臺灣屏東地方法院民事判決

110年度勞訴字第31號

原　　告　詹益盛
訴訟代理人　吳淑芳
被　　告　國立屏東科技大學
000000000000000000
法定代理人　張金龍
訴訟代理人　張宗琦律師
　　林石猛律師
　　謝勝隆

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間僱傭關係自民國109年10月1日起至109年10月16日止繼續存在。

被告應給付原告新臺幣1萬2,808元，及自民國109年10月6日起，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第2項得假執行；但被告如以新臺幣1萬2,808元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但經被告同意者，不在此限；又被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款及第2項定有明文。本件原告起訴時，聲明請求：㈠確認原告與被告間之勞雇關係自民國109年10月1日起存續；㈡被告應自109年10月1日起，按月給付原告新臺幣（下同）2萬4,815元，暨自109年10月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。訴狀送達後，變更聲明為：㈠確認兩造間僱傭關係自109年10月1日起繼續存在；㈡被告

應自109年10月1日起至原告復職前一日止，按月於當月5日給付原告2萬4,815元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈢被告應自110年1月15日起至原告復職前一日止，按年於當年春節前10日給付原告3萬7,223元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈣被告應給付4萬9,630元，其中2萬4,815元部分自111年1月11日起，其餘2萬4,815元部分自112年1月11日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被告對於上開訴之變更無異議，而為本案之言詞辯論，則原告所為訴之變更，合於民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項規定，應予准許。又被告之法定代理人原為戴昌賢，於訴訟繫屬中變更為張金龍，張金龍業於111年8月5日具狀聲明承受訴訟，經本院於111年12月19日送達原告等情，有民事聲明承受訴訟狀及教育部111年6月13日臺教人㈡字第1110049830號函在卷可憑（見本院卷三第319、321頁、第337頁），核與民事訴訟法第170條、第175條第1項及第176條規定相符，應予准許。

二、原告主張：伊自80年10月28日起經被告依身心障礙者權益保障法予以聘僱，期間兩造間歷經數次勞動事件之訴訟，迄至99年間被告對伊提起本院99年度訴字第468號確認僱傭關係不存在等事件，兩造於訴訟中成立和解，由被告同意伊續於101年12月1日起擔任被告總務處文書組收發室之業務工作，並同意伊於每週二、四回醫院診治，迄至復原為止，伊因而自101年12月1日起擔任前開工作，每月工資為2萬3,130元，再經調整後為2萬4,815元(下稱系爭僱傭關係)。嗣伊於108年3月6日上午前往醫院診治舊傷後，於同日中午上班途中發生交通事故(下稱系爭事故)，受有右側遠端橈骨骨折及右胸壁撞傷之職業傷害，因而住院開刀，被告已核准伊自108年3月6日起至109年4月27日之公傷假。伊於109年4月30日檢附屏東基督教醫院診斷證明書，以存證信函續請被告核准自109年7月27日止之公傷假，復於109年7月18日檢附高雄長庚醫

師診斷證明書，以存證信函續請自109年7月28日起至109年11月13日止之公傷假，均經被告核准，且被告亦已全數給付伊109年9月30日以前之工資。詎被告不顧伊仍於職業傷害之醫療期間，於109年9月間以函文通知伊自109年9月25日起回校上班，並於109年10月15日以函文表示伊無正當理由曠職3日，而自109年10月1日起解僱伊，被告之解僱行為與勞動基準法（下稱勞基法）第13條規定不合，且違反誠信原則、比例原則及禁反言原則，不生終止契約之效力。又被告前開通知伊自109年9月25日起回校上班之函文，未依法送屏東縣政府核備，且伊亦未接獲前開函文之通知，則伊於109年9月25日、28日及29日未到校上班，並非曠職。其次，自80年10月28日伊受僱被告起至109年8月30日止，伊工作年資共28年又11月，伊得依勞基法第53條第2款規定申請退休，而被告亦得以伊有身心障礙不堪勝任工作為由，強制伊退休，則被告無預告解僱伊，並非被告僅存之必要且唯一之手段，顯與比例原則有違，其解僱亦非合法。是以，系爭僱傭關係仍存在，被告即應按月給付伊工資2萬4,815元；又伊任職被告期間，每年皆可領取1.5個月工資之年終獎金，被告亦應按年給付伊3萬7,223元(24815×1.5=37223，不足1元部分四捨五入)。另依勞基法第38條規定，伊每年度有特休假30日，伊於110、111年間均未休假，被告即應給付伊110、111年度之特休假未休工資各2萬4,815元。爰依勞基法第59條第2項、同法第38條第4項規定及兩造間僱傭契約之法律關係，提起本件訴訟等情，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係自109年10月1日起繼續存在。㈡被告應自109年10月1日起至原告復職前一日止，按月於當月5日給付原告2萬4,815元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自110年1月15日起至原告復職前一日止，按年於當年春節前10日給付原告3萬7,223元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈣被告應給付原告4萬9,630元，其中2萬4,815元部分自111

年1月11日起，其餘2萬4,815元部分自112年1月11日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告則以：伊大學與原告於本院99年度訴字第468號確認僱傭關係不存在等事件訴訟中成立和解，伊大學同意原告自101年12月1日起擔任總務處文書收發室之業務工作，兩造並於同年月3日約定原告之工作內容為「負責看管登錄後上架之郵件包裹，收件人領取時負責核對身分證件並確認簽名」、「協助秘書室、人事室等單位公文（如開會通知單）之發放簽收」、「同仁不在座或休假時需代理聽電話」。原告於108年3月6日上班途中發生系爭事故而受有職業傷害導致腕隧道症候群，並以此為由持續向伊大學申請公傷假，伊大學雖曾准予其公傷假，惟治療腕隧道症候群所採取之方式有數種，主要為：1.口服非類固醇抗發炎藥；2.注射藥物；3.以夾板固定；4.復健；5.手術，前開治療方式均足以舒緩原告之病情，而原告僅須定期前往門診復健或追蹤病情，伊大學亦可因病況適時調整原告之工作內容，原告不至完全無能力前往工作地點或進行工作。其次，伊大學為釐清原告病況、協助輔導原告回歸正常生活及確認是否有調整原告工作內容之必要，乃向屏東縣政府申請勞資爭議調解，於調解時請原告申請勞工保險職業傷病給付，伊大學並於109年6月11日、同年8月31日、同年9月22日發函給原告，要求原告與伊大學共同進行復工評估暨辦理工作項目調整之協商，惟原告拒絕在勞工保險職業傷病給付申請書簽名，亦拒絕協商，且持續以相同事由之診斷證明書請假，顯有不欲繼續維持勞動契約之意，並有規避勞工保險條例第25條及第28條規定，以惡意請假達到不履行勞務之目的，其行為有違誠信原則，應不受勞基法第13條規定之保障。再者，本件經送高雄榮民總醫院鑑定，結果認原告右手無力症狀持續改善中，經治療後有回復可能，應可從事其原先從事之部分工作等情，則縱使原告需復健，亦無須全時在家休養，仍可從事兩造間原先約定之工作內容，是原告至遲於109年9月間已有工作能力，自斯時

起已非處於勞基法第59條規定之醫療期間，應無勞基法第13條之適用。伊大學於109年9月22日發函通知原告須在109年9月25日到校復職，惟其仍拒不到職，而於109年9月25日、同年月28日及同年月29日無正當理由曠工，其情形符合勞基法第12條第1項第6款規定，伊大學已於109年9月29日及同年月30日以電子郵件通知原告曠職，並於109年10月15日發函通知原告，表示伊大學已於109年10月1日終止兩造間之僱傭契約，則兩造間僱傭契約已於109年10月1日合法終止，原告自無從向伊大學請求給付自該日起之每月薪資。此外，兩造間並未如其他約僱人員有就年終獎金為約定，而被告於101年以後雖然有給付原告年終獎金，惟此屬於恩惠性質，且係依原告實際工作之情形為考核，須要考核乙等以上始為核發，金額亦不固定，則原告請求伊大學按年給付固定金額之年終獎金，於法自屬無據。至原告所請求應休未休假工資部分，應以原告訴之聲明第1項有理由為前提等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告於80年5月間經鑑定係屬第3類（涉及聲音與言語構造及其功能）重度及第7類（神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能）極重度之腦性麻痺患者，並經領有身心障礙證明文件，經被告於80年間依身心障礙者權益保障法第38條規定予以聘僱，屬被告非依公務人員法制進用之臨時人員，嗣後並適用勞基法。99年間被告曾對原告提起確認僱傭關係不存在等事件，經兩造於本院99年度訴字第468號民事事件審理中達成訴訟上和解，由被告同意原告於101年12月1日起擔任被告總務處文書組收發室之業務工作，雙方不另訂勞動契約，雙方並於同年月3日以「行政助理工作分配調查表」約定原告具體工作內容為：「1.負責看管登錄後上架之郵件包裹，收件人領取時負責核對身分證件並確認簽名；2.協助秘書室、人事室等單位公文（如開會通知單）之發放簽收；3.同仁不在座或休假時需代理接聽電話。」（以下稱系爭工作

項目）。

㈡原告於108年3月6日騎乘機車上班途中發生交通事故，致使其受有右側遠端橈骨骨折及右胸壁撞傷之職業傷害，其骨折及外傷等傷害痊癒後，其右手腕因前述骨折引發右腕隧道症候群，經高雄長庚醫院於108年8月12日開立診斷證明書（下稱甲診斷證明書），記載原告因其右腕隧道症候群無法執行工作需持續休養3個月以上，須持續在屏東基督教醫院復健及運動藥物治療，被告續准予其公傷假。甲診斷證明書所示休養期間屆至時，原告持屏東基督教醫院於108年11月5日開立之診斷證明書（下稱乙診斷證明書）續請公傷假，亦經被告准假。乙診斷證明書所示休養期間屆至時，原告再持屏東基督教醫院於109年2月4日開立之診斷證明書（下稱丙診斷證明書）續請公傷假，被告仍予准假。嗣丙診斷證明書所示休養期間即將屆至，原告又再度持屏東基督教醫院於109年4月28日開立之診斷證明書（下稱丁診斷證明書）要求再請公傷假至109年7月27日，復為被告所准。

㈢被告以原告持甲、乙、丙、丁診斷證明書申請公傷假已長達1年餘，且自108年8月12日起之醫囑主要為定期回診，應屬復健期間為由，於109年6月11日以屏科大總字第1091200331號函通知原告，請原告於文到2週內會同被告人員前往醫事機構診斷審定復工評估及安排輕簡之工作內容，原告於109年7月13日自行至高雄長庚醫院看診，並經該醫院於同日開立診斷證明書（下稱戊診斷證明書），記載原告因右腕隧道症候群無法執行工作需持續休養4個月以上，且需持續在屏東基督教醫院復健及運動藥物治療等語。

㈣兩造於109年7月16日在屏東縣政府進行勞資爭議調解，調解不成立，原告於109年7月18日以存證信函檢具戊診斷證明書，請求被告續依勞基法第59條規定准其申請公傷假直至109年11月13日止，爾後再依醫囑決定是否繼續請假等語。被告於109年9月22日寄發屏科大人字第1091600628號函，內容為通知原告於109年9月25日（星期五）到校上班並辦理工作

項目調整（評估），如仍未到班或未請假擅離職守，該缺勤時間均以曠職論等語，並於109年10月15日寄發屏科大人字第1091600660號函，內容為通知原告因其連續於109年9月25日、28日及29日無正當理由曠職，依勞基法第12條第1項第6款規定，自109年10月1日起終止雙方之僱傭關係等語。

㈤原告於109年9月之工資為每月2萬4,815元，並於每月5日給付當月工資。

㈥被告如有發給年終獎金，於每年農曆春節前10日發給上一年度之年終獎金。

㈦如原告訴之聲明第1項為有理由，就未休假工資部分，原告所得之請求110、111年度未休假工資之數額共4萬9,630元。

五、本件之爭點為：㈠原告提起本件確認之訴(聲明第1項)，有無確認利益？㈡被告自109年10月1日起終止系爭僱傭關係，是否合法？㈢原告請求被告自109年10月1日起至原告復職前一日止，按月給付工資2萬4,815元及按年給付年終獎金3萬7,223元本息，暨給付特休假未休工資4萬9,630元本息，是否於法有據？茲敘述如下：

㈠原告提起本件確認之訴(聲明第1項)，有無確認利益？

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項前段定有明文。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號判例意旨參照）。本件原告主張被告終止系爭僱傭關係為不合法，兩造仍有僱傭關係存在，為被告所否認，則系爭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，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

㈡被告自109年10月1日起終止系爭僱傭關係，是否合法？

1.勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無

正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償，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：三、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款之失能給付標準者，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12條第1項第6款、第2項、第13條及第59條第3款分別定有明文。次按勞基法第13條前段及勞工請假規則第6條所為勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，雇主應給予公傷病假，而勞工在同法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約之規定可知，其課予雇主給與勞工公傷病假，且不得在法定醫療期間終止契約之義務，係為使遭受職業災害之勞工能在公傷病假期間安心治療並休養，避免生活頓失所依，俾該勞工儘早康復，回復應有之勞動能力，自謀經濟安全生活。是該公傷病假雖係勞工之權利，然考量勞動契約之性質，係由勞工為雇主服勞務，而由雇主給付對價報酬之雙務契約，且權利之行使，亦應合乎誠信原則（勞基法第2條及民法第148條參照）。又所謂誠信原則，係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考慮權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法。故基於誠信原則及權利義務相對原則，勞基法第13條前段所稱同法第59條規定之醫療期間，應係指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞

動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期間而言，俾符合保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法宗旨。是以勞工於職業災害醫療期間，如已堪任原有工作，或經雇主合法調整其工作，而其工作已無礙於職業災害之醫療者，勞工基於勞動契約關係，仍有服從雇主指示提供勞務之義務，如其有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之情形，雖於職業災害醫療期間，雇主仍得依勞基法第12條第1項第6款之規定終止其勞動契約，此乃因職業災害醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不受勞基法第13條保護之故。另改制前勞委會78年8月11日（78）台勞動三字第12424號函釋意旨謂：「勞動基準法第59條所稱醫療期間係指『醫治』與『療養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。查勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，勞動基準法第13條定有明文，故勞工有勞動基準法第12條第1項各款所列情形者，依勞動基準法第13條規定，於同法第59條之醫療期間，雇主不得終止契約，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內」等語，亦採相同之見解。是以，勞基法第59條所稱之醫療期間，係指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期間者而言。

2.原告自80年間經被告依身心障礙者權益保障法第38條規定予以聘僱，嗣後兩造在被告所提起之本院99年度訴字第468號確認僱傭關係不存在等事件審理中達成訴訟上和解，由被告同意原告於101年12月1日起擔任被告總務處文書組收發室之業務工作，而原告於109年9月之工資為每月2萬4,815元，並於每月5日給付當月工資等情，為兩造所不爭執，堪認兩造間原本確存有系爭僱傭關係。其次，被告於109年9月22日寄發函文，通知原告於109年9月25日到校上班並辦理工作項目

調整（評估），如仍未到班或未請假擅離職守，該缺勤時間均以曠職論等語，復於109年10月15日寄發函文，通知原告因其連續於109年9月25日、28日及29日無正當理由曠職，依勞基法第12條第1項第6款規定，自109年10月1日起終止雙方之僱傭關係等語等情，亦為兩造所不爭執，則被告確有以原告為收件人，寄發前開2函文之事實，亦堪認定。

3.原告主張：被告不顧伊係處職業傷害醫療期間，通知伊於109年9月間以函文通知伊回校上班，並於109年10月15日以函文表示伊無正當理由曠職3日，而自109年10月1日起解僱伊，被告之解僱行為與勞基法第13條規定不合，不生終止契約之效力等語；被告則以：原告至遲於109年9月間已有工作能力，自斯時起已非處於勞基法第59條規定之醫療期間，應無勞基法第13條之適用，伊大學已於109年10月1日終止兩造間之僱傭契約等語置辯。按雇主得不經預告而終止勞動契約，乃係雇主依據首開法條規定以單方之行為變更雙方間之法律關係，依舉證責任分配之原則，雇主自應負舉證證明其解僱乃合於法律規定之事實，倘其不能舉證證明其解僱所主張之事由係合於前揭法條規定，則其所為以單方之行為終止雙方間之勞動契約縱使到達相對人即勞工，亦不發生使雙方間勞動契約終止之效力。是本件應先審究原告是否處於勞基法第59條之醫療期間，再審查被告是否已依勞基法第12條第1項第6款規定，合法終止系爭僱傭關係。而原告是否處於勞基法第59條之醫療期間，屬有利於原告之事實，應由原告負舉證責任，並由被告就原告是否有勞基法第12條第1項第6款規定之事由，負舉證責任。

4.經查，原告於108年3月6日騎乘機車上班途中發生交通事故，致使其受有右側遠端橈骨骨折及右胸壁撞傷之職業傷害，其骨折及外傷等傷害痊癒後，其右手腕因前述骨折引發右腕隧道症候群，原告接續以甲、乙、丙、丁診斷證明書向原告請公傷假，均為被告所准(准予請假末日為109年7月27日)等事實，為兩造所不爭執，並有原告歷次申請公傷假資

料及准否簽呈暨附件、原告寄發存證信函(含回執)在卷可憑(見簽呈卷第2至84頁；本院卷一第13至21頁、第183至192頁)，則108年3月6日至109年7月27日間，均屬原告因職業傷害之醫療期間，應無疑義。

5.原告於109年7月18日以存證信函檢具戊診斷證明書，請求被告續依勞基法第59條規定准其申請公傷假直至109年11月13日止乙節，固為兩造所不爭執，惟原告主張被告已核准原告所請自109年7月28日起之公傷假，為被告否認。原告雖主張：被告於109年9月30日以前均照常給付伊之工資，足認被告依醫院診斷書，已准許伊所申請自109年7月28日起至109年11月13日止之公傷假云云，並於言詞辯論終結後提出第一銀行存摺封面及存摺存款客戶歷史交易明細表為證(見本院卷第59至71頁)，惟前開第一銀行存摺封面及存摺存款客戶歷史交易明細，係原告於本件言詞辯論終結後始提出，依法本院不得予以審究。觀之被告提出之簽呈資料及本院調取之屏東縣政府勞動檢查資料，其內原告申請公傷假及簽呈資料，均未見原告所申請自109年7月28日起至109年11月13日止之公傷假為被告所核准之紀錄(見本院卷一第183至193頁；簽呈卷)。又依被告公文文號0000000000之簽辦紀錄，可見人事室辦事員於109年8月4日會辦意見為「一、建議對於本次詹員申請公傷假准駁與否，應予正面回應，並敘明原因事實理由。另告知未到班之法律效果為何。二、為表達本校善意，建議載明調整不需使用右手之輕便工作。」；人事室組長於109年8月5日會辦意見為「資方對於勞方一再利用勞基法第59條第1項第2款申請公傷假情形，若認為勞方已能復工並考量其傷並給予適當之公傷假回診復健等情形，應明確表明資方考量之原因及認定之理由要求勞工復工，同時明確告知若未如期復工將有勞基法第12條第1項第6款之效果。對於詹員之情況亦可表示其復工後調整之工作並不會使用右手；另建議本函副本給予屏縣府勞工暨青年發展處及本校秘書室法制議室暨專案人力組，以因應未來之民事訴訟」；人

事室專員於109年8月10日會辦意見為「惠請律定一明確日期請其復工為宜」；人事室組長於109年8月24日會辦意見為「一、有關詹員公傷假准駁乙節，擬請函開立診斷證明書之醫院(長庚醫院及屏東基督教醫院)請求說明診斷書所提醫囑是否為勞工請假規則第6條『勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。』規定之治療、休養期間，俾利後續做為公假准駁依據……」；秘書室秘書於109年8月24日核示意見為「請參考人事室意見」；秘書室主任祕書代校長於109年8月27日決行意見為「詳如核示意見，詹員已經多次以醫生診斷提出公傷假申請，本校也依據勞基法賦予之雇主權益要求會同診斷、調整職務及於屏東縣勞工處進行調解等等，以兼顧勞雇雙方權益。但詹員均拒絕配合。綜整本校身為雇主已經善盡勞基法之程序，故同意發函。」被告旋於109年8月31日以屏科大總字第0000000000號函記載「請台端自收受本文之日起2週內來校復工暨辦理工作項目調整(評估)……」等語，並以正本通知原告、副本通知屏東縣政府勞工暨青年發展處、被告秘書室(法制議事暨專案人力組)及人事室(第二組)(見簽呈卷第142至143頁)，堪認被告就是否同意原告申請109年7月28日起至109年11月13日止之公傷假，最終並未予准許。而原告除提出其於109年7月18日寄發之存證信函暨回執資料外(見本院卷一第17至21頁)，未提出任何證據證明被告已核准前開期間之公傷假之事實；又原告主張被告於109年9月30日以前均照常給付伊之工資乙節，縱屬真實，亦係被告就原告於109年7月28日起至109年9月30日工資是否全數發給之問題，尚難僅以被告發給原告此段期間工資之事實，反推被告已核准原告所請之公傷假。從而，原告主張被告准許原告所申請自109年7月28日起至109年11月13日止之公傷假云云，即非可採。

6.甲、乙、丙、丁、戊診斷證明書均記載原告經診斷有「右側遠端橈骨骨折併外傷性正中神經壓迫導致右腕隧道症候群」(下稱系爭疾患)，甲診斷證明書之醫囑記載「病患因上述疾

病於108年8月12日至醫院開立診斷書。因上述疾病無法執行工作須持續休養3個月以上，須持續在屏東基督教醫院復健及運動藥物治療」；戊診斷證明書之醫囑除就診時間及休養期間各記載為「109年7月13日」及「4個月外」，其餘記載均同於甲診斷證明書；乙、丙、丁診斷證明書之醫囑均記載「病患因上述疾患手術開刀，術後持續於醫院復健並門診治療，因右手腕關節正中神經壓迫導致麻痛及肌無力，仍須藥物及復健治療，目前無法執行工作仍須持續休養3個月以上」等情，有甲、乙、丙、丁診斷證明書在卷可稽(見簽呈卷第100頁、第101頁反面、第102頁；本院卷一第14頁、第19頁)。查原告因系爭事故所受傷勢為「右側遠端橈骨骨折及右胸壁撞傷」，嗣後除系爭疾患外，原告據以續請公傷假之甲、乙、丙、丁、戊診斷證明書，均未記載須持續休養之原因與其他傷勢有關，堪認原告因系爭事故所受其餘外傷均已治癒，僅其右腕隧道症候群仍須復健及治療。其次，兩造就系爭僱傭關係約定原告之工作內容為系爭工作項目，而系爭工作項目之內容，除第2項之發放簽收公文外，似均無須頻繁使用雙手，又前揭發放簽收公文之工作，是否有頻繁使用右手之情形，尚非無疑。再者，乙、丙、丁診斷證明書所載診斷及醫囑內容，完全相同，雖均記載原告因系爭疾患開刀，惟原告究係僅接受1次手術，抑或分別接受3次不同手術治療右腕隧道症候群而致生各自不同之休養期程？又甲、戊診斷證明書除就診日期及休養期間不同外，其診斷及醫囑內容並無不同，何以原告經過1年餘之藥物及復健療養後，戊診斷證明書所載之休養期間猶長於甲、乙、丙、丁診斷證明書？則前開各診斷證明書所載之休養期間，是否各係高雄長庚醫院及屏東基督教醫院醫生因應病患需求而援用先前例稿而，實質上未經重行審認，亦存疑義。是本院應就109年7月28日起至109年11月13日止，是否係屬原告因職業災害接受醫療，不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他適當工作

之期間，亦即原告是否處於勞基法第59條第2款所稱之醫療期間之事實，為實質之認定，而不受前開各診斷證明書所載休養期間所拘束。

7.經本院就甲、戊及乙、丙、丁診斷證明書所載醫囑之「無法執行工作所指為何」與「原告於各該次就醫時有無說明其所從事之工作內容為何」等事項，分別向高雄長庚醫院及屏東基督教醫院函詢，高雄長庚醫院回覆略以：甲、戊診斷證明書醫囑記載「無法執行工作」係因病患罹患右側遠端橈骨骨折併外傷性正中神經壓迫，引發右腕隧道症候群，並造成手部無法執行較精細之動作，惟醫院並未知悉病患原勞動契約工作內容，故診斷證明書醫矚建議與其原勞動契約無關等語；屏東基督教醫院回覆略以：病患係腦性麻痺患者，於108年3月右手遠端橈骨骨折(術後)，造成右手腕正中神經受壓迫至右手握拳動作力量不足，其自108年6月接受復健治療至110年5月，依復健科病歷紀載，右手麻痛仍在，但其握拳力量已有進步，現在仍持續在神經內科門診拿藥治療其不舒服症狀，無法執行右手握拳之勞動動作等語，有高雄長庚醫院111年4月22日長庚院高字第1110450262號及屏東基督教醫院111年5月13日(111)屏基醫內字第1110500055號函在卷可憑(見本院三第169頁、第171頁)。其次，被告因違反勞基法第13條規定，經屏東縣政府依勞基法第78條第2項及第80條之1第1項，處被告罰鍰9萬元，並公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，限文到30日內改善，屆期未改善，將按次處罰(下稱原處分)，經被告訴訴願，遭決定駁回(下稱原訴願決定)，復經原告就原訴願決定提起行政訴訟，由高雄高等行政法院以110年度訴字第404號判決撤銷屏東縣政府所為原處分及原訴願決定等情，有高雄高等行政法院以110年度訴字第404號判決在卷可佐(見本院卷三第399至418頁)。高雄高等行政法院於前開行政訴訟事件中，就原告就醫事項向高雄長庚醫院及屏東基督教醫院函詢，屏東基督教醫院回覆略以：病患因疾病右手掌無法握拳，因此對必須使

用右手精細操作之工作，無法順利執行，病患當時未陳述所從事工作及詳細工作內容，而因病患之疾病歷經4位神經內科醫師門診診治，因此其最初是否有形容，已不可考，惟於屏東基督教醫院門診當中，並未就此向病患詢問，且病患亦無述說，僅告訴醫院須開立診斷書，故無法判斷其疾病是否為原來勞動工作所造成，抑或為促成之因素；高雄長庚醫院回覆略以：據病歷所載，病患於109年7月13日至醫院神經內科部門診就診，主訴肢體活動時疼痛，要求開立診斷證明書，以利繼續至屏東基督教醫院接受復健治療，惟病歷並未特別記載陪同到院者，病患最近乙次至醫院就醫日期為109年7月13日，其主訴症狀為主觀性感受，其能否勝任原工作內容，應視其執行原勞動契約工作時有無困難執行而定，本醫院無法評估等語，亦有屏東基督教醫院111年8月22日(111)屏基醫內字第1110800079號函及高雄長庚醫院111年10月6日長庚院高字第1111050645號函附卷可參(見本院卷三第351頁、第353頁)。依前揭高雄長庚醫院及屏東基督教醫院函文所載，原告於系爭事故發生後，經持續接受治療、復健，右手病症顯有改善，而高雄長庚醫院及屏東基督教醫院於甲、乙、丙、丁、戊診斷證明書所載之原告就醫時，原告均未告知開立診斷證明書之醫師其從事工作之具體內容為何，僅要求醫師逕開立診斷證明書，或表示為利其至他院繼續接受復健治療；而各該醫師所以同意開立診斷證明書，亦僅是詹益盛之病症是存在於右手處，對必須使用右手精細操作之工作，無法辦法順利執行，則甲、乙、丙、丁、戊診斷證明書從未經醫師根據原告實際從事之工作內容具體評估其勞動能力，甚至高雄長庚醫院醫師開立之甲、戊診斷證明書，係為便利原告得以至他院繼續從事復健療程。再者，原告自陳：伊就醫復健，主要目的在回復健康，醫師亦基於此立場治療診斷，沒有詢問伊之勞務內容，伊亦無每次診斷重複告知勞務內容之必要等語(見本院卷三第429頁)，堪認原告於甲、乙、丙、丁、戊診斷證明書所載就醫時間，確未具體向各該

醫師表示其實際工作內容。是以，前揭診斷證明書上所載原告「無法執行工作」及「須持續休養」之記載，與原告因系爭事故所致不能從事系爭僱傭關係約定之工作內容，而應予醫療之期間，即難謂有關聯，則原告於109年7月28日起至109年11月13日止，是否仍完全無法從事系爭僱傭關係約定之系爭工作項目，即非無疑。

8.經兩造同意送高雄榮民總醫院鑑定，本院乃就「原告因系爭事故所導致之系爭疾患有無回復可能？又系爭疾患至109年9月25日、28日、29日時，症狀是否已固定？」及「原告於109年9月25日、28日、29日，是否能從事系爭事故發生前之職務內容？」與「原告得從事之職務內容為何？有何應注意及特別說明之事項？」等事項，囑託高雄榮民總醫院為鑑定，其結果略以：㈠109年11月3日屏東基督教醫院復健科門診病歷記載：「Right palm numbness, but muscle power improved gradually.」，109年11月7日屏東基督教醫院復健科門診病歷記載：「Right hand grasping improved gradually，可握球大約50下」，顯示患者右手無力病症改善中，故至109年9月25日至29日時症狀仍未固定，因後續症狀有改善，而系爭疾患一般而言經治療後有回復可能；㈡屏東基督教醫院復健科門診歷次病歷皆有記載，病患(即原告)可短距離走動，非完全仰賴輪椅，且病患無骨折之左側肢體應有活動能力，故應可從事使用左手為主，不須使用右手或右手僅為輕度輔助性使用之工作，例如重量較輕之文件收發整理、接電話、輕度使用電腦(非打字)等工作，非必須全時在家休養不可，故經工作調整後，應可從事病患原先從事之部分工作內容，又工作能力評估一般不包括通勤交通工具使用，故雖無法自駕交通工具上下班，仍不能當作必須完全停工休養之理由；㈢病患工作能力如上述，但復工後須密切觀察工作情形，尤其本身患有腦性麻痺，肢體動作已不協調，若又加上肢體週邊神經損傷(腕隧道症候群)導致無力，有可能引發摔落物品、操作失誤而引發意外傷害或財損，故不可從事須

般運重物、費力/施力操作、操作危險物品/機械/機具、駕駛交通工具、爬高登梯(臨床實際運作上，確定可操作之重量或可作業範圍須醫生當面與患者診療及經理學檢查後給予書面建議並可載於診斷書中，提供雇主參考)，復工須雇主以及勞方雙邊配合，才能達到順利、逐步回復工作；㈣骨折以及引起腕隧道症候群傷勢有回復可能，尤其是骨癒合後骨內固定物(鋼板)移除，局部神經壓迫有可能隨之解除，病患最後一次於國仁醫院就醫門診為108年8月21日(右腕遠端骨折內固定手術於108年3月6日)，後續未再有外科系(骨科)門診就醫紀錄，所附上資料皆為復健科及神經內科(屏基及高雄長庚)就醫紀錄，故不清楚目前骨折癒合情形以及骨板是否已移除，且也未有再追蹤上肢神經傳導檢查之報告(一般至少每年會安排追蹤一次，用以評估安排後續醫療介入之必要性)，依正常醫理，若有創傷性腕隧道症，骨折癒合後，會安排移除骨固定板，減少腕部局部壓迫，可能改善神經壓迫症狀等語，有高雄榮民總醫院病歷書面鑑定書、國仁醫院、屏東基督教醫院及高雄長庚醫院病歷資料在卷可參(見本院卷三第85至87頁；病歷卷)。又原告陳稱：伊於系爭事故發生當天經送醫急救，執刀醫師考量伊為腦性麻痺患者，動作不協調而易有傷口感染之虞，不適合傳統骨板，建議裝置鈦合金互鎖性鋼板，可免除第二次開刀取出等語(見本院卷三第116頁、第121頁)，堪認原告並無因移除骨板而須再次進行手術之必要。另被告員工吳青玉、許淑鶴、陳櫻瓊於被告訪談中表示：系爭工作項目近年執行情形，就第1項部分中「負責看管登錄後上架之郵件包裹」為吳青玉實際執行，就「收件人領取時負責核對身分證件並確認簽名」，亦由吳青玉實際執行，原告實際是坐在位置上看著同仁執行工作；就第2項部分，秘書室單位公文實際由各承辦同仁自行發放簽收，人事室單位公文之發放及簽收則由許淑鶴專職負責，至秘書室發通知，均由秘書室工讀生發放至收發室各單位之收發信箱，本項工作原告並無實際執行；就第3項部

分，同仁不在座或休假時，並無發現原告有代接電話之實際作為，惟有時同仁去上廁所時會請原告看顧一下收發室現場，於忙文時原告亦可能代接電話，但極少等語。而被告收發室之包裹、掛號、信件收受處理過程，關於電腦輸入部分均有他人處理，領取包裹、掛號之人亦須自行搬運掛號包裹等情，有被告提出之系爭工作項目執行情形紀錄及收發室包裹、掛號、信件收受處理過程在卷可憑(見本院卷二第35頁；卷三第355至359頁)，則系爭僱傭關係就系爭工作項目，是否有需要被告頻繁使用右手或負重之情形，實非無疑。綜上，依前開鑑定書及高雄長庚醫院與屏東基督教醫院函所載，可知原告於系爭事故發後，經多次治療及復健，迄至109年9月25日至29日時，症狀雖能未固定，惟已有明顯改善，已可從事不須使用右手或右手僅為輕度輔助性使用之工作，而非必須全時在家休養不可，如與系爭工作項目第2項類似之收發整理重量較輕文件之工作、與系爭工作項目第3項類似之接電話及輕度使用電腦(非打字)等工作，均可從事，則原告於109年9月25日至29日時，應可從事系爭工作項目之第1、3項工作內容無礙，至系爭工作項目第2項之內容，倘由原告發放簽收重量較輕之公文及附件，則經由兩造協調並調整工作內容，已足確保原告從事之工作項目無須頻繁使用右手或負重，亦無礙於原告回歸工作崗位。

9.原告於勞資爭議調解程序先稱：系爭僱傭關係約定之工作內容為收發室業務工作，協助郵寄包裹、寄公文，被告校區比較大，伊會自動自發幫忙開車載學生到宿舍，還有協助領取公文，是人家來找伊領公文，另有臨時交辦事項等語(見本院卷二第2頁)；嗣後又具狀改稱：工作內容為收發室業務工作，協助收發包裹、信件，被告校區比較大，伊會自動自發幫忙開車載送大量包裹到宿舍，還有協助領取公文，是人家來找伊領公文，另有臨時交辦事項等語(見本院卷二第4頁)。惟原告前開陳述之部分工作內容，差異甚大，且不乏有其自行決定幫忙他人之工作項目，而前開工作內容為被告

所否認，亦與兩造所約定之系爭工作項目不符，況且原告為極重度之腦性麻痺患者，領有身心障礙證明文件乙節，為兩造所不爭，衡情原告行動既有不便，被告是否會安排原告駕駛車輛載送包裹或學生，顯非無疑，則難認原告依系爭僱傭關係所負責之工作內容，除系爭工作項目外，尚包括郵寄包裹及駕駛車輛載運學生或包裹等右手使用頻繁與須負重之工作內容。

10.原告固主張：前開鑑定書所載伊應可從事使用左手為主，不須使用右手或右手僅為輕度輔助性使用之工作……非必須全時在家休養不可，然此顯屬未實際對伊面診及理學檢查之輕率鑑定，不足採信云云。惟前開鑑定書係依原告在國仁醫院、高雄長庚醫院及屏東基督教醫院之病歷資料為鑑定，並詳載其鑑定意見之所憑，原告徒以前詞，否定前開鑑定書可信性，尚非可採。原告又主張：伊因極重度之腦性麻痺，雙下肢步態不穩，上、下校車甚為困難，無從搭被告之教職員校車上搬，且伊每週3次請假就醫返校上班，亦無校車可搭云云。惟依前開鑑定書之鑑定意見，可知工作能力評估一般不包括通勤交通工具使用，則無法自駕交通工具上下班，並非必須完全停工休養之理由，縱原告於109年9月25日至29日，尚無法駕駛交通工具通勤上班，仍不能逕認其無法從事系爭僱傭關係約定之工作事項。其次，兩造於109年4月22日及109年7月16日在屏東縣政府進行勞資爭議調解，調解雖不成立，惟於109年7月16日調解時，被告已明確表示如經復工評估後，醫師認可復工，被告將協助調整工作內容；又被告曾發送以109年6月11日屏科大總字第1091200331號、109年8月31日屏科大總字第0000000000號、109年9月22日屏科大人字第1091600628號函，均以原告為正本收件人，內容均有通知原告協同辦理工作調整事宜，有各該函文在卷可參(見本院卷一第77至80頁反面)，足見被告確有欲依原告復原狀況，調整原告工作內容至其身體狀況可勝任程度之意，惟原告仍於109年7月18日以存證信函檢具戊診斷證明書，向被告

續請公傷假，並於109年9月25日向屏東縣政府勞動暨青年發展處就被告於109年9月22日發函要求原告於109年9月25日上班之事為勞基法申訴(見本院卷一第17至21頁、第146頁)，顯無意與被告協商工作調整事宜。從而，原告於109年9月25日至29日，應已可返回工作崗位，倘系爭工作項目對原告身體狀況稍有不宜，亦可經由與被告協商而調整工作內容，以資解決，尚非全然無法從事系爭僱傭關係之工作，非屬勞基法第59條第2款所稱之醫療期間，則本件自無勞基法第13條規定之適用。是原告前揭主張，均非可採。

11.被告於109年9月22日寄發屏科大人字第1091600628號函，內容為通知原告於109年9月25日到校上班並辦理工作項目調整（評估）乙節，為兩造所不爭執。原告雖主張：前開109年9月22日函文未依法送屏東縣政府核備，且伊並未接獲前開函文之通知云云。惟查，原告於109年9月24日撰寫「職業傷害醫療期間陳述書」，內容係為回覆被告人事室於109年9月22日以電子郵件夾帶前開109年9月22日函文；又原告於109年9月25日向屏東縣政府勞動暨青年發展處勞基法申訴，其內容係針對被告於109年9月22日發函要求原告於109年9月25日上班之事，而自陳其於「9月24日」收受該函文等情，有屏東縣政府勞動暨青年發展處受理勞工檢舉違反勞基法申訴書及職業傷害醫療期間陳述書附卷可憑(見本院卷一第146頁、第151頁)，堪認原告至遲於109年9月24日即收受前開109年9月22日函文之送達，而獲悉被告通知109年9月25日到校上班並辦理工作項目調整（評估）之事宜。其次，被告於109年9月29日及109年9月30日分別以電子郵件通知原告所使用之「00000001.npust.edu.tw」電子郵件信箱，而檢附被告109年8月31日、109年9月22日函文及原告未到班紀錄(109年9月25、28、29日)之檔案，原告則於109年9月26日及109年9月28日，各以電子郵件寄送職業傷害醫療期間陳述書予被告，表示其尚屬於勞基法第59條之醫療期間，而用以回覆被告所寄送之未到班通知郵件，有電子郵件資料及職業傷害醫療期間

陳述書在卷可佐(見本院卷一第85頁、第86頁；卷二第267頁、第273頁)，可證原告於經被告通知109年9月25日到校上班並辦理工作項目調整（評估）後，仍執意不到校上班。再者，原告於109年9月25日至29日間，非屬勞基法第59條之醫療期間，業如前述，被告通知原告復工或終止契約，自無經主管機關核備之必要，則原告主張其未收受前開109年9月22日函文及該函文未經屏東縣政府核備云云，並無可採。

12.按表意人將其意思表示以書面郵寄掛號寄送至相對人之住所地，郵務機關因不獲會晤相對人，而製作招領通知單通知相對人領取者，除相對人能證明其客觀上有不能領取之正當事由外，應認相對人受招領通知時，表意人之意思表示已到達相對人而發生效力，不以相對人實際領取為必要(最高法院109年度台上大字第908號裁定意旨參照）。原告於109年9月25日至29日，非屬勞基法第59條規定之醫療期間，已如前述，而被告對原告所為應於109年9月25日到校上班之通知，既於109年9月24日送達原告，原告即有於109年9月25日到校上班之義務，則原告未經被告核准其109年9月25日、28日及29日之公傷假，而未於此3日上班，自屬無正當理由繼續曠工3日，而符合勞基法第12條第1項第6款之事由。又被告於109年10月15日寄發屏科大人字第1091600660號函，內容為通知原告因其連續於109年9月25日、28日及29日無正當理由曠職，依勞基法第12條第1項第6款規定，自109年10月1日起終止雙方之僱傭關係等情，為兩造所不爭執。且前開函文於109年10月16日經屏東林森路郵局送達原告住所，迄至109年10月19日因招領逾期退件，有掛號信封在卷可憑(見本院卷一第83頁)，揆諸前開說明，應認於原告受招領通知時(即109年10月16日)，原告終止系爭僱傭關係之意思表示，已到達原告而發生效力，則自契約終止日之翌日即109年10月17日起，兩造間即不存在僱傭關係。被告雖主張：系爭僱傭關係已於109年10月1日終止云云，惟終止契約之意思表示，應以到達相對人時，發生效力，而縱勞工有勞基法第12條第1項

各款所規定之事由，於雇主終止契約前，亦非當然發生終止契約之效力。是被告此部分主張，尚非可採，系爭僱傭關係應自109年10月16日起，方生終止之效力。

13.原告雖主張：被告不顧伊仍於職業傷害之醫療期間，於109年9月間以函文通知伊自109年9月25日起回校上班，並於109年10月15日以函文表示伊無正當理由曠職3日，而自109年10月1日起解僱伊，被告之解僱行為與勞基法第13條規定不合，且違反誠信原則、比例原則及禁反言原則，不生終止契約之效力云云。惟被告未曾准許原告所請自109年7月28日起至109年11月13日止之公傷假，且被告通知原告到校上班之期間，非屬勞基法第59條之醫療期間，而原告確於109年9月25日、28日及29日無正當理由曠職等事實，業如前述。又原告已於屏東縣政府勞資爭議調解程序中以言詞及於109年6月11日、109年8月31日及109年9月22日以函文，表達原告應與被告為復工及工作調整協商之意，然原告均置之不理，猶以醫囑記載與其實際工作內容不符之戊診斷證明書，向被告續請公傷假，而無欲到班復工及進行工作內容調整之意。倘不許被告要求原告復工，不啻造成被告僅能依原告單方面之病述主張，一再被動續准公傷假，而無從檢視原告是否仍處於醫療期間，且亦喪失經由調整工作內容，使原告儘早重歸工作崗位之機會。況且，被告於未核准原告公傷假之109年7月28日至109年9月30日期間，仍按時發給原告工資，其終止系爭僱傭關係之目的，並非基於權利之濫用；反觀，原告於非全然無法從事原約定工作內容之情形下，以申請公傷假為由，不願與原告協商復工及調整工作事宜，則不無權利濫用之嫌，難謂合於誠信原則。從而，原告依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭僱傭關係，並無違反誠信原則、比例原則及禁反言原則。原告此部分主張，即無可採。

14.依上，原告請求確認兩造間僱傭關係自109年10月1日起繼續存在，於109年10月1日起至109年10月16日止之範圍內，為有理由，應予准許。逾此範圍，非有理由，不應准許。

㈢原告請求被告自109年10月1日起至原告復職前一日止，按月給付工資2萬4,815元及按年給付年終獎金3萬7,223元本息，暨給付特休假未休工資4萬9,630元本息，是否於法有據？

1.原告於109年9月之工資為每月2萬4,815元，並於每月5日給付當月工資乙節，為兩造所不爭執，又系爭僱傭關係自109年10月1日起至109年10月16日止繼續存續，已如前述，則原告請求被告自109年10月1日起至原告復職前一日止，按月於當月5日給付原告2萬4,815元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，於109年10月1日起至109年10月16日止之工資本息部分，應予准許，其所得請求之數額為1萬2,808元(24815×16/31=12808，不足1元部分四捨五入)，及自109年10月6日起按週年利率百分之5計算之利息。逾此部分，為無理由，不應准許。

2.按勞工因工作而獲得之報酬謂工資，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。次按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，觀諸勞基法施行細則第10條第2款規定甚明。勞基法施行細則第10條將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2條第3款規定之工資，不僅須為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之（最高法院93年度台上字第1767號判決意旨參照）。再按雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，應不得列入工資範圍之內（最高法院86年度台上字第2393判決意旨參照）。查被告如有發給年終獎金，於每

年農曆春節前10日發給上一年度之年終獎金乙節，固為兩造所不爭執，惟年終獎金係具有恩惠、勉勵性質之給與，與勞動契約上之經常性給與有別，尚非工資。原告主張：伊於被告任職時，每年皆可領取1.5個月工資之年終獎金，被告亦應按年給付伊3萬7,223元云云，並提出被告發給107年、108年年終獎金之電子郵件資料為證(見本院卷三第445頁、第447頁)。觀之前開電子郵件資料，雖可見被告於108年、109年1月間分別發給107年、108年之年終獎金各3萬6,473元及2萬7,223元(應領3萬7,223元，原告主張短發1萬元)予原告，惟系爭僱傭關係之繼續存續期間僅自109年10月1日起至109年10月16日止，原告自109年10月17日起未在職，難謂符合被告109年度之年終獎金發放要件。原告復未舉證證明兩造間另有就每年不論工作表現及出勤狀況等各項情形，被告均給付原告工資1.5倍數額年終獎金之約定，即難認兩造間關於年終獎金給付之約定，係屬工資之性質。是原告請求被告自110年1月15日起至原告復職前一日止，按年於當年春節前10日給付原告3萬7,223元本息，自屬於法不合，不應准許。

3.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第6款及第4項分別定有明文。原告固主張其得請求110、111年度之特休假未休工資各2萬4,815元云云，惟系爭僱傭關係之繼續存續期間係自109年10月1日起至109年10月16日止，則兩造間於110及111年度已不存僱傭關係，原告自無從再請求被告給付特休假未休工資，則原告請求被告給付110、111年度之特休假未休工資各2萬4,815元本息部分，亦屬於法不合，不應准許。

六、綜上所述，本件原告依勞基法第59條第2項、同法第38條第4

項規定及兩造間僱傭契約之法律關係，請求：㈠確認兩造間僱傭關係自109年10月1日起繼續存在；㈡被告應自109年10月1日起至原告復職前一日止，按月於當月5日給付原告2萬4,815元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈢被告應自110年1月15日起至原告復職前一日止，按年於當年春節前10日給付原告3萬7,223元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈣被告應給付原告4萬9,630元，其中2萬4,815元部分自111年1月11日起，其餘2萬4,815元部分自112年1月11日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，於如主文第1、2項所示範圍內，為有理由，應予准許。逾此範圍，非有理由，應予駁回。本判決原告勝訴之金錢給付部分，所命被告給付之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告預供擔保，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件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389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　9　　日

民事勞動法庭　法　官　薛全晉

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　112　　年　　5　　月　　9　　日

書記官　蔡語珊