臺灣屏東地方法院民事判決

112年度勞訴字第11號

原　　告　郭修曳　　住屏東縣○○鄉○○村○○路00○0號

訴訟代理人　陳永群律師(法扶律師)

被　　告　甲頂混凝土有限公司

000000000000000

法定代理人　廖玉秀

訴訟代理人　梁志偉律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國112年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣7萬9,981元，及自民國112年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之5，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣7萬9,981元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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。原告起訴請求聲明第2項為：被告應自民國112年2月1日起至原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）2萬5,500元，及自各次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息；訴狀送達後，變更聲明第2項為：被告應自112年1月1日起至原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告2萬5,500元，及自各次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

二、原告主張：伊受僱於被告而從事駕駛工作，每月薪資2萬5,500元，伊於111年8月16日15時執行職務過程，自工作車輛跌

落地面（下稱系爭事故），受有腦震盪、後胸壁挫傷、雙側肩膀挫傷、四肢皮膚感覺異常等傷勢，屬職業災害。詎被告不但拒絕為伊申請職業災害傷病給付，更於111年9月16日單方面將伊資遣，經伊於111年9月23日申請屏東縣政府勞資爭議調解，兩造於111年10月24日調解不成立，復經被告甲頂公司於111年11月9日另行申請勞資爭議調解，兩造於111年12月2日調解成立，調解成立內容為：被告同意於111年12月23日前安排伊進行復工評估，並同意於伊提供診斷證明書後，願依法向勞保局申請職業災害補助予伊。惟被告於前開勞資爭議調解成立後，於伊提供診斷證明書後，未為伊申請職業災害補助，且無視伊就安排復工評估及申請職業災害補助之要求，自111年12月14日起，以通訊軟體LINE要求伊復工，而罔顧伊仍處於職業災害醫療期間。伊自系爭事故發生時起迄今，均處醫療期間無法工作，並因系爭事故支出醫療費用，而兩造間僱傭契約繼續存在，依勞動基準法第59條第1款及第2款規定，伊得請求被告補償前開醫療期間之醫療費用4,648元（總額原為9,309元，扣除新安東京海上產物保險股份有限公司已給付之保險金2,557元及已受領之勞工保險傷病給付2,104元，尚餘4,648元），及111年8月16日起至同年12月31日止之原領工資共9萬2,191元(原為11萬4,750元，扣除被告已給付2萬8,400元，伊主張尚餘9萬2,191元)，暨自112年1月1日起至伊復職前1日止，按月之原領工資2萬5,500元等情，並聲明：㈠被告應給付原告9萬6,839元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應自112年1月1日起至原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告2萬5,500元，及自各次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息。㈢原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：原告雖因系爭事故受有職業災害，惟其醫療期間僅至111年9月15日止，業據勞動部勞工保險局於原告所申請傷病給付案中認定在案，原告自前開醫療期間終止後即應復

工，而伊公司於111年12月14日及15日間，數度通知原告復工，並要求原告安排時間接受復工評估，惟原告表明不願接受復工評估，則其既已回復工作能力，猶惡意拒絕接受復工評估及回復原職，基於誠信原則及權利義務相對原則，其請求伊公司補償自111年9月15日起之原領工資，於法無據。其次，原告迄至112年4月11日未曾向伊公司請假或復工，乃無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，伊公司業以民事答辯狀之送達，作為終止兩造間僱傭關係之意思表示等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

以下事項，為兩造所不爭執，並有衛生福利部恆春旅遊醫院診斷證明書、門診費用證明書、醫療費用收據、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄、民事答辯狀、勞動部勞工保險局112年7月25日保職簡字第111021D38156號函及112年9月27日保職傷字第11213037240號函在卷可稽(見本院卷第31至44頁、第89頁、第91至101頁、第202至203頁、第237至239頁、第257頁、第261頁)，堪認屬實：

㈠原告於系爭事故發生前，受僱於被告而從事駕駛工作，每月薪資2萬5,500元。

㈡原告於111年8月16日15時執行職務過程，發生系爭事故，受有腦震盪、後胸壁挫傷、雙側肩膀挫傷、四肢皮膚感覺異常等傷勢。

㈢原告因系爭事故受有前開傷勢，其醫療期間至少迄至111年9月15日。

㈣原告因職災補償、恢復僱傭關係等事項，於111年9月23日申請屏東縣政府勞資爭議調解，兩造於111年10月24日調解不成立。

㈤被告因前開111年10月24日勞資爭議調解事項，另於111年11月9日申請屏東縣政府勞資爭議調解，兩造於111年12月2日

調解成立，調解成立內容記載「1.請資方盡速於12月23日前(實際情況依據醫院預約狀況而定)安排勞方至衛生福利部屏東醫院或屏基醫療財團法人屏東基督教醫院(職業醫學科)進行復工評估，並務必提前告知勞方安排之地點和日期。2.請勞方提供醫生診斷證明書正本予資方，資方依法向勞保局申請職災補助予勞方。3.111年12月18日之後依據醫生診斷證明書開立的情形，再決定後續公傷假或復工時間等認定。4.請資方將自事故發生起3天後之每月薪資3成撥付予勞方。」

㈥原告因系爭事故向勞動部勞工保險局申請職業災害傷病給付，經勞動部勞工保險局以112年7月25日保職簡字第111021D38156號函核定給付111年8月19日起至同年9月15日止(共28日)之傷病給付2萬3,568元，原告其餘所請期間則不予給付，原告對前開核定不服，經由勞動部勞工保險局向勞動部申請審議，迄至本件言詞辯論終結時止，尚無審議結果。

㈦被告公司人員於111年12月14、15日以通訊軟體LINE傳送「再次通知你回來上班，因你現在是在做復健，公司會安排適當工作給你」之訊息予原告，原告則回覆「公司能先作復工評估嗎」，被告公司人員再回覆「公司已告知你調適當位子回來上班」。

㈧原告前就本件職業災害補償等事件，聲請本院潮州簡易庭對被告為定暫時狀態之處分，經本院潮州簡易庭於112年3月6日以112年度潮勞全字第1號裁定被告於本件調(和)解成立、撤回、裁判或因其他事由終結確定前，應按月於5日給付聲請人2萬5,500元。

㈨被告於民事答辯狀繕本記載「……依此堪認原告自112年2月起之傷勢已完全康復，然原告迄未曾向被告公司依法請假或復工，已構成勞動基準法第12條第1項第6款所定：『無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。』之事由。對此，被告公司於112年3月31日接獲原告之民事起訴狀，知悉原告已有該當勞動基準法第12條第1項第6款之情事，現未逾月同法第12條第2項規定之除斥期間，被告公司爰依法以本

書狀之送達作為終止兩造勞動契約之意思表示……」等語，前開民事答辯狀之繕本業於112年4月11日送達原告之訴訟代理人。

五、本件之爭點：㈠原告因系爭事故所受傷勢，是否仍處於勞動基準法第59條規定之醫療期間？㈡兩造間勞動契約是否業經被告合法終止？㈢原告依勞動基準法第59條第1款、第2款規定，請求被告給付其9萬6,839元，及自112年1月1日起至其復職前1日止，按月於次月5日給付其2萬5,500元，是否於法有據？茲敘述如下：

㈠原告因系爭事故所受傷勢，是否仍處於勞動基準法第59條規定之醫療期間？

1.按勞動基準法第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（勞動基準法第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，勞動基準法第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，雇主仍得依勞動基準法第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，應不受勞動基準法第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，勞動基準法第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.原告主張其所受職業災害之醫療期間，自111年8月16日起迄今仍繼續；被告則主前開職業災害醫療期間為111年8月16日起至111年9月15日止。經查，原告於111年8月16日15時執行職務過程，發生系爭事故，受有腦震盪、後胸壁挫傷、雙側肩膀挫傷、四肢皮膚感覺異常等傷勢，其醫療期間至少迄至111年9月15日等情，為兩造所不爭執，則111年8月16日起至同年9月15日止，應屬原告因系爭事故所致職業災害之治療、休養期間，並無疑義。按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約，勞資爭議處理法第23條前段定有明文。查兩造於111年12月2日成立勞資爭議調解，調解成立

內容記載「1.請資方盡速於12月23日前(實際情況依據醫院預約狀況而定)安排勞方至衛生福利部屏東醫院或屏基醫療財團法人屏東基督教醫院(職業醫學科)進行復工評估，並務必提前告知勞方安排之地點和日期。2.請勞方提供醫生診斷證明書正本予資方，資方依法向勞保局申請職災補助予勞方。3.111年12月18日之後依據醫生診斷證明書開立的情形，再決定後續公傷假或復工時間等認定。4.請資方將自事故發生起3天後之每月薪資3成撥付予勞方。」等情，為兩造所不爭執，則依前開勞資爭議調解成立內容，堪認兩造業已以契約約定就「111年8月16日起至同年12月18日止為原告所受職業災害之醫療期間」乙節，不再爭執，前開約定之效力，兼具實體法及證據契約性質，被告應受前開約定之拘束，自不得於本件訴訟程序又爭執原告醫療期間僅至111年9月15日止。是以，111年8月16日起至同年12月18日止均屬原告因系爭事故之職業災害醫療期間之事實，洵堪認定。至111年12月19日起迄今是否屬於醫療期間，揆諸舉證責任分配法則，仍應由主張權利發生事實之原告負舉證責任。

3.原告固提出枋寮醫院診斷證明書、衛生福利部恆春旅遊醫院診斷證明書、門診費用證明書、醫療費用收據、好德堂中醫診所門診處方費用明細及免用統一發票收據等件為證(見本院卷第33至39頁、第45至87頁、第103至175頁、第257頁，欲證明其醫療期間持續迄今。惟查，原告所提診斷證明書，雖記載原告於111年12月10日及同年月23日，因「腦震盪，未辦有意識喪失之後續照護」及「未明示側性之其他末稍性眩暈」，至枋寮醫院就診，醫囑記載「因持續症狀，建議宜修養1個月，宜繼續口服藥物治療及門診追蹤」等語，並記載原告於111年8月22日、同年9月12日、同年9月19日、同年9月28日、同年10月18日、同年11月2日、同年11月17日、同年11月23日、同年12月6日、同年12月12日、同年12月19日、112年1月9日、同年2月20日，因「腦震盪及後胸壁挫傷」，至衛生福利部恆春旅遊醫院復健科門診看診，並持續

復健，醫囑記載「這段時間宜休養，迄今左上臂及左上背動作仍感疼痛」等語(111年12月6日及112年2月20日診斷證明書，見本院卷第39頁、第257頁)。然而，依原告所提出之診斷證明書、門診費用證明書及醫療費用收據，可見原告於系爭事故發生後，遲至111年12月5日始第一次至神經內科門診看診(見本院卷第141頁)，其後僅於111年12月10日及同年月23日，再至神經內科看診，其餘門診紀錄均為復健科。而原告因系爭事故造成之傷勢未有頭部外傷，原告所提出之醫療費用收據，亦未見曾有「電腦斷層檢查」等頭部深層檢查，足見前揭各診斷證明書所載「腦震盪」之病症，應係醫生依原告口述病情所為診斷。又原告於111年12月10日始經診斷有「未明示側性之其他末稍性眩暈」，此距系爭事故發生時已近3個月，而末稍性眩暈原因多端，難認與系爭事故所造成之傷勢有相當因果關係。另衛生福利部恆春旅遊醫院111年12月6日及112年2月20日診斷證明書，固記載診斷為「腦震盪及後胸壁挫傷」，然此部分之記載，與同醫院111年8月22日診斷證明書所載原告同日就診之診斷內容相同，關於醫囑部分均記載「左上臂及左上背動作仍感疼痛」，乃與腦震盪之後遺症無關，則前開111年12月6日及112年2月20日診斷證明書應係援用112年8月22日診斷證明書之診斷及醫囑記載，而非經診斷仍有腦震盪乙情，堪可認定。是以，原告111年12月6日就診時既已無腦震盪之後遺症，堪認原告所受腦震盪之傷勢，業於111年12月6日前即已康復。

4.前開111年12月6日及112年2月20日診斷證明書雖均記載「這段時間宜休養」，然此僅係醫生所為醫囑建議，尚難證明原告無法從事任何勞力工作；而此二診斷證明書載明原告自111年8月22日起至同年12月6日止，再自111年12月6日止至112年2月20日止，均持續接受復健治療，則原告因系爭事故所受傷勢，經111年8月22日至同年00月0日間之復健治療，應顯有改善，原告迄至112年2月20日止左上臂及左上背動作仍感疼痛，固有所不適，然是否達不能從事原勞動契約所約定

工作之程度，已非無疑。又依兩造所不爭執之111年12月14、15日通訊軟體LINE對話內容，被告公司人員已向原告表示「公司已告知你調適當位子回來上班」等語，則被告亦有意依原告康復狀況予以調整原告之工作內容，是原告縱有前開身體不適，經兩造調整工作內容後，其身體狀況是否仍無法從事工作，亦非無疑。

5.按保險人為辦理本保險業務或中央主管機關為審議保險爭議事項所需之必要資料，得洽請被保險人、受益人、投保單位、醫事服務機構、醫師或其他相關機關（構）、團體、法人或個人提供之；各該受洽請者不得規避、妨礙、拒絕或為虛偽之證明、報告及陳述。本法第42條所定不能工作，應由保險人依下列事項綜合判斷：一、經醫師診斷被保險人所患傷病需要之合理治療與復健期間及工作能力。二、合理治療及復健期間內，被保險人有無工作事實。前項第1款事項，保險人於必要時，得委請相關專科醫師提供醫理意見，據以判斷。第1項第1款工作能力之判斷，不以被保險人從事原有工作為限。勞工職業災害保險及保護法第32條第1項及同法施行細則第53條分別定有明文。是倘勞動部勞工保險局就傷病給付之申請，業經洽請各機關(構)、團體、法人或個人提供必要資料，並委請相關專科醫師提供醫理意見，所為之核定結果，雖不拘束民事法院，然其作成核定之書面，尚非不得為民事法院斟酌全辯論意旨所參考之證據。查原告因系爭事故向勞動部勞工保險局申請職業災害傷病給付，經勞動部勞工保險局以112年7月25日保職簡字第111021D38156號函核定給付111年8月19日起至同年9月15日止(共28日)之傷病給付2萬3,568元，原告其餘所請期間則不予給付，原告對前開核定不服，經由勞動部勞工保險局向勞動部申請審議，迄至本件言詞辯論終結時止，尚無審議結果等情，為兩造所不爭執，前開函文業已敘明勞動部勞工保險局經洽請調閱原告病歷資料併全案送請特約專科醫師審查，依醫理見解，認原告因系爭事故傷勢之傷病給付，合理給付至111年9月15日等語

明確，揆諸前揭說明，前開勞動部勞工保險局之核定結果，即非不得為本院得心證之參考依據，而其核定結果，益徵原告所提出之醫療資料，尚不足以證明原告自111年12月19日起迄今，仍屬勞動基準法第59條所規定之醫療期間。

6.原告雖主張：伊因後胸壁挫傷之左上臂及左上背部分仍繼續接受治療，112年9月高雄醫學大學附設中和紀念醫院之診斷證明書記載有肌韌帶受傷，迄今依舊在治療，而屬醫療期間云云。惟原告未提出112年2月20日後之醫療資料，其所主張之肌韌帶受傷亦未見於先前之醫療資料，而原告所為其他舉證均不足證明原告自111年12月19日起迄今，仍屬勞動基準法第59條所規定之醫療期間，業如前述，則其此部分主張自難憑採。

7.從而，原告既未舉證以實其說，則其主張其自111年12月19日起迄今，仍屬勞動基準法第59條規定之醫療期間云云，即非可採。本件原告因系爭事故所造成職業災害之醫療期間，係自111年8月16日起至同年12月18日止之事實，堪予認定。

㈡兩造間勞動契約是否業經被告合法終止？

1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之情形者，雇主得不經預告終止契約。雇主依前開規定終止契約者，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。勞動基準法第12第1項第6款、第2項及第13條分別定有明文。

2.原告因系爭事故所受職業災害，其醫療期間為111年8月16日起至同年12月18日止，已如前述，則自111年12月19日起，被告即不受勞動基準法第13條不得終止契約規定之限制。又被告公司人員於111年12月14、15日以通訊軟體LINE傳送「再次通知你回來上班，因你現在是在做復健，公司會安排適當工作給你」之訊息予原告，原告則回覆「公司能先作復工評估嗎」，被告公司人員再回覆「公司已告知你調適當位

子回來上班」等情，為兩造所不爭執，堪認被告於原告醫療期間將結束前，已預先通知原告復工，並表明將依原告康復情形調整適當工作內容。依兩造歷次書狀記載及言詞辯論陳述，可知原告自系爭事故發生時起即未再至被告公司上班，而原告於111年12月18日醫療期間結束後，即有依兩造勞動契約提供勞務之義務，惟原告未舉證其於自111年12月19日起，曾向被告請假獲准或有其他曠工之正當理由，其自有無正當理由繼續曠工3日，並有1個月內曠工達6日之情形，且繼續曠工之狀態乃持續發生。被告以民事答辯狀繕本表明原告有勞動基準法第12條第1項第6款之情形而終止兩造勞動契約，並於111年4月11日送達原告，未逾同法第12條第2項所規定之30日內除斥期間，自生合法終止兩造間勞動契約之效力。

3.原告固主張：被告拒絕依勞資爭議調解成立內容安排伊進行復工，且罔顧伊仍處於職業災害醫療期間，而逕行要求伊復工云云。惟原告自111年12月19日起已非屬醫療期間，業據前述，而被告否認有拒絕安排復工評估之事實，並主張：伊公司人員於111年12月14日曾以通訊軟體LINE撥打電話予原告，要求原告安排時間進行復工評估，但原告表明不欲進行復工評估之意云云。然而，兩造就其等各自指訴對造曾拒絕進行原告之復工評估乙節，均未舉證以實其說，難認兩造有惡意拒絕對造進行復工評估之要求，而依客觀事實，原告自111年12月19日起已非處於醫療期間，其又未能說服被告而准其請假或繼續休養，被告既已要求原告復工，且表明將調整工作內容，原告猶執意拒絕復工，亦未積極與被告洽談調整工作內容事宜，難謂其繼續曠工有正當理由。

4.從而，原告自111年12月19日起繼續曠工無正當理由，被告主張其以原告有勞動基準法第12條第1項第6款規定之情形為由，已於111年4月11日終止兩造間勞動契約生效等語，堪可採信。

㈢原告依勞動基準法第59條第1款、第2款規定，請求被告給付

其9萬6,839元，及自112年1月1日起至其復職前1日止，按月於次月5日給付其2萬5,500元，是否於法有據？

1.按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：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。勞動基準法第59條第1項第1款及第2款分別定有明文。

2.如前所述，原告因系爭事故所受職業災害，其醫療期間為111年8月16日起至同年12月18日止，則原告請求被告補償其此段期間因職業災害之醫療費用及原領工資，自屬有據。原告因系爭事故所受傷勢，於前開期間所支出之醫療費用，據其所提出之醫療費用資料，可見：111年8月16日至同年9月6日止1,259元、同年9月7日50元、同年9月8日50元、同年9月12日50元、同年9月13日50元、同年9月14日50元、同年9月15日50元、同年9月16日50元、同年9月17日50元、同年9月19日154元、同年9月21日50元、同年9月22日50元、同年9月23日50元、同年9月24日50元、同年9月27日50元、同年9月28日150元、同年10月1日50元、同年10月5日156元、同年10月6日50元、同年10月7日50元、同年10月12日50元、同年10月13日50元、同年10月18日411元、120元、同年10月20日50元、同年10月26日50元、同年10月27日200元、同年10月28日50元、同年10月31日50元、同年11月1日50元、同年11月2日170元、同年11月4日50元、同年11月7日50元、同年11月9日50元、同年11月14日50元、同年11月15日50元、同年11月17日381元、同年11月23日144元、50元、同年11月25日50元、同年11月28日50元、220元、160元、同年11月30日160元、150元、同年12月1日150元、50元、同年12月5日50元、150元、50元、同年12月6日457元、同年12月10日220元、同

年12月12日130元、同年12月13日50元、同年12月15日50元、同年12月16日50元，共計6,792元(1259+50+50+50+50+50+50+50+50+154+50+50+50+50+50+150+50+156+50+50+50+50+411+120+50+50+200+50+50+50+170+50+50+50+50+50+381+144+50+50+50+220+160+160+150+150+50+50+150+50+457+220+130+50+50+50=6792)。核此部分費用支出，均與系爭事故所造成職業災害之醫療相關，原告依勞動基準法第59條第1項第1款規定，主張扣除2,557元、2,104元後，就餘額請求被告補償，自應准許，則原告得請求被告補償之醫療費用數額，即為2,131元(0000-0000-0000=2131)；至111年12月19日以後之醫療費用，既非系爭事故所造成職業災害之醫療期間所生費用，原告請求被告補償，即屬於法無據，不應准許。從而，原告請求被告給付醫療費用補償4,648元，於2,131元範圍內為有理由，應予准許，逾此範圍則為無理由，應予駁回。

3.原告於系爭事故發生前，受僱於被告而從事駕駛工作，每月薪資2萬5,500元等情，為兩造所不爭執，則其依勞動基準法施行細則第31條第1項計算之1日工資為850元(25500÷30=850)。又原告因系爭事故受有職業災害，於111年8月16日起至同年12月18日止為醫療期間，業如前述，則原告依勞動基準法第59條第1項第2款規定，請求被告給付此段期間之原領工資補償，即屬於法有據，超出此期間範圍部分，因非醫療期間，自屬於法無據。原告主張被告業已給付原領工資共2萬8,400元，而此被告迄未爭執，亦未舉證證明其已給付之原領工資數額超過此數額，則原告所得請求之原領工資數額自應扣除2萬8,400元，是原告得請求之原領工資數額即為7萬7,850元(850×000-00000=77850)。從而，本件原告請求被告加計法定遲延利息給付原領工資9萬2,191元，及自112年1月1日起至原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告2萬5,500元，於7萬7,850元本息範圍內，為有理由，逾此範圍，為無理由。被告雖抗辯：原告表明不願接受復工評估，則其既

已回復工作能力，猶惡意拒絕接受復工評估及回復原職，基於誠信原則及權利義務相對原則，其請求伊公司補償自111年9月15日起之原領工資，於法無據云云。惟兩造以勞資爭議調解契約約定原告自111年8月16日起至同年12月18日止為醫療期間，被告自不得再於本件訴訟程序爭執原告醫療期間僅至111年9月15日止，已如前述，而被告未舉證證明原告惡意拒絕接受復工評估，且勞工請求雇主補償職業災害醫療期間之原領工資，為正當權利行使，並無違反勞動契約及誠信原則可言，是被告此部分所辯，尚難憑採。

4.綜上，原告所得請求被告補償之醫療費用及原領工資數額，合計7萬9,981元(2131+77850=79981)，則原告所為請求於此本息範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告依勞動基準法第59條第1款及第2款規定，請求：㈠被告應給付原告9萬6,839元，及自民事起訴狀繕本送達翌日(即112年4月1日)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈡被告應自112年1月1日起至原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告2萬5,500元，及自各次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息，於如主文第1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。又本件原告勝訴部分，其數額未逾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，並按同法第392條第2項規定，依被告之聲請，宣告被告預供擔保得免為假執行。又原告敗訴部分，其訴既經駁回，則其假執行之聲請已失所依附，應併駁回之。

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　　12　　月　　19　　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　　12　　月　　19　　日

書記官　蔡語珊