

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第20號

01
02
03 原 告 林麒賓
04 訴訟代理人 張嘉育律師（法扶律師）
05 被 告 樂奇電器股份有限公司

06
07 法定代理人 張青令

08
09 訴訟代理人 林育生律師
10 複 代理人 林姍霓律師

11 上列當事人間職災補償等事件，本院於民國113年11月5日言詞辯
12 論終結，判決如下：

13 主 文

- 14 一、被告應提繳新臺幣6,842元至勞動部勞工保險局所設立原
15 告之勞工退休金個人專戶。
16 二、原告其餘之訴駁回。
17 三、訴訟費用由被告負擔15%，餘由原告負擔。
18 四、本判決第1項部分，得假執行。但被告如以新臺幣6,842元
19 ，為原告預供擔保後，得免為假執行。
20 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

21 事實及理由

22 甲、程序部分：

- 23 一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
24 本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。
25 但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴
26 之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。訴
27 之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期
28 日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤
29 回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回，
30 民事訴訟法第262條定有明文。經查：原告於起訴時，原以
31 被告法定代理人甲○○為被告，於民國（下同）113年3月25

01 日以民事準備一暨調查證據聲請狀撤回對甲○○起訴（見本
02 院卷(一)第279頁），經被告張青於113年4月18日言詞辯論期
03 日時，當庭同意撤回（見本院卷(一)第355頁）。是甲○○部
04 分已因原告撤回起訴而脫離訴訟。

05 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
06 減縮應受判決事項之聲明者、請求之基礎事實同一者，不在
07 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查
08 原告起訴時，訴之聲明原為：(一)被告應開立記載以勞動基準
09 法第14條第1項第6款為離職原因之非自願離職證明書。(二)被
10 告應提繳新臺幣（下同）9,130元至勞動部勞工保險局（下
11 稱勞保局）之原告勞工退休金專戶。(三)被告應給付原告44萬
12 7,033元及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
13 百分5計算之利息（見本院卷(一)第11頁）。嗣於113年9月26
14 日以民事變更訴之聲明暨準備五狀，將上開第(三)項聲明請求
15 金額變更為44萬3,063元礎（見本院卷(二)第9頁），核原告主
16 張之事實均係基於兩造間之勞僱契約法律關係，請求基礎事
17 實同一，且係減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應
18 予准許。

19 乙、實體部分：

20 壹、原告主張：

21 一、原告於112年1月2日任職被告擔任機構工程師，約定月薪資
22 為4萬7,000元，於3個月後將調整為5萬2,000元。112年3月
23 份，派駐被告位於浙江之工廠，於112年4月25日因產線主管
24 莊明豔指示協助現場調儲作業，與另二位中國同事搬運一件
25 五金模具（尺寸80x80x25公分，重達近700公斤重），搬運
26 期間，因同事二人手滑，導致原告當時瞬間承受模具重量，
27 造成右手臂、右手肘、右手腕、右手掌出力超過負荷而受傷
28 （下稱本事故），當日晚間出現頭痛、發燒、全身酸痛現
29 象，翌日起3日（即26日至28日）留待宿舍退燒休息，於27
30 日向公司法定代理人謝青令（下均稱甲○○）反應，經甲○
31 ○指示相關細節由會計處理，上開傷勢仍疼痛不已，詢問主

01 管就醫一事，僅回覆至推拿店處理即可，原告因人生地不
02 熟，僅於5月7日至推拿店處理。嗣於6月1日原告返台，6月5
03 日被告准假後，陸續至診所就醫治療，經中國醫藥大學附設
04 醫院判定為「右肘肱骨內上髁炎併關節炎」（同前揭傷勢，
05 以下合稱系爭傷害）。原告與甲○○於112年7月17日通電話
06 表示請假一事，對方表示原告可專心療養，於8月1日將手上
07 工作交代予同事，被告竟於112年8月4日以簡訊表示原告於1
08 12年7月13日至17日請假不合公司規定，並以曠職3日為由終
09 止兩造間之勞動契約。原告乃向臺中市政府勞工局申請勞資
10 爭議調解，於112年8月21日調解時，因兩造未有共識而調解
11 不成立。另被告確實有短少給付工資、高薪低報、違法終止
12 勞動契約等情事，原告於112年8月21日依勞動基準法第14第
13 1項規定第5、6款事由向被告為終止勞動契約表示。為此，
14 爰依勞動契約及下列法規提起本件訴訟，並請求項目及金
15 額，如下：

- 16 (一)職業災害補償：依據勞動基準法第59條第1、2款規定請求，
17 1.醫藥補償：因本事故已支出醫療費用共計7,450元。
18 2.原領工資補償：原告因本事故致傷害，影響生活甚鉅，需
19 復健治療，無法工作。在職業災害期間，被告不得解僱原
20 告，故請求自112年8月4日起至112年10月間之工資補償共
21 計14萬9,290元（4萬5,290元+5萬2,000元+5萬2,000
22 元），併請求自發薪日翌日起至清償日止之法定遲延利
23 息。

24 (二)侵權行為部分：

- 25 1.精神慰撫金：被告為雇主，違反依職業安全衛生法6條第1
26 項第4款、第23條第1項規定，致原告因搬運等作業受有職
27 業傷害，依民法第184條第1項前段及第2項、第193條第1
28 項、第195條第1項規定，對於原告因本事故致受損害，應
29 負侵權行為之損害賠償責任，故請求精神慰撫金10萬元。
30 2.原告目前尚持續就醫治療中，無法工作，被告於112年8月
31 4日違法解僱原告，原告於112年8月21日為終止勞動契約

01 之意思表示，故請求被告給付自112年8月21日起至11月20
02 日止之工資補償，共計15萬6,000元，此部分與原領工資
03 補償部分，請擇一有利原告之裁判。

04 (三)積欠工資及出差返台特別假補償費：

05 1.原告之7月份薪資，被告直至112年10月11日才給付2萬3,2
06 12元，但以月薪4萬7,000元計算，仍短少給付1萬3,176元
07 (計算式： $\langle 47,000 \times 17/31 \rangle + 1/2 \langle 47,000 \times 17/31 \rangle + 23,$
08 212)。112年8月1日8月4日之病假工資3,033元(計算
09 式： $1/2 \langle 47,000 \times 4/31 \rangle$)，亦未給付。被告112年8月4
10 日違法解僱原告，即有預示拒絕受領原告勞務之意思，但
11 仍須給付原告自8月5日起至8月21日之工資共計25,775元
12 ($47,000 \times 17 \text{日} / 31 \text{日}$)，此部分與原領工資補償部分，請
13 擇一有利原告之裁判。

14 2.原告派至中國浙江出差3個月，應補償原告21日之出差返
15 台特別假補償費共計3萬6,400元(計算式： $1,733 \times 21 = 3$
16 6,400)。

17 (四)預告工資：原告任職被告繼續工作有3個月以尚未滿1年，得
18 依據勞動基準法第16條規定，向被告請求10日之預告工資1
19 萬7,333元(計算式： $\langle 52,000 \div 30 \rangle \times 10 \text{日}$)。

20 (五)資遣費：原告自112年1月2日起至112年8月4日止，工作年資
21 為7月又3日，月平均工資為5萬2,000元，依據勞動基準法第
22 17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項規定，得請求資遣
23 費共計1萬5,384元。

24 (六)非自願離職證明書：被告確實有短少給付工資、高薪低報、
25 違法終止勞動契約等情事，原告於112年8月21日終止勞動契
26 約，屬就業保險法第11條第3項規定之「非自願離職」，被
27 告應開立非自願離職證明書給原告。

28 (七)補提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶：原告之月薪為
29 5萬2,000元，依勞工退休金月提繳之投保級距為13級4萬5,8
30 00元，應按月提繳金額2,748元，然被告僅以第10級投保級
31 距4萬100元投保，自112年1月至5月止共計短少1,710元(計

01 算式： $342 \times 5 = 1,710$ ），另自112年6月1日起至8月21日原告
02 終止勞動契約止，共短少7,420元（計算式： $2,748 \times 2 + \langle 45,800 \div 30 \times 21 \times 6\% \rangle = 7,420$ ），故依據勞工退休金條例第14條第
03 1項、第31條第1項規定，請求被告補提繳9,130元之勞工退
04 休金差額至原告之勞保局勞工退休金專戶。

05
06 (八)失業給付差額：被告在原告任職期間，未覈實為原告投保，
07 致原告終止勞動契約後，於請領失業給付時，受有因短報薪
08 資之差額損失，被告本應依第13級4萬5,800元為投保，卻以
09 第10級40,100元為原告投保，原告領取9月份2萬8,070元、1
10 0月份僅領取21,466元（23日），與原告本可領取之金額3萬
11 2,060元、2萬4,579元，差額共計7,103元（3,990元+3,113
12 元），故依就業保險法第38條請求被告給付。

13 二、對被告抗辯之陳述：

14 (一)原告在大陸工作，並非僅限於書面或電腦之操作設計，還需
15 聽從主管指揮，維修機臺、裝拆卸機台，依原告與莊明豔之
16 LINE對話紀錄（原證2），可知當時莊明豔要求工廠內工人
17 「小楊」與原告一同將重達700公斤之五金模具抬起放置如
18 原證17之棧板上，因小楊搬運時手滑，模具重量瞬間落至原
19 告手上，導致右手臂、右手肘、右手掌受傷，當下因未意識
20 此重物之搬運，已導致上開傷勢，當晚即出現頭痛、發燒、
21 全身酸痛等症狀，自是日起持續不舒服，回國後就醫，始知
22 悉因搬運重物所致，尚不能因原告未於第一時間察覺，即否
23 認本事故係因原告執行職務所造成。

24 (二)被告指摘原告自112年7月13日至7月17日未提供有效證明，
25 未完成請假手續，因曠工3日，予以解僱（被證7），卻於起
26 訴後增列稱「原告於8月1日至8月4日雖係請病假，然並未提
27 供診斷證明書文件」作為解僱事由，違反誠信原則，不符合
28 解僱最後手段原則。

29 三、聲明：除程序部分二記載外，並願供擔保請准宣告假執行。

30 貳、被告答辯：

31 一、本事故非屬勞動基準法第59條所稱之職業災害：

01 原告為結構工程師，職務內容主要係負責產品機構、外型包
02 裝之設計與結構評估、材料測試及選用、繪製圖面等，與搬
03 運機具毫無相關，浙江廠主管從未要求原告需親自搬運機
04 具，以一般經驗可知高達百公斤之機具必定以堆高機搬運，
05 不可能以人力搬運，莊明豔所稱112年4月間，與原告係整理
06 新豐機蓋板（一片重量約2.84公斤），參與搬運過程之員工
07 從未有人反應受傷，當下原告亦未向任何人反應受傷，一台
08 管風機重至多僅4公斤，並無模具達700公斤重（已非人力所
09 能搬動），原告主張之本事故屬職業災害之真實性已有疑
10 義；縱認其因執行職務所造成傷害，亦不構成「業務遂行
11 性」要件，若將該責任加諸於雇主，無異使雇主無條件負擔
12 員工之所有行為，而將全數風險轉嫁於雇主。原告於大陸工
13 作期間，有反應感冒症狀，惟依常理書難想像，搬運重物造
14 成之傷害會出現頭痛及發燒症狀。因原告反應有感冒症狀，
15 甲○○叮囑協理陪同原告至嘉善縣第一人民醫院進行檢查，
16 並無異狀，原告於此段期間亦未反應右手受傷一事。縱事後
17 出示載有「右肘肱骨內上髁炎併關節炎」診斷證明書，然因
18 時間已相隔多日，難斷定與本事故有因果關係，不符合「業
19 務遂行性」，是本事故非屬職業災害，則原告請求因職業災
20 害所生之醫療及工資補償、侵權行為關係請求之精神慰撫
21 金、不能工作損失等費用，皆無可採。

22 二、原告於112年6月份有上班，自112年7月13日起即未進公司上
23 班，即便於112年7月17日曾以電話致電主管請假，仍應依員
24 工申請流程注意事項第9條請假規範流程補足請假手續，其
25 自112年7月13日至17日請特休假，並非病假，卻未依規定於
26 7月初上班日提出請特休假申請，以便被告替補空缺處理工
27 事，直至被告於7月31日以簡訊提醒原告補齊請假手續，始
28 於8月1日提出請假。原告未按前開規定請假，8月1日至8月4
29 日亦未請假，已符合曠職，被告依勞動基準法第12條第1項
30 第6款規定終止勞動契約，原告自不得請求資遣費、預告工
31 資、失業給付差額及非自願離職證明書。被告已於112年10

01 月11日將原告之7月份薪資匯入帳戶，至8月1日至8月4日因
02 原告未提出診斷證明書，不符合請假程序，視為曠職，無需
03 給付薪資。另被告並未有出差特別休假之制度，未曾與原告
04 有所約定，原告所請無據。

05 三、答辯聲明：

06 (一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

07 (二)如受不利判決，請准提供擔保宣告假執行。

08 參、兩造經本院整理並簡化爭點（於不影響爭點要旨下，依爭點
09 論述順序整理內容或調整部分文字用語），結果如下（見本
10 院卷(二)第36至第37頁）：

11 一、不爭執事項：

12 (一)原告自112年1月3日起，任職於被告擔任機構工程師，約定
13 薪資為4萬7,000元，包括基本薪俸2萬4,500元、崗位加給4,
14 000元、職務加給3,700元、團隊考勤3,000元、各別勤務獎
15 金7,000元、全勤獎金3,000元、伙食費1,800元。

16 (二)原告於112年3月外派出差至被告位於中國浙江之工廠，於同
17 年6月1日返台。

18 (三)原告於112年6月5日至7月27日因右側手肘挫傷至聯合中醫診
19 所進行診斷治療；於112年7月26日至同年8月10日至華安中
20 醫診所進行治療；於112年8月11日至同年8月18日至中國醫
21 藥大學附設醫院進行治療，經判定為「右肘肱骨內上髁炎併
22 關節炎」。

23 (四)原告於112年7月17日與甲○○通話（原證8）。

24 (五)原告於112年7月31日接獲公司訊息，告知於112年8月2日前
25 至公司完成請假手續（被證7），原告於同年8月1日至公司
26 請假，112年7月13日至7月17日以特休請假、7月18日至7月3
27 1日以病假請假（被證6）。

28 (六)原告於112年8月4日接獲公司訊息，以「7/13~7/17無提供有
29 效證明，因此未完成請假手續，已達無故曠工三日」之理由
30 解僱原告（被證7）。

31 (七)被告於112年10月11日將原告112年7月薪資2萬3,212元匯款

01 至原告帳戶（被證8）。

02 (八)勞保局函文於說明欄第三點提及「案經本局洽調台端就診病
03 歷資料併全案資料送請特約醫師審查，據醫理見解，依相關
04 資料病歷及公司之回覆內容，無法證實為工作所傷，台端所
05 患為普通疾患，亦非加重，不予給付。」（被證19）。

06 二、爭執事項：

07 (一)原告出差至中國期間，是否有發生職業災害？若有，原告依
08 勞動基準法第59條請求醫療補償、原領工資；或依侵權行為
09 之法律關係請求非財產上損害、不能工作之損失，是否有理
10 由？如是，金額若干？

11 (二)被告以原告曠工三日為由解僱原告，是否有理？

12 (三)若上開解僱為無理由，被告是否應給付原告資遣費、預告工
13 資、積欠之工資？若是，金額若干？

14 (四)原告請求被告短少請領短少工資及特別休假補償，是否有理
15 由？若有，金額為何？

16 (五)原告請求被告提撥短少之勞工退休金，是否有理由？若有，
17 金額為何？

18 (六)原告請求開立非自願離職證明書，有無理由？

19 肆、得心證之理由：

20 一、本事故非屬勞動基準法第59條之職業災害：

21 (一)按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主
22 能證明無過失者，不在此限。職業災害勞工保護法第7條定
23 有明文。再按勞基法對於職業災害固未設有定義性之規定，
24 然依該法第1條第1項：本法未規定者，適用其他法律規定之
25 規定，而勞工安全衛生法第2條第4款對「職業災害」設有定
26 義性規定，是參照勞工安全衛生法第2條第4項規定，所謂職
27 業災害乃勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學
28 物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引
29 起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。由此可知勞基法第59條
30 所謂「職業災害」，係指勞工因執行職務或從事與執行職務
31 相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，

01 且兩者間具有相當因果關係，即屬當之。所謂相當因果關
02 係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實，作為觀察之
03 基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均
04 有發生同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害之
05 間，即有相當因果關係（最高法院84年度台上字第2439號判
06 決意旨參照）。足見職業災害之認定標準須具備：(1)「職務
07 遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀
08 態；(2)「職務起因性」：即職務和災害之間有因果關係，此
09 種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相
10 當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發
11 生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現
12 實化為經驗法則之一般通念可認定者；(3)雇主所負之責任，
13 須係勞工因從事勞務所面臨之危險。是職業災害應與勞工所
14 從事之職務有相當因果關係，方屬允當，若危險發生之原因
15 非雇主可控制之因素所致，則不宜過份擴張職業災害認定之
16 範圍，否則無異加重雇主責任，減少企業競爭力，同時亦有
17 礙社會之經濟發展。換言之，審酌勞工所發生之災害是否屬
18 職業災害，亦須職務和災害發生之間具有相當因果關係，意
19 即應斟酌現行法秩序之價值判斷，該災害之發生是否為勞工
20 執行職務通常可合理預見，是否為勞工因履行其職務致明顯
21 有較高機率發生該類危險之機會而定。又按當事人主張有利
22 於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，
23 或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定
24 有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負
25 舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真
26 實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有
27 疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判
28 例意旨參照）。本件原告主張本事故為職業災害，依前揭規
29 定，自應就其主張有利於己之事實，負舉證之責任。

30 (二)原告主張其於112年4月25日因在浙江廠區與同仁小楊搬運重
31 達700公斤機具，致手部受傷之職業災害乙情，然為被告所

01 否認，原告所受之傷害，並非職業傷害等語置辯，則原告就
02 此應負舉證之責。查：

03 1.原告主張其於112年4月25日因在被告浙江廠區與同仁小楊搬
04 運重達700公斤機具，致手部受傷乙情，固提出其與同事莊
05 銘豔之LINE對話截圖（見本院卷(一)第29頁原證2）等為證；
06 然細觀其二人對話內容，原告主動詢問莊銘豔「一起搬模具
07 差點壓到什麼時候」，莊銘豔回覆略以「好像是4月的時候
08 吧」、「不怎麼想的起來」、「我記得好像你那天和小楊搬
09 的那個時候在4月26號、27號這裡」、「不是26那就是27那
10 天」等，依上開對話，至多能證明有搬運物品一事，至於原
11 告是否有系爭傷害，即有疑義。又搬運高達700公斤機具，
12 衡情，必以堆高機或機器搬運，實不可能以人力搬運，是原
13 告主張以人力搬運重達700公斤機具一事，已殊難想像；倘
14 如原告主張以手搬運重達700公斤機具，理應造成兩手外傷
15 或筋骨拉傷，或更嚴重之傷勢，非如原告所言當日僅有頭
16 痛、發燒等症狀；況當下原告亦未向任何人反應受傷，是上
17 開搬運機具是否造成原告受有系爭傷害，要無疑義。再佐以
18 被告提出原告之出勤月報表（見本院卷(一)第209至223頁被證
19 5），原告於112年4月24日起至同月28日均有出勤上班，並
20 無如其所言，其於112年4月25日當晚受傷後，出現頭痛、發
21 燒、全身酸痛，翌日起3日留待宿舍休息一事；又倘如其所
22 言，因搬運重達700公斤機具致受傷，理應在其於112年6月1
23 日返台前，即至多次大陸地區醫院就診，而非於112年5月7
24 日至當地推拿店處理，甚至於在其返台後，遲至112年6月5
25 日始至聯合中醫診所因「右側手肘挫傷之初期照護及後續
26 照」症狀就醫。又如原告主張因搬運重達700公斤機具致受
27 傷，已造成其無法工作，何以其回台後至同年7月13日前，
28 期間僅於112年6月21日因身體不適而請假，除此均正常出勤
29 上班。基此，原告主張因搬運機具造成系爭傷害一事，即有
30 疑義？

31 2.再依原告提出之診斷證明書（見本院卷(一)第35至39頁原證5

01 至原證7) 顯示：(1)原告自112年6月5日至同年8月25日在聯
02 合中醫診所門診12次，病名「右側手肘挫傷之初期照護及後
03 續照護」；(2)自112年7月26日起至同年8月10日止，在華安
04 中醫診所看診共14次，病名「右肘部因先前意外挫傷、患部
05 易感脹痛」；(3)自112年8月11、同年8月18日中國醫藥大附
06 設醫院就醫治療，病名「右肘肱骨內上髁炎併關節炎」；依
07 上足見，原告於112年8月11日中國醫藥大學附設醫院就診
08 前，均僅因「右肘部挫傷」就醫治療，並無因「右肘肱骨內
09 上髁炎併關節炎」情狀就醫。再佐以中國醫藥大學附設醫院
10 113年3月14日院醫事字第1130001145號函文說明五略以：局
11 部挫傷亦可能到至挫傷部位之組織發炎，因此若病人於112
12 年6月5日曾受有右側內側受肘受傷，確有可能導致肱骨內上
13 髁炎併關節炎，惟就其發病轉機，除非就診時有明確外傷跡
14 象（如內上髁炎處有淤清、挫傷等），否則其他可能如反覆
15 勞損等無法排除。病人於就診時並無上述跡象，其於112年8
16 月11日就診，外傷痕跡可能已經消失（見本院卷(-)第255至2
17 63頁），依此足見，原告於112年8月11日至中國醫藥大學附
18 設醫院就醫時，手部之內上髁炎處並無有淤清、挫傷等外
19 傷。另聯合中醫診所之診斷證明書及於113年2月5日德字第1
20 13020501號函文（見本院卷(-)第35、131頁），僅記載原告
21 之肘部因先前意外挫傷、患部易感脹痛，並無記載上髁炎處
22 有淤清、挫傷。華安中醫診所113年2月5日函文中說明四亦
23 記載：原告回台治療，其患部並無明顯外傷存在（見本院卷
24 (-)第127頁）。準此，原告先後於聯合中醫診所、華安中醫
25 診所、中國醫藥大學附設醫院就診經過以觀，其手受或上髁
26 炎處並無淤清、挫傷等明顯外傷；且縱原告確實至前揭診
27 所、醫院就醫之事實，然均無從認定原告受傷之原因及時
28 間，亦無法遽以推論右手臂、右手肘、右手腕受傷或右肘肱
29 骨內上髁炎併關節炎等之傷勢，即為112年4月25日搬運重達
30 700公斤機具，因職業災害所致。

31 3.再者，依據勞保局於113年9月16日本職傷字第11313036980

01 號函覆資料可知：案經本局洽調台端就診病歷資料併全案資
02 料送請特約醫師審查，據醫理見解，依相關資料病歷及公司
03 之回覆內容，無法證實為工作所傷，台端（指原告）所患為
04 普通疾患，亦非加重，不予給付。其中勞保局於113年7月9
05 日保職簡字第112921436524號函文說明三：…。綜上，依據
06 上開醫理見解及相關資料審查，台端（指原告）所患並非職
07 業災害，所請傷病給付按普通傷病辦理（見卷(一)第447至540
08 頁）；兩造對於上開事實亦不爭執（見不爭執事項(八)），堪
09 認勞保局駁回原告勞保職災傷病給付申請之處分前，曾洽調
10 原告就診之病歷資料併全案送請專科醫師審查後，已認定原
11 告所受之手臂、右手肘、右手腕受傷、右肘肱骨內上髁炎併
12 關節炎等之傷勢，均非職業災害。準此，殊難認原告所受之
13 系爭傷害為職業傷害。

14 (三)綜上所述，原告既未舉證其所受系爭傷害為本事故所致之職
15 業傷害，則其請求被告給付醫療費用7,450元及原領工資補
16 償14萬9,290元，自屬無據，應予駁回。

17 二、原告依據侵權行為法律關係，請求精神慰撫金及不能工作損
18 失，為無理由：

19 (一)按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
20 但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第2項固
21 定有明文，惟依此規定主張侵權行為損害賠償請求權者，就
22 行為人有違反保護他人法律，致生損害，且損害與違反保護
23 他人法律行為間具有因果關係之要件，仍須先負舉證責任，
24 並於已盡其舉證責任之時，如加害人主張其無過失，始依舉
25 證責任轉換原則，由加害人舉證證明之。

26 (二)承前論述，原告所受之系爭傷害並非職業災害所致，且其復
27 未舉證證明被告有何違反保護他人之法律，或被告有違反職
28 業災害保護法第7條等規定，則依前述說明，其依民法第184
29 條第2項、第195條第1項、第193條第1項規定，請求被告給
30 付精神慰撫金10萬元及不能工作損失15萬6,000元（自112年
31 8月21日起至同年11月20日止），為無理由，不應准許。

01 三、被告以原告未依規定完成請假程序，以無正當理由繼續曠職
02 3日，依勞動基準法第12條第1項第6款事由終止兩造間之勞
03 動契約，於法有據，為有理由：

04 (一)按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正
05 當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不
06 經預告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事
07 假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由
08 及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續
09 。勞動基準法第43條前段、第12條第1項第6款，勞工請假規
10 則第7條、第10條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必
11 須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞
12 工應依法定程序辦理請假手續之義務，則勞工倘未依該程序
13 辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得
14 由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之
15 權益（最高法院97年度台上字第13號判決意旨參照）。又按
16 勞動基準法第38條第1項及第2項規定意旨，可知特別休假制
17 度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生
18 之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿一定期間
19 者即得享受有薪休假之權利。是以，勞動基準法第38條規定
20 之特別休假，旨在維護勞工健康權益及人性尊嚴，屬於基本
21 權範疇，具強制性，非屬任意規定，勞工得單方排定其特別
22 休假，雇主無正當理由不得拒絕之。惟勞工排定特別休假，
23 原則上應預先為之，並於相當期間前通知雇主俾其得以事先
24 因應之，俾兼顧勞雇雙方權益之維護，方符合誠實信用原
25 則。故勞工未到班服勤係出於急迫或突發狀況之事故，事後
26 辦竣請假手續具正當事由者，其事後將該未到班服勤時間排
27 定為特別休假，補辦請假手續者，固非法所不許。惟勞工無
28 故未完成請假手續，擅自不到班，已違背職業倫理及工作紀
29 律，構成曠職，自無從事後排定為特別休假，而脫免曠職之
30 法律效果。換言之，勞工事後始將未到班服勤期日排定為特
31 別休假，必須具有正當性，雇主未予同意，始構成違反勞動

01 基準法第38條第2項規定之情事。否則，雇主就勞工無正當
02 理由未到班服勤，已發生曠職之效果者，不同意其事後排定
03 為特別休假，於法並無不當，無從課予其違反勞動基準法第
04 38條第2項規定之責任（最高行政法院113年度上字第429號
05 判決意旨參照）。

06 (二)查，原告所受之系爭傷害並非職業災害所致，如上所述；且
07 依中國醫藥大學附設醫院113年3月14日院醫事字第11300011
08 45號函覆本院，該函文說明三略以：因右肘疼痛難以施力，
09 若工作需要搬抬重物之重勞動工作或經常滑動肘關節之反覆
10 勞力工作，一般而言於工作無礙等語（見本院卷(一)第255
11 頁），及華安中醫診所113年2月5日函文中說明二記載：患
12 者（指原告）可自行騎機車往返就診，除極度重力勞動工作
13 外，應無不能從事工作之情況（見本院卷(一)第127頁）；顯
14 見依華安中醫診所之診斷證明書病名「右肘部因先前意外挫
15 傷、患部易感脹痛」，治療期間112年7月26日起至同年8月1
16 0日止，亦即以原告之職務內容，既非從事極度重力勞動工
17 作，自應無不能從事工作之情況。

18 (三)查，被告就其員工之請假流程，於員工申請流程注意事項第
19 9條請假規範（見本院卷(一)第187頁），自屬勞動契約之一部
20 分。又原告自112年7月13日起即未至被告上班，有員工勤月
21 報表在卷可佐（見本院卷(一)第221頁），被告於112年7月31
22 日以簡訊通知原告，於112年7月13至7月31日，尚未提供任
23 何請假證明，並未依規定完成請假手續，請於8月2日週三前
24 至公司完成請假手續，否則將以曠職論乙情，有該簡訊資料
25 在卷可佐（見本院卷(一)第233頁被證7）。原告即於112年8月
26 1日至公司請假：112年7月13日至7月17日3日特休請假（事
27 由：休養）、7月18日至7月31日病假請假（事由：休養）、
28 8月1日至8月4日病假請假（事由：復健），有請假單、聯合
29 中醫診所診斷證明書、華安中醫診所醫療證明書、醫療收據
30 等在卷可佐（見本院卷(一)第225至231頁被證6）。觀以上開
31 二家中醫診所之診斷證明書，即與原告向勞保局申請職業災

01 害及提起本件訴訟之診斷證明書相同，並無其他診斷證明
02 書；而依前開中醫診所、中國醫藥大學附設醫院函文，均已
03 說明系爭傷害，除極度重力勞動工作外，應無不能從事工作
04 之情況，足證原告再執上開診斷證明書請病假，恐不具正當
05 性，且原告復未再提供其他資料足茲證明其請病假具有正當
06 性。基此，原告自112年7月18日至7月31日病假請假（事
07 由：休養）、8月1日至8月4日病假請假（事由：復健）應不
08 具正當性；另原告係在接獲被告通知補請假手續後，始於11
09 2年8月1日至公司請假：112年7月13日至7月17日3日特休請
10 假（事由：休養），顯見原告係於事後再補請特別休假，揆
11 以前揭判決說明，原告排定特別休假，既未預先為之，亦未
12 於相當期間前通知被告俾其得以事先因應之，已漠視俾雙方
13 權益，且未到班服勤非急迫或突發狀況之事故，事後辦竣請
14 假手續已不具正當事由，縱其事後將該未到班服勤時間排定
15 為特別休假，亦非法所許，仍應認構成曠職，被告於112年8
16 月4日以勞動基準法第12條第1項第6款事由，依法終止雙方
17 間之勞動契約（見本院卷(一)第235頁），於法有據。

18 (四)至於原告雖以其係因病未能上班，被告逕予終止僱傭關係，
19 有違最後手段性原則云云；然按勞動基準法第12條第6款規
20 定勞工無正當理由繼續曠工3日或1個月曠工達六日之情形，
21 立法者於此已以具體一定日數明確地劃清其界線，並無需另
22 行援用最後手段原則加以審查之必要（最高法院99年度台上
23 字第2054號民事判決可資參照）。查勞動基準法第12條第1
24 項第6款既已明定「勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月
25 內曠工達6日者」，被告即得不經預告終止契約，則只要符
26 合該條件，即可終止勞動契約，是被告於112年8月4日依勞
27 動基準法第12條第1項第6款規定解僱原告，自屬於法有據，
28 為有理由；上開終止勞動契約之意思表示，原告於是日收受
29 即發生效力，故兩造間之勞動契約自112年8月4日終止，應
30 堪認定。至於原告雖以被告因未依法提撥及短少給付工資等
31 情事，違反動基準法第12條第1項第5款、第6款事由，於112

01 年8月21日為終止意思表示，惟兩造間之勞動契約，既因被
02 告於112年8月4日以勞動基準法第12條第1項第6款事由合法
03 終止，兩造自是日起即無勞動關係，如前所述，則原告自無
04 從嗣後再為終止，是原告此部分主張，於法無據，難為採信
05 。

06 四、原告不得請求資遣費、預告工資、非法解雇期間工資、非自
07 願離職證明書：

08 按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工
09 資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約
10 者。」勞基法第18條第1款定有明文。兩造間之勞動契約既
11 經被告於112年8月4日依勞動基準法第12條第1項第6款規定
12 合法終止，則原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付自
13 112年8月4日違法解僱起至8月21日止之工資2萬5,775元，及
14 依勞工退休金條例第12條、勞動基準法第16條、第19條、就
15 業保險法第11條第3項規定，請求被告給付預告工資1萬7,33
16 3元，及資遣費1萬5,384元，及開立非自願離職證明書，均
17 屬無據。

18 五、被告應補提繳勞工退休金差額為6,842元：

19 (一)原告主張兩造約定於其任職3個月後之月薪為5萬2,000元，
20 被告依應勞工退休金月提繳投保級距為13級4萬5,800元，但
21 被告僅以第10級投保級距4萬100元投保，尚應補提繳9,130
22 元之勞工退休金差額至原告之勞保局勞工退休金專戶乙節；
23 查，兩造簽立之勞動契約書雖無約定月薪金額（見本院卷(一)
24 第177至180頁被證1），然觀以薪資明細資料（見本院卷(一)
25 第191至207頁被證4），每月薪資內容為基本薪俸、崗位加
26 給、職位加給、團隊考勤、個別勤務獎金、伙食費，每月約
27 4萬4,000元（未扣除勞健保），另自112年1月至同年5月有
28 差旅獎金及出勤獎金金額自3,000元至13,000元不等，並無
29 任職3個月後月薪為5萬2,000元之約定，原告復未提供相關
30 資料以實其說，是此部分自難為其有利認定；且兩造自不爭
31 執約定月薪資為4萬7,000元（見不爭執事項(一)），核與上開

01 薪資明細資料相符，是原告主張兩造約定於其任職後3個月
02 之月薪為5萬2,000元乙節，要難採信。

03 (二)再按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
04 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之
05 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依
06 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
07 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項
08 、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金
09 個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條
10 例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇
11 主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，
12 將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有
13 損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞
14 工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足
15 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院
16 101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。查，原告每
17 月薪資為4萬7,000元，應依4萬8,200元之級距提繳即2,892
18 元，被告僅按月提繳2,005元、2,406元，確實未核實提繳退
19 休金，有原告提出之勞工個人專戶明細資料可證（見本卷(一)
20 第49至53頁），則原告請求被告尚應補提繳如附表所示尚應
21 補提繳差額欄位之勞工退休金6,842元至勞工退休金專戶，
22 為有理由，應予准許，逾此部分，應無理由。

23 六、原告不得請求失業給付之差額：

24 (一)按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞工，
25 應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險；本保
26 險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人
27 於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以
28 上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦
29 理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安
30 排職業訓練；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理
31 投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工

01 離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰，就業保險法第5
02 條第1項第1款、第11條第1項第1款、第38條第1項分別定有
03 明文。另按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
04 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第
05 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
06 職，同法第11條第3項亦有明文。

07 (二)查，兩造間勞動契約係經被告依勞動基準法第12條第1項第6
08 款合法終止，業如前述，自非屬就業保險法規定之非自願離
09 職，不得請求失業補助，故原告請求被告給付失業補助差額
10 7,103元，自屬無據，不能准許。

11 七、原告不得請求積欠工資、出差返台特別休假補償費：

12 (一)原告無積極事證可證明兩造約定於其任職3個月後之月薪為5
13 萬2,000元乙節，則原告之月薪自應以4萬7,000元計算。又
14 被告於112年10月11日將原告112年7月薪資2萬3,212元匯款
15 至原告帳戶，有玉山銀行往匯網交易付款結果資料在卷可佐
16 (見本院卷(一)第343頁被證8)；另原告自至8月1日至8月4日
17 因未提出診斷證明書，不符合請假程序，視為曠職，無需給
18 付薪資；又被告於112年8月4日以勞動基準法第12條第1項第
19 6款事由，依法終止雙方間之勞動契約，於法有據，則被告
20 自112年8月4日即無給付薪資義務，則原告請求自112年8月5
21 日起至8月21日止之薪資，即屬無理由。

22 (二)另原告主張其派至大陸浙江廠出差3個月，應補償原告21日
23 之出差返台特別假補償費共計3萬6,400元(計算式： $1,733 \times$
24 $21 = 36,400$)乙節；此為被告所否認，觀以勞動契約書雖無
25 約定月薪金額(見本院卷(一)第177至180頁被證1)，且依薪
26 資明細資料(見本院卷(一)第191至207頁被證4)，薪資內容
27 並無出差特別休假補償項目，原告復未提出積極事證足證，
28 是原告此部分請求，於法無據，不應准許。

29 伍、綜上所述，原告依勞動基準法、勞工退休金條例之法律規定
30 ，請求被告提繳6,842元至勞動部勞工保險局所設立原告之
31 勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。至原告逾上開

01 範圍之請求，則無理由，應予駁回。

02 陸、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
03 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
04 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
05 第2項定有明文。本判決主文第1項部分，既屬就勞工之給付
06 請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告
07 假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執
08 行。兩造雖均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行
09 ，然兩造所為宣告假執行及免為假執行之聲請，僅在促使法
10 院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告
11 假執行及被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職
12 權宣告，自不另為准駁之諭知。至於原告其餘之訴既經駁回
13 ，其該部分假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

14 柒、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
15 決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

16 捌、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
18 民事勞動庭 法 官 吳昫儒

19 正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
21 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
22 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
23 應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
25 書記官 陳麗靜

26 附表：被告應為原告提繳之勞工退休金金額

27

月份	月薪	月提繳工資級距 應提繳勞工退休金	僅提繳金額	尚應提繳之差額
112年1月	4萬7,000元	48,200元/2,892元	2,005元	887元
112年2月	4萬7,000元	同上	2,406元	486元
112年3月	4萬7,000元	同上	2,406元	486元
112年4月	4萬7,000元	同上	2,406元	486元
112年5月	4萬7,000元	同上	2,406元	486元

(續上頁)

01

112年6月	4萬7,000元	同上	0	2,892元
112年7月	4萬7,000元	48,200元/ (2,892元÷31×13=1,119)	0	1,119
合計			11,629元	6,842元