

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第255號

原告 黃智隆

訴訟代理人 柯毓榮律師（法扶律師）

被告 金豐機器工業股份有限公司

法定代理人 張於正

訴訟代理人 余柏儒律師

上列當事人間請求職災賠償等事件，本院於民國113年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣2萬8,113元，及自民國112年9月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔5%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣2萬8,113元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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。原告原起訴聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）53萬1,118元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院移調卷第11頁）。嗣原告於民國113年3月4日及113年11月15日時變更聲明第一項為：被告應給付原告54萬3,118元，及其中53萬1,118元部分自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，其中1萬2,000元部分自113年11月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第153、341頁）。原告上開所為，核屬擴張應受判決

01 事項之聲明，依前開規定，自屬適法。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：伊於108年3月18日起受僱於被告，擔任焊接人
04 員，每月工資4萬2,000元。嗣伊於109年6月23日執行塔架廠
05 中之黑塔焊接門框作業時，發生右手受傷之職業災害（下稱
06 109年事故），惟當時被告向伊表示僅能請病假且至多請假1
07 個月，伊僅得於109年9月23日至109年10月30日請病假後，
08 隨即於109年11月1日復工。惟伊當時因109年事故所受傷勢
09 尚在復健而無法從事焊接工作，被告遂表示如伊無法從事焊
10 接工作則需自請離職，伊在別無選擇之情形下，詢問被告是
11 否尚有其他部門職缺，進而轉調至組裝部門擔任組裝人員，
12 惟伊於職務調動後每月工資為3萬5,000元，遭被告不當扣薪
13 7,000元。嗣伊於111年8月29日與同事搬運工作物品時，因
14 工作場地不平整，致伊踩到石頭滑倒受有左側手肘扭傷、左
15 手肘肌肉拉傷等傷勢（下稱111年事故或系爭傷勢），伊於
16 事故發生當日除隨即前往就醫外，通知被告前情，然被告卻
17 仍要求伊僅得請病假並限制其請假天數，更於告知伊如未復
18 工即需自請離職後，於伊仍在職業災害之醫療期間內違法終
19 止兩造勞動契約，伊自得依民法第482條、勞基法第22條、
20 第24條規定請求因被告不當扣薪所致之工資差額23萬6,694
21 元、加班費差額3萬527元、依勞基法第59條第1款、第2款規
22 定請求109年事故之醫療補償1萬2,300元及111年事故之醫療
23 補償2萬6,880元及工資補償24萬1,164元、依民法第179條規
24 定請求勞工保險費及全民健康保險費差額（下稱勞健保費差
25 額）2萬6,080元、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31
26 條第1項規定請求補提繳勞工退休金（下稱勞退金）1萬3,87
27 2元，共55萬6,990元，爰提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被
28 告應給付原告54萬3,118元，及其中53萬1,118元部分自起訴
29 狀繕本送達翌日起，其中1萬2,000元部分自113年11月15日
30 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應
31 向原告之勞工保險局退休金專戶提撥1萬3,872元。

01 二、被告則以：原告於109年事故發生後，向伊反應因其手部網
02 球肘而無法舉重物，希望由原工作性質較粗重之「塔架焊接
03 組」調職至相對輕鬆之「塔架裝配組」，經兩造就工作內容
04 及工資異動為協商，並由原告提出薪資異動申請單後，伊即
05 依兩造合意於109年11月將原告調動至塔架裝配組工作。原
06 告之薪資調整乃因調職前後工作不同之差異所致，此皆為原
07 告申請調職時所得預見，原告自應受此合意之拘束，且原告
08 亦受領調職後工資長達26個月之久，可見原告對調職後之薪
09 資結構亦表示同意，難謂原告係於非自願情形下遭伊調職。
10 況伊於原告調職滿3個月後即將原告之工資調整為4萬元，並
11 逐步調漲，故原告自未受有工資差額之損害。至有關原告依
12 111年事故所為請求部分，原告在其主張發生事故當日及翌
13 日均上足8小時班，已難認原告係在執行職務中受有系爭傷
14 勢，是原告主張111年事故為職業災害並為醫療補償及工資
15 補償之請求，顯無理由。又原告於111年起，扣除其本應享
16 有之特休假及經伊同意之公假外，以各種理由請假而未服勞
17 務之天數多達36天，顯然低於其他勞工之出勤時數，且工作
18 表現不佳，經伊多次輔導及勸導仍未見改善後，伊始於111
19 年12月16日告知原告依勞基法第11條第5款規定於同年月31
20 日終止兩造勞動契約，又縱認111年事故屬職業災害，該時
21 亦已非屬職業災害之醫療期間，是伊所為終止兩造勞動契約
22 之通知效力，自屬合法。況原告於經伊預告終止兩造勞動契
23 約後，更向伊請謀職假，嗣並受領資遣費及預告工資，是原
24 告亦已同意兩造勞動契約終止之情事，是原告請求伊給付兩
25 造勞動契約終止後之勞建保費差額及勞退金，即無理由等
26 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

27 三、兩造不爭執事項（見本院卷第275頁）

28 (一)原告自108年3月18日起受僱於被告，擔任塔架焊接人員，每
29 月工資4萬2,000元。

30 (二)原告於109年6月間曾發生右手受傷之職業災害，所支出之醫
31 療費用為1萬2,300元，被告同意給付。

01 (三)109年11月1日起，原告職務調動為塔架裝配人員，工資調整
02 為3萬5,000元；110年2月1日起，工資調整為4萬2,000元。

03 (四)被告於111年12月31日以勞基法第11條第5款規定終止兩造勞
04 動契約，並給付13萬707元之資遣費（含預告工資）。

05 四、原告主張遭被告不當扣薪及111年事故為職業災害，並據以
06 請求工資差額、醫療補償、工資補償、勞健保費差額、勞退
07 金等情，為被告所拒，並以前詞置辯，茲就本件爭點說明如
08 下：

09 (一)109年11月之職務調動係經兩造協議之結果：

10 1.按職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能
11 力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施，
12 勞工職業災害保險及保護法第27條定有明文。又按勞工因職
13 業災害，治療停止申請復職時，因停職之原因已消滅，雇主
14 即有同意勞工申請復職之義務，雇主如因勞工治療後之復原
15 狀況已不適任停職前之原工作，而欲調動勞工工作時，此屬
16 勞動契約中工作場所或應從事工作之勞動條件之變更，除依
17 勞基法施行細則第7條之規定，由雇主與勞工商議約定外，
18 應依調動勞工工作之五項原則辦理。

19 2.原告主張被告於109年事故後所為之職務調動，未經其同意
20 云云，為被告所否認，辯稱：原告於109年之職務調動係經
21 兩造協商後之結果等語。經查，109年事故為職業災害乙
22 情，且原告有於109年11月提出自「塔架焊接組」轉調至
23 「塔架裝配組」擔任組員之申請乙節，為兩造所不爭執，並
24 有薪資異動銓敘表、109年11月之薪資/晉升/異動申請單
25 （下稱異動申請單）在卷可憑（見本院移調卷第49、51
26 頁），觀諸異動申請單記載：「手有舊傷無法舉重，故11月
27 01日起調至塔架裝配組」等內容，可知兩造確因原告該時之
28 手部傷勢而為工作內容之調整，原告固否認其有同意上開職
29 務調動內容，然參以原告既自陳係因需要工作始詢問被告有
30 無其他部門職缺等語（見本院卷第12頁），及原告亦已於上
31 開異動申請單簽署確認，並自109年11月職務調動後至111年

01 12月，長達2年期間均從事調動後工作，而未見其有為任何
02 反對或保留之舉止，足認原告於109年11月所為之職務調動
03 係經兩造合意之結果。原告上開主張，自無足取。

04 (二)原告主張其於109年11月職務調動後工資遭被告不當扣薪7,0
05 00元，有無理由？

06 1.按雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職
07 之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不
08 同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院98
09 年台上字第600號判決意旨參照）；又試用期間，係基於勞
10 雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫
11 期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技
12 術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後
13 繼續僱用該勞工。讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是
14 否願與對方進一步締結永續性之勞動關係（最高法院109年
15 台上字第2374號判決意旨參照）。

16 2.查原告因109年職務調動所受調整之工資項目，109年11月之
17 異動申請單記載：「原薪資\$42,000；異動後薪資\$35,00
18 0」、「薪資比照裝配新人，待試用期滿後再評估調薪。年
19 齡給16,560+伙食津貼1,800+職能給16,140+全勤給500元=3
20 5,000」等內容（見本院移調卷第51頁），嗣110年2月之薪
21 資職稱異動銓敘表、異動申請單則記載：「於2020年11月1
22 日調任到塔架裝配組後，已經滿3個月試用期，薪資調整為N
23 TD40,000元」、「年齡給16,560+伙食津貼1,800+職能給21,
24 140+全勤給500元=40,000」等內容（見本院移調卷第53、55
25 頁），可知被告於職務調動後因工作內容差異所為之工資調
26 整為2,000元（計算式42,000-40,000=2,000），至其餘5,0
27 00元則係被告於原告職務調動後，以比照新人試用期為由而
28 予調降，此節應堪認定。茲就被告所為前開工資調整，說明
29 如下：

30 (1)因職務內容差異而調降工資部分：

31 查原告於109事故前係擔任焊接人員，於109年事故後因原告

01 手部受有傷勢之故，始經原告提出申請並由兩造協議後調整
02 職務內容為塔架裝配組人員等情，業經說明如前，足認原告
03 職務調動後之工作內容係經兩造評估原告該時傷勢復原情
04 形，始將原告調動至較焊接工作更利於傷勢恢復之裝配組工
05 作。揆諸上開說明，兩造勞動契約既係以「勞務給付」與
06 「工資給付」為對價之雙務契約，則被告因原告於職務調後
07 工作內容及勞務提供種類之差異而減少該部分勞務給付之對
08 價即2,000元部分（計算式：職務調動前工資42,000元-職務
09 調動後非試用期員工應領工資40,000元=2,000元），即難
10 謂屬違法減薪，而無違反勞動契約或勞工法令之情事。原告
11 主張此部分工資係遭不當扣薪云云，難認可採。

12 (2)因試用期而調降之工資部分：

13 ①被告辯稱因職務調動所為之工資調整，於試用期滿後之110
14 年2月起即調整為4,000元，並逐步調漲薪資，且前開調整亦
15 經原告之同意云云，惟揆諸前開說明，試用期乃係勞雇雙方
16 於進入長期正式關係前之觀察猶豫期間，由勞雇雙方就試用
17 期間之勞動條件另為約定，以考慮是否進一步締結永續性勞
18 動契約之情形。然本件原告係因109年事故受有職業災害而
19 有職務調動之需求，而原告於職務調動時即已任職於被告相
20 當時日且為正式員工，堪認被告對於原告之工作態度、性
21 格、技術、能力等節已有所知悉，被告以職務調動為由而使
22 勞雇雙方再進入試用期並據以調降工資，自難謂符合前開最
23 高法院判決意旨所指得為試用期約定之情形。

24 ②被告固以異動申請單為據，辯稱職務調動後之工資業經原告
25 同意云云，然參被告提出製表日期為西元2020年11月17日，
26 且無原告簽名之薪資異動銓敘表記載：「因為手部（網球
27 肘）無法舉重物，因此轉任到塔架裝配組，薪資比照裝配組
28 新人敘薪，3個月適用期滿再做評估」等語，並經被告內部
29 主管依層級簽核等情（見本院移調卷第49頁），可知有關原
30 告於職務調動後之工資需比照新人敘薪且有3個月試用期適
31 用乙情，應為被告單方所擇定，此參被告於試用期滿後亦單

01 方經內部簽核將原告工資自3萬5,000元調整至4萬元等情即
02 足證之（見本院移調卷第53、55頁），是自難逕以原告有於
03 異動申請單上簽名乙情，即認其同意被告以試用期名義而為
04 工資之調降。又縱認原告曾同意被告以試用期名義調降工
05 資，原告於109年事故後所為之職務調動，亦屬雇主安置義
06 務之履行，被告既稱職務調動後之工作內容較調動前為輕鬆
07 等語（見本院卷第294頁），足徵兩造自無再約定試用期作
08 為觀察之必要，是被告於109年11月至110年1月間以試用期
09 為由而扣減原告每月工資5,000元之行為，顯與試用期約定
10 之目的不符而欠缺合理性，已違反勞基法第22條第2項本文
11 關於工資應全額給付予勞工之強制規定，而此規定亦不得依
12 勞雇間之合意而為不利於勞工之約定。是被告上開所辯，顯
13 無可取。

14 (三)原告請求被告給付工資差額20萬6,167元、延長工時工資差
15 額3萬0,527元，有無理由？

16 1.工資差額及延長工時工資部分：

17 有關原告於109年事故後所為之工資調整，除被告於109年11
18 月至110年1月經以試用期名義而短少給付部分外，被告因職
19 務內容差異而調整部分，尚具其合理性及必要性，業經說明
20 如前，則原告得請求被告給付之工資差額及延長工時工資差
21 額，即應以試用期名義而短少給付之工資所致者為限。從
22 而，原告109年11月至110年1月間經被告以試用期名義而短
23 少給付之工資為1萬5,000元（計算式： $5,000 \times 3 = 15,000$ ），
24 原告得據此請求109年11月至110年1月之延長工時工資差
25 額，依原告提出之薪資明細單所載（見本院卷第35至39
26 頁），其於上開期間延長工作時間2小時內之加班時數共18
27 小時、再延長工作時間共9小時，其原得請求之延長工時工
28 資經扣除已領加班費共5,690元（計算式： $389 + 243 + 2,724 +$
29 $1,702 + 389 + 243 = 5,690$ ）後，合計為813元【計算式： $(40,0$
30 $00 \div 240 \times 1.334 \times 18) + (40,000 \div 240 \times 1.667 \times 9) - 5,690 = 81$
31 $3)$ 】。

01 2.年終獎金部分：

02 按勞動基準法第2條第3款固規定：「工資：謂勞工因工作而
03 獲得之報酬，包括工資、薪金、及按計時、計日、計月、計
04 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼、及其他任何名義
05 經常性給與均屬之」。惟所稱之其他任何名義之經常性給
06 與，並不包括年終獎金在內，該法施行細則第10條第2款定
07 有明文（最高法院75年台上字第469號判決意旨參照）。原
08 告主張因被告短少給付工資致其短收109年度至111年度之年
09 終獎金差額共2萬4,167元云云，被告則辯稱原告自行以曾領
10 取之年終獎金除以本薪，再自行乘以其預期之工資，其計算
11 式顯非允當等語。然查有關原告所請求之年終獎金性質究是
12 否為經常性給與且具勞務對價而屬工資範圍，或是否需視被
13 告當年度盈餘狀況而決定是否發放等情，均未見原告舉證以
14 實，原告逕主張年終獎金為經常性給與而屬短少給付之工資
15 云云，已難認可採。況原告之工資於110年2月即已調整為正
16 式員工工資，其於110年1月所領取109年度年終獎金4萬0,33
17 3元（見本院卷第87頁），亦已高於其該時原應領取之工資
18 即4萬元，則原告逕以實際受領之年終獎金金額與其該時工
19 資之比例試算預期可得之年終獎金金額，尚乏所據，而無可
20 採。

21 3.準此，原告請求被告給付工資差額1萬5,000元及延長工時工
22 資813元，為有理由，逾此部分之請求，自屬無據。

23 (四)原告依勞基法第59條第1款、第2款規定請求被告給付醫療費
24 用補償3萬9,180元及工資補償24萬1,164元，有無理由？

25 1.有關原告主張109事故為職業災害，並依勞基法第59條第2款
26 規定請求醫療補償1萬2,300元部分，被告已為認諾（見本院
27 卷第364頁），則依民事訴訟法第384條規定，本院就前開認
28 諾部分即應被告敗訴之判決。是原告此部分請求，應予准
29 許。

30 2.有關原告主張111年事故亦屬職業災害，並依勞基法第59條
31 第1款、第2款規定請求醫療補償2萬6,880元及工資補償24萬

01 1,164元部分：

02 (1)按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，
03 民事訴訟法第277條定有明文；主張法律關係存在之當事
04 人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責
05 任；民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
06 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
07 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
08 亦應駁回原告之請求（最高法院89年度台上字2061號判決意
09 旨參照）。

10 (2)原告主張於111年8月29日執行業務時受有系爭傷勢等節，為
11 被告所否認，揆諸前開說明，自應由原告就此部分負舉證責
12 任。原告固提出泰乙堂中醫診所及光田醫療社團法人光田綜
13 合醫院（下稱光田綜合醫院）之診斷證明書為據（見本院卷
14 第27、29頁），主張其確有於111年8月29日受有系爭傷勢，
15 並以證人王世華之證述為佐，然觀諸前開診斷證明，均僅足
16 證原告因左側手肘扭挫傷之傷勢於111年8月29日至112年5月
17 8日間曾至泰乙堂中醫診所進行治療、因左側手肘扭傷、左
18 側手肘拉傷等傷勢於111年9月16日至112年7月7日間曾至光
19 田綜合醫院進行治療之事實（見本院卷第27、29頁），尚無
20 從證明前開傷勢係因執行職務時所致。另證人王世華固於本
21 院審理時結證稱：原告於111年8月、9月期間如何受傷的我
22 不清楚，因為我們不同部門，我有兩天沒有看到原告去上
23 班，問他們組別後才聽說原告受傷，當時組別有說原告是工
24 作時不小心受傷，但沒有說什麼地方受傷，我沒有當場看到
25 原告受傷的過程，後來我有打電話關心原告，原告說因為工
26 作搬東西受傷的，但不記得我打電話關心原告之時點等語
27 （見本院卷第272至274頁），依證人王世華上開證述可知，
28 其雖於111年8、9月間有經同事得知原告似有因工作受傷，
29 並親自聽聞原告表示其係於工作搬東西時受傷等情，然證人
30 王世華亦證稱其並未當場見聞原告之受傷過程，故其所證述
31 關於原告之受傷情形均係經原告或第三人轉述而知悉，且其

01 亦證稱對於致電關心原告之時點已不復記憶等語，可知證人
02 王世華並未親眼見聞原告於111年8月29日之受傷情形，是其
03 所證述內容尚不足逕認原告確有於111年8月29日發生職業災
04 害之事實。

05 (3)另原告主張於111年事故當下與其一同搬運工作物品之同事
06 即證人郭子睿，於本院審理時結證稱；我對於有無於111年8
07 月29日與原告一起搬運工作物品沒有什麼印象，也沒有什麼
08 印象原告曾因搬運工作物品而滑倒，雖有印象原告在任職期
09 間曾因受傷請假，但不記得原告是為何受傷，我也不曾向王
10 世華講過原告受傷的事情等語（見本院卷第286至288頁），
11 依前開證述內容可知，證人郭子睿對於原告主張其在111年8
12 月29日執行業務時有發生滑倒而受有系爭傷勢之情事表示沒
13 有印象，則原告所為前開主張是否為真實可採，已非無疑；
14 證人郭子睿復證稱：我跟王世華認識，但很少跟他講話，我
15 沒有跟王世華講過原告受傷的事等語（見本院卷第288
16 頁），則證人王世華證述其曾聽聞其他同事表示原告有因工
17 作受傷之訊息來源，即難認係經原告主張發生事故現場親眼
18 見聞之人所轉述，而顯不足採。遑論原告就被告抗辯其於11
19 1年8月29日及翌日均上足8小時班，且亦未為職業災害之通
20 報，難認原告係於111年8月29日工作中受有系爭傷勢等節，
21 原告亦未能就此提出合理說明，是依原告所提證據，僅足證
22 其於上開期間有至醫療院所進行治療之事實，尚難認系爭傷
23 勢係於執行業務時所致。

24 (4)準此，原告所提前開證據尚不足證明其係於執行職務或從事
25 與執行職務相牽連之行為致於111年8月29日受有系爭傷勢，
26 是原告依勞基法第59條第1款、第2款規定請求被告給付111
27 年事故之醫療補償2萬6,880元及工資補償24萬1,164元，即
28 均屬無據。

29 (四)原告主張被告於111年12月31日終止兩造勞動契約違反勞基
30 法第13條規定而無效，有無理由？

31 1.原告主張被告於111年12月31日向其終止兩造勞動契約時，

01 因原告尚在職業災害之醫療期間，故被告所為之終止通知不
02 生效力云云，為被告所否認，並辯稱：其係因原告請假相當
03 頻繁且工作表現不佳，經輔導多次仍未能改善，始依勞基法
04 第11條第5款規定終止兩造勞動契約，且原告亦同意被告所
05 為資遣等語。經查，111年事故非職業災害乙情，業經本院
06 認定如前，則被告於111年12月31日終止兩造勞動契約時，
07 即不受勞基法第13條所定職業災害醫療期間不得終止契約之
08 限制。原告上開主張，自無理由。

- 09 2.原告另主張其有於111年4月及7月經被告給予嘉獎之獎勵，
10 而無工作表現不佳之情形云云，並以獎勵申請單為據（見本
11 院卷第347、349頁），惟被告辯稱：原告雖無曠職之情形，
12 然其工作時數較正常出勤情形為少，經考核結果認為原告不
13 適任後，後續也有再與原告溝通，但仍未改善，故與原告合
14 意以勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，縱認兩造
15 非合意終止，被告所為資遣行為亦符合解僱最後手段性等
16 語。查被告提出考核日期為111年12月15日之考核紀錄表記
17 載：「出勤率低落，面對工作會挑輕鬆地做，尤其大部分時
18 間操作堆高機，但同組人員卻付出辛苦的勞力組裝工作。這
19 也導致他對工作內容不熟悉，無法獨立完成組裝作業，需要
20 組長一直提醒及檢查他的作業成果。故此人無法適任此工
21 作，也造成同組人員勞力付出不公平的狀況」、「total sc
22 ore：50」等內容（見本院卷第305頁），堪認被告確有就原
23 告之工作表現進行評估，且考核結果為不適任之情，併參以
24 原告之出勤紀錄顯示，原告於111年間確有因「身體不舒
25 服」、「看醫生」、「有事需請假」等事由多次請假之情形
26 （見本院卷第281至286頁），足認被告為上開考評時併為考
27 量之情事，尚非無據。被告固曾於111年4月及7月間對原告
28 為嘉獎之獎勵，然此應屬被告於特定時間或事件所為之獎
29 勵，尚與被告於綜合考量原告整年度表現後所為之考評有
30 別，自難僅憑上開嘉獎紀錄即推認原告整年度之工作表現。
31 3.另參被告提出之員工資遣費計算表記載：「離職日期：202

01 2/12/31」、「資遣原因：勞基法第11條第5款：勞工對於所
02 擔任的工作卻不能勝任」、「預告工資：繼續工作三年以上
03 者，於三十日前預告之。已於12/16告知，發給十五日預告
04 工資。」等內容（見本院移調卷第429頁），及被告已於原
05 告仍在職之111年12月21日為資遣通報等情，並有員工資遣
06 通報名冊在卷可憑（見本院移調卷第427頁），而原告對於
07 員工資遣費計算表所記載事項，並於112年1月10日簽名確
08 認，足認被告辯稱其係因原告工作表現不佳而依勞基法第11
09 條第5款規定終止兩造勞動契約，且於向原告為終止通知前
10 亦曾勸導原告改善仍未果，始依前揭規定終止兩造勞動契約
11 等情，尚非無據，否則原告於受資遣通知時，應會就被告所
12 為終止之合理性或事由提出質疑，然原告除於111年12月20
13 日、23日、29至30日均以「謀職假」之事由向被告請假外
14 （見本院卷第423至425頁），更於兩造勞動契約終止後之11
15 2年1月10日再次簽名確認其受終止之時間、事由、所受領之
16 資遣費及預告工資金額，堪認原告對於被告所為終止通知事
17 由亦未為異議，此觀諸原告於臺中市政府勞工局爭議調解及
18 本院起訴時，均僅係就被告所為終止兩造勞動契約之通知是
19 否於職業災害醫療期間而不生效力乙事予以爭執（見本院卷
20 第16、31頁），可徵被告依勞基法第11條第5款規定終止兩
21 造勞動契約，核屬適法。原告主張被告所為終止兩造勞動契
22 約之通知不生效力云云，顯無可採。

23 4.至有關被告辯稱兩造勞動契約係經合意終止云云，然觀諸被
24 告所提出之員工資遣費計算表上既載明兩造勞動契約係經被
25 告於111年12月16日為預告終止之告知（見本院移調卷第429
26 頁），自難逕以原告嗣後於其上簽名確認或請謀職假等情，
27 即認兩造有合意終止之意。是被告上開所辯，自難認可採。
28 準此，兩造勞動契約業於111年12月31日經被告合法終止，
29 則原告請求112年1月至112年4月之勞健保費差額2萬6,080元
30 及勞退金1萬3,872元，即均屬無據，不應准許。

31 (五)基上所述，原告請求被告給付工資差額1萬5,000元及延長工

01 時工資813元，及原告於109年事故之醫療補償1萬2,300元，
02 合計2萬8,113元（計算式：15,000+813+12,300=28,113），
03 為有理由，應予准許。逾此部分之請求，即無可取。

04 (六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
06 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
07 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
08 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
09 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
10 權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高
11 者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，
12 亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項、第2
13 03條亦有明文。經查，原告請求之工資差額部分，核屬有確
14 定期限之給付；至有關醫療補償部分，則屬無確定期限之給
15 付，從而，原告請求被告自起訴狀繕本送達被告之翌日即11
16 2年9月24日（見本院卷第137頁）起至清償日止，按週年利
17 率5%計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

18 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、
19 第24條、勞基法第59條第2款等規定，請求被告應給付2萬8,
20 113元，及自112年9月24日起至清償日止，按週年利率5%計
21 算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍，則無理由，應
22 予駁回。

23 七、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
24 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依勞動事件
25 法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔
26 保後，免為假執行。

27 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 114 年 2 月 21 日

勞動法庭法官 許仁純

01
02
03
04
05
06

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 114 年 2 月 21 日

書記官 廖于萱