31 務、工作內容、薪資條件均未變更，揆諸前開說明，尚難逕

01 認被告以原證7對原告為調職。是原告此部主張，於法無
02 據，應無可採，故而原告訴之聲明第2項之請求，為無理
03 由，應予駁回。

04 (二)被告以被證3終止兩造間僱傭關係，是否合法？

05 1.按非有勞基法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主不
06 得任意終止勞動契約，而勞基法第11條、第12條雖分別規定
07 雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱
08 勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，
09 雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，
10 使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變
11 動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更
12 不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
13 原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主
14 張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院
15 101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意
16 旨可資參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信
17 原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解
18 僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。

19 2.次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
20 任，民事訴訟法第277條本文定有明文。被告抗辯兩造間僱
21 傭關係，業經其於112年7月12日通知而依勞基法第12條第1
22 項第4、6款終止等語（見卷三第67頁），則就兩造間僱傭關
23 係業已終止而不存在之事實，自應由被告負舉證責任。

24 3.被告並非係在原告遭遇職業災害醫療期間資遣原告：

25 (1)按勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契
26 約；勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
27 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
28 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
29 抵充之：二勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資
30 數額予以補償，勞基法第13條本文、第59條第2款前段定有
31 明文。而上述規定所稱職業災害醫療期間係指「醫治」與

「療養」，應至其工作能力恢復之期間為限（勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函意旨參照）。且勞工因職業災害所致傷害經「醫治」與「療養」後如已恢復其工作能力，縱使勞工後續仍有復健或回診必要，雇主仍得依法終止勞動契約，不受勞基法第13條規定之限制（最高法院110年度台上字第41號判決參照）。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，若勞工所受之職業災害輕微，尚未至於影響彼之工作能力，而猶正常工作時，此際，縱遭解僱亦不妨害其求職能力及機會，故此情形即不在上開規定涵攝範圍之內，雇主仍可循勞基法之規定而解僱該勞工。

(2)原告於111年1月5日發生交通事故，勞保局於111年11月21日函認定屬勞保條例規定之職業傷病，有勞動部勞工保險局111年11月21日保職核字第111092008552號函在卷可稽（見卷一第215頁），並為兩造所不爭執，堪認原告上開傷害應屬職業災害。

(3)原告主張其於111年1月5日所受職業災害，迄今持續治療中，依勞基法第13條規定，被告不得對原告終止勞動契約等語（見卷三第108頁），固據其提出診斷證明書為證（見卷一第75至82頁、卷二第23頁），然依原告所提新北市立土城醫院（下稱土城醫院）診斷證明書開立日期分別為111年6月23日醫囑記載：「建議一周復健2至3次」、同年7月7日及同年9月8日之醫囑均記載：「現階段骨折癒合良好，用力時左手腕、左前臂疼痛，建議持續復健，工作中如有不適，可請求協助」、112年1月21日之醫囑記載：「目前宜持續復健一周至少2次」等語，醫囑上所記載內容，均為原告接受復健治療等情，未記載其傷勢確有造成原告不能工作之情；土城醫院112年8月25日診斷證明書之醫囑雖記載：「於112年7月4日至6日至本院住院治療，於112年7月5日進行移除骨折內固定手術」等語，然依其內容亦未稱原告於112年7月4日住院前、同月6日出院後，有何不能工作之情。再觀諸上開證明書之病名及醫囑，可知原告在車禍當時僅有「頸部拉扭

傷、右側手肘挫傷擦傷、左側前臂挫傷左側橈骨骨幹閉鎖性骨折、右側膝部右側踝部挫傷」傷勢（見卷一第75頁），而觀之原告嗣後所開立之診斷內容則有「舟月韌帶損傷」、「狄魁凡氏症」、「左肩肩鎖關節炎」、「隔間症候群」、「掌指關節炎」等與當初車禍時左側橈骨骨折明顯無關之症狀，則此部分傷勢是否確實與發生於000年0月0日之車禍具有相當因果關係，確有疑義。況原告自承在111年1月5日車禍後，在111年2月7日即已恢復正常上班，事實上亦已履行被告賦予之工作，僅有零星非連續之請病假以進行復健治療之情況（見卷一第13頁），亦顯示原告已因治療而恢復至具有工作能力，並不影響其勞務提供，僅零星請病假追蹤復健治療，並無不能工作之情。

(4)第按非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。雇主依前項規定預告終止勞動契約時，準用勞基法規定預告勞工。勞工職業災害保險及保護法第84條固定有明文。而本件原告已非屬勞基法第59條第2款在醫療中不能工作之情形，則原告既已因職業災害所致傷害經醫治後已恢復其工作能力，縱使原告後續仍有復健或回診必要，依前開最高法院判決意旨，雇主即被告仍得依法終止勞動契約，不受勞基法第13條規定之限制，又原告復未能舉證其有職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作之情形，自無法爰引上情認被告終止兩造間僱傭契約為不合法。

(5)綜上，本件縱認被告111年1月5日之自撞車禍確屬職業災害，然原告就其111年1月5日職災迄被告112年7月12日終止勞動契約時仍喪失工作能力乙節，依現存資料均無法舉證以實其說，即不該當勞基法第59條「醫療期間」不能工作之

01 情，則原告車禍後既已恢復其工作能力，縱使原告後續仍有
02 復健或回診必要，雇主即被告仍得依法終止勞動契約，不受
03 勞基法第13條規定之限制。準此，原告以其111年1月5日車
04 禍於被告112年7月12日終止契約時，係在勞基法第59條規定
05 之「醫療中不能工作」期間，依勞基法第13條規定，被告不
06 得終止契約云云，依上說明，尚屬無據，無足憑採。

07 4.被告於112年7月12日依勞基法第12條第1項第6款規定，寄發
08 被證3存證信函終止與原告間勞動契約，應屬合法：

09 (1)按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
10 雇主得不經預告終止契約；雇主依前項第1款、第2款及第4
11 款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日
12 內為之，勞基法第12條第1項第6款、第2項分別定有明文。

13 (2)被告辯稱原告於112年2月1日收到原證7存證信函後至2月14
14 日未前往碩豐事務所報到，亦未前往被告提出勞務，為無正
15 當理由曠工等語（見卷三第136至142頁）。查原證7雖非對
16 原告為調職，詳如上述，惟原告主張其因認原證7係違法調
17 職，而未至碩豐事務所報到，並於112年2月2日寄發存證信
18 函與被告等語（見卷三第76至77頁），而觀112年2月2日土
19 城工業區郵局11號存證信函記載：「就台端來函之永和中山
20 路郵局第022號存證信函進行回覆……台端於112年2月2日來
21 函……委託碩豐法律事務所（詹豐吉律師）代行雇主職
22 務……不符勞工調動相關法律規定」等語（見卷一第69至72
23 頁），堪認原告上開主張為真，是以原告於上開期間未至碩
24 豐事務所報到一節，應認具正當理由，而非曠工，是被告上
25 開抗辯，應無可採。

26 (3)被告再辯稱原告於112年2月15日前往被告公司處，於門口受
27 被告公司人員重申原證7存證信函內容後即離開被告公司
28 處，直至112年7月3日之間，未前往碩豐事務所報到，亦未
29 前往被告公司處提出勞務，確有無正當理由曠工情形等語
30 （見卷三第142至144頁）。查原證7雖非對原告為調職，惟
31 原告主張其因認原證7係違法調職，而未至碩豐事務所報

到，應認具正當理由，難認曠工，業如前述，又被告自承於112年2月15日再次向原告告知向碩豐事務所報到之指令（見卷三第142頁），是以原告既認被告違法調職，則原告於上開期間未至碩豐事務所報到一節，應認具正當理由，而非曠工，是被告上開抗辯，應無可採。

(4)被告復辯稱詹律師於112年6月30日寄發被證3存證信函表明請原告回到被告公司，原告已於7月3日收受後，同年7月4日至同月13日止，拒絕前往被告公司處提出勞務，屬無正當理由曠工等語（見卷三第144至148頁）。經查：

①112年6月30日存證信函記載：「本所特以此函告知貴公司（按即被告）及徐員（按即原告），如有意願持續績效改進計劃，請於7月3日前來電或來函告知本所，否則本所屆期即不再提供任何關於前揭計劃之服務，亦無權限與徐員為任何連繫或指示。徐員應自行歸建，並由貴公司自行處理」等語，並於同年7月3日送達原告，有台北光華郵局340號存證信函暨送達回證在卷可稽（見卷一第285至292頁），且為兩造所不爭執，堪認原告於112年7月3日即知悉此後應至被告公司處提供勞務。又原告於112年7月14日寄發存證信函予被告，告知願意於公司通知之正常日期、時間、地點到職工作，被告於同年7月18日收受，有土城工業區郵局113號存證信函暨回執在卷可稽（見卷二第27至34頁），足見原告於112年7月14日願意對被告提供勞務。

②原告就其於112年7月4日至同月13日未至被告公司處提供勞務一節並不爭執，僅稱否認碩豐事務所受被告委託寄發上開存證信函予原告，故無聽從該存證信函指示之義務，自無曠職之問題等語（見卷三第101至102頁）。然觀112年1月31日被告寄予原告之存證信函記載：「本公司……授權予碩豐法律事務所（詹豐吉律師）暫代雇主職務，除了解台端（按即原告）過往不勝任狀況，並由其指派工作、調職或進行績效改進乃至於其他與工作相關事宜，特別指示台端於函後隔日於上班時間內……向詹律師報到」等語（見卷一第65至67

頁），足見被告授權碩豐事務所就原告工作情形、績效改善等進行評估，參以碩豐事務所寄送予兩造之112年6月30日存證信函記載：「貴公司（按即被告）前向本所表明貴公司所屬員工徐偉倫（按即原告）工作表現有不當之處……委任本所處理及作績效改進計畫……已請貴公司發函予徐員告知……與貴公司約定於發函後（約為112年2月1日）1個月內完成計畫，但期限最長不超過5個月……徵詢貴公司相關人員意見後，本所擬將貴公司及本所委任關係內容（即委任期間）向徐員為適當揭露，並由本所通知徐員上開計畫結束並為相關決定……應允貴公司所請再將期限延長至7月3日止……特以此函通知貴公司及徐員，如有意願持續績效改進計畫，請於7月3日前來電或來函告知本所，否則本所屆期即不再提供任何關於前揭計畫之服務……徐員應自行歸建，並由貴公司自行處理，本所將不再寄發其他信函確認」等語（見卷一第285至289頁），堪認被告委任碩豐事務自112年2月1日開始進行之原告績效改進計畫，於112年7月3日延展期限屆滿，原告自次日起即應至被告公司處提供勞務，又原告於112年7月3日收受上開存證信函一節，有送達回證在卷可稽（見卷一第291至292頁），並為原告所不爭執，況原告若確對碩豐事務所寄發之上開存證信函存有疑慮，當可向被告或碩豐事務所進行確認，原告卻捨此不為而逕未至被告公司處提供勞務，堪認原告此部分主張，實無可採，自難認原告於上開期間未至被告公司處提供勞務係有正當理由。

- ③原告復稱其業於112年6月29日寄發電子郵件通知被告公司之副理陳韻如，明載原告將於112年7月4日開始住院治療，原告自無曠職之問題等語（見卷三第101至102頁），並提出112年6月29日電子郵件、被告公司組織圖為證（見卷一第349至352頁、卷二第25頁）。惟依被告之出缺勤管理辦法第8條規定：「員工請假時，應依下列規定，並填寫請假單呈請相關主管，依本法第12條經權責主管核准，並轉管理部或各承辦窗口存查……員工請假應於事前填寫假單並敘明請假理由

及日數……若未依規定請假者，以曠職處理」等語（見卷二第276頁），原告以電子郵件請假一節，即與出缺勤管理辦法第8條規定未符。再者，上開電子郵件之主旨為：「職業傷病住院申請書暨勞保高薪低報」、內容為：「1. 請填寫並於7/1前回傳職業傷病住院申請書2. 僅通知公司勞保高薪低報已向勞保局通報，並加入訴訟內容項目」等語，又電子郵件附件之名稱為「22-職業傷病住院申請書（投保單位或被保險人下載專用）」，足見電子郵件內容通篇並無請假字樣，亦未敘明請假理由及日數，且電子郵件之附件亦非假單，加以細觀上開附件背面之使用說明第1、7點記載，可知該申請書係作為被保險人即原告持往醫院申請診療、退還所收取之保險醫療費用之憑證，實難認原告有以上開電子郵件為請假之意思表示。另原告雖確於112年7月4日住院，於同月5日接受移除骨折內固定手術，於同月6日出院，有土城醫院診斷證明書存卷可參（見卷二第23頁），然原告既能於112年6月29日以電子郵件將上開住院期日通知被告公司副理陳韻如，足見原告於入院前應可依出缺勤管理辦法第8條規定辦理請假，原告卻未為之，已如上述，是被告主張原告於112年7月4日至同年7月13日，無正當理由曠工等語，應為可採。

④至原告聲請傳喚證人李政育，待證事實為原告依上開電子郵件內容為請假方式屬被告過去可接受之請假方式等語（見卷二第286頁、見三第69頁），然電子郵件內容通篇並無請假字樣，亦未敘明請假理由及日數，且電子郵件之附件亦非假單，難認原告有以上開電子郵件為請假之意思表示，業如上述，故而被告過往是否接受電子郵件作為請假之方式，均無從作為有利原告主張之依據，自無傳喚之必要。

(5)基上，原告於112年7月4日至同月13日間無正當理由曠工，詳如上述，是被告於112年7月12日依勞基法第12條第1項第6款規定，寄發被證3存證信函終止與原告間勞動契約，應屬合法。

01 5.兩造間勞動契約於112年7月13日合法終止：

02 (1)按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，
03 應向他方當事人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，
04 其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思
05 表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民
06 法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係
07 指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解
08 其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號裁判
09 要旨參照）。

10 (2)查被告於112年7月12日依勞基法第12條第1項第6款規定，終
11 止與原告間勞動契約，應屬合法，業如前述，則被告辯稱其
12 於112年7月12日依勞基法第12條第1項第4款終止與原告間勞
13 動契約是否合法，即無庸審酌。又被告於112年7月12日寄發
14 予原告之存證信函，原告於同年7月13日收受，有上開存證
15 信函暨回執在卷可稽（見卷一第293至298頁），並為兩造所
16 不爭執，揆諸上開規定，兩造間之僱傭契約應於112年7月13
17 日終止。

18 (三)原告依系爭契約第6條第1款約定，請求112年2至4月之薪資1
19 5萬6,000元、112年5月起每月薪資5萬2,000元，有無理由？

20 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
21 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
22 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
23 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
24 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
25 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
26 4條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受
27 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，
28 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補
29 服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第19
30 79號判決要旨參照）。

31 2.查原告自112年7月4日起無正當理由未提供勞務，被告於112

01 年7月12日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止與原告間
02 勞動契約，應屬合法，業如前述，又雙方約定原告每月薪資
03 為5萬2,000元，為兩造所不爭執，揆諸上開說明，原告請求
04 被告給付兩造僱傭契約終止前即112年2月1日至同年4月30日
05 之薪資15萬6,000元（計算式：5萬2,000×3＝15萬6,000）、
06 112年5月及6月之每月薪資5萬2,000元、112年7月1日至同月
07 3日之薪資5,200元（計算式：5萬2,000×3/30＝5,200，小數
08 點以下四捨五入），即屬有據，逾此部分，於法無據。

09 3.次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
10 任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
11 週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第203條分別定有
12 明文。本件薪資給付有確定期限，揆之前開規定，原告主張
13 每月5日給付薪資，其中112年2月1日至同年4月30日之薪資1
14 5萬6,000元，自起訴狀繕本送達翌日即112年6月6日（送達
15 回證見卷一第231頁）起；112年5月起之各月薪資，自各該
16 給付日之次日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算
17 之法定遲延利息，洵為正當。

18 (四)原告依勞基法第59條第1款規定，請求醫療費2萬3,573元，
19 有無理由？

20 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
21 主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，
22 依勞工保險條例有關之規定。但如同一事故，依勞工保險條
23 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
24 抵充之，勞動基準法第59條第1款規定甚明。次按依勞基法
25 第59條第1款規定，雇主之補償範圍並非悉與勞保醫療給付
26 相同，亦即並非勞工已參加保險者，雇主即不必補償其醫療
27 費用，否則同條但書即不必規定雇主得就勞保已給付之部分
28 主張抵充，是勞工已參加保險者，雇主僅得依勞基法第59條
29 第1項規定，就勞保已支付部分主張抵充；勞保不給付部
30 分，仍應由雇主補償。又勞工因職業災害受傷，其所需之掛
31 號費，乃就診所必需之醫療費用，應在雇主補償之範圍（最

01 高法院86年度台上字第2294號判決意旨可參)。

02 2.查原告於111年1月5日因交通事故，受有頸部拉扭傷、右側
03 手肘挫傷擦傷、左側前臂挫傷左側橈骨骨幹閉鎖性骨折、右
04 側膝部右側踝部挫傷等傷害，有天主教永和耕莘醫院（下稱
05 耕莘醫院）乙種診斷證明書附卷可佐（見卷一第75頁），又
06 依原告所提土城醫院診斷證明書開立日期111年1月7日、1月
07 22日醫囑均記載：「需後續追蹤至少1年觀察是否有併發症
08 及損傷是否愈合」、6月23日醫囑記載：「建議一周復健2至
09 3次」、同年7月7日及同年9月8日之醫囑均記載：「建議持
10 續復健」、112年1月21日之醫囑記載：「目前宜持續復健一
11 周至少2次」等語（見卷一第76至81頁），堪認原告後續支
12 出之復健及門診費用，應為必需之醫療費用。至衛生福利部
13 中央健康保險署審核原告自墊醫療費用核退核定，所謂不給
14 付項目係依全民健康保險法第51條規定不在保險給付範圍，
15 例如掛號費、證明文件費等（見卷一第217頁），然觀上開
16 說明可知，掛號費為就診之必需之醫療費用，應在雇主補償
17 之範圍，自不得以此為由認非必要醫療費用，而剔除於醫療
18 費用範圍外，是被告辯稱醫療及復健費用均非必要醫療費用
19 等語（見卷三第156至157頁），即無可採。

20 3.次查原告自112年7月4日起無正當理由未提供勞務，被告於1
21 12年7月12日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止與原告
22 間勞動契約，應屬合法，業如前述，則原告於112年7月3日
23 前支付之醫療費用，揆諸前開規定，雇主應補償。本件原告
24 主張耕莘醫院就診費用為810元、救護車費用為1,700元，及
25 於111年1月7日至112年5月12日間土城醫院住院、復健費用
26 共計7萬262元，另於111年2月11日至同年8月22日在恆新復
27 健科診所復健費用共2,850元、於112年2月9日至5月10日在
28 臺大醫院醫療費用為1,984元等語（見卷一第27至32頁），
29 並提出收據為憑（見卷一第85至208頁），應為可採。至醫
30 療用品部分，就原告所提醫療用品支出明細一覽表（見卷一
31 第33頁），其中編號6之百靈油225元、9之鐵牛運功散290

元、10、12、14之鐵牛運功散500元、16之複方麩醯胺酸320元、18、19、20部分，均未舉證係111年1月5日車禍事故所必需之醫療費用，而不應准許外，其餘部分依收據記載係繃帶、生理食鹽水、紗卷、人工貼皮、棉棒等物，堪認應屬111年1月5日車禍事故後續治療所必需之醫療費用，是以此部分金額為2,569元（計算式：9,000－000－000－000－000－000－000－0,299－1,399－1,399＝2,569），而應予准許。另原告主張於112年5月26日至113年1月10日在土城醫院、臺大醫院、杏仁診所復健科就診及購買醫療用品，支出如附表3所示醫療費用1萬2,768元（見卷二第131頁），並提出收據為證（見卷二第133至141頁），其中編號1至4、23係於112年7月3日前支付之醫療費用，共計1,260元（計算式：430＋250＋230＋150＋200＝1,260），為有理由。基此，原告於111年1月5日至112年7月3日期間，支付必要之醫療費用含購買醫療用品之費用為8萬1,435元（計算式：810＋1,700＋7萬262＋2,850＋1,984＋2,569＋1,260＝8萬1,435）。

4.再查就原告111年1月5日交通事故，被告投保之團體保險

（和泰產物保險）於111年3月11日支付6萬9,000元，健保署於111年12月21日核付1,937元、勞保局於111年12月28日核付4,940元等情，為兩造所不爭執，則原告已支付之必要醫療費用8萬1,435元，扣除上開款項後為5,558元（計算式：8萬1,435－6萬9,000－1,937－4,940＝5,558），原告依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付5,558元，即屬有據，逾此部分，於法無據。

5.次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，民法第229條第2項定有明文。本件醫療費補償無確定期限，揆之前開規定，原告主張自起訴狀繕本送達翌日即112年6月6日（送達回證見卷一第231頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定

01 遲延利息，洵為正當。

02 (五)原告依勞退條例第6條、第14條、第31條規定，請求被告提
03 繳勞工退休金，有無理由？

04 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
05 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
06 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
07 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
08 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
09 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。次
10 按，月或年非連續計算者，每月為30日，每年為365日，民
11 法第123條第2項規定甚明。

12 2.查被告於112年6月1日改以2萬6,400元為原告提撥勞工退休
13 金，於112年7月12日停繳，於112年10月16日加保並改以5萬
14 3,000元為原告提撥勞工退休金，復於113年1月5日停繳，此
15 有勞工個人專戶明細資料乙份可參（見限閱卷），又兩造間
16 僱傭契約於112年7月13日合法終止，業如前述，而兩造不爭
17 執原告每月薪資5萬2,000元（見卷三第68頁），對照勞工退
18 休金月提繳工資分級表，分別應適用之級距為5萬3,000元
19 （見卷一第259頁），依民法第123條第2項規定，每個月以3
20 0日計算，則於112年6月1日至同年7月13日期間，被告應為
21 原告提繳之勞工退休金為4,558元（計算式： $5萬3,000 \times 6\% +$
22 $5萬3,000 \times 6\% \times 13/30 = 4,558$ ），扣除被告於112年6月1日至
23 同年7月11日已提繳之勞工退休金2,165元（計算式： $2萬6,4$
24 $00 \times 6\% + 2萬6,400 \times 6\% \times 11/30 = 2,165$ ）、112年10月16日至11
25 3年1月4日已提繳之勞工退休金6,572元（計算式： $5萬3,000$
26 $\times 6\% \times 16/30 + 5萬3,000 \times 6\% \times 2 + 5萬3,000 \times 6\% \times 4/30 = 6,57$
27 2 ），被告已無短少提繳之勞工退休金（計算式： $4,558 - 2,$
28 $165 - 6,572 = -4,179$ ）。基此，原告依勞退條例第31條第1
29 項規定，請求被告補提繳勞工退休金，則乏所據，應予駁
30 回。

31 六、綜上所述，被告依勞基法第12條第6款為由，於112年7月13

01 日終止與原告間之勞動契約為合法，應認兩造間之僱傭關係
02 已不存在。從而，原告請求被告應給付原告16萬1,558元
03 （計算式：15萬6,000+5,558=16萬1,558），其中16萬298
04 元自起訴狀繕本送達翌日即112年6月6日起；其餘1,260元自
05 變更聲明暨準備四狀繕本送達翌日即113年1月26日（被告自
06 承於113年1月25日收受，見卷二第156頁）起，均至清償日
07 止，按週年利率5%計算之利息，及被告應給付原告5萬2,000
08 元及自112年5月6日起、5萬2,000元及自112年6月6日起、5,
09 200元及自112年7月6日起，均至清償日止，按週年利率5%計
10 算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，即屬無據，應
11 予駁回。另原證7並非調職，原告請求確認調職無效、被告
12 並無短少提繳原告之勞工退休金，原告請求自112年2月1日
13 起之勞工退休金提繳，均無理由，應予駁回。

14 七、本判決主文第1至4項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴
15 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，爰依職權宣告假
16 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被
17 告預供擔保後得免為假執行。

18 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
19 經本院審酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此
20 敘明。

21 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 115 年 7 月 30 日

23 民事第四庭 法 官 劉婉甄

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 115 年 7 月 30 日

28 書記官 陳思慈