

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第217號

原告 葉忠憲

訴訟代理人 張鳳梅

被告 青水彩色印刷股份有限公司

法定代理人 王昭明

訴訟代理人 王翼升律師

複代理人 廖泉勝律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣7,347元，及自民國108年9月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國108年9月1日起至恢復原告工作之日止，按月於次月10日各給付原告新臺幣27,267元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告應自民國108年9月起至恢復原告工作之日止，按月於再次月最後一日各提繳新臺幣1,656元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。

五、被告應給付原告新臺幣14,544元，及自民國109年1月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

六、被告應自民國110年1月起至恢復原告工作之日止，按年於每年1月10日各給付原告新臺幣14,999元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

七、被告應給付原告新臺幣237,725元，及其中新臺幣184,620元自民國108年8月29日起，其餘新臺幣53,105元自民國109年12月23日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

八、被告應提繳新臺幣63,356元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金專戶。

01 九、原告其餘之訴駁回。

02 十、訴訟費用由被告負擔99%，餘由原告負擔。

03 十一、本判決第二項、第五項、第七項、第八項部分，得假執
04 行。但被告如以新臺幣322,972元，為原告預供擔保後，
05 得免為假執行。

06 十二、本判決第三項、第四項、第六項於判決確定前清償期已屆
07 至部分，得假執行。但被告如依序按月以新臺幣27,267
08 元、新臺幣1,656元、按年以新臺幣14,999元，分別為原
09 告預供擔保後，各得免為假執行。

10 十三、原告其餘假執行之聲請駁回。

11 事實及理由

12 壹、程序部分：

13 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同
14 意者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。被告
15 於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同
16 意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第3款、第
17 2項分別定有明文。經查，本件原告起訴時，原聲明請求：
18 (一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自民國108
19 年7月20日起至原告復職之日止，按月於翌月10日給付原告
20 新臺幣（下同）26,600元，及自各期給付之翌日起至清償日
21 止，按年息5%計算之利息。(三)並按月於再次月最後一日提繳
22 1,656元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶
23 （下稱原告之勞工退休金專戶），及自各期提繳之翌日起至
24 實際提撥日止，按年息5%計算之利息。(四)被告應給付原告20
25 9,930元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
26 5%計算之利息。嗣於本院審理中，數度變更聲明，並於110
27 年12月14日言詞辯論期日，確認變更後之聲明（本院卷二第
28 395、396、438、499頁）為：(一)確認原告與被告間之僱傭關
29 係存在。(二)被告應自108年8月25日起至恢復原告工作之日
30 止，按月於翌月10日給付原告27,267元，及自各期給付之翌
31 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自108年8

01 月起至恢復原告工作之日止，按月於再次月最後一日提繳1,
02 656元至原告之勞工退休金個人專戶。(四)被告應自109年1月1
03 0日起至恢復原告工作之日止，按年於每年1月10日給付原告
04 特休未休工資14,999元，及各自翌日起至清償日止，按年息
05 5%計算之利息。(五)被告應給付原告240,415元，及其中209,9
06 30元自起訴狀繕本送達翌日起、其餘自109年12月22日擴張
07 聲明狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(六)被
08 告應提繳勞工退休金63,356元至原告之勞工退休金專戶。原
09 告起訴後，雖變更、追加、減縮訴之聲明，然被告並無異
10 議，而為本案之言詞辯論，應視為同意變更，且原告變更、
11 追加訴之聲明、請求項目之金額，核屬擴張、減縮應受判決
12 事項之聲明，依照前揭規定，均應予准許。

13 貳、實體部分：

14 一、原告主張：

- 15 (一)原告自97年2月20日起受僱於被告，擔任裁紙機操作人員。
16 原告於106年7月20日上午7時30分許，在上班途中，與訴外
17 人廖俊凱、呂嘉益發生車禍事故（下稱系爭事故），因而受
18 有頸部鈍挫傷、右手肘鈍傷、前胸挫傷、外傷性頸椎第5、6
19 、7椎間盤破裂併脊髓損傷之傷害（下稱系爭傷害），原告
20 係自住家上班途中，行駛於上班必經之路途，系爭事故應屬
21 職業災害。
- 22 (二)原告自106年7月20日發生系爭事故起至108年6月10日止，均
23 持續因系爭傷害進行復健，並於108年6月10日經中國醫藥大
24 學附設醫院開立診斷證明書，建議原告應持續接受復健治
25 療，時間暫訂6個月。原告持該診斷證明書向被告請休公傷
26 假2個月，惟被告僅准假1個月即至108年7月19日止之公傷
27 假。原告遂於108年7月8日以電話向被告通知欲於同月22日
28 復工，然被告拒絕原告復工之請求，並於同月16日以存證信
29 函單方面向原告預告於同月20日終止勞動契約，原告復於10
30 8年7月19日以存證信函通知原告將於同月22日復工，惟原告
31 於當日前往公司上班時，遭被告阻擋在外，拒絕原告提供勞

務。兩造於108年7月23日在臺中市政府進行勞資爭議調解，因無法達成共識，而調解不成立，被告復於同月29日以存證信函通知原告將於同年8月24日資遣原告，將原告之勞健保退保並給付資遣費；原告於108年8月1日以存證信函向被告提出異議。被告於原告受有職業災害之醫療期間向原告為終止勞動契約，依勞動基準法第13條規定，其終止違反強制禁止規定，依民法第71條規定，應屬無效。又兩造就原告受有職業災害之醫療費用補償有所爭執，而於108年6月13日、7月5日、7月23日分別進行調解，被告向原告為終止勞動契約，已違反勞資爭議處理法第8條規定，亦屬無效。被告於原告遭受職業災害後，僅提供2個須重勞務之工作，並未按原告之健康狀況及能力，與原告協商或於有輔助措施下安置適當之工作，單方面認原告已無法勝任工作，而終止勞動契約，顯違反解僱最後手段性，以及職業災害勞工保護法第27條規定，其解僱自屬違法。被告所為終止既屬違法無效，兩造間之僱傭關係應仍然存在，被告拒絕原告給付勞務，仍應給付原告工資。爰依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭之法律關係，民法第487條、勞工退休金條例第14條、第19條、第31條、勞動基準法第38條之法律規定，請求被告給付工資、特別休假未休工資，以及提繳勞工退休金。請求項目及金額如下：

1.工資：

原告每月工資為27,267元，被告自應自108年8月25日起至恢復原告工作之日止，按月給付原告工資27,267元。

2.勞工退休金：

(1)原告每月工資為27,267元，被告應依27,600元之級距，自108年8月起按月為原告提撥勞工退休金1,656元至原告之勞工退休金專戶。

(2)被告自97年3月起至108年8月止，將原告工資高薪低報，致原告受有勞工退休金短少63,356元之損害，被告自應補提繳至原告之勞工退休金專戶。

01 3.特別休假未休工資：

02 依兩造勞動契約約定，原告每年有16日之特別休假，原告每
03 月工資為27,267元，折算日薪為909元，被告每年應給付原
04 告特別休假未休工資14,999元，被告應自108年8月起至恢復
05 原告工作之日止，按年給付原告特別休假未休工資14,999
06 元。

07 (三)原告因系爭事故受有職業災害，被告為原告之雇主，應負職
08 業災害補償責任。爰依勞動基準法第59條之法律規定，請求
09 被告給付職業災害補償。請求項目及金額如下：

10 1.醫療費用187,615元：

11 原告因系爭傷害自106年7月20日至109年12月20日止，合計
12 支出醫療費用325,215元、診斷書費2,690元，共計327,905
13 元；原告已受領勞工保險核退自墊醫療費用48,381元、勞工
14 保險給付部分負擔醫療費用22,620元、被告於108年7月16日
15 給付醫療費用補償69,289元；扣除原告已受領款項後，被告
16 尚應給付醫療費用187,615元。

17 2.失能補償52,800元：

18 原告工資為27,267元，被告應依27,600元（日薪920元）之
19 級距為原告投保勞工保險，被告僅以25,200元（日薪840
20 元）之級距為原告投保勞工保險；原告經勞工保險局審查，
21 認符合失能給付標準附表第2-4項，依診斷永久失能之當月
22 起前6個月平均月投保薪資25,200元，於107年4月9日核付7
23 等級職業傷病失能給付660日，合計554,400元；然依原告工
24 資應投保之勞工保險級距計算，原告原得請領職業傷病失能
25 給付607,200元，被告應賠償原告因高薪低報所受職業傷病
26 失能給付差額52,800元之損害。

27 (四)聲明：

28 1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。

29 2.被告應自108年8月25日起至恢復原告工作之日止，按月於翌
30 月10日給付原告27,267元，及自各期給付之翌日起至清償日
31 止，按年息5%計算之利息。

- 01 3.被告應自108年8月起至恢復原告工作之日止，按月於再次月
02 最後一日提繳1,656元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 03 4.被告應自109年1月10日起至恢復原告工作之日止，按年於每
04 年1月10日給付原告特休未休工資14,999元，及各自翌日起
05 至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 06 5.被告應給付原告240,415元，及其中209,930元自起訴狀繕本
07 送達翌日起、其餘自109年12月22日擴張聲明狀送達翌日起
08 至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 09 6.被告應提繳勞工退休金63,356元至原告之勞工退休金專戶。
- 10 7.願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告答辯：

12 (一)原告受有病名「外傷性頸椎第5/6/7椎間盤破裂並脊髓損
13 傷」之傷勢，經醫師囑言「無法勝任印刷領機或助手之工
14 作」，原告應確已喪失其工作能力，且被告考量原告之學經
15 歷及對應被告工作職缺，原告之生理狀態已屬身體殘廢不堪
16 勝任工作。被告依勞動基準法第11條第5款、職業災害勞工
17 保護法第23條第2款規定，於108年7月29日寄發存證信函通
18 知將於同年8月24日與原告終止勞動契約，並於同月26日依
19 法申報追溯退保；復已給付資遣費予原告，原告亦為收受，
20 顯見兩造之僱傭關係業已終止。況且，原告於起訴後之108
21 年9月23日，主動以通訊軟體向被告索取非自願離職證明
22 書，被告亦於同月27日將非自願離職證明書寄予原告，足認
23 原告已認兩造間不存有僱傭關係。原告請求被告應給付工
24 資、特別休假未休工資，以及應提繳勞工退休金至原告之勞
25 工退休金專戶，並無理由。

26 (二)系爭事故係肇因於原告駕駛自用小客車，行駛設有快慢車道
27 分隔島之快車道，未注意車前狀況、未保持安全距離，致撞
28 擊前車。職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果關係，
29 方屬允當，若危險發生之原因，非雇主可控制之因素所致，
30 則不宜過份擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之
31 責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。

01 系爭事故之原因，既係全然可歸責於原告之不安全駕駛行
02 為，顯然非屬被告可事前預先控管之風險，亦非被告所指揮
03 監督之狀態，應認本件不屬於勞動基準法第59條所稱之職業
04 災害。況且，被告設有員工宿舍，供遠途員工安全方便，並
05 免於通勤之不便及風險，原告從未申請入住而選擇外宿，如
06 今因自身過失行為遭致系爭事故發生，卻僅向系爭事故之當
07 事人廖俊凱於調解時索取1萬元之和解金，而於本件訴訟將
08 其他所有賠償責任轉嫁於被告，實非事理之衡平，違反民事
09 法之誠信原則。

10 (三)原告工資中之營運獎金1,700元及其他加項677元，均非屬經
11 常性及勞務對價性之給與。營運獎金係於被告之整體銷售數
12 量達到一定水準時，會額外給付予員工之恩惠性給與，若被
13 告之銷售額未達該數量，則不會有相關獎金之發生；其他加
14 項則係被告變更計薪方式時，被告本於善意加碼之恩惠性給
15 與，被告實無高薪低報情事。原告主張營運獎金1,700元及
16 其他加項677元應計入工資，並據此請求勞工退休金差額及
17 職業傷病失能給付差額，並無理由。

18 (四)縱認被告應負職業災害補償責任，原告請求之醫療費用，其
19 中就自費特殊醫療器材157,130元部分，既非屬健保給付之
20 醫療器材，亦未見原告就使用該自費特殊醫療器材之必要性
21 詳予舉證，被告自無給付義務。

22 (五)聲明：

23 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

24 2.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項：

26 (一)原告自97年2月20日起受僱於被告，擔任裁紙機操作人員。

27 (二)原告於106年7月20日上午7時30分許，在上班途中，與廖俊
28 凱、呂嘉益發生系爭事故，因而受有系爭傷害。

29 (三)原告於106年1月至6月自被告受領之給付金額依序為27,267
30 元、27,337元、27,267元、27,337元、27,360元、27,267
31 元；均不含扣項，且均包括固定薪24,900元、營運獎金1,70

01 0 元、其他加項667元。

02 (四)原告在被告任職期間，於105年1月以前之薪資包括日薪800
03 元、全勤獎金1,600元、津貼1,000元；自105年2月以後之薪
04 資包括固定薪24,900元、營運獎金1,700元、其他加項667
05 元。

06 (五)原告經勞工保險局審查，認符合失能給付標準附表第2-4
07 項，依診斷永久失能之當月起前6個月平均月投保薪資25,20
08 0元，於107年4月9日核付7等級職業傷病失能給付660日，合
09 計554,400元。

10 (六)原告因系爭傷害自106年7月20日至109年12月20日止，合計
11 支出醫療費用325,215元（109年3月30日爭點整理狀272,110
12 元、109年9月29日民事聲明擴張狀48,015元、109年12月22
13 日民事聲明擴張狀《新》5,090元）、診斷書費2,690元；另
14 受領勞工保險核退自墊醫療費用48,381元、勞工保險給付部
15 分負擔醫療費用22,620元、被告於108年7月16日給付醫療費
16 用補償69,289元。

17 (七)原告於108年7月10日前往中國醫藥大學附設醫院職業醫學科
18 門診就診，經醫師開立診斷證明書，其內容記載「患者自10
19 6年7月20日車禍受傷，於106年7月27日接受項頸椎椎間盤切
20 除及人工支架融合手術，目前仍有雙手麻痛，下肢較為無力
21 及尿失禁現象，仍需持杖行走，建議持續接受工作能力強化
22 訓練，以目前之狀況僅能從事極輕便之工作，無法勝任印刷
23 領機或助手之工作。」

24 (八)被告於108年7月15日寄發清水郵局第189號存證信函予原
25 告，通知原告，將依勞動基準法第11條第5款、職業災害勞
26 工保護法第23條第2款規定，自108年7月20日終止與原告之
27 勞動契約；被告復於108年7月29日寄發清水郵局第200號存
28 證信函予原告，通知原告，將依勞動基準法第11條第5款、
29 職業災害勞工保護法第23條第2款規定，自108年8月24日終
30 止與原告之勞動契約，前次存證信函記載自108年7月20日終
31 止與原告之勞動契約為誤繕，並將給付資遣費153,360元、1

01 08年7月薪資24,900元、108年8月1日至24日薪資19,920元，
02 合計198,180元，且以郵寄方式寄送非自願離職證明書。

03 (九)原告於108年7月18日寄發沙鹿郵局第167號存證信函予被
04 告，通知被告，原告並未完全喪失工作能力，將於108年7月
05 22日回被告上班，請被告安排適當工作給原告。

06 (十)被告於108年8月23日給付原告178,793元。

07 (十一)原告於108年9月23日以通訊軟體向被告詢問何時能寄發非自
08 願離職證明書，被告於同月27日將非自願離職證明書寄予原
09 告。

10 (十二)卷附證據除原證22、原證30外，其餘形式上均為真正。

11 四、本院之判斷：

12 (一)被告應依勞動基準法第59條規定負職業災害補償責任：

13 按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提
14 供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制
15 度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社
16 會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以
17 制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保
18 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
19 質係採無過失責任主義，雇主不問主觀上有無故意或過失，
20 受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利，以確保勞工
21 在服勞務過程中之完整權益。次按勞動基準法與勞工保險條
22 例，均係為保障勞工而設，雖勞動基準法對於職業災害所致
23 之傷害，並未加以定義，惟勞動基準法第59條之補償規定，
24 係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別
25 規定，性質上非屬損害賠償，與勞工保險條例所規範之職業
26 傷害，具有相同之法理及規定之類似性質。前行政院勞工委
27 員會依勞工保險條例第34條第2項規定訂定之勞工傷病審查
28 準則第4條規定：被保險人上下班，於適當時間，以適當交
29 通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故
30 而致之傷害，視為職業傷害。勞動基準法第59條所稱之職業
31 災害亦應為相同之解釋（最高法院107年度臺上字第958號判

決意旨參照)。本件原告自97年2月20日起受僱於被告，於106年7月20日上午7時30分許，在上班途中，發生系爭事故，因而受有系爭傷害，此為兩造所不爭執，依照前揭說明，被告自應依勞動基準法第59條規定，負職業災害補償責任。

(二)營運獎金與其他加項屬於工資：

1.按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度臺上字第2274號判決意旨參照）。

2.原告自105年2月起，每月均自被告受領固定薪24,900元、營運獎金1,700元、其他加項667元，此為兩造所不爭執。原告自105年2月起，均按月自被告受領其他加項667元，堪認該其他加項係原告受僱於被告、提供勞務而按月取得之對價，具有勞務對價性及給付經常性，自屬工資。至於被告辯稱：其他加項係被告變更計薪方式時，本於善意加碼之恩惠性給

與等語。惟被告上開抗辯縱屬真正，亦僅屬被告於變更計薪方式時，為包括原告在內之員工增加其他加項之薪資項目之動機，並不影響該其他加項屬於原告提供勞務所按月取得對價之工資性質。

- 3.被告另辯稱：營運獎金係於被告之整體銷售數量達到一定水準時，會額外給付予員工之恩惠性給與，若被告之銷售額未達該數量，則不會有相關獎金之發生等語，並提出月平均銷售數量與獎金權數對照表（本院卷二第229頁）為證。然依被告所辯，營運獎金屬於被告既定之制度，包含原告在內之員工每次滿足該制度所設定之要件即銷售數量達一定標準時，被告即有依該制度所訂定標準給付營運獎金給員工之義務，可見該營運獎金在制度上具有給與經常性；又營運獎金既以激勵生產力、銷售額為目的之給付，只要銷售數量達一定標準，無需評比或與其他員工競賽，被告即應依該制度給付營運獎金給員工，堪認該營運獎金與員工提供之勞務相關，具有勞務對價性，亦屬於工資。

(三)原告得請求被告補償之醫療費用及失能補償：

- 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。但如同一起事故，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。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。勞動基準法第59條第1款、第3款分別定有明文。

2.醫療費用部分：

- (1)原告因系爭傷害接受手術而支出特殊材料費157,130元，此為兩造所不爭執。經本院函詢中國醫藥大學附設醫院，該院函復稱：原告所使用之頸椎椎體支架（頸椎植入物利洛挺頸椎植入物ZERO），非屬健保給付項目，目前仍屬自費衛材，

01 此類手術使用衛材選擇多樣，各有不同適應症及臨床需求，
02 健保提供之衛材功能雖有相近，惟與原告所使用之自費衛材
03 仍有差異，兩者無法完全相互比較，此有中國醫藥大學附設
04 醫院函（本院卷二第326-1頁）為證。可見健保雖有提供相
05 近功能之衛材，但其適應症及臨床需求與原告手術時所使用
06 之自費衛材仍有差異，原告既經醫師評估而使用符合其症狀
07 及需求之自費衛材，應認係屬必要之醫療費用，原告請求被
08 告補償特殊材料費157,130元，即屬有據。

09 (2)原告所支出之診斷書費2,690元，係原告申請診斷書而支出
10 之費用，與治療系爭傷害無關，自不屬於勞動基準法第59條
11 第1款所稱必需之醫療費用。原告請求被告補償診斷書費2,6
12 90元，自屬無據。

13 (3)原告因系爭傷害自106年7月20日至109年12月20日止，合計
14 支出醫療費用325,215元；另受領勞工保險核退自墊醫療費
15 用48,381元、勞工保險給付部分負擔醫療費用22,620元、被
16 告於108年7月16日給付醫療費用補償69,289元；均為兩造所
17 不爭執；扣除勞工保險所核退與負擔，以及被告已給付之金
18 額後，原告尚得請求被告補償醫療費用184,925元。

19 (4)因此，原告依勞動基準法第59條第1款規定，請求被告補償
20 醫療費用184,925元，即屬有據；逾此範圍之請求，則屬無
21 據。

22 2.失能補償部分：

23 (1)原告經勞工保險局審查，認符合失能給付標準附表第2-4
24 項，依診斷永久失能之當月起前6個月平均月投保薪資25,20
25 0元，於107月4月9日核付7等級職業傷病失能給付660日，合
26 計554,400元，此為兩造所不爭執。

27 (2)原告自105年2月起之薪資包括固定薪24,900元、營運獎金1,
28 700元、其他加項667元，合計為27,267元，且均屬工資，業
29 如前述，依勞工保險投保薪資分級表，被告應以月投保薪資
30 27,600元為原告投保勞工保險。依此平均工資計算，原告得
31 請求被告給付之失能補償金額為607,200元（27,600元/30日

01 ×660日＝607,200元），扣除勞工保險局已給付之失能給付5
02 54,400元後，原告尚得請求被告給付失能補償52,800元。

03 (3)因此，原告依勞動基準法第59條第3款規定，請求被告給付
04 失能補償52,800元，應屬有據。

05 4.因此，原告得請求被告補償之醫療費用及失能補償合計為23
06 7,725元。

07 (四)原告得請求被告補提之勞工退休金差額：

08 1.按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得
09 低於勞工每月工資百分之6。第1項至第3項所定每月工資及
10 前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分
11 級表，報請行政院核定之。雇主未依本條例之規定按月提繳
12 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
13 請求損害賠償。勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31
14 條第1項分別定有明文。

15 2.原告主張：原告自97年3月起至108年8月止之每月實際工資
16 數額、被告應提繳之勞工退休金數額、被告實際提繳之勞工
17 退休金數額，各如證物22更正版所示（本院卷二第513至518
18 頁），合計被告應補提之勞工退休金差額為63,356元等語，
19 業經原告提出薪資明細表（本院卷二第269至286、305至307
20 頁）、勞工退休金個人專戶資料（本院卷二第293至303頁）
21 為證。而被告所辯：營運獎金及其他加項，均非屬經常性及
22 勞務對價性之給與等語，並不可採，亦如前述。因此，原告
23 依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告賠償並補提
24 勞工退休金63,356元至原告之勞工退休金專戶，即屬有據。

25 (五)兩造間僱傭關係仍然存在：

26 1.按勞動基準法於73年7月30日公布施行，而職業災害勞工保
27 護法則於90年10月31日公布施行，其第1條並明定立法目的
28 「為保障職業災害勞工權益，加強職業災害之預防，促進就
29 業安全及經濟發展，爰制定本法；本法未規定者，適用其他
30 法律之規定」，足見職業災害勞工保護法為勞動基準法之特
31 別法，關於涉及職業災害勞工之權益問題，應優先適用此

01 法。次按職業災害勞工保護法第23條第2款規定：「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：二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。」參諸同法第27條復定明：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。」準此可知，遭遇職業災害之勞工須於「醫療終止」後，並經公立醫療機構認定其身體殘廢，不堪勝任全部之工作，雇主始可依職業災害勞工保護法第23條第2款規定終止與勞工之勞動契約，否則若職業災害勞工於醫療終止後，雖無法勝任原有工作，然尚可從事其他工作，則雇主即仍須按其健康狀況及能力，安排適當之工作，不可逕以勞工無法勝任原有工作，而與勞工終止勞動契約。

02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14 2.按被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之50，請領失能補償費，勞工保險條例第54條第1項定有明文。原告於106年7月20日上午7時30分許，在上班途中，發生系爭事故，因而受有系爭傷害，嗣經勞工保險局審查，認符合失能給付標準附表第2-4項，依診斷永久失能之當月起前6個月平均月投保薪資25,200元，於107年4月9日核付7等級職業傷病失能給付660日，合計554,400元，此為兩造所不爭執。可見原告於107年4月9日業經勞工保險局診斷為永久失能，其因系爭事故所受傷害症狀業已固定，再行治療仍不能期待其治療效果，應認原告就系爭事故所受系爭傷害之治療已經終止。

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28 3.卷附被告所提出中國醫藥大學附設醫院108年7月10日診斷證明書（本院卷一第173頁）記載，原告自106年7月20日車禍受傷，於106年7月27日接受頸椎椎間盤切除及人工支架融合手術，目前仍有雙手麻痛，下肢較為無力及尿失禁現象，仍

01 需持杖行走，建議持續接受工作能力強化訓練，以目前之狀
02 況僅能從事極輕便之工作，無法勝任印刷領機或助手之工
03 作。可見原告於醫療終止後，雖無法勝任原有裁紙機操作人
04 員之工作，然尚可從事其他極輕便之工作，並非不堪勝任全
05 部之工作，依照前揭說明，被告仍須按原告健康狀況及能
06 力，安排適當之工作，不可逕以原告無法勝任原有工作，而
07 與原告終止勞動契約。被告於108年7月15日、同月29日寄發
08 存證信函，終止與原告之勞動契約，顯已違反職業災害勞工
09 保護法第23條第2項之規定，自不發生終止兩造間勞動契約
10 之效力。

11 4.原告於108年9月23日以通訊軟體向被告詢問何時能寄發非自
12 願離職證明書，被告於同月27日將非自願離職證明書寄予原
13 告，固為兩造所不爭執。然原告於108年8月13日即已提起本
14 件訴訟，請求確認兩造間之僱傭關係存在，此有民事起訴狀
15 （本院卷一第13頁）可考，堪認原告並無與被告合意終止勞
16 動契約之意思，不能僅以原告曾要求被告發給非自願離職證
17 明書，逕認兩造已合意終止勞動契約。

18 5.因此，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，即屬有據。

19 (六)原告得請求被告給付工資、特別休假未休工資、提繳勞工退
20 休金：

21 1.工資部分：

22 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
23 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
24 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
25 內扣除之。民法第487條定有明文。次按債權人對於已提出
26 之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責
27 任，民法第234條定有明文。又按債權人拒絕受領或於債務
28 人履行債務前，已預示拒絕受領之意思表示，或債務人之給
29 付兼需債權人之行為而不行為，債權人即負受領遲延之責
30 任。又債權人遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付
31 作必要之協力，催告債務人給付時，受領遲延之狀態，始因

01 滌除而告終了（最高法院87年度臺上字第2559號判決意旨參
02 照）。經查，原告於108年7月18日寄發沙鹿郵局第167號存
03 證信函予被告，通知被告，原告並未完全喪失工作能力，將
04 於108年7月22日回被告上班，請被告安排適當工作給原告；
05 並於108年8月1日寄發清泉崗郵局第56號存證信函予被告，
06 對於108年7月22日前往被告復職，遭被告阻擋在外，不給予
07 工作機會，影響原告工作權，提出異議；此為兩造所不爭
08 執，並有存證信函（本院卷一第37至41、65頁）為證，堪認
09 被告顯已拒絕受領原告提出勞務給付，依民法第487條前段
10 規定，被告既受領勞務遲延，原告即無補服勞務之義務。又
11 原告自105年2月起，每月均自被告受領固定薪24,900元、營
12 運獎金1,700元、其他加項667元，合計27,267元，亦如前
13 述。惟被告既已給付原告108年8月1日至24日薪資19,920
14 元，扣除後，被告於108年9月10日僅需再給付原告108年8月
15 薪資差額7,347元。因此，原告請求被告於108年9月10日給
16 付108年8月工資7,347元；另自108年9月1日起至恢復原告工
17 作之日止，按月於次月10日給付原告27,267元，即屬有據。

18 2.特別休假未休工資部分：

19 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
20 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
21 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
22 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
23 上10年未滿，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，
24 加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而
25 未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第38條第1項、
26 第4項前段分別定有明文。經查，原告自97年2月20日起受僱
27 於被告，至108年2月19日已滿11年，108、109、110年度各
28 應有16、17、18日之特別休假，以原告每月工資27,267元折
29 算日薪為909元（27,267元/30日＝909元；元以下四捨五
30 入；下同），如原告之特別休假全部未休，被告於108、10
31 9、110年度終結時，應分別發給原告特別休假未休工資14,5

44元、15,453元、16,362元。因此，原告請求被告於109年1月10日發給108年度特別休假未休工資於14,544元之範圍內，應屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據；另自110年1月起，原告得請求被告發給之109年度及其後年度特別休假未休工資既均逾14,999元，則原告僅請求被告自110年1月起至恢復原告工作之日止，按年於每年1月10日給付原告特別休假未休工資14,999元，自屬有據。

3.勞工退休金部分：

按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31條第1項分別定有明文。經查，原告自105年2月起之工資均為27,267元，被告應依月提繳工資27,600元之級距，為原告按月提繳勞工退休金1,656元。又被告於108年8月仍為原告提繳勞工退休金，其後始終止提繳，此有勞工退休金個人專戶資料（本院卷二第303頁）為證，且被告提繳108年8月勞工退休金之差額，亦經原告列入理由欄四、(四)之請求項目內，原告自不得再行重複請求。因此，原告請求被告自108年9月起至恢復原告工作之日止，按月於再次月最後1日提繳1,656元至原告之勞工退休金專戶，即屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

(七)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，

01 仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
02 法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1項、第2
03 03條亦有明文。原告對被告請求之工資、應休未休特別休假
04 工資，屬有確定期限之給付，被告應自各應給付日翌日起，
05 負遲延責任；原告請求被告自各期應給付日之翌日起至清償
06 日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，即屬有據。又原
07 告對被告請求職業災害醫療費用及失能補償合計237,725
08 元，屬無確定期限之給付，扣除原告於109年9月29日民事聲
09 明擴張狀所追加之48,015元、109年12月22日民事聲明擴張
10 狀《新》所追加之5,090元後，其餘184,620元，係於起訴狀
11 繕本送達被告前，即已發生，且經原告於起訴狀為請求，被
12 告應自起訴狀繕本送達翌日即108年8月29日（本院卷一第85
13 頁）起，負遲延責任；其餘53,105元，被告則應自109年9月
14 29日民事聲明擴張狀繕本送達翌日即109年9月30日（本院卷
15 二第63頁）、109年12月22日民事聲明擴張《新》狀繕本送
16 達翌日即109年12月23日（本院卷二第183頁）起，負遲延責
17 任。原告請求被告就其中184,620元部分，自起訴狀繕本送
18 達翌日即108年8月29日起；其餘53,105元自109年12月22日
19 民事聲明擴張《新》狀繕本送達翌日即109年12月23日起，
20 均至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，即屬有
21 據。至於原告逾上開範圍之法定遲延利息請求，則屬無
22 據。

23 五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，勞動基準法第59條、第
24 38條、勞工退休金條例第14條、第31條之法律規定，請求：
25 (一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告7,347
26 元，及自108年9月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之
27 利息。(三)被告應自108年9月1日起至恢復原告工作之日止，
28 按月於次月10日各給付原告27,267元，及自各期應給付日之
29 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自
30 108年9月起至恢復原告工作之日止，按月於再次月最後一日
31 各提繳1,656元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休

01 金個人專戶。(五)被告應給付原告14,544元，及自109年1月11
02 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(六)被告應自11
03 0年1月起至恢復原告工作之日止，按年於每年1月10日各給
04 付原告14,999元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，
05 按週年利率5%計算之利息。(七)被告應給付原告237,725元，
06 及其中184,620元自108年8月29日起，其餘53,105元自109年
07 12月23日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(八)
08 被告應提繳63,356元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工
09 退休金專戶。均有理由，應予准許。至原告逾上開範圍之請
10 求，則無理由，應予駁回。

11 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
12 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
13 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
14 第2項定有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付
15 請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告
16 假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執
17 行。兩造雖均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執
18 行，然其等所為宣告假執行或免為假執行之聲請，僅在促使
19 法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣
20 告假執行及被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依
21 職權宣告，自不另為准駁之諭知。至於原告敗訴部分，其假
22 執行之聲請，已失所依據，應併予駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
24 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
25 論述，附此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 111 年 1 月 11 日
28 勞動法庭 法 官 鄭舜元

29 正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 1 月 11 日
02 書記官 楊玉華