

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第80號

原告 戴嘉宏  
訴訟代理人 詹素芬律師  
被告 諸葛四九食品有限公司

0000000000000000  
兼法定  
代理人 張逸恆  
共同  
訴訟代理人 楊進興律師

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1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應連帶給付原告新臺幣77萬6,264元，及自民國114年5月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告連帶負擔85%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第1項得假執行；但被告如以新臺幣77萬6,264元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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款、第3款分別定有明文。查原告起訴原訴之聲明第1、2項為：(一)被告諸葛四九食品有限公司（下稱諸葛公司）應給付原告新臺幣（下同）12萬0,265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；(二)被告應連帶給付原告54萬7,610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（見本院卷第9頁），嗣變更為：(一)被告諸葛公司應

01 給付原告7萬1,940元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
02 止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應連帶給付原告83  
03 萬2,975元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
04 年利率5%計算之利息（見本院卷第241頁），核與前揭法條  
05 規定相符，應予准許。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：伊自民國113年3月19日起受僱於被告諸葛公司，  
08 月薪2萬7,470元。嗣伊於同年月26日在工作場所內操作壓麵  
09 機從事壓麵作業時，因該機械未設置護圍、導輪等必要之安  
10 全防護設備，致右手遭壓麵機夾傷（下稱系爭事故），受有  
11 右手掌撕脫傷、右手無名指及中指近端指骨骨折等傷害（下  
12 稱系爭傷害），屬勞動基準法（下稱勞基法）第59條所稱之  
13 職業災害。伊於系爭事故發生後旋遭送醫急救，並接受手術  
14 治療，直至113年4月2日始出院，出院後仍須持續復健及醫  
15 療照護，至今尚無法復工。新北市政府勞動檢查處於113年4  
16 月15日至被告諸葛公司進行勞動檢查，查有違反相關法令事  
17 項：(一)被告諸葛公司使伊操作壓麵機從事壓麵作業時，該機  
18 械未設置護圍、導輪等防止捲夾危害之安全裝置；(二)被告諸  
19 葛公司對伊實施之一般安全衛生教育訓練，其訓練時數未符  
20 合法定標準，且課程內容未包含使用生產性機械或設備應有  
21 之3小時教育訓練等情，因而認定系爭事故屬工作場所職業  
22 災害。被告張逸恆身為被告諸葛公司之負責人，對於工作場  
23 所之安全設施及勞工安全衛生教育訓練，依法負監督及注意  
24 義務，然其未使伊於作業前接受完整之安全衛生教育訓練，  
25 亦未就壓麵機設置應有之防護設備，顯已違反善良管理人之  
26 注意義務，並違反勞基法、職業安全衛生法及相關法規，致  
27 伊受有系爭傷害，其自有過失。伊請求給付之項目及金額如  
28 下：①伊於113年3月26日至113年11月5日（共7月又11日）  
29 之工資合計20萬2,362元【計算式： $27,470 \times (7 + 11/30) =$   
30  $202,362$ ，小數點以下四捨五入（下同）】，扣除被告諸葛  
31 公司已給付之3萬4,278元、2萬6,000元及勞動部勞工保險局

01 (下稱勞保局)已給付之10萬5,865元、2萬2,325元,被告  
02 諸葛公司尚應給付原領工資補償1萬3,894元;伊因治療系爭  
03 傷害就醫,被告諸葛公司應給付醫療費用補償4萬9,347元;  
04 被告諸葛公司於113年11月5日終止勞動契約,應給付資遣費  
05 8,699元及開立非自願離職證明書;以上金額合計7萬1,940  
06 元。②伊因系爭事故經醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會  
07 亞東紀念醫院(下稱亞東醫院)鑑定勞動能力減損比例為  
08 9%,以伊月薪2萬7,470元計算,迄至65歲尚可工作37年,  
09 依霍夫曼式扣除中間利息,伊得1次請求之賠償金額為63萬  
10 1,175元;伊因系爭事故支出醫療耗材費用1,800元;伊因系  
11 爭事故受有重大身體傷害,積極復健,惟目前仍無法工作,  
12 身心損害實鉅,請求賠償精神慰撫金20萬元;以上金額合計  
13 83萬2,975元,應由被告連帶賠償。爰依勞基法第59條第1  
14 款、第2款、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1  
15 項、民法第184條第1項前段、第193第1項、第195條第1項、  
16 第28條、公司法第23條第2項規定,提起本件訴訟等情。並  
17 聲明:(一)被告諸葛公司應給付原告7萬1,940元,及自起訴狀  
18 繕本送達翌日起至清償日止,按週年利率5%計算之利息;  
19 (二)被告應連帶給付原告83萬2,975元,及自起訴狀繕本送達  
20 翌日起至清償日止,按週年利率5%計算之利息;(三)被告諸  
21 葛公司應發給非自願離職證明書予原告;(四)第1、2項聲明,  
22 願供擔保請准宣告假執行。

23 二、被告則以:被告諸葛公司購置系爭壓麵機後,並未改裝、拆  
24 除或變更原有之安全防護設備,機械設備本身亦無缺失,且  
25 於原告正式操作系爭壓麵機前,安排安全教育訓練人員,就  
26 機械操作流程及應注意事項進行詳細說明與指導,訓練時間  
27 達1至2日,原告對於相關操作方式及安全注意事項均已充分  
28 知悉。被告就系爭事故之發生並無故意或過失,系爭事故係  
29 因原告操作不慎所致之意外事故,屬職業災害補償範疇,而  
30 非侵權行為損害賠償事件。次就原告請求項目與金額答辯如  
31 下:①亞東醫院113年5月21日診斷證明書記載建議休養3個

01 月，合理休養期間應自113年5月21日起至113年8月21日止，  
02 原告計算至113年11月5日止，自屬不當。②原告於113年8月  
03 21日休養3個月期滿後，未再提出其他醫療診斷證明，亦未  
04 繼續辦理請假手續，被告諸葛公司多次通知催請原告復工，  
05 並表示可配合調整其工作內容，惟原告表示不願復工，亦同  
06 意被告諸葛公司停繳勞工退休金，被告諸葛公司遂依勞基法  
07 第12條第1項第6款規定，於113年11月5日通知原告終止勞動  
08 契約，原告自不得請求資遣費及非自願離職證明書。③依原  
09 告提出之醫療費用收據顯示，其係以全民健康保險身分就  
10 醫，並自行負擔部分醫療費用。惟被告諸葛公司早已依法為  
11 原告投保勞工保險及職業災害保險，原告既主張系爭事故屬  
12 職業災害，自應以職災身分就醫，並由相關保險制度給付，  
13 毋庸自行負擔部分費用。原告請求其自行負擔之醫療費用4  
14 萬9,347元，顯屬無據。況該等費用，原告依法尚得向勞保  
15 局申請退費，自無再向被告請求之理由。④被告未構成侵權  
16 行為，原告自無從請求被告連帶賠償勞動能力減損之損害及  
17 精神慰撫金等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行  
18 之聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假  
19 執行。

20 三、原告於113年3月19日起受僱於被告諸葛公司，月薪為2萬7,4  
21 70元，嗣於113年3月26日在新北市○○區○○街000號上班  
22 時，右手遭壓麵機滾輪夾傷（即系爭事故），造成右手掌撕  
23 脫傷，右手無名指及中指近端指骨骨折（即系爭傷害）；被  
24 告於113年11月5日通知原告終止勞動契約；原告支出醫療耗  
25 材費用1,800元；被告諸葛公司已給付原告3萬4,278元及2萬  
26 6,000元、勞保局給付原告傷病給付10萬5,865元等事實，為  
27 兩造所不爭執（見本院卷第232、264頁），堪信屬實。

28 四、原告請求被告給付職業災害補償、侵權行為損害賠償及資遣  
29 費等，為被告以前詞所拒。茲就爭點論述如下：

30 (一)職業災害補償之部分：

31 1.按勞基法第59條之職業災害補償，勞工之行為必須是在執行

01 職務，勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而  
02 發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，均屬之。且「災  
03 害」與勞工所擔任之「業務」間存在相當因果關係者而言。  
04 而所謂「相當因果關係」，指「災害」係勞工所擔任業務之  
05 內在或通常伴隨的潛在危險的現實化。所謂「業務」，則除  
06 勞工本於勞動契約原定應提供之勞務給付本身之外，勞工伴  
07 隨該勞務給付之作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及  
08 其附隨行為而具有合理連結關係者均包含在內。又勞基法第  
09 59條職業災害之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關  
10 係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。  
11 且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提  
12 供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制  
13 度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社  
14 會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以  
15 制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保  
16 存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特  
17 質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不  
18 問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，不論受僱人  
19 有無過失，皆不減損其應有之權利。上開職業災害，固以該  
20 災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程  
21 中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業  
22 務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因  
23 就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。而就業場  
24 所包括僱用勞工工作之場所、因勞工工作上必要設置之場所  
25 或其附屬建築等，且基於前述職業災害補償制度立法宗旨，  
26 關於就業場所及執行職務之內涵，應適度從寬認定，凡勞工  
27 在工作期間內於雇主提供供所屬勞工履行契約提供勞務之場  
28 所發生傷害，均屬職業災害（最高法院107年度台上字第105  
29 6號判決意旨參照）。查原告於受僱被告諸葛公司期間，受  
30 雇主指示在上班地點操作壓麵機從事麵糰壓麵作業，並於服  
31 勞務過程中遭壓麵機滾輪捲入，造成系爭傷害之結果，顯見

01 系爭事故與原告之勞動行為間存在相當因果關係，揆之前揭  
02 說明，具備業務遂行性及業務起因性，自屬職業災害無訛，  
03 此亦有新北市政府勞動檢查處工作場所發生傷害職業災害檢  
04 查報告表（下稱系爭職災檢查報告表）為憑（見本院卷第27  
05 頁），被告亦不爭執本件屬職業災害補償之問題（見本院卷  
06 第53、57頁）。故原告主張被告應依勞基法第59條規定負職  
07 業災害補償責任，當屬有據。

08 2.次按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，  
09 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條  
10 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以  
11 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需  
12 之醫療費用。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原  
13 領工資數額予以補償，勞基法第59條第1款前段、第2款前段  
14 分別定有明文。又上開規定所稱原領工資，係指該勞工遭遇  
15 職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以  
16 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  
17 所得之金額，為其1日之工資，勞基法施行細則第31條亦規  
18 定甚明。經查，原告主張其因系爭事故受有系爭傷害而就醫  
19 治療，支出醫療費用4萬9,347元等節，業據提出診斷證明  
20 書、醫療費用明細表、醫療費用收據為憑（見本院卷第29、  
21 31、37、39頁），經核確屬治療系爭傷害所必要。被告雖辯  
22 稱：原告得以勞保身分就醫，毋庸自行支出費用，竟捨此不  
23 為，反向被告諸葛公司請求醫療費用，顯有不當云云。惟原  
24 告因系爭事故就診支出之醫療費用，既未獲勞保局給付，被  
25 告諸葛公司仍應依法核實負擔其責，被告上開所辯顯係卸責  
26 之詞，委無可採。次查，原告主張其於113年3月26日至113  
27 年11月5日（共7月又11日）處於無工作能力狀態，以月薪2  
28 萬7,470×7計算，應由被告諸葛公司補償原領工資20萬2,362  
29 元【計算式：27,470×（7+11/30）=202,362】。惟觀之亞  
30 東醫院114年7月9日亞病歷字第1140709003號函之回復內容  
31 可知，診斷證明書所載原告受傷後應休養3個月，起算點應

01 為113年3月26日受傷日起算（見本院卷第131頁）。故原告  
02 得請求之原領工資補償，應以必要休養期間3個月計算，共  
03 計8萬2,410元【計算式：27,470×3=82,410】，逾此金額則  
04 無可取。

05 3.準此，原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，得請求被告  
06 諸葛公司給付醫療費用補償4萬9,347元、原領工資補償8萬  
07 2,410元，共計13萬1,757元。惟原告自承勞保局已給付10萬  
08 5,865元、2萬2,325元，被告諸葛公司已給付3萬4,278元、2  
09 萬6,000元，共計18萬8,468元，均應予以抵充（見本院卷第  
10 246頁）。故原告請求職業災害補償13萬1,757元，經扣除18  
11 萬8,468元後已無賸餘【計算式：131,757－188,468＝－56,  
12 711】，原告自不得請求被告諸葛公司給付職業災害補償。

13 (二)侵權行為損害賠償之部分：

14 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
15 任；不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或  
16 減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；  
17 不法侵害他人之身體、健康者，被害人雖非財產上損害，亦  
18 得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第193條  
19 第1項、第195條第1項前段分別定有明文。次按法人對於其  
20 董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與  
21 該行為人連帶負賠償之責任；公司負責人對於公司業務之執  
22 行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連  
23 帶賠償之責，民法第28條、公司法第23條第2項亦分別定有  
24 明文。再按雇主依勞基法第59條所應負之法定補償責任，與  
25 依民法規定應負之侵權行為賠償責任，性質不同，勞工得分  
26 別請求，但侵權行為損害賠償之民事責任仍以故意或過失為  
27 要件，是勞工依勞基法第59條規定請求雇主給付職業災害補  
28 償金，雖經認定其受損害之事故為職業災害時，勞工如另以  
29 民法侵權行為之規定，請求雇主負損害賠償責任，仍應以雇  
30 主就該事故之發生有故意或過失之情事。

31 2.又按雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要

01 之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害；雇主對防止  
02 機械、設備或器具等引起之危害，應有符合規定之必要安全  
03 衛生設備及措施；雇主對於滾軋紙、布、金屬箔等或其他具  
04 有捲入點之滾軋機，有危害勞工之虞時，應設護圍、導輪或  
05 具有連鎖性能之安全防護裝置等設備，職業安全衛生法第5  
06 條第1項、第6條第1項第1款、職業安全衛生設施規則第78條  
07 分別定有明文。另按雇主對勞工應施以從事工作及預防災變  
08 所必要之安全衛生教育訓練；雇主對新僱勞工或在職勞工於  
09 變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生  
10 教育訓練；新僱勞工或在職勞工於變更工作前依實際需要排  
11 定時數，不得少於3小時，從事使用生產性機械或設備應增  
12 列3小時，職業安全衛生法第32條第1項、職業安全衛生教育  
13 訓練規則第17條第1項、第3項（附表14）亦分別規定甚明。  
14 查新北市政府勞動檢查處進行勞動檢查後，已認定系爭事故  
15 發生之原因為：(一)被告諸葛公司使原告操作壓麵機從事壓麵  
16 作業時，該機械未設置護圍、導輪等防止捲夾危害之安全裝  
17 置（違反職業安全衛生法第6條第1項第1款、職業安全衛生  
18 設施規則第78條規定）；(二)被告諸葛公司對原告實施之一般  
19 安全衛生教育訓練，其訓練時數未符合法定標準，且課程內  
20 容未包含使用生產性機械或設備應有之3小時教育訓練（違  
21 反職業安全衛生法第32條第1項、職業安全衛生教育訓練規  
22 則第17條第3項規定），有系爭職災檢查報告表可稽（見本  
23 院卷第27頁）。而被告張逸恆身為被告諸葛公司之負責人，  
24 本應依上開規定為原告實施足夠時數之教育訓練，並在壓麵  
25 機設置護圍、導輪等安全防護裝置，卻捨此不為，造成原告  
26 操作壓麵機時遭夾傷而受有系爭傷害，被告張逸恆確有過失  
27 無訛。故原告主張其身體權、健康權遭侵害，被告應就其財  
28 產上、非財產上損害負連帶賠償責任，自屬有據。

29 **3. 茲就原告主張之損害項目與金額析述如下：**

30 **(1) 醫療耗材費用：**

31 原告主張其因系爭事故受有系爭傷害，因而支出醫療耗材

01 費用1,800元乙節，業據提出診斷證明書、統一發票為憑  
02 （見本院卷第29、31、41頁），被告對此亦不爭執（見本  
03 院卷第84頁），此部分請求自屬有據。

04 (2)勞動能力減損：

05 原告因系爭事故所受勞動能力減損之比例，業據其聲請本  
06 院囑託亞東醫院鑑定，該院參考原告急診、門診、住院手  
07 術等就醫紀錄，並安排職業醫學科門診，進行病史詢問、  
08 理學檢查及X光檢查，認原告「目前尚有右手間歇性疼  
09 痛、右手抓握肌力減弱、右手腕及右手第三、四、五指關  
10 節活動度受限、右手第二指無法完全伸直等症狀，……右  
11 手第三四指近端指骨骨折，已癒合」，並參考「美國醫學  
12 會永久障害評估指引」，針對原告目前仍遺留之各項穩定  
13 傷病評估如下：「1.右手掌撕拖傷，評估其全人障害比例  
14 為4%。2.右手無名指及中指近端指骨折，評估其全人障  
15 害比例為5%」，再參考「美國加州永久失能評估準  
16 則」，考量其受傷部位、職業屬性（食品工廠攪拌機作業  
17 員）及事故時之年齡（26歲），調整後得其最終全人障害  
18 比例為9%，即其勞動能力減損比例為9%等情，有亞東醫  
19 院114年9月25日亞醫事字第1140925004號函為證（見本院  
20 卷第199至200頁），堪認原告確因系爭事故受有9%之勞  
21 動能力減損。被告空言否認，當無足取。又原告受傷前月  
22 薪為2萬7,470元，每年所受勞動能力減損9%之損害為2萬  
23 9,668元【計算式： $27,470 \times 12 \times 9\% = 29,668$ 】。另原告係  
24 於00年0月0日生，可工作至勞動基準法第54條第1項第1款  
25 所定法定退休之65歲即151年9月1日，且原告主張應自113  
26 年11月6日起算（見本院卷第248頁），是依霍夫曼式計  
27 算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息），計算勞動  
28 能力減損之損害為63萬9,731元【計算式： $29,668 \times 21.00000000$   
29  $00000 + (29,668 \times 0.00000000) \times (21.00000000 - 21.000$   
30  $00000) = 639,731$ 。其中21.00000000為年別單利5%第37  
31 年霍夫曼累計係數，21.00000000為年別單利5%第38年霍

01 夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比  
02 例（ $300/365=0.00000000$ ）】。故原告請求勞動能力減  
03 損之損害63萬1,175元，應屬有理。

04 (3)精神慰撫金：

05 按非財產上損害賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有  
06 痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，  
07 然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形  
08 核定相當之數額。查原告學歷為大學畢業，曾在便利商店  
09 工作約4年，因系爭事故現在復健中；被告張逸恆學歷為  
10 大學畢業，現為被告諸葛公司負責人等節，業據其等陳明  
11 在卷（見本院卷第79、85頁）。被告諸葛公司經營食品製  
12 造、批發、零售等業務，實收資本額為150萬元，亦有經  
13 濟部商工登記公示資料可佐（見本院卷第47頁）。復經本  
14 院調取兩造之稅務電子閘門財產所得調件明細表附於本院  
15 個資卷，據以審酌兩造之經濟狀況。又原告因系爭事故受  
16 有系爭傷害，須休養3個月，且造成勞動能力減損9%，均  
17 如前述，自受有精神痛苦。本院審酌兩造之教育程度、身  
18 分、社會地位、經濟狀況及原告所受精神痛苦程度等一切  
19 情狀，認原告請求精神慰撫金20萬元，應屬適當。

20 4.準此，原告主張因系爭事故所受損害之項目與金額分別為醫  
21 療耗材費用1,800元、勞動能力減損63萬1,175元、精神慰撫  
22 金20萬元，共計83萬2,975元。惟原告已受領勞保局及被告  
23 諸葛公司之給付，經抵充職業災害補償之請求後，尚餘5萬  
24 6,711元可供扣除。故原告依侵權行為之法律關係，得請求  
25 被告連帶賠償77萬6,264元【計算式： $832,975-56,711=77$   
26  $6,264$ 】，逾此金額之請求則無可取。

27 5.未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
28 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
29 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
30 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付  
31 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；

01 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年  
02 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203  
03 條分別定有明文。本件給付屬侵權行為之債，無確定期限，  
04 亦無約定遲延利息之利率，揆諸前揭法條規定，原告主張自  
05 起訴狀繕本送達翌日即114年5月9日（見本院卷第75頁）起  
06 算法定遲延利息，亦屬有據。

07 (三)資遣費及非自願離職證明書之部分：

08 1.按「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞  
09 工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。  
10 二、職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關  
11 醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天  
12 災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經  
13 主管機關核定。」，勞工職業災害保險及保護法第84條第1  
14 項定有明文。次按勞基法第59條規定所稱職業災害醫療期間  
15 係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫  
16 治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從  
17 事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動  
18 部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函意旨參照）。是  
19 勞基法第59條規定之醫療期間，係指勞工因職業災害致未能  
20 從事勞動契約約定工作之醫療期間。

21 2.被告抗辯：原告請假至113年8月21日後，未再提出其他診斷  
22 證明書，亦未繼續辦理請假手續，經多次催請，並表示可配  
23 合調整工作內容，惟原告不願復工，被告諸葛公司遂依勞基  
24 法第12條第1項第6款規定，於113年11月5日通知原告終止勞  
25 動契約等情，固經證人即被告諸葛公司員工方翊琇結證在卷  
26 （見本院卷第159至161頁）。然依亞東醫院診斷證明書之記  
27 載，原告於113年4月2日出院後，仍持續於113年4月9日、4  
28 月16日、4月30日、5月21日、8月20日、12月18日、114年1  
29 月24日至整形外科及復健科門診追蹤複查（見本院卷第29、  
30 31頁），可見原告因系爭事故之後續就診次數仍屬頻繁，衡  
31 諸一般事理常情尚應處於復健及觀察病情之階段，而未達醫

01 療終止之程度，揆之前揭說明及法條規定，被告諸葛公司自  
02 不得任意終止勞動契約。又原告係於113年12月27日至亞東  
03 醫院職業醫學科門診就醫時，經醫師問診及理學檢查評估，  
04 尚有右手指關節活動度受限、手掌麻感及抓握和上肢肌力較  
05 弱之症狀，若嘗試復工建議以漸進式復工形式為主（見本院  
06 卷第31頁），亦即斯時方得醫師診斷可部分復工。惟被告諸  
07 葛公司於113年8月21日後，原告尚處於職業災害醫療期間  
08 內，無視原告恢復情形尚未經診斷已達醫療終止或可部分復  
09 工之程度，即多次派員與原告聯繫進行復工協調，甚至向原  
10 告表明欲暫停提繳勞工退休金，並於亞東醫院職業醫學科醫  
11 師113年12月27日評估可部分復工前，即於113年11月5日依  
12 勞基法第12條第1項第6款規定通知原告終止勞動契約，難認  
13 適法。

14 3.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
15 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
16 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，  
17 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之  
18 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
19 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第  
20 1項定有明文。次按就業保險法所稱非自願離職，指被保險  
21 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或  
22 因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情  
23 事之一離職，就業保險法第11條第3項亦規定甚明。原告雖  
24 請求被告給付資遣費及發給非自願離職證明書，惟被告諸葛  
25 公司終止勞動契約不合法，業如前述，且原告亦未向被告諸  
26 葛公司為終止勞動契約之意思表示，自與前揭規定請求資遣  
27 費及發給非自願離職證明書之要件不符，原告此部分請求自  
28 不能准許。

29 五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第193第1項、第  
30 195條第1項、第28條、公司法第23條第2項規定，請求被告  
31 連帶給付77萬6,264元，及自114年5月9日起至清償日止，按

01 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍  
02 之請求，為無理由，應予駁回。又本判決係法院就勞工之請  
03 求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應  
04 依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保  
05 金額，宣告被告得供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其  
06 假執行之聲請失所附麗，應併予駁回之。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審  
08 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

10 中 華 民 國 115 年 2 月 6 日

11 勞動法庭 法官 賴彥魁

12 以上正本係照原本作成。

13 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  
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 115 年 2 月 6 日

16 書記官 黃頌棻