

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第21號

原告 蔡嘉耘

訴訟代理人 鄭崇煌律師

複代理人 林偉譽

被告 台灣艾司摩爾科技股份有限公司

法定代理人 陳文光

訴訟代理人 許修豪律師

洪慧恆律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年10月26日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

一、原告方面

(一)聲明

被告應給付原告新臺幣（下同）玖拾壹萬肆仟玖佰肆拾參元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應出具無法定理由解雇原告之非自願性離職證明書予原告。

願供擔保請准就訴之聲明第一項宣告假執行。

(二)陳述

1、原告受雇於被告台灣艾司摩爾科技股份有限公司擔任工程師職務，於107年3月19日受被告艾司摩爾公司指派至「國立臺北科技大學附屬桃園農工高級中等學校」（地址：桃園市○○區○○路○段000號）機械科實習工廠接受訓練。訓練過程中，同為受雇於被告之員工儲浩任突然往後倒，將站立於

01 儲浩任後方之原告撞倒在地，造成原告因此受有腦震盪、左
02 肩鎖骨骨幹骨折等傷害，嗣經治療後迄今仍遺存有神經痛，
03 終身僅從從事輕便工作之終身失能傷害。

04 2、原告因本件職災受傷無法工作，被告乃請原告請公傷假，時
05 至108年03月21日被告艾司摩爾公司以原告申請公傷假即將
06 屆滿一年，依照勞基法規定，需於108年03月22日以前回原
07 單位回任，原告乃於108年03月21日返回被告艾司摩爾公司
08 工作，但原告工作至108年04月30日即遭艾司摩爾公司以受
09 傷無法負荷現有職務為由強迫原告離職。被告非法解雇，未
10 給付公傷假期間之薪資、資遣費、預告工資等情事，前經原
11 告假社團法人臺中市勞雇關係協會勞資爭議調解，但調解不
12 成立，原告迫於無奈，爰依法提起本件訴訟。

13 3、請求權基礎及請求金額項目內容：

14 給付薪資部分：804,942元。住院期間：107年5月21日，共
15 計住院接受治療6天，出院後建議休養三個月。艾司摩爾公
16 司僅支付三個月薪資，其餘十個月11天未支付。依原告於事
17 故當時，平均工資為77,647元，是被告應給付原告薪資：80
18 4,942元。 $(77,647\text{元} \times 10\text{個月}) + (77,647\text{元} \div 30\text{日} \times 11\text{日})$
19 $= 804,942\text{元}$ 。

20 給付資遣費部分：58,236元。

21 原告自106年10月30日起受僱於被告，兩造間之勞動契約係
22 由被告於108年04月30日終止，原告之平均月薪為77,647
23 元，年資為1年6個月，新制資遣基數為0.75。基此，原告得
24 請求被告公司給付之資遣費為58,236元（月薪77,647元×資
25 遣費基數0.75，元以下四捨五入）。

26 預告工資部分：51,765元。

27 原告請求被告給付20日之預告期間工資51,765元（月薪77,6
28 47元/30（日）×20（日），元以下四捨五入）。

29 上述合計金額為：91萬4943元。

30 4、請求被告應出具無法定理由解雇原告之非自願離職證明書。
31 對被告抗辯之陳述

01 被告於108年02月19日發予原告之LINE對話明確表示：「您
02 的公傷假即將屆滿一年，依照勞基法需於原單位回任，故需
03 請您於3/22前回公司報到。」等情，是原告自107年03月19
04 日受有傷害迄至乃於108年03月21日返回被告艾司摩爾公司
05 工作止，此段期間，應依勞工請假規則以請公傷假。

06 二、被告方面

07 (一)聲明

08 原告之訴駁回。

09 若受不利益判決，願供擔保，請准免為宣告假執行。

10 (二)陳述

11 1、原告得請公傷病假之期間為自107年3月23日起至107年8月14
12 日，共計145日，原告主張其公傷期間為自107年3月19日起
13 至108年4月30日，共計13個月11天云云，顯不可採。

14 2、107年8月15日起，原告未經勞動主管機關認定為公傷期間，
15 被告公司為保障原告之最大權益，故將其假別認定為「不扣
16 薪病假」、「扣薪病假」、「特別休假」以及「扣薪事
17 假」，並在得請之假別全數用罄後，遂將其餘期日認定為留
18 職停薪。故原告主張其自107年8月15日起至108年4月30日仍
19 為公傷病假期間，顯與事實不符。為保障原告之最大權益，
20 被告公司便優先以原告得請領之帶薪假別安排之，其中包含
21 不扣薪病假3日、扣薪病假21日、給薪特休假16日以及扣薪
22 事假21日，自107年10月19日起，由於原告已無任何帶薪假
23 別，被告公司遂與原告安排留職停薪，故原告之留職停薪期
24 間為自107年10月19日起至原告復職日之前一日（即108年3
25 月19日）。待原告於108年3月20日復職後，因原告之身體狀
26 況已不適合繼續從事於原職位，惟原告又拒絕被告公司所提
27 供之其他職位，故在原告主動要求下，被告公司始於同年4
28 月10日預告終止與原告間之勞動關係並自同年5月1日起生
29 效，並於同年月10日寄予原告其服務證明書以及離職證明
30 書。故原告主張被告公司應支付預告工資並依勞基法第19條
31 發給服務證明書云云，不足為採。

01 3、自原告於107年3月20日向被告公司請假日起，至108年4月30
02 日被告公司與原告終止勞動關係日止，被告公司共支付予原
03 告174,086元，其中包含公傷病假期間被告公司應支付之薪
04 資、法定資遣費以及原告得受領之年終獎金。故原告重覆向
05 被告公司請求前開款項云云，顯屬無稽。

06 4、又雙方已於108年6月11日之調解程序，就原告就服務證明以
07 及非自願離職證明書之開立達成協議，被告公司並已於當場
08 交付之。

09 三、得心證之理由

10 1、原告受雇於被告台灣艾司摩爾科技股份有限公司擔任工程師
11 職務，於107年3月19日接受訓練過程中，為受雇於被告之員
12 工儲浩任撞倒在地，造成原告因此受有腦震盪、左肩鎖骨骨
13 幹骨折等傷害之情，為兩造所不否認，是本院首應審究者遂
14 為原告得以主張公傷病假之期間為何。經查，依據勞動部勞
15 工保險局委請專科醫師，原告得於被告公司請公傷病假之期
16 間為自107年3月23日起至107年8月14日止之情，有勞動部勞
17 工保險局於108年2月25日之保職簡字第108021000184號函在
18 卷可查，是原告主張其公傷期間為自107年3月19日起至108
19 年4月30日之情，遂失所據，且公傷病假之給予，應以勞工
20 治療、休養期間不能工作為其適用前提，所稱不能工作係指
21 勞工於傷病醫療期間不能從事工作，經醫師診斷審定者，此
22 部分原告原就此請台灣大學附設醫院雲林分院鑑定，然於11
23 0年10月18日具狀陳稱該院就原告相關病歷資料暫無法提出
24 鑑定意見，本院佐以勞動部勞工保險局既已委請專科醫師審
25 查認定原告自107年8月15日後遂非屬公傷期間，是原告得請
26 公傷病假之期間應為自107年3月23日起至107年8月14日，共
27 計145日為可採。

28 2、於107年8月15日後，被告公司就原告之未到職分別予以原告
29 以不扣薪病假3日、扣薪病假21日、給薪特休假16日以及扣薪
30 事假21日之情，業經被告提出經原告簽署同意之被證4結算
31 表，故自107年10月19日起，原告理應至被告公司履薪。然被

01 告公司與原告續以同意安排留職停薪之情，復有原告所提於1
02 07年9月2日之雙方LINE對話內容，原告講述：「...由於在公
03 司培訓時受傷，幾週前做了手術，我計劃休整整一年的無薪
04 臨時假(如果恢復得早，我也會早點回去工作)，很抱歉，我
05 無法面試上述職位空缺」等語，且被告亦自承同意雙方就此
06 期間為留職停薪，故原告之留職停薪期間為自107年10月19日
07 起至原告復職日之前一日，且被告復於被證4之公傷假、不扣
08 薪病假3日、扣薪病假21日、給薪特休假16日以及扣薪事假21
09 日等薪資匯算同意於108年4月扣除之情，是原告主張被告公
10 司應給付107年3月19日至108年4月30公傷假期間之薪資，遂
11 屬無據。

- 12 3、又原告應於108年3月20日復職，被告公司遂於同年月25日提
13 供原告無須進入工廠之「EUV Install SAP Coordinator」以
14 及「Facility Coordinator(Facility/HVAC)」兩個職位，提
15 供原告選擇之情，嗣原告於108年4月3日回覆被告公司並表示
16 希望被告公司提供工作地點在台中且適合原告之職位，假若
17 公司無法提供前述之職位，便可開始進行離職討論之情，有
18 電子郵件可參。故按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，
19 雇主得預告終止勞動契約，為勞基法第11條第5款所明定。勞
20 工確不能勝任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學
21 識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不
22 為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併
23 為觀察判斷。解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應
24 具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或
25 過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程
26 度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標
27 準。本院審酌各情，原告固因身體因素於上開公傷假後，當
28 被告提出復職要求時，其以就診及復健為由，並經兩造合意
29 留職停薪處理，然當被告再予提出就職之需求，且予以職務
30 選擇時，雖原告再以身體復健之需提出地點之履薪要求，然
31 職務地點本為公司基於管理之安排，依據上開電子郵件原告

01 復表明若被告無法提供台中之職務，則朝離職方向討論，是
02 原告客觀上及主觀上係已出現能為而不為之違反忠誠履行勞
03 務給付情狀，已達不能勝任工作之程度，況被告於原告公傷
04 假後，予以留職停薪，時值討論原告回任職務就其履行勞務
05 地點無法合致時，始予解僱亦與「解僱最後手段性原則」相
06 符，故被告於108年4月10日通知原告將於108年5月1日終止勞
07 僱關係應為合法。

08 4、再被告公司與原告終止勞動契約時，共支付原告174086元，
09 係分於108年4月30日支付100752元，包含原告自108年3月20
10 日復職日以來至同年4月30日之薪資，及107年第1期之固定年
11 終獎金49567元以及資遣費42060元之情，又雙方就原告請假
12 期間所應給付之款項，予以結算並計算重覆扣除部分，被告
13 再於108年5月10日，經扣除16767元後，支付原告73334元之
14 情，有被告所提之經被告簽名之匯算表及薪資單為證，是原
15 告請求被告支付薪資804942元、資遣費58236元、預告工資51
16 765元，共914943元部分尚屬無據，應予駁回。

17 5、末雙方於108年6月11日，經社團法人台中市勞雇關係協會就
18 下列勞資爭議調解成立之情，有調解紀錄內容如下：「成
19 立，內容：勞資雙方同意下列事項：1勞資雙方達成協議，資
20 方同意開立非自願離職證明（依勞基法第11條第5款，離職日
21 期為108年4月30日。），並依法於調解成立3日內辦理資遣通
22 報，資方當場將上開證明開立予勞方，勞方蔡嘉耘及勞方代
23 理人蔡文欽收訖無誤。2、勞資雙方達成協議，資方同意開立
24 服務證明及出勤紀錄，資方當場將上開證明開立予勞方，勞
25 方蔡嘉耘及勞方代理人蔡文欽收訖無誤。」，是原告再予請
26 求被告出具無法定理由解雇原告之非自願性離職證明書，顯
27 屬無據。

28 四、綜上，原告主張因職災受傷無法工作，被告以受傷無法負荷
29 現有職務為由強迫原告離職之非法解雇，並請求未給付公傷
30 假期間之薪資、資遣費、預告工資等，顯屬無據，應予駁
31 回，其假執行之聲請亦失所據，併予駁回。

01 五、本案事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
02 本案判決結果無影響，雖原告主張函詢原告勞動能力減損程
03 度及原告相關就診醫院以了解原告手術原因目的及復健所需
04 時間，然究與本件前述已為認定之公傷病假無涉，遂無調查
05 之必要，附此敘明。

06 六、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
07 文。

08 中 華 民 國 110 年 11 月 30 日
09 勞動法庭 法 官 彭淑苑

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 110 年 11 月 30 日
14 書記官 林琬茹