

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第339號

原告 張雋達

訴訟代理人 林倪均律師

被告 大八自動工業有限公司

法定代理人 林慶興

訴訟代理人 蔡明翰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告如附表「應給付薪資」欄所示之金額，及自各如「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應給付原告新臺幣1萬1,040元，及自民國114年9月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔93%，餘由原告負擔。

六、本判決第二項已到期部分得假執行；但被告就各期已到期部分如各以附表「應給付薪資」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行；但被告如以新臺幣1萬1,040元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求基礎事實同一者、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2、3款定有明文。原告原起訴聲明為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自

01 民國114年7月11日起，至同意原告繼續執行原有職務（即技
02 師職務）之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）4
03 萬8,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年
04 利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告1萬1,340元，及自
05 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
06 利息（見本院卷一第11至12頁）。嗣原告變更聲明為：(一)確
07 認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自114年8月11日起
08 至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告4萬8,200
09 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%
10 計算之利息。(三)被告應給付原告1萬1,340元，及自起訴狀繕
11 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（下
12 稱變更後訴之聲明，見本院卷一第487至488頁）。原告上開
13 所為，合於前揭規定，應予准許。

14 貳、實體事項

15 一、原告主張：伊自106年7月5日任職於被告，擔任廠務部技
16 師，每月薪資4萬8,200元。伊因工作長期耗損雙手腕機能，
17 於110年8月16日經診斷患有「腕隧道症候群」（下稱系爭傷
18 病）之職業病，所需之治療頻率自每半年注射1次類固醇提
19 高至3、4個月1次，且於注射後需休養2周而有請假情形，被
20 告竟因而於113年8月6日向伊提出改善行動要求表（下稱系
21 爭改善要求），並於113年12月10日以伊仍有頻繁請假及無
22 法配合非常態性加班等事而不符系爭改善要求標準為由，將
23 伊調任為負責搬運變速箱及送貨等工作之廠務部總務，但調
24 任後之工作內容卻使系爭傷病更加惡化，被告並向伊表示如
25 無送貨需求即不能進入公司、工廠，亦未通知伊參公司尾牙
26 活動，被告所為行徑已屬職場霸凌，致伊身心煎熬受創。被
27 告復因知悉伊所患系爭傷病有開刀需求後，隨即於伊提供勞
28 務之114年7月11日片面終止勞動契約，告知伊不用再來上
29 班，惟被告除不具勞動基準法（下稱勞基法）所定終止兩造
30 勞動契約之事由外，亦係於伊職業病醫療期間為之，自不生
31 合法終止效力。伊雖曾於114年7月16日以臺中英才郵局存證

01 號碼1183號存證信函（下稱系爭存證信函）再次向被告表示
02 欲繼續提供勞務之意，惟仍遭被告拒絕，被告自應就伊每月
03 得受領之薪資負受領遲延責任。另被告應就伊因系爭傷病所
04 支出如附表一所示之醫療費用1萬1,340元負補償責任。為
05 此，爰依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第59條第1款
06 規定，提起本件訴訟。並聲明：如變更後訴之聲明所示。

07 二、被告則以：原告所患系爭傷病經臺中市政府勞工保險局（下
08 稱勞保局）認定遲於113年4月27日即可恢復一般工作能力，
09 惟原告缺勤狀況卻未見改善，被告遂於113年8月6日向原告
10 提出系爭改善要求，因原告未能達成改善標準，被告始於11
11 3年12月10日將原告調任為負擔較輕之廠務部總務。因原告
12 於調任後仍稱工作內容不堪負荷且無法勝任，兩造經被告向
13 臺中市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解後，分
14 別於114年4月2日、114年4月22進行勞資爭議調解（下稱系
15 爭調解期日），兩造雖未能成立勞資爭議調解，惟原告已於
16 系爭調解期日提出資遣訴求，被告遂於114年7月11日經與原
17 告協商後允諾原告所提上開請求，並同意給付資遣費、預告
18 工資及開立非自願離職證明書，原告未表示異議而於會後旋
19 即打卡下班，足徵兩造已合意依資遣方式終止勞動契約。縱
20 認兩造未合意終止勞動契約，原告於所受系爭傷病自113年4
21 月27日起恢復工作能力後卻仍頻繁缺勤，主觀亦無意願繼續
22 任職，顯有不能勝任工作情形，被告自得依勞基法第11條第
23 5款規定終止兩造勞動契約。再者，原告於114年7月16日僅
24 以系爭存證信函表示欲提供廠務部技師勞務之意思，被告得
25 另以勞基法第12條第1項第6款所定「無正當理由繼續曠工三
26 日」為由終止兩造勞動契約。倘認兩造勞動契約未經合法終
27 止，則被告就已給付原告之資遣費19萬5,210元與原告請求
28 之薪資債權為抵銷抗辯。又原告於本件請求之醫療費用多係
29 於其恢復工作能力後所發生，且治療項目包含原告自身疾病
30 在內，顯與職業傷病間不具因果關係等語，資為抗辯。並聲
31 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告

01 免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第40至42頁）：

03 (一)原告自106年7月5日起任職於被告，原擔任廠務部技師，負
04 責變速箱維修等職務，每月薪資4萬8,200元。

05 (二)原告於113年2月29日以「工作過程中需手用力抓握物件及搬
06 抬重物」而受有腕隧道症候群為由，向勞保局申請職業傷病
07 給付，經勞保局於113年4月10日給付原告112年1月4日至113
08 年3月1日間共34日之職業傷病給付4萬3,292元、113年12月1
09 3日給付原告113年3月2日至113年4月26日間共56日之職業傷
10 病給付5萬9,845元，並以原告所患傷勢一般而言經治療3個
11 月應可恢復工作能力為由，否准原告申請113年4月27日至同
12 年9月30日之職業傷病給付。

13 (三)原告於110年8月16日及112年11月22日至113年2月27日間於
14 彰化基督教醫院診斷之「腕隧道症候群」（本院卷一第144
15 至149頁），屬因執行廠務部技師職務之職業病。

16 (四)被告曾於113年8月6日向原告提出系爭改善要求，要求原告
17 改善頻繁請假及無法配合因生產進度考量之非常態性加班等
18 事，嗣被告於113年12月10日基於廠務產能需求及人力能力
19 考量，將原告調離廠務部技師職務，改任廠務部總務職務，
20 薪資條件及工作地點未變更。廠務部總務工作內容主要為運
21 送變速箱及零件至客戶處。

22 (五)原告於113年度，共請病假18日、公傷假59.5日、特休假8
23 日；114年1月1日至7月31日間，共請病假38日、事假4日、
24 公傷假26.5日、特休假6.5日。

25 (六)原告曾於系爭調解期日請求被告開立非自願離職證明書、給
26 付資遣費20萬元、年終獎金、職災醫療費用及未給付之薪
27 資，惟兩造未調解成立。

28 (七)被告副總經理林凡卜於114年7月11日主動與原告協商兩造勞
29 資關係，在場人員另有被告經理王俊皓、掌管人事業務之呂
30 采霞，原告於114年7月11日上午10時19分許即打卡下班，迄
31 今未再至被告公司處提供勞務。

01 (八)原告於114年7月16日寄發系爭存證信函予被告，主張廠務部
02 總務之工作內容較廠務部技師之工作內容更需搬運重物，導
03 致其病情加重，且兩造間僱傭關係不因被告於114年7月11日
04 違法解僱而終止，被告應回復其廠務部技師職務即提出廠務
05 部技師職務之勞務給付。被告於114年7月17日收受系爭存證
06 信函。

07 (九)被告於114年7月30日依勞基法第11條第5款事由進行資遣通
08 報，於114年8月8日以凡又企業有限公司帳戶給付資遣費19
09 萬5,210元、特休未休工資2萬1,249元、8月薪資1萬5,358元
10 及開立非自願離職證明書予原告。

11 (十)被告以民事答辯(一)狀，依勞基法第12條第1項第6款規定終止
12 兩造勞動契約。

13 四、得心證之理由：

14 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
15 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
16 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
17 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
18 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
19 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
20 判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意
21 旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，
22 則兩造間是否仍存有僱傭關係並非明確，致原告在私法上之
23 地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以確認判決予以
24 除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利益。

25 (二)原告主張兩造間僱傭契約存在，有無理由？

26 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
27 民事訴訟法第277條本文定有明文。次按契約之終止，有由
28 當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終
29 止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成合意之契
30 約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法律規
31 定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止權）者；

法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任。又雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。被告抗辯兩造勞動契約業經其合法終止等情，為原告所否認，被告自應就上開有利於己之事實負舉證責任。

2.被告抗辯兩造勞動契約已合意以資遣方式終止部分：

- (1)被告辯稱：兩造於114年7月11日協商資遣事宜時，被告表明同意原告於系爭調解期日提出之資遣訴求，原告未表異議即於會後打卡下班，是兩造已合意以資遣方式終止勞動契約云云。經查，114年4月22日勞工局勞資爭議調解紀錄固記載：「勞方主張：〈114年4月2日主張〉…(四)勞方請求資方給付以下事項：(1)非自願離職證明。(2)資遣費20萬元。(3)年終獎金。(4)職災醫療費用及未給付之工資（扣薪）。〈114年4月22日主張〉…(二)請求事項同第一次調解事項」、「【調解結果】■不成立，原因：1.雙方認知歧異過大，無法作成調解方案…」等內容（見本院卷一第203至206頁），可知原告固曾於系爭調解期日提出由被告開立非自願離職證明及給付資遣費、年終獎金、醫療費用、薪資差額等調解條件，然兩造既因意思表示不一致而未能成立調解，被告自應就原告於114年7月11日仍同意以其於系爭調解期日所提出之調解條件與被告合意終止勞動契約乙節負舉證責任，而不得逕以原告於系爭調解期日曾為之意思表示為論據，先予敘明。
- (2)有關兩造於114年7月11日協談資遣之過程，係由被告副總經理林凡卜主動與原告協商兩造勞資關係，另有被告經理王俊皓及掌管人事業務之呂采霞在場，原告會後即於上午10時19

01 分許打卡下班等事實，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項
02 七），惟參證人王俊皓於本院審理時證稱：114年7月11日當
03 天的會議是臨時請我進去，老闆、我及呂采霞在原告到之前
04 有先開會前會，老闆在會議之前就有決定資遣原告，老闆有
05 對原告宣告要資遣原告並說明原因及公司決定過程，我記得
06 老闆有詢問原告的意見及看法，至於原告回覆詳細內容我不
07 太清楚，呂采霞在會議中有向原告宣達資遣的權利義務，並
08 說明原告可以選擇現在下班或繼續把當天的班上完，後來原
09 告在會議結束後有在辦公室詢問是否可以在這個時間打卡下
10 班等語（見本院卷一第466、472至473頁），及證人呂采霞
11 於本院審理時證稱：我印象114年7月11日協商時，副總跟原
12 告說因為原告出勤狀況也沒辦法工作，就照原告的意思給原
13 告非自願離職證明及資遣費，協商的方案是依照原告於114
14 年4月勞資爭議調解時提出的方案去做協調，我印象原告聽
15 副總上開陳述過程的反應是安靜的，副總講完話後大家都
16 很安靜，好像沒有什麼話可以講，後來我就跟原告說從今天
17 開始給30日的預告期間，另謀職假部分被告同意原告可以請
18 30日的謀職假，因為講完之後大家都沒有什麼意見，我覺得
19 好像都同意，就沒有另外簽署其他文件，後來原告有問我
20 是不是現在就可以下班，沒有人要求原告當下下班或繼續
21 上班等語（見本院卷一第373至374頁），可知被告於與原告
22 進行協商前即已決定予以資遣，證人王俊皓雖證稱林凡卜
23 曾於協商過程詢問原告意見，惟就原告係如何回覆等節卻
24 表示不復記憶，復參原告係在被告明示拒絕其繼續提供
25 勞務後，依呂采霞宣達事項而於會後打卡下班，殊難認原
26 告有同意被告以資遣方式終止兩造勞動契約之意。被告復
27 辯稱：原告受領資遣費、預告工資及非自願離職證明書之
28 行為，足以推知原告已默示同意以資遣方式合意終止勞
29 動契約云云。惟原告為勞基法所指之勞工，屬受薪階級，
30 其經濟地位自遠低於被告，衡諸一般經驗法則，其所受
31 領薪資應為家庭日常開銷之主要來源，則原告先行受領資
遣費及預告工資以濟日常生活用度，

日後再循法律途徑主張權利，與常情尚不相悖，況原告已於114年7月16日以系爭存證信函向被告表示遭其違法資遣並請求回復職務，自無從以被告逕自於114年8月8日將資遣費、預告工資等款項匯入原告帳戶及開立非自願離職證明書之舉，即認原告有與被告終止兩造勞動契約之合意。被告上開所辯，洵屬無據。

3.被告抗辯兩造勞動契約已依勞基法第11條第5款規定終止部分：

(1)按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（109年度台上字第1516號判決意旨參照）。按勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。該公傷病假之期間，依實際需要而定。嗣後若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第10條規定，要求勞工提出有關證明文件（行政院勞工委員會87年3月31日（87）台勞動二字第009919號函釋意旨參照）。

(2)被告另辯稱：如認兩造勞動契約未經合意終止，則因原告所患系爭傷病自113年4月27日起即無不能工作情形，原告卻仍經常缺勤，除客觀上已不能勝任工作外，主觀上亦無繼續任職之意願云云。惟查，原告於113年度共請病假18日、公傷假59.5日、特休假8日；於114年1月1日至7月31日間，共請病假38日、事假4日、公傷假26.5日、特休假6.5日等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(五)），然參系爭改善要求記載：「【一、缺點狀況描述】1.員工張雋達缺勤天數高於

其他員工平均請假天數。2.無法配合因生產進度考量之非常態性加班。【二、改善計畫】1.員工張雋達每月病假+事假合計不得超過2天（於職災門診回診或職災復健，提供證明即可不計入2天之規定）2.需配合生產進度之非常態性加班。3.工作分派應以廠長主管指派為準，不得自行選擇施作。4.若無法配合以上三點改善要求，則需調整職務，調離技師現職，由公司改派其他職務，不得異議」等內容（見本院卷一第73頁），及證人呂采霞於本院審理時證稱：原告請假卡所載假別由我來記載，也是由我決定，原告於113年至114年請的病假、公傷假，均有提出醫院診斷證明書、蓋復健章的紀錄或藥袋為證明，在還沒有接到勞保局通知前都是填病假，收到勞保局通知後開始有職災公傷，因勞保局說原告所受職災應該於3個月內可以恢復，所以有用病假為假別認定，但後來又說可以算職災，才会有假別認定不同的狀況，原告出缺勤部分均有完成請假手續。有關出勤狀況對原告擔任工作的影響，因廠務部技師有交貨期的限制，如果出缺勤狀況不佳且交貨期限屆至，就需要其他專業技師支援，臨時調度比較困難，另廠務部總務的工作就是送貨跟送加工，即便常缺勤，因工作內容時程較短，任何人均可提供支援，比較不會影響公司的交貨等語（見本院卷一第375至380頁），可知原告因系爭傷病而有請假需求時，均已依規定向被告提出相關醫療證明並完成請假程序，且所請假別均係由負責掌管人事業務之呂采霞決定，足見原告雖有因系爭傷病之治療或復健而頻繁請假之情，然因是否恢復一般工作能力及有無繼續治療或復健之必要間尚無必然直接關聯，被告既同意原告於正常上班時間進行系爭傷病之治療或復健，更依據原告頻繁請假之出勤狀況將其自廠務部技師調任為廠務部總務，復未證明原告有藉系爭傷病之復健治療而無故規避勞務提供義務之情形，自難僅以原告之出勤狀況及原告曾於系爭調解期日提出資遣訴求等情，即認原告有不能勝任工作之情形。準此，被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動

01 契約，自不生合法終止之效力。

02 4.被告抗辯依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約
03 部分：

04 (1)按非有勞基法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主不
05 得任意終止勞動契約，而勞基法第11條、第12條雖分別規定
06 雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱
07 勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，
08 雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，
09 使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變
10 動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更
11 不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
12 原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主
13 張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院
14 101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意
15 旨可資參照）。

16 (2)被告辯稱：因原告以系爭存證信函所提出者為廠務部技師而
17 非廠務部總務之勞務給付，自屬無正當理由曠工之情形，其
18 得依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約云云。
19 然查，被告既自承原告於113年12月10日至114年7月間從事
20 廠務部總務工作已長達數月等情（見本院卷二第30頁），且
21 原告亦以系爭存證信函表示：「…本人於114年7月11日當
22 日，係依台端間之勞動契約約定，前往原服務單位提供勞
23 務，然台端竟要求本人離開、不得再進入公司，致本人客觀
24 上無法實現勞務給付，請台端於函到之日起儘速恢復本人原
25 職務並通知到班，並應回復本人原本之技師職務，以符勞動
26 基準法第10-1條規定…」等內容（見本院卷一第80至81
27 頁），可知被告係於原告擔任廠務部總務期間之114年7月11
28 日拒絕其繼續提供勞務，且原告於系爭存證信函已請求原告
29 回復其違法終止兩造勞動契約時之原職務即廠務部總務，並
30 同時請求被告回復其調任前之廠務部技師職務，復經被告於
31 114年7月17日收受（見兩造不爭執事項(八)），被告卻據以辯

01 稱原告有怠於提出廠務部總務之勞務給付，而於本院審理時
02 另以民事答辯(一)狀於114年10月17日送達原告時併依勞基法
03 第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約云云，除顯已逾勞
04 基法第12條第2項所定30日之除斥期間外，亦乏所據，要無
05 可採。

06 5. 基上，被告未能證明兩造勞動契約業經合法終止，則原告請
07 求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據。

08 (三)原告請求被告自114年8月11日起至原告復職前一日止，按月
09 於翌日5日給付4萬8,200元及自各期應給付翌日起至清償日
10 止之法定遲延利息，有無理由？

11 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
12 請求報酬，民法第487條前段定有明文。又債權人於受領遲
13 延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催
14 告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之
15 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院
16 92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。

17 2. 查原告於114年7月11日提供廠務部總務之勞務時，經被告違
18 法終止兩造勞動契約等節，已如前述，足認被告已明示拒絕
19 受領原告繼續提供勞務，原告雖於114年7月16日以系爭存信
20 函再次向被告表示欲繼續提供勞務之意，仍經被告拒絕並於
21 114年7月30日進行資遣通報，有資遣員工通報名冊在卷可參
22 （見本院卷一第209頁），則依上開說明，被告應自114年7
23 月11日起至原告復職之前一日止負受領遲延之責，原告無補
24 服勞務之義務，仍得請求被告給付此受領遲延期間之報酬。
25 又原告主張受僱於被告之每月薪資為4萬8,200元，且被告係
26 於次月5日給付前月薪資，並已給付原告截至114年8月10日
27 止之薪資等節，為被告所不爭執，則原告依前揭規定請求被
28 告給付自114年8月11日起至復職前一日止，按月於次月5日
29 給付薪資4萬8,200元，即屬有據。

30 3. 次按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
31 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不

01 能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限；抵銷，應
02 以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得
03 為抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條第1項、第33
04 5條第1項定有明文。查原告已受領被告給付之資遣費19萬5,
05 210元乙情，為兩造所不爭執，惟兩造勞動契約既未經被告
06 依勞基法第11條第5款規定合法終止，原告自因無受領被告
07 給付資遣費之法律上原因而受有利益，致被告受有損害，則
08 被告據以對原告之薪資債權主張抵銷（見本院卷二第40
09 頁），自屬有據。經抵銷計算後，原告得請求被告給之每月
10 薪資即如附表「應給付薪資」欄所示。

11 (四)原告請求被告給付醫療費用補償1萬1,340元，有無理由？

12 1.按勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費
13 用，勞基法第59條第1款定有明文。次按勞基法第59條第1款
14 所定雇主應補償勞工必需之醫療費用，係指受災勞工於治療
15 職災傷病所生之必要費用，不包括證明書費（最高法院111
16 年度台上字第2065號判決意旨參照）。

17 2.原告主張其有支出如附表一所示之醫療費用1萬1,340元乙
18 情，有彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院（下稱彰化
19 基督教醫院）、彰化基督教醫療財團法人員林基督教醫院
20 （下稱員林基督教醫院）及常春醫院之醫療費用收據為據
21 （見本院卷一第37至71頁），堪予認定。至有關如附表一所
22 示醫療費用是否屬系爭傷病必需之醫療費用，被告固辯稱：
23 因原告自113年4月27日起已恢復工作能力，且原告支出醫療
24 費用之治療項目包含非屬系爭傷病之「未明示側性肘內側上
25 髁炎」，故如附表一所示之醫療費用與系爭傷病間不具因果
26 關係云云。惟查：

27 (1)勞保局雖以原告所患系爭傷病於經治療3個月應可恢復工作
28 能力為由而否准其自113年4月27日起職業傷病給付之申請
29 （見兩造不爭執事項(二)），惟系爭傷病既屬職業病，縱認原
30 告所受系爭傷病情形已足恢復工作能力，倘系爭傷病仍有繼
31 續治療或復健之必要，其所支出之醫療費用仍應屬勞基法第

59條第1款所定必需之醫療費用。

(2)查原告於110年8月16日及112年11月22日至113年2月27日間於彰化基督教醫院診斷之「腕隧道症候群」屬因執行廠務部技師職務之職業病乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)），雖常春醫院於113年12月26日、114年1月9日、114年5月15日、114年6月5日出具之診斷證明書所載診斷項目包含非屬系爭傷病之「未明示側性肘內側上髁炎」（見本院卷一第61至67頁），然上開診斷證明書仍均載有「未明示側性腕隧道症候群」之診斷，且常春醫院於113年10月17日出具之診斷證明書記載：「【診斷】G5600未明示側性肘內側上髁炎、M7700未明示側性腕隧道症候群；【醫囑】患者因職業災害導致上述疾病，病人於本院就醫日期如下：…共10次門診，共32次門診復健…」（見本院卷一第297頁），亦說明原告係因職業病導致上述疾病，復參員林基督教醫院於114年5月27日出具之診斷書記載：「【診斷】雙手腕隧道症候群。【證明及醫囑】…經檢查目前仍有雙側正中神經壓迫病變，雙手腕隧道症候群」等內容（見本院卷一第69頁），及彰化基督教醫院受勞動部職業安全衛生署委託於113年2月27日出具之職業病評估報告書記載：「…醫療文獻之佐證：職業性腕道症候群是手腕部累積性傷害病變的一種。手腕部累積性傷害病變主要是因工作時手腕部必須經常重複相同動作、經常持續以一種不自然的手部姿勢工作、或經常必須用力做出如扭轉毛巾的動作等等，長期下來引起手腕部軟組織病變或功能異常，造成附近肌腱的發炎或周邊神經之壓迫…」之說明（見本院卷一第146至147頁），可知原告所受系爭傷病應屬因長期累積所致症狀，則原告主張所患系爭傷病尚未痊癒且有持續治療及復健之需求等情，應為可採。從而，原告主張其為治療系爭傷病而支出如附表一所示之醫療費用，除證明書費300元應予扣除外（見本院卷一第39、41頁），應認屬系爭傷病所必需之醫療費用，是原告依勞基法第59條第1款規定請求被告給付醫療費用1萬1,040元，即屬

有據，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據。

(五)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；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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項及第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付之薪資及醫療費用補償，分別屬定有期限及未定期限之給付，則原告於薪資部分請求被告給付自各期應給付日之翌日起、於醫療費用補償部分請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即114年9月2日（見本院卷一第115、117頁之送達證書）起之法定遲延利息，均屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給付原告如附表「應給付薪資」欄所示之金額，及自各如「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並應給付原告1萬1,040元，及自114年9月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件原告如主文第2、3項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告分別提供相當擔保金額後，各得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 115 年 7 月 31 日
勞動法庭 法官 許仁純

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 115 年 7 月 31 日
書記官 陳如玲

【附表】（單位：新臺幣）

編號	薪資所屬期間	應給付日	請求薪資	經抵銷金額	應給付薪資	利息起算日
1	114年8月份 (114年8月11日至 31日)	114年9月5日	3萬2,652元 (計算式：48,200÷ 31×21=32,652，小 數點以下四捨五 入)	3萬2,652元	0元	
2	114年9月份 (114年9月1日至1 14年9月30日)	114年10月5日	4萬8,200元	4萬8,200元	0元	
3	114年10月份 (114年10月1日至 114年10月31日)	114年11月5日	4萬8,200元	4萬8,200元	0元	
4	114年11月份 (114年11月1日至 114年11月30日)	114年12月5日	4萬8,200元	4萬8,200元	0元	
5	114年12月份 (114年12月1日至 114年12月31日)	115年1月5日	4萬8,200元	1萬7,958元	3萬0,242元	115年1月6日
6	115年1月1日起至 復職前1日止	次月5日	每月4萬8,200元		每月4萬8,200元	次月6日

【附表一】（單位：新臺幣）

就診醫院	就醫科別	就診日期	部分負擔	證明書費	掛號費	自付金額	原告請求金額	本院准許金額
彰化基督教醫院	職業醫學科	112/12/4	420元	0元	120元		540元	540元
	職業醫學科	113/2/27	0元	200元	0元		200元	0元
	職業醫學科	113/2/27	0元	100元	0元		100元	0元
	職業醫學科	113/2/27	0元	0元	120元		120元	120元
	職業醫學科	113/5/21	0元	0元	120元		120元	120元
	職業醫學科	113/8/13	0元	0元	120元		120元	120元
	職業醫學科	113/9/4	0元	0元	120元		120元	120元
	職業醫學科	113/12/24	0元	0元	120元		120元	120元
員林基督教醫院	復健醫學部	113/8/20	0元	0元	150元		150元	150元
	復健醫學部	113/9/3	0元	0元	150元		150元	150元
	神經外科	114/5/6	80元	0元	100元		180元	180元
	神經外科	114/5/27	0元	0元	100元		100元	100元

(續上頁)

01

常春醫院	復健科	113/4/10 至 114/7/17	0元	0元	0元	9,320元	9,320元	9,320元
合計							1萬1,340元	1萬1,040元