

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第182號

原告 劉金宸

訴訟代理人 丁威中律師

複代理人 王羿文律師

蔡韋白律師

被告 丹霞銀飾有限公司

法定代理人 何世詮

訴訟代理人 趙建興律師

上列當事人間請求職業災害補償金等事件，本院於民國112年6月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣175,378元，及其中新臺幣64,088元自民國110年11月19日起、新臺幣5萬元自民國110年12月6日起、新臺幣5萬元自民國111年1月6日起、新臺幣11,290元自民國111年2月6日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應給付原告新臺幣446,775元，及如附表所示之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔20%，餘由原告負擔。

五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣622,153元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

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

01 項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞
02 動事件亦適用之。本件原告（原名劉秀琴）起訴時就備位聲
03 明第2項部分原請求：被告公司應給付原告新臺幣（下同）2
04 58,333元，及自民國110年12月7日起至清償日止，按年息5%
05 計算之利息。嗣於112年5月22日具狀變更此部分聲明為：請
06 求被告公司給付原告129,167元，及自110年12月7日起至清
07 償日止，按年息5%計算之利息等語（見本院卷二第320
08 頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

09 貳、實體事項：

10 一、原告主張：原告自105年9月26日起即受僱於被告公司，與被
11 告公司約定每月薪資5萬元，另有銷售獎金，皆於次月5日發
12 放。原告工作內容為販賣公司之銀飾、協助經營被告公司粉
13 絲專頁以及協助處理被告公司會計事宜，且因被告公司於11
14 0年10月以前並無實體據點，故原告先前係在自家工作，被
15 告公司亦將原告地址作為公司之聯繫地址使用。原告於110
16 年10月7日工作期間騎乘機車外出處理寄送被告公司客人訂
17 購之銀飾，於寄件途中發生車禍（下稱系爭車禍），受有左
18 側鎖骨骨折、左膝挫傷、右臂及右耳後挫傷、右膝擦挫傷、
19 右手背擦挫傷、下顎骨骨折併左下門牙斷裂等傷害（下稱系
20 爭傷害），於手術治療完後住院5天至110年10月11日出院，
21 診斷證明書記載應休養至少3個月等，當原告告知被告公
22 司，被告公司法定代理人何世銓雖於LINE工作群組中一再提
23 到應透過勞基法解決，但被告公司卻拒絕給付職業災害補
24 償。原告遂與被告公司於110年11月18日進行勞資爭議調解
25 會議，請求職業災害補償共175,378元，其中包含醫療費用4
26 8,544元及自110年10月8日起至111年1月7日止計3個月之原
27 領工資15萬元，扣除被告公司於110年10月給付原告之23,16
28 6元後，被告公司應補償原告上開醫療費用及原領工資合計1
29 75,378元，惟調解不成立。又原告於發生職業災害事故後，
30 曾依法分別以存證信函向被告公司申請111年1月8日至同年4
31 月7日、同年4月8日至6月7日之公傷病假，兩造間勞動契約

仍有效存在，則原告在醫療中1年不能工作，被告公司依應按原告原領工資數額予以補償，即按月給付5萬元之補償，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1、2款為先位聲明。倘認兩造間勞動關係已經被告公司終止，被告公司仍應依勞基法第59條第1、2款補償原告前揭醫療費用及3個月之原領工資合計175,378元。且因原告係遭被告公司於110年11月6日未經預告單方終止勞動契約，原告得依勞工退休金條例第12條第1、2項規定，按原告自105年9月26日起至110年1月6日之年資及月平均工資5萬元，請求被告公司給付資遣費129,167元，爰為備位聲明。並聲明：

1.先位聲明：(1)被告公司應給付原告175,378元，及自110年11月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告公司應自111年1月1日起至原告復職前一日止，按月於每月5日給付原告5萬元，及自該翌月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.備位聲明：(1)被告公司應給付原告175,378元，及自110年11月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告公司應給付原告129,167元，及自110年12月7日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3.如受有利判決，請准供擔保，予以假執行。

二、被告公司抗辯：兩造係承攬關係，並無勞動契約存在。兩造最初討論合作事項時，原告即表示有債務問題，酬勞需領現金，且不加入勞保，但須補貼原告勞保費用。原告係自行決定上下班時間，毋需打卡，在固定處所上下班，商品購入售出之價格亦原告自行決定，兩造合作之模式僅係被告公司代原告向國外賣家支付原告所購買之銀飾物品價金，原告自行決定販售銀飾所得價金入被告公司之粉絲專頁帳號，於月底結算時，再進行拆帳及交付現金，且原告僱有3人為其工作。原告不受被告公司指揮監督，自非基於人格上、經濟上、組織上從屬性而為被告公司提供勞務，兩造間並非僱傭關係，自無勞基法之適用。退步言之，如認為有勞基法之適

01 用，則系爭車禍亦非屬職業災害事故。事發當日原告與訴
02 外人何沐家及何世銓等約在外面聚餐，待原告離開後被告公
03 司就收到原告發生交通事故之消息，依原告寄發予被告公司
04 之存證信函，原告是於110年10月7日13時39分發生交通事
05 故，但被告公司當日寄送之郵件僅何沐家於110年10月7日16
06 時34分經7-11便利商店寄送乙件，並無其他寄貨資料，且原
07 告自行排定之工作內容並未包含「寄郵件」此項工作，可見
08 原告並非於上班時間執行職務途中發生事故，非屬職業災害
09 等語。並答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受
10 不利判決，被告公司願供擔保，請准免予假執行。

11 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第358
12 至360頁）：

13 （一）兩造不爭執事項：

- 14 1. 原告自105年9月26日起至被告公司工作，管理被告公司
15 粉絲頁（包含編輯粉絲頁發文內容、挑選照片上傳粉絲
16 頁、回覆粉絲頁客人詢價及問題、於訂單成立後安排出
17 貨及外出寄貨，以及處理客人維修件收送等事宜）、買
18 賣銀飾、協助處理被告公司會計事宜，例如每月業績計
19 算及發薪、進項銷項發票整理彙整，與會計事務所（麒
20 勵稅務記帳工商事務所）連繫對帳及營業稅之繳納等。
21 被告公司於110年10月前並無實體之工作地點。原告在
22 被告公司工作，上班時間自行決定，不用打卡簽到退。
- 23 2. 原告未加入勞保，約定由被告公司補貼原告每月2,000
24 元，被告公司未辦理原告勞工退休金專戶提撥6%。
- 25 3. 110年10月7日下午1時39分，原告騎機車與人發生系爭
26 車禍，受有系爭傷害，送林新醫院急診醫治，依110年1
27 0月11日林新醫院110年10月11日診斷證明書醫囑：術後
28 宜休養至少3個月，專人照顧1個月（見被證20）。
- 29 4. 原告自110年10月7日發生車禍後，就未到被告公司上班
30 處理上開事務。
- 31 5. 原告在被告公司工作，自110年5月至同年10月領取之報

01 酬為110年5月領取70,905元、110年6月領取67,818元、
02 110年7月領取79,560元、110年8月領取82,627元、110
03 年9月領取76,310元、110年10月領取40,260元，均為領
04 取現金。

05 6. 假設被告公司須負職業災害補償責任，被告公司對原告
06 請求之醫療費用補償48,544元不爭執，原告得請求被告
07 公司補償之原領工資每月為5萬元。

08 (二) 兩造爭執之事項：

09 1. 原告是否本於僱傭契約為被告公司工作？兩造間有無勞
10 基法及勞工退休金條例相關規定之適用？

11 2. 原告依勞基法第59條第1、2款規定請求被告公司補償醫
12 療費用、原領工資，有無理由？

13 3. 原告依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告公司
14 給付資遣費，有無理由？

15 (1) 被告公司有無於110年11月6日終止與原告間之勞動契
16 約？

17 (2) 原告主張其於110年12月7日依勞基法第14條第1項第6
18 款規定，終止與被告公司間之勞動契約，是否有據？

19 四、本院之判斷：

20 (一) 原告是否本於僱傭契約為被告公司工作？兩造間有無勞基法
21 及勞工退休金條例關規定之適用？

22 按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
23 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
24 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
25 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬
26 性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一
27 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490
28 條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果
29 為目的，與定作人間則無從屬關係。職是，關於契約性質屬
30 勞動契約或承攬契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給
31 付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。

而勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630號裁判要旨參照）。經查：

1. 原告在被告公司工作，除負責管理被告公司粉絲頁、買賣銀飾外，尚負責協助處理被告公司會計事宜，例如每月業績計算及發薪、進項銷項發票整理彙整，與會計事務所（麒麟稅務記帳工商事務所）連繫對帳及營業稅之繳納等。而管理粉絲頁部分，除編輯粉絲頁發文內容、挑選照片上傳粉絲頁、回覆粉絲頁客人詢價及問題外，亦包括於訂單成立後安排出貨及外出寄貨，以及處理客人維修件收送等事宜，此為兩造不爭執之事實。又就原告與被告公司其他員工薪資部分，係原告每月於5號發薪日前計算總金額給何世詮，何世詮會領總金額之現金給原告，由原告匯款給各該員工等情，亦有匯款證明在卷可稽（見本院卷一第525至533頁），並經證人曹沛澄證述在卷（詳如後述）。足見原告之工作內容，非僅管理被告公司粉絲頁、買賣銀飾，就此部分縱較有一定之權限，可自由決定工作時間、地點，然其餘部分，依通常情形，係在被告公司指揮監督下所為，應無自由決定勞務給付之方式，與被告公司間應有人格上、組織上之從屬性。
2. 證人許懷仁於本院審理時證稱：伊105年10月開始在被告公司兼職，負責被告公司的粉絲頁小編客服的工作，107年1月離職，106年4月伊改成專職，一直到離開。伊專職期間，所有員工的薪水是由何世詮決定金額，但由伊計算

發放，也是要經過何世詮的同意，伊任職期間，被告公司出貨及寄送貨物事宜是由原告處理；原告是被告公司專職的工作人員，她有固定的上下班時間，8點到下午5點，不用簽到跟打卡，她工作內容有兩段，早上8點要去早市的攤位現場銷售貨物到下午3點收攤，她會繼續前往太原路三段被告公司的臨時據點整理貨物及標價到五點，之後她要去接小孩所以有跟何世詮講好只能工作到五點，薪資是固定薪加業績，沒有勞健保，都是由何世詮給原告現金；何世詮平常專職經營銀飾，他是被告公司負責人，伊等的工作由他分配指揮，伊離職後，原告的工作內容取消早市，專職以網路為主；107年後伊就不知道被告公司的業務內容，但伊離職之後有從事同樣的銀飾販賣網頁，所以會關注被告公司的粉絲頁等語（詳見本院卷二第135至139頁）。依許懷仁之證述，許懷仁在被告公司兼職或專職期間，原告亦為專職人員，其等之工作均受何世詮之指揮監督。此核與前揭兩造不爭執之原告工作內容，除管理被告公司粉絲頁、買賣銀飾外，尚包括於訂單成立後安排出貨及外出寄貨等事宜相符，自堪採信。被告公司抗辯：原告與許懷仁有條件交換許懷仁出庭為不實之證述云云，尚非可採。

3. 觀諸原告與何世詮商討請假及相關薪資補償事宜時，何世詮一再提及原告等應透過勞基法解決：「得到的結果大家就是建議我們有沒有照著勞基法來走」、「我們最好都是照勞基法來走，大家以後省得麻煩」、「你應該去看看勞基法是怎麼規定的，如果你要放棄任何權利，我還是會照勞基法給你」等語，此有對話紀錄在卷可參（見本院卷一第137頁），顯見兩造係基於勞雇之地位對話。又依原證2對話紀錄（見本院卷二第331至334頁），兩造在原告討論何時回被告公司上班時，何世詮陳稱：「你休假的時間我也不是說硬性規定，但你要說一下啦，這個不是最基本的嗎；你覺得不舒服你也可以繼續休啊，不是這樣子

嗎」、「再來就是你的薪水，病假勞保局有規定是怎麼發
你要去自己把他算清楚算給我」、「你的粉絲頁，等明天
開會跟大家討論之後，再跟你確定交接的時間」、「放心
會把你的粉絲頁照顧的妥妥的，你隨時回來隨時把他交還
給你」等語，顯見原告因系爭車禍受傷後，其休假仍需向
被告公司申請病假，其病假薪資並應依勞基法相關規定給
付，益徵兩造間有人格及經濟上之從屬性。再由原告與何
世詮在直播採買價格微信群組對話：何世詮：「啊你現在
給我的答案就是什麼都要經過你先生的同意所以我才問你
那我還算是老闆嗎」；原告：「再回去工作需要他同
意」、何世詮：「阿如果有這些問題你也可以先跟我溝通
啊，問題是你沒有啊，只是感覺你避不見面而且也沒有任
何的交代對我」；原告：「好，粉絲頁就暫時由公司經
營」。何世詮：「公司的大門永遠為你打開你本來就是公
司的一份子但是我們今天遇到困難我們要一起去解決」；
原告：「所以我對大哥非常不好意思～說實在也沒有
臉」。原告：「這二天旗哥還在家，我會跟他再溝通…等
他去上班，我們再約見面談談…」；何世詮：「妳有什麼
事我們一定都是最挺你的我相信你也是這樣想事情是相對
的不是你一個人就可以了解到公司這方面的相對應的狀
況」。原告：「這些都不是重點，我也不會特別要求，您
覺得該怎麼給怎麼發我都沒意見…」；何世詮：「你就是
因為這樣子說才是問題、你應該去看看勞基法是怎麼規定
等」。原告：「再給我一些時間處理，爭取儘快可以歸
隊」；「感謝您和沛瀅對我的支持幫忙…我慢慢恢復中，
也都在跑醫院回診，準備開調解庭的事宜…也儘量再跟旗
哥溝通中…爭取回去和你們一起打拼…」；「還沒有處理
好家事，我怎麼和您談…我並沒有避不見面，大部份時間
都在休養，除了回診還是申請一些調解的事，才回出
門」；何世詮：「是啊，你是有出門啊，那有出門為什麼
不能回來公司看看，我又不是叫你會去做苦力你都有出門

了」（見本院卷二第195至207頁），顯見何世銓係基於被告公司負責人之地位與原告協商原告何時回被告公司工作，原告亦同意未回被告公司工作前，其粉絲頁就暫時由被告公司安排他人經營，足以證明兩造間有組織上之從屬性。至於被告公司提出之勞動契約從屬性判斷檢核表（見本院卷二第77至80頁），係由被告公司自行勾選，自難據為有利於被告之認定。

4. 原告主張其於110年10月7日因系爭車禍入住醫院開刀治療完後，於翌（8）日早上6時許，即有和被告公司人員進行業務聯繫，確認並交代相關工作內容等情，業據提出原告與被告公司人員之相關Line對話紀錄可稽（見本院卷二第349至353頁）。是原告於車禍後雖因傷未能繼續至被告公司處理事務，然而仍有與同仁協商其工作事宜，益徵其與其他同仁間確屬分工合作而具組織上之從屬性。
5. 兩造間若為承攬契約關係，被告公司本無依法為原告投保勞健保之義務，然被告公司自承：原告105年入職時，月薪為28,000元，另加獎金及勞健保補貼2,300元，且需領現金，因其稱外面欠債，不能匯款，勞健保需加入他先生之公司才不會留下紀錄致被追債等情（見本院卷二第29頁），並有被告公司提出之原告薪資計算截圖照片在卷可證（見本院卷二第81至95頁）。且依原告在被告公司之薪資明細（見本院卷一第107至120、卷二第151至160頁），原告除月薪5萬元外，每月另有業績獎金、結緣品獎金等，顯見被告公司雖未為原告投保勞健保，但有補貼原告勞健保費用，而原告之薪資確為固定底薪5萬元加獎金，足認兩造間在經濟上確有從屬性。
6. 證人曹沛滢於本院審理時雖證稱：伊幫被告公司回覆網路，經營網路服務，伊都在家工作，靠手機就可以工作了，經營粉絲專頁，PO文叫貨，有人買伊就回覆訊息，客人下訂，匯錢過來伊就備貨，出貨有專人負責，出貨人員也是伊自己找的，貨物的來源是靠微信叫貨，伊自己決定

01 貨物的內容、價格，賣出去的價格也是伊自己決定；原告
02 工作內容跟伊一樣，伊不受被告公司管理，有做才有薪
03 水，薪水也不固定，伊認為伊不是被告公司僱傭的勞工；
04 依伊跟原告的工作內容，若有人下訂，都由何沐家負責寄
05 貨，被告公司並未對員工進行考評，亦無領年終獎金，訂
06 貨價格與數量及售出價格是由伊決定等語（詳見本院卷二
07 第102至107頁）。然原告除為被告公司管理粉絲頁、買賣
08 銀飾外，尚有協助處理被告公司會計事宜，及計算匯款被
09 告公司員工薪資等事宜，此部分受被告公司指揮監督，業
10 如前述，是原告之工作內容與曹沛滢並不相同。況曹沛滢
11 亦證述：伊在被告公司粉絲專業上賣東西，被告公司協助
12 伊拍照還有行銷廣告等活動，被告公司還有提供銀行戶
13 頭，伊等跟上游下訂，還有客人跟伊買東西付款都是用被
14 告公司的銀行帳戶，報酬由伊跟原告討論決定後告訴被告
15 公司，原告算好業績後拿給伊看，以前是業績的30%是報
16 酬，現在改成扣除所有開銷費用的盈餘10%作為報酬，每
17 月報酬由原告匯款給伊，存摺都是放在原告那邊，原告核
18 算完，她自己的部分因為有債務所以領現金，伊的部分是
19 用匯款的等語（詳見本院卷二第102至107頁）。揆諸約定
20 勞雇關係之勞動契約，非不得同時就某部分事項為承攬之
21 約定（最高法院106年度台上字第2936號判決參照）。本
22 件被告公司自承：伊經營銀飾無實體店面，以粉絲頁為之
23 等語（見本院卷二第190頁），是縱原告任職被告公司期
24 間可決定自己工作時間、工作內容、向誰以多少價格購買
25 銀飾、銷售價格等，應係被告公司販售銀飾僅以粉絲頁為
26 之之經營方式使然，故就某方面業務委由原告等員工自行
27 決定，尚不能據此推認兩造間非僱傭契約關係。

28 7. 由以上各情互相參證以觀，堪認原告係本於僱傭契約為被
29 告公司工作，兩造間自有勞基法及勞工退休金條例關規定
30 之適用。

31 （二）原告依勞基法第59條第1、2款規定請求被告公司補償醫療費

01 用、原領工資，有無理由？

02 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
03 主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例
04 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
05 充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫
06 療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關
07 之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資
08 數額予以補償，勞基法第59條第1款、第2款前段定有明文。
09 所謂職業災害，依職業安全衛生法第2條第5款規定，係指勞
10 工因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學
11 品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起
12 之工作者疾病、傷害、失能或死亡而言。準此，勞基法第59
13 條所規定之職業災害，係以該災害係勞工本於勞動契約，在
14 雇主支配下之勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該
15 災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務
16 起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所
17 造成之傷害，即足當之。經查：

18 1.原告主張：被告公司為因應業務需求，業於110年10月3日
19 搬遷至臺中市○○區○○路00號4樓，110年10月7日，適
20 逢顧客下訂商品，並已經伊確認款項入帳，伊為準時出
21 貨，於收款當日便欲即刻至附近之超商出貨；嗣伊於110
22 年10月7日中午，與何世詮、何沐家、曹沛瀅於國家劇院
23 好樣劇場咖啡聚餐，結束後何世詮及何沐家與模特兒留在
24 國家劇院拍照，曹沛瀅用走的回公司，伊則騎機車至台
25 中市○○區○○路000號之7-11便利商店歐風門市購買寄
26 件包裝，購買寄件包裝之發票上面打有被告公司統一編
27 號，確係為執行寄貨職務而購買；嗣後伊再返回公司包裝
28 銀飾，之後再次騎機車要前往7-11便利商店將被告公司客
29 人商品寄出之途中發生車禍，此可自伊道路交通事故現場
30 圖照片中，伊之機車腳踏板上確實有原先要寄件的被告公
31 司貨品等情，業據原告提出何世詮於公司群組之筆記本張

貼公告、對話紀錄、當日顧客之匯款明細、原告留存之工作訊息、當時購買寄件包裝之發票、道路交通安全事故初判表、現場圖及現場照片為證（見本院卷一第147至163、卷二第117頁）。而被告公司之統一編號為00000000，有其基本資料在卷可憑（見本院卷一第79頁），確與原告提出之前揭發票上記載買方之統一編號相符。又依前揭道路交通事故資料，系爭車禍發生於000年00月0日13時39分許，事故地點位於臺中市市政北二路與惠民路路口，與被告公司前揭在臺中市之營業處所相距不遠，亦與前揭原告購買寄件包裝之超商相距不遠。依車禍發生後之現場照片，可以清楚看見原告所騎之機車腳踏板上確有包裝後欲寄件之貨品（見本院卷一第161、163頁），由上情互相對照觀之，足認原告上開主張，與事實相符，原告確係執行業務過程中發生系爭車禍受有系爭傷害，應為職業災害。至被告公司抗辯：由被告公司寄給客戶之銀飾，在超商寄送之時間係110年10月7日16時34分許，包裝是何沐家現場購買，故寄送之人並非原告等語。就此，原告主張：因發生車禍事故，該商品包裝破損，因而後續由被告公司人員處理寄件事宜方需再為購買等語，尚未悖於常情。且縱平日寄送包裹係何沐家之工作，原告當日原無排定寄送包裹之工作，而系爭車禍發生後，確由何沐家於當日16時許前往超商購買包裝並寄貨予客戶，亦無礙於原告當日係執行被告公司業務中發生系爭車禍，受有系爭傷害之事實。

- 2.原告因系爭車禍受有系爭傷害，為職業災害，業如前述。原告雖主張：伊發生職業災害事故後，被告公司卻陸續於110年11月3日起至同月6日間將伊原先參加之群組全部退出，更將伊原先管理之被告公司粉絲專頁權限全部取消，導致伊實際上無法提供勞務，已形同被告公司未經預告單方終止與伊之勞動契約等語。惟終止契約應以意思表示為之，被告公司否認有向原告為終止契約之意思表示，原告就此未能舉證證明被告公司有對其為合法終止勞動契約之

01 意思表示，自難認兩造間之勞動契約業經被告公司合法終
02 止而不復存在。兩造間之勞動契約既仍然存在，被告公司
03 身為原告之雇主，自應依勞基法第59條規定負補償責任。

04 (1)先位聲明第1項部分：

05 原告依勞基法第59條第1款請求被告公司補償醫療費用4
06 8,544元，此為被告公司所不爭執，應由被告如數給
07 付。又依110年10月11日林新醫院110年10月11日診斷證
08 明書醫囑，原告術後宜休養至少3個月，專人照顧1個
09 月，原告得請求被告公司補償之原領工資每月為5萬
10 元，此亦為被告公司所不爭執。則原告請求被告公司補
11 償自110年10月8日起至111年1月7日止計3個月之原領工
12 資計15萬元，亦屬有據。茲原告主張扣除被告公司於11
13 0年10月給付原告之23,166元後，依勞基法第59條第2款
14 請求被告公司補償原告上開3個月之原領工資合計175,3
15 78元，應予准許。以上，原告得請求被告公司給付之金
16 額為175,378元。

17 (2)先位聲明第2項部分：

18 原告主張：伊於110年10月7日發生本件職業災害，因受
19 有左側鎖骨骨折之傷勢，需要在鎖骨打入鋼板釘固定，
20 後續因體內尚有固定之鋼板釘，導致左手無法正常舉起
21 如同一般人靈活使用，已影響日常生活，根本無法正常
22 騎機車上下班而不能工作；就此伊仍持續回診，並經醫
23 生建議術後需休養一年；嗣伊體內打入鋼板釘於112年2
24 月1日住院取出，於112年2月6日出院，並經醫生建議術
25 後宜休養一個月，是伊因系爭車禍，至少長達一年均不
26 能工作，並均有以存證信函方式向被告公司合法請假，
27 兩造間勞動契約仍有效存在，則伊在醫療中一年不能工
28 作，雇主即被告公司依勞工請假規則第6條及勞基法第5
29 9條第2款應按伊原領工資數額予以補償，爰請求被告公
30 司應自111年1月1日起至伊復職前一日止，按月於每月5
31 日給付伊5萬元，及自該翌月6日起至清償之日止，按週

01 年利率5%計算之利息等情，業據提出林新醫院110年10
02 月11日、111年7月5日及112年2月14日開立之診斷證明
03 可證（見本院卷一第33、卷二第179、181頁）。依林新
04 醫院110年10月11日、111年7月5日開立之診斷證明，原
05 告於110年10月7日急診就醫並住院，接受骨折復位併鋼
06 板釘內固定手術，110年10月11日出院，術後需休養1
07 年，專人照顧一個月。則依醫師之專業判斷，原告因本
08 件職業災害在醫療中不能工作之1年期間，應自111年10
09 月7日手術後之110年10月8日起至111年10月7日止。被
10 告公司雖辯稱：經營粉絲專業，在家用手機即可工作，
11 依原告之傷勢，非不能工作云云。查原告之工作除管理
12 被告公司粉絲專頁、回覆被告公司客人LINE群組訊息
13 外，尚須負責挑選照片上傳粉絲頁、核算薪資、寄送貨
14 物、維修收件送修等事宜，此經原告陳明在卷，並為被
15 告公司所不爭執（見本院卷一第14、15、563頁），復
16 有LINE對話紀錄、群組截圖、匯款相關單據在卷可憑
17 （見本院卷一第121至135、139至145頁），是被告公司
18 此部分抗辯，自非可採。然原告曾於111年9月4日寄發
19 存證信函予被告公司，表明：因傷病申請長期病假將屆
20 滿，請准予於111年10月6日回職復薪等語，有存證信函
21 在卷可稽（見本院卷二第367頁）。鑑於原告應較瞭解
22 自身之身體狀況，故原告因本件職業災害在醫療中不能
23 工作之期間應自110年10月8日至111年10月5日止，其
24 中，原告先位聲明第1項依勞基法第59條第2款請求被告
25 公司補償原告自110年10月8日起至111年1月7日止計3個
26 月之原領工資，業經准許如上，則原告先位聲明第2項
27 得依勞基法第59條第2款請求被告公司補償原領工資之
28 期間為自111年1月8日起至111年10月5日止，按每月5萬
29 元計算，其金額為446,775元（詳如附表所示，元以下
30 四捨五入）。原告此部分請求於此範圍應予准許，逾此
31 範圍之請求，於法無據，不應准許。又原告備位聲明第

01 1項之請求依據同為勞基法第59條第2款（見本院二第16
02 頁），基於同一理由，其得請求之金額亦為446,775
03 元，逾此範圍之請求仍無法准許。

04 （三）原告依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告公司給付
05 資遣費，有無理由？

06 此部分屬於備位之訴之範圍，原告為此部分請求係以兩造
07 間之勞動契約經被告公司合法終止為前提（見本院卷一第1
08 8頁）。茲兩造間之勞動契約既仍然存在，即無庸審酌原告
09 請求被告公司給付資遣費有無理由。

10 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
12 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
13 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
14 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
15 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
16 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
17 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
18 亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1
19 項、第203條亦分別有明文。本件原告依勞基法第59條第1款
20 請求被告公司補償醫療費用48,544元部分，核屬給付無確定
21 期限之債權，經原告於110年11月18日聲請臺中市政府勞工
22 局勞資爭議調解請求給付未能調解成立，有調解紀錄在卷可
23 憑（見本院卷一第35頁），被告公司迄未給付，自應負遲延
24 責任。是原告請求被告公司併給付自調解翌日即110年11月1
25 9日至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，自屬有
26 據。又原告依勞基法第59條第2款請求被告公司補償110年10
27 月8日起至111年1月7日止計3個月之原領工資部分，依勞基
28 法施行細則第30條規定，應於發給工資之日給與。原告主張
29 被告公司於每月5日發薪，此為被告公司所不爭執。換言
30 之，110年10月8日至110年10月31日之原領工資15,544元
31 （原為38,710元，扣除被告公司已給付10月份之工資23,166

元，為15,544元）應於110年11月5日給與，並自110年11月6日起負遲延責任，是原告就此部分請求被告公司自110年11月19日至清償日止，按年息5%計付遲延利息，亦屬有據。惟110年11、12月之原領工資各5萬元及111年1月1日至111年1月7日之原領工資11,290元，應各自次月之6日起計付遲延利息。另原告依勞基法第59條第2款請求被告公司補償111年1月8日起至111年10月5日止如附表所示之原工資446,775元部分，依勞基法施行細則第30條規定，應於發給工資之日給與，原告就此部分請求被告公司給付自各該翌月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息如附表所示，應予准許。原告逾此範圍遲延利息之請求，不應准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第59條第1、2款規定，請求判決如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。又原告先位之訴既經准許，無須再審酌其備位之訴聲明第2項請求資遣費部分。

七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告公司供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 7 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

正本係照原本作成。

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 7 月 25 日
書 記 官 楊 玉 華

01 附表：

02

編號	原領工資期間	原領工資數額	遲延利息起算日
1	111.01.08至111.01.31	38,710元	111.02.06
2	111.2月	5萬元	111.03.06
3	111.3月	5萬元	111.04.06
4	111.4月	5萬元	111.05.06
5	111.5月	5萬元	111.06.06
6	111.6月	5萬元	111.07.06
7	111.7月	5萬元	111.08.06
8	111.8月	5萬元	111.09.06
9	111.9月	5萬元	111.10.06
10	111.10.01至111.10.05	8,065元	111.11.06
合計446,775元，均至清償日止，按年息5%計算之利息			