

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第6號

上訴人 林麒賓

訴訟代理人 張嘉育律師（法扶律師）

被上訴人 樂奇電器股份有限公司

法定代理人 張青令

訴訟代理人 林育生律師

複代理人 林姍霓律師

曹尚仁律師

上列當事人間請求職災補償等事件，上訴人對於民國113年11月29日臺灣臺中地方法院113年度勞訴字第20號第一審判決提起一部上訴，並為訴之擴張及追加，本院於114年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣8,627元，及自民國113年2月23日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

三、被上訴人應再提繳新臺幣2,146元至勞動部勞工保險局所設立之上訴人勞工退休金帳戶。

四、其餘上訴、擴張之訴均駁回。

五、被上訴人應給付上訴人新臺幣4,701元，及自民國114年9月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

六、第一審訴訟費用由被上訴人負擔百分之4，餘由上訴人負擔。

七、第二審訴訟費用（含擴張、追加部分）由被上訴人負擔百分之11，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，

01 不在此限，民事訴訟法第446 條第1項但書、第255條第1項
02 第2、3款定有明文。查上訴人於原審依勞工退休金條例（下
03 稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項規定，就如附表一
04 編號2、12所示請求部分，原請求被上訴人給付如附表一（
05 甲）欄所示新臺幣（下同）15,384元資遣費，並提撥如（甲
06 ）欄所示勞工退休金（下稱勞退金）9,130元至上訴人於勞
07 動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶
08 （下稱系爭勞退專戶）。嗣於本院審理時，擴張請求被上訴
09 人應再給付如附表一（丁）欄所示1,228元資遣費（本院卷
10 第243、244頁），及提繳如附表一（丁）欄所示2,863元勞
11 退金（見本院卷第86、87頁）；並備位追加依勞動基準法
12 （下稱勞基法）第38條第4項規定，請求給付如附表一編號9
13 （丁）欄所示特休未休工資4,701元（見本院卷第242頁）。
14 核上訴人上開所為，分別屬擴張、追加其應受判決事項之聲
15 明，且均係基於同一勞動契約原因關係所為，請求之基礎事
16 實亦同一，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

17 貳、實體方面

18 一、上訴人主張：伊自民國112年1月2日受僱於被上訴人，擔任
19 機構工程師，約定每月薪資47,000元，並於3個月後調整為5
20 2,000元。伊於112年3月遭被上訴人派駐中國大陸浙江省工
21 廠，並於同年4月25日依該廠區主管訴外人莊明豔指示，協
22 助兩名同事搬運一件尺寸80x80x25公分、重達近700公斤重
23 之五金模具時，因該兩位同事手滑，導致伊右手瞬間承受模
24 具重量而出力超過負荷，致右手臂、右手肘、右手腕、右手
25 掌（手指）均受傷（下稱系爭事故），當日並出現頭痛、發
26 燒、全身痠痛現象（下稱系爭傷害1）；嗣伊於同年6月1日
27 返臺陸續就醫進行治療，經診斷受有「右肘肱骨內上髁炎併
28 關節炎」（下稱系爭傷害2），屬勞基法規定之職業災害。
29 詎被上訴人於112年8月4日，以伊自112年7月13日至同年月1
30 7日期間（下稱系爭期間）無故曠工3日為由，依勞基法第12
31 條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契

約），然系爭期間屬勞基法第13條規定職業災害醫療期間，僱主不得終止勞動契約，且伊已事先於112年7月17日以口頭向被上訴人法定代理人張青令請假並獲准，事後復於同年8月1日排定特別休假，被上訴人解僱伊顯不合法，應給付伊如附表一編號1（丙）欄所示預告工資17,333元、編號2（丙）欄所示資遣費15,384元。又被上訴人於伊任職期間有短付及積欠工資、以高薪低報、未提撥及足額提撥勞退金等情，且於伊發生職業災害時，未負補償責任，伊已於112年8月21日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，被上訴人自應給付如附表一編號3（丙）欄所載職災醫療費用補償7,450元、附表一編號4、6、7（丙）欄所載之短付及積欠薪資29,461元、35,720元、18,000元，及附表一編號10（丙）欄所載失業給付差額7,103元、暨扣除原審判決所命補繳6,842元後，再補繳附表一編號12（丙）欄所載勞退金差額2,288元，並發給非自願離職證明書。爰依勞基法第22條2項、第59條第1、2款、第16條第3項、第19條、勞退條例第12、31條規定及就業保險法第38條規定，請求被上訴人給付如附表一編號1、2、3、4、6、7、10（丙）欄所示共130,451元（ $17,333 + 15,384 + 7,450 + 29,461 + 35,720 + 18,000 + 7,103 = 130,451$ ），及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，並再補提繳2,288元至系爭勞退專戶，暨開立記載以勞基法第14條第1項第6款為離職原因之非自願離職證明予伊。嗣於二審擴張聲明，請求被上訴人再給付資遣費1,228元，及自114年2月24日民事變更上訴之聲明暨上訴理由狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息；暨再提繳2,863元至系爭勞退專戶之判決。並於本院為追加備位之訴，主張：如認伊不得事後就112年7月13日、14日及17日共計3日工作日請假，則上訴人尚有特別休假（下稱特休）3日未請休，被上訴人應給付該部分工資4,701元，依勞基法第38條第4項規定，求為命被上訴人給付4,701元，及自114年9月15日民事綜合辯論意旨狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息之

01 判決等語（未繫屬本院部分，不予贅述）。

02 二、被上訴人則以：搬運機具並非上訴人擔任結構工程師之職務
03 內容，況以一般經驗，就高達百公斤以上之機具，必以堆高
04 機搬運，伊絕無可能要求員工完成非人力所及之事。縱認搬
05 運機具行為屬上訴人之職務內容，惟上訴人所稱受有系爭傷
06 害1，為一般感冒所可能出現之症狀，難認與上訴人右手傷
07 害有關連；而系爭傷害2於系爭事故發生後相隔多日始經診
08 斷，該症狀有可能係其他事故或長期生活習慣所致，亦與系
09 爭事故不具因果關係。系爭事故非屬職業災害，伊自無庸負
10 勞基法第59條規定之補償責任。上訴人並未遵守伊公司所訂
11 之請假規範流程，即事先親自以書面向主管申請系爭期間特
12 別休假，又上訴人並未於系爭期間遇有疾病或緊急事故而無
13 法事先請假之情事發生，且其亦未於112年7月17日之上班時
14 間，打電話向伊法定代理人張青令申請特別休假並獲其核
15 准，屬無正當理由未於系爭期間進公司上班，而繼續曠工3
16 日，伊已於112年8月4日依勞基法第12條第1項第6款規定，
17 不經預告而合法終止系爭勞動契約，自無須給付112年8月5
18 日至同年月21日期間之薪資，依同法第18條第1款規定，亦
19 無須給付資遣費、預告工資。再上訴人之離職原因，與就業
20 保險法所規定非自願離職情事不合，並不符合請領失業給付
21 之要件，伊無須給付其失業給付差額及及發給非自願離職證
22 明書。另伊於上訴人任職期間，均已每月依兩造約定之工資
23 47,000元如實給付上訴人，並無短少給付工資，況上訴人於
24 112年7月18日至同年月31日、同年8月1日至同年月4日期間
25 均申請病假，至多僅能向伊請領半薪等語，資為抗辯。

26 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即判命被上訴人應
27 提繳6,842元至系爭勞退專戶，並依職權為假執行宣告及依
28 聲請附條件免為假執行，另駁回上訴人其餘之訴。上訴人就
29 敗訴部分不服，提起一部上訴，並為訴之擴張及追加備位之
30 訴。(一)上訴聲明：1. 原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴
31 及假執行聲請部分廢棄。2. 上開廢棄部分：(1)被上訴人應開

立記載以勞基法第14條第1項第6款為離職原因之非自願離職證明予上訴人。(2)被上訴人應再提繳2,288元至系爭勞退專戶。(3)被上訴人應給付130,451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。(二)擴張聲明：1.被上訴人應提繳2,863元至系爭勞退專戶。2.被上訴人應給付上訴人1,228元，及自114年9月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)追加備位聲明：被上訴人應給付上訴人4,701元，及自114年9月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴及擴張、追加之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准供擔保免為假執行。（見本院卷第256頁）

四、兩造不爭執之事項：（見原審卷(二)第36、37頁）

- (一)上訴人自112年1月3日起，任職於被上訴人公司擔任機構工程師，約定薪資為47,000元，包括基本薪俸24,500元、崗位加給4,000元、職務加給3,700元、團隊考勤3,000元、各別勤務獎金7,000元、全勤獎金3,000元、伙食費1,800元。
- (二)上訴人於112年3月外派出差至被上訴人位於中國浙江之工廠，於同年6月1日返台。
- (三)上訴人於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日至中國醫藥大學附設醫院進行治療，經判定為「右肘肱骨內上髁炎併關節炎」。
- (四)上訴人於112年7月17日與被上訴人之法定代理人張青令通話（見原證8）。
- (五)上訴人於112年7月31日接獲被上訴人公司訊息，告知於112年8月2日前至公司完成請假手續（見被證7），上訴人遂於同年8月1日至公司請假，就112年7月13日至7月17日以特休請假、7月18日至7月31日以病假請假（見被證6）。
- (六)上訴人於112年8月4日接獲被上訴人公司訊息，以「7/13~7/17無提供有效證明，因此未完成請假手續，已達無故曠工三

日」之理由解僱上訴人（見被證7）。

(七)被上訴人於112年10月11日將上訴人112年7月薪資23,212元匯款至上訴人帳戶（見被證8）。

(八)勞保局113年9月16日本職傷字第11313036980號之函文，於說明欄第三點提及「案經本局洽調台端就診病歷資料併全案資料送請特約醫師審查，據醫理見解，依相關資料病歷及公司之回覆內容，無法證實為工作所傷，台端所患為普通疾患，亦非加重，不予給付。」（見被證19）。

五、得心證之理由：

(一)上訴人出差至中國期間，並未發生勞基法第59條之職業災害。

1. 按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能證明無過失者，不在此限，職業災害勞工保護法第7條定有明文。次按勞基法對於職業災害固未設有定義性之規定，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規定，而勞工安全衛生法第2條第4款對「職業災害」設有定義性規定，是參照勞工安全衛生法第2條第4項規定，所謂職業災害乃勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。由此可知勞基法第59條所謂「職業災害」，係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，且兩者間具有相當因果關係，即屬當之。另應斟酌現行法秩序之價值判斷，該災害之發生是否為勞工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於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。再民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原

告之請求（最高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。本件上訴人主張系爭事故導致其受有系爭傷害1、2，屬職業災害，依前揭規定，自應就其主張有利於己之事實，負舉證之責任。

2. 上訴人主張其於112年4月25日因在被上訴人中國浙江廠區與同仁「小楊」搬運重達700公斤模具，致手部受傷乙情，固提出其與同事莊銘豔之LINE對話截圖（見原審卷(一)第29頁）為證，然觀之其等二人之對話內容，上訴人係主動詢問莊銘豔「一起搬模具差點壓到什麼時候」，莊銘豔則回覆稱「好像是4月的時候吧」、「不怎麼想的起來」、「我記得好像你那天和小楊搬的那個時候在4月26號、27號這裡」、「不是26那就是27那天」等語，至多只能證明上訴人曾與同仁「小楊」共同搬運物品，尚難憑此即逕認定上訴人因搬運重達700公斤模具而受有系爭傷害1、2。又倘機具重量高達700公斤，依常情必以堆高機或機器搬運，始得完成，上訴人所稱以人力搬運一節，既非常態，其即應負舉證之責，否則實難採認。且一般人若徒手搬運重達700公斤之機具，理應造成兩手外傷、筋骨拉傷，或更嚴重之傷勢，而非如上訴人所言，當日僅有頭痛、發燒等症狀。再者，事發當下上訴人若有不適，何以未向任何人反應受傷之情，亦與常理有違，是上開上訴人所指搬運機具造成其受有系爭傷害1、2，產生系爭事故等語，難以採憑。此外，依被上訴人所提之上訴人出勤月報表所示（見原審卷(一)第209-223頁），上訴人於112年4月24日起至同月28日均有正常出勤上班，並無如其所言，於系爭事故翌日起3日均留待宿舍休息一事，且上訴人於112年6月1日返台前，僅有於112年5月7日至當地推拿店推拿之紀錄，又其於返台後，遲至112年6月5日下班後始至聯合中醫診所因「右側手肘挫傷之初期照護及後續照」症狀就醫，再參以上訴人於112年6月1日回台後至同年7月13日前，期間僅於112年6月21日因身體不適而請假，除此之外均正常出勤上班，則上訴人主張因搬運被上訴人大陸廠區內之模具而造

01 成系爭傷害1、2云云，要難認定。至於上訴人雖曾於112年4
02 月27日以簡訊詢問部門主管張青令：「在這生病有台灣醫生
03 看嗎？」等語（見原審卷(一)第31頁）、曾於112年5月7日至
04 中國當地推拿店推拿（見原審卷(一)第33頁），然上開簡訊之
05 「生病」並無從遽認係職業災害之傷害，至推拿店之原因眾
06 多，亦無法憑此而認上訴人受有職業災害之傷害，無從以之
07 為有利於上訴人之認定。

- 08 3. 復依上訴人提出之診斷證明書（見原審卷(一)第35-39頁）顯
09 示：(1)上訴人自112年6月5日至同年8月25日在聯合中醫診所
10 門診12次，病名「右側手肘挫傷之初期照護及後續照護」；
11 (2)自112年7月26日起至同年8月10日止，在華安中醫診所看
12 診共14次，病名「右肘部因先前意外挫傷、患部易感脹
13 痛」；(3)112年8月11、同年8月18日在中國醫藥大附設醫院
14 就醫治療，病名「右肘肱骨內上髁炎併關節炎」，與上訴人
15 所稱之系爭事故相隔已1個多月，難認上訴人所稱回台前發
16 生之系爭事故時，已受有系爭傷害2甚明。另參以中國醫藥
17 大學附設醫院上訴人病歷及113年3月14日院醫事字第113000
18 1145號函文說明□略以：局部挫傷亦可能到至挫傷部位之組
19 織發炎，因此若病人於112年6月5日曾受有右側內側受肘受
20 傷，確有可能導致肱骨內上髁炎併關節炎，惟就其發病轉
21 機，除非就診時有明確外傷跡象（如內上髁炎處有瘀青、挫
22 傷等），否則其他可能如反覆勞損等無法排除，病人於就診
23 時並無上述跡象，其於112年8月11日就診，外傷痕跡可能已
24 經消失等語（見原審卷(一)第255-263頁）；聯合中醫診所上
25 訴人之診斷證明書、病歷及113年2月5日德字第000000000號
26 之回函記載：患者因右側手肘挫傷而就醫、患部疼痛，並無
27 對其患部拍照等語（見原審卷(一)第35、131-139頁）；華安
28 中醫診所113年2月5日回函說明□記載：上訴人回台治療，
29 其患部並無明顯外傷存在等語（見原審卷(一)第127頁），足
30 徵上訴人迭於聯合中醫診所、華安中醫診所、中國醫藥大學
31 附設醫院就診時，均無證據足資證明其手肘或上髁炎處具有

01 瘀青、挫傷等明顯外傷，且無從認定上訴人受傷之原因及時
02 間甚明。姑不論系爭事故恐難認定屬實，已如前述，承上說
03 明，亦無法遽以推論右手臂、右手肘、右手腕受傷或右肘肱
04 骨內上髁炎併關節炎等傷勢，即為上訴人所指112年4月25日
05 徒手搬運重達700公斤機具所致亦明。

- 06 4. 另依據勞保局113年9月16日本職傷字第11313036980號函覆
07 資料所載：案經本局洽調台端就診病歷資料併全案資料送請
08 特約醫師審查，據醫理見解，依相關資料病歷及公司之回覆
09 內容，無法證實為工作所傷，台端（指上訴人）所患為普通
10 疾患，亦非加重，不予給付等語（見原審卷(一)第447-449
11 頁）；勞保局於113年7月9日保職簡字第112921436524號函
12 文說明□所載：…。綜上，依據上開醫理見解及相關資料審
13 查，台端（指上訴人）所患並非職業災害，所請傷病給付按
14 普通傷病辦理等語（見原審卷(一)第415頁），堪認勞保局駁
15 回上訴人勞保職災傷病給付申請之處分前，曾洽調上訴人就
16 診之病歷資料併全案送請專科醫師審查，始認定上訴人所受
17 之手臂、右手肘、右手腕受傷、右肘肱骨內上髁炎併關節炎
18 等之傷勢，均非職業災害，其所為之認定堪以採據。準此，
19 益徵上訴人所受之系爭傷害1、2非係上訴人在中國出差期間
20 發生系爭事故所致，非屬職業傷害至明。

21 (二)上訴人依勞基法第59條請求職災醫療補償為無理由。

22 承前，上訴人既未能舉證其所受系爭傷害1、2為系爭事故所
23 致之職業傷害，則其請求被上訴人給付職災醫療費用補償7,
24 450元（見本院卷第242頁），即屬無據，應予駁回。

25 (三)被上訴人以上訴人無正當理由繼續曠工3日為由解僱上訴
26 人，核屬有理。

- 27 1. 按「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正
28 當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經
29 預告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事
30 假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由
31 及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續

01 。」勞基法第43條前段、第12條第1項第6款，勞工請假規則
02 第7條、第10條分別定有明文。是勞工於有事故，必須親自
03 處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依
04 法定程序辦理請假手續之義務，則勞工倘未依該程序辦理請
05 假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主
06 依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益

07 （最高法院97年度台上字第13號判決意旨參照）。又按勞基
08 法第38條第1項及第2項規定意旨，可知特別休假制度目的在
09 落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，
10 以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿一定期間者即得享
11 受有薪休假之權利。是以，勞基法第38條規定之特別休假，
12 旨在維護勞工健康權益及人性尊嚴，屬於基本權範疇，具強
13 制性，非屬任意規定，勞工得單方排定其特別休假，雇主無
14 正當理由不得拒絕之。惟勞工排定特別休假，原則上應預先
15 為之，並於相當期間前通知雇主俾其得以事先因應之，俾兼
16 顧勞雇雙方權益之維護，方符合誠實信用原則。故勞工未到
17 班服勤係出於急迫或突發狀況之事故，事後辦竣請假手續具
18 正當事由者，其事後將該未到班服勤時間排定為特別休假，
19 補辦請假手續者，固非法所不許。惟勞工無故未完成請假手
20 續，擅自不到班，已違背職業倫理及工作紀律，構成曠職，
21 自無從事後排定為特別休假，而脫免曠職之法律效果。換言
22 之，勞工事後始將未到班服勤期日排定為特別休假，必須具
23 有正當性，雇主未予同意，始構成違反勞基法第38條第2項
24 規定之情事。否則，雇主就勞工無正當理由未到班服勤，已
25 發生曠職之效果者，不同意其事後排定為特別休假，於法並
26 無不當，無從課予其違反勞基法第38條第2項規定之責任

27 （最高行政法院113年度上字第429號判決意旨參照）。

- 28 2. 查被上訴人就其員工之請假流程，於員工申請流程注意事項
29 第9條載有請假規範：「請假時，應於事前親自以書面敘明
30 請假理由及日數。但遇有疾病或緊急事故，無法事前請假
31 時，應親自打電話通知部門主管，不可透過他人請假告知或

01 簡訊/通訊軟體通知，並於上班2日內補齊請假手續；未照公
02 司規定請假者，視為曠職。」（見原審卷(一)第187頁），自
03 屬系爭勞動契約之一部分。又上訴人自112年7月13日起即未
04 至被上訴人公司上班，有員工出勤月報表在卷可佐（見原審
05 卷(一)第221頁），上訴人並未主動依公司程序請假，而係同
06 事林○○於112年7月13日、同事林○○於112年7月14日分別
07 詢問其為何未到班時，始表示身體不舒服等情，經證人林○
08 ○證述：114年7月13日上午有打電話給上訴人，因為他未到
09 班，他沒接電話，後來他下午有回簡訊說身體不舒服等語
10 （見本院卷第129、192頁），證人林○○證述：114年7月14
11 日上午傳訊息給上訴人的原因，是他沒有來上班，問他是否
12 請假，他下午回訊息稱身體不適等語明確（見本院卷第188
13 頁），並有上訴人與證人林○○、林○○間之LINE對話紀錄
14 在卷可佐（見本院卷第129、139頁），堪認屬實。其後，上
15 訴人遲至114年7月17日下班時間後之傍晚6時33分許，始打
16 電話給部門主管即總經理張青令，有LINE通話紀錄及被上訴
17 人公司員工上班規定事項：上班時間為上午8點至下午5點在
18 卷可稽（見原審卷(一)第41、181、182頁）；由於沒有錄音檔
19 案得以知悉雙方通話內容，且被上訴人否認該通電話內容涉
20 及上訴人請假事宜（見本院卷第97頁），上訴人又迄未提出
21 任何佐證證明其當時係向張青令請假、且經張青令准假，是
22 上訴人於系爭期間未到班後所為之相關處理，依客觀事證均
23 難認已符合被上訴人公司員工申請流程注意事項第9條請假
24 規範規定（見原審卷(一)第187頁），於遇有疾病無法事前請
25 假時，親自打電話向其部門主管即總經理張青令完成請假甚
26 顯。嗣被上訴人雖於112年7月31日以簡訊通知上訴人，其尚
27 未提供112年7月13至7月31日未到班之任何請假證明，亦未
28 依規定完成請假手續，請上訴人於同年8月2日週三前至公司
29 完成請假手續，否則將以曠職論，有該簡訊資料在卷可考
30 （見原審卷(一)第233頁），上訴人並於112年8月1日檢附診斷
31 證明書至被上訴人公司請假：112年7月13日至7月17日特休

請假（事由：休養）、7月18日至7月31日病假請假（事由：休養）、8月1日至8月4日病假請假（事由：復健），有請假單、聯合中醫診所診斷證明書、華安中醫診所醫療證明書、醫療收據等在卷可據（見原審卷(一)第225-231頁），然上訴人卻將未到班服勤之系爭期間事後排定為特別休假，且未提出系爭期間因病無法工作之相關醫療單據或診斷證明，依前揭最高行政法院判決之意旨，必須具有類似急迫等正當之事由、且經被上訴人同意，始得就特別休假為事後之請假，以維兩造利益之衡平，上訴人該等未依規定就系爭期間事先請領特別休假之行為，將導致被上訴人無從事先因應，而有上訴人明顯漠視雙方權益之嫌，此外，並無證據可認上訴人系爭期間未到班服勤係因急迫或突發狀況之事故所致，既被上訴人不同意准假，則上訴人事後就系爭期間未到班辦理特別休假請假手續已不具正當事由，當無從生特別休假之效果，已屬曠職。被上訴人於112年8月4日以勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」事由，依法不經預告終止系爭勞動契約（見原審卷(一)第235頁），核屬有據。

3. 此外，上訴人所受之系爭傷害1、2並非職業災害所致，業經認定如前，依中國醫藥大學附設醫院113年3月14日院醫事字第1130001145號函覆本院之函文說明□略以：因右肘疼痛難以施力，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勞力工作，一般而言於工作無礙等語（見原審卷(一)第255頁），及華安中醫診所113年2月5日函文中說明□記載：患者（指上訴人）可自行騎機車往返就診，除極度重力勞動工作外，應無不能從事工作之情況等語（見原審卷(一)第127頁），亦可悉依上訴人112年間於上揭醫療院所就診之情況，專業之醫療人員判斷：除極度重力勞動之工作外，上訴人之病情應未達不能從事工作之程度。本院審以上情，及上訴人112年8月1日前往被上訴人公司，就112年7月18日至8月4日請病假所檢附之診斷證明書（見原審卷(一)第227、230頁），與上訴人向勞保局申請職業災害及提起本件訴訟之診

斷證明書內容均屬大致相同（見原審卷(一)第35-39、457、467、487-489頁）等節，認上訴人執前開診斷證明書向被上訴人公司請病假、作為其112年7月18日至8月4日無法到班之病假理由，應屬可議，蓋以上訴人擔任機構工程師之工作性質而言，非屬極度重力勞動之工作，其於112年7月18日至8月4日縱確有前往醫療院所就醫之事實（見原審卷(一)第57、226、227、230頁），亦無因受職業災害、而不能從事工作之情況，洵堪認定。

4. 復按勞基法第12條第6款規定勞工無正當理由繼續曠工3日或1個月曠工達6日之情形，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年度台上字第2054號民事判決意旨可資參照）。是勞基法第12條第1項第6款既已明定「勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者」，則只要符合該條件，被上訴人即得不經預告終止契約，且毋庸考量最後手段性原則之問題，今被上訴人於112年8月4日依勞基法第12條第1項第6款規定解僱上訴人，自屬合法有理。上開終止勞動契約之意思表示，上訴人於是日下午收受訊息後即發生效力，故兩造間之勞動契約自112年8月4日終止，應堪認定。至於上訴人雖以被上訴人未依法提撥勞退金及短少給付工資等情事，違反勞基法第12條第1項第5款、第6款事由，於112年8月21日對被上訴人為終止勞動契約之意思表示，惟兩造間之勞動契約，既先一步因被上訴人於112年8月4日以勞基法第12條第1項第6款事由向上訴人合法終止，兩造自是日起即無勞動關係，如前所述，則上訴人無從嗣後再為終止。

(四)被上訴人無庸給付上訴人資遣費、預告工資、非自願離職證明書，及112年4月至6月之薪資差額，但應給付112年7月、8月之薪資差額各5,595元、3,032元。

1. 查上訴人無積極事證可證明兩造約定於其任職3個月後之月薪為52,000元（詳後述(四)3.所載），是上訴人之月薪應以兩造原約定之47,000元計算。又按「有左列情形之一者，勞工

不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。」勞基法第18條第1款定有明文。兩造間之勞動契約既經被上訴人於112年8月4日依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止，則上訴人依勞退條例第12條、勞基法第16條、第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人給付預告工資17,333元（見本院卷第243頁）、資遣費15,384元，及於本院擴張請求再給付資遣費1228元（見本院卷第243、244頁），暨開立非自願離職證明書（見本院卷第236、237頁），均屬無據。

2. 承前，系爭勞動契約已於112年8月4日經被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止，是被上訴人並無給付上訴人112年8月5日起至8月21日止工資之義務，上訴人請求被上訴人給付29,461元（見本院卷第241頁），並無理由。此外，被上訴人自承112年7月18日至112年7月31日因上訴人有檢附就醫證明，故准予上訴人病假等語（見本院卷第143頁），有上訴人之請假單及檢附之診斷證明書、就醫收據在卷可據（見原審卷(一)第226-231頁），堪認屬實，故參以被上訴人之請假規範流程（見原審卷(一)第187頁），112年7月18日至112年7月31日期間，上訴人得領有病假半薪之薪資即10,613元（ $47,000 \times 14 / 31 \div 2 = 10,613$ ，元以下四捨五入）。而112年7月13日至同年7月17日，因上訴人屬曠職，無從領薪，亦有被上訴人之請假規範流程在卷可考（見原審卷(一)第187頁），故上揭10,613元加計112年7月1日至同年7月12日之薪水18,194元（ $47,000 \times 12 / 31 = 18,194$ ，元以下四捨五入）後，上訴人於112年7月間得以領取之工資應為28,807元（ $10,613 + 18,194 = 28,807$ ）。因被上訴人已於112年10月1日匯款23,212元至上訴人帳戶，作為上訴人112年7月之薪資，經被上訴人陳稱在卷，有玉山銀行往匯網交易付款結果資料在卷可佐（見原審卷(一)第174、243頁），是被上訴人應再行給付上訴人112年7月之薪資5,595元（ $28,807 - 23,212 = 5,595$ ）。至於112年8月1日至同年8月4日期間，上訴人亦

請病假，且前往華安中醫診所就醫，有醫療費用明細收據、請假單在卷可證（見原審卷(一)第57、226頁），是承前被上訴人准許112年7月18日至112年7月31日期間病假僅需檢附證明之標準，該等112年8月1日至同年8月4日期間之病假依理亦屬有據，依卷附之被上訴人請假規範流程（見原審卷(一)第187頁），被上訴人就該4日病假，應給付上訴人半薪即3,032元（ $47,000 \times 4 / 31 \div 2 = 3,032$ ，元以下四捨五入），作為上訴人112年8月之工資，堪以認定。惟被上訴人迄今並未給付上訴人112年8月之薪資，依上訴人主張被上訴人應給付112年8月工資之意旨（見本院卷第240、241頁），應認被上訴人就此部分需給付上訴人3,032元。

3. 上訴人雖上訴主張：其任職最初，被上訴人承諾上訴人前三個月薪資為每月47,000元，三個月後將調整至每月52,000元，然被上訴人卻未依約給付，是自112年4月至6月，被上訴人應給付短少工資18,000元（ $15,000 + 3,000 = 18,000$ ）予上訴人等語（見本院卷第238、240頁），然觀以上訴人之人事資料卡上並無任何相關提高薪資之註記，有人事資料卡可憑（見本院卷第99頁），又依上訴人之薪資明細資料（見原審卷(一)第191-207頁）所示，每月薪資內容為基本薪俸24,500元、崗位加給4,000元、職務加給3,700元、團隊考勤3,000元、個別勤務獎金7,000元、全勤獎金3,000元、伙食費1,800元，共47,000元（未扣除勞健保），另自112年3月至同年5月因上訴人至中國出差工作，則有每月差旅獎金10,000元（見原審卷(一)第191頁），核與被上訴人所述相符（見原審卷(一)第163頁，本院卷第91頁），並無任職3個月後月薪調為52,000元之約定甚明；且證人廖○○即被上訴人公司人事財務人員到庭結證：上訴人到職時薪資部分已經由總經理與他洽談，上訴人到職後，並無討論試用期滿後、將調整薪資等情，被上訴人公司一般員工到職試用期滿後，是否會調整薪資，要看其表現，不會在到職時就做這個約定，上訴人薪資是透過匯款方式發給，明細是以電子郵件寄送，薪資明細

如原審卷(一)第195-207頁薪資條所示，薪資條的電子郵件有加密，解密方式於上訴人到職時即告知，密碼就是以身分證字號加出生年月日，後來上訴人沒有再詢問過如何開啟電子郵件等語綦詳（見本院卷第180-185頁），是而，並無證據可證被上訴人曾為上訴人所指之「提高薪資」允諾，上訴人收受每月薪資明細、取得電子郵件解密密碼後，亦未曾向被上訴人反應無法開啟電子郵件、無法知悉薪資明細之情甚顯。衡情上訴人既從未向被上訴人反映過薪資有何短少之節，足認上訴人應已透過電子郵件知悉每月之薪資明細、且無疑義，今事隔近一年，上訴人始於本件訴訟中起訴主張被上訴人有短少工資給付之情，且無從提出任何依憑，要無理由。至於上訴人所提卷附上證2之薪資明細（見本院卷第105頁），益加可以證明112年3月間，被上訴人發予上訴人之同年2月薪水包含3,000元之出勤獎金；而同年4月、5月間，被上訴人發予上訴人同年3月、4月之薪水，則各包含了上訴人至中國出差工作之每月差旅獎金10,000元。上訴人執此主張：其薪資自112年4月起有調漲等語（見本院卷第103、237頁），不僅與其所指之調漲5,000元（52,000－47,000＝5,000）數額有所不符，亦未考量加入前揭出勤獎金、差旅獎金之計算，並無可採。綜觀全卷，既無任何證據可證上訴人之薪資有所調漲，應認至系爭勞動契約112年8月4日終止時，上訴人之薪資均為每月47,000元無訛，被上訴人並無上訴人所指短少給付112年4月-6月工資15,000元（見本院卷第240頁）之情事。

4. 另被上訴人雖於112年6月僅給付上訴人工資44,000元，而非47,000元，經上訴人陳稱在卷（見本院卷第240頁），然係因上訴人於112年6月21日有請假、並未全勤，無法領取出勤獎金3,000元所致，有員工出勤月報表、被上訴人公司請假規範流程在卷可考（見原審卷(一)第187、219頁），是被上訴人並未有上訴人所指短付112年6月工資3,000元（見本院卷第240頁）之節亦明。

01 5. 是以，被上訴人尚積欠上訴人薪資8,627元（5,595+3,032
02 =8,627），上訴人逾此部分之請求，即無理由，應予駁
03 回。

04 (五)上訴人追加請求被上訴人給付特休未休工資4,701元有理由。
05

06 1. 按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
07 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
08 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
09 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
10 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
11 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
12 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
13 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
14 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第
15 38條第1項、第4項分別定有明文。又按「本法第38條第4項
16 所定雇主應發給工資之基準如下：1. 按勞工未休畢之特別休
17 假日數，乘以其一日工資計發。2. 前目所定一日工資，為勞
18 工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間
19 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一
20 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。3. 勞雇雙
21 方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施
22 者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發」，勞
23 基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明定。

24 2. 上訴人事後無正當理由、未經主管同意，而就112年7月13日
25 至7月17日為特休請假，並未合乎公司、法律之規定，不生
26 請假之效力，而屬曠職，已於前述。又因上訴人係112年1月
27 2日起至112年8月4日止，受僱於被上訴人，依前揭勞基法第
28 38條第1項、第4項，及勞基法施行細則第24條之1第2項第1
29 款之規定，上訴人應得請求3日之特別休假未休工資，而依
30 其每月薪資47,000元計算後，其每日之薪資約為1,567元（4
31 7,000÷30=1,567，元以下四捨五入），上訴人得以請求3日

01 之特別休假工資即為4,701元（ $1,567 \times 3 = 4,701$ ）。上訴人
02 於本院追加請求被上訴人給付4,701元之特別休假工資（見
03 本院卷第242頁），核屬有理。

04 (六)上訴人擴張請求被上訴人再提撥短少之勞退金2,146元，乃
05 有理由，逾此範圍者，則無理由。

06 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
07 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞
08 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條
09 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
10 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、
11 第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個
12 人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例
13 第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主
14 未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將
15 減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
16 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
17 尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額
18 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院10
19 1年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。

20 2. 查兩造約定之上訴人月薪為47,000元，核與上開上訴人薪資
21 明細資料（見原審卷(一)第191-207頁）相符，並無證據足認
22 有事後變動、提高之情，已詳述如前，是上訴人主張兩造約
23 定於其任職後3個月之月薪即自112年4月起提高為52,000元
24 ，勞工退休金月提繳投保級距應為13級45,800元，被上訴人
25 僅以第10級投保級距40,100元投保，尚應補提繳如附表二所
26 示共計11,993元之勞工退休金差額及勞退金至上訴人之勞保
27 局勞工退休金專戶等語，要難採信，並無理由。

28 3. 惟上訴人每月薪資為47,000元，已經認定如前，依勞工退休
29 金月提繳工資分級表，應依48,200元之級距提繳即2,892
30 元，被上訴人卻僅按月提繳 112年1月2,005元、112年2月-5
31 月各2,406元，未核實提繳退休金，有上訴人提出之勞工個

01 人專戶明細資料可證(見原審卷(一)第53頁)，是被上訴人尚應
02 補提繳差額至系爭勞動契約終止日112年8月4日，即如附表
03 三所示應補提繳差額欄位之勞退金8,988元至系爭勞退專
04 戶。原審僅認定被上訴人應提繳勞退金6,842元至系爭勞退
05 專戶，尚有未足，上訴人請求被上訴人再提繳2,146元(8,9
06 88-6,842=2,146)，為有理由，其餘上訴及擴張部分即屬
07 無據，應予駁回。

08 (七)上訴人上訴請求被上訴人給付失業給付差額並無理由。

09 1. 按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞工，
10 應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險；本保
11 險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人
12 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
13 上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦
14 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
15 排職業訓練；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理
16 投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工
17 離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰，就業保險法第5
18 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
19 明文。另按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
20 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條
21 、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，同
22 法第11條第3項亦有明文。

23 2. 查本件兩造間系爭勞動契約係經被上訴人依勞基法第12條第
24 1項第6款合法終止，業如前述，自非屬就業保險法規定之非
25 自願離職，不得請求失業補助，故上訴人請求被上訴人給付
26 失業補助差額7,103元，乃屬無據，不應准許。

27 六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約，請求被上訴人給付上訴
28 人112年7、8月之薪資8,627元(5,595+3,032=8,627)，
29 及自起訴狀繕本送達翌日即113年2月23日起(見原審卷(一)第
30 11頁)至清償日止按年息百分之5計算之利息；及依勞退條
31 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被

上訴人提繳8,988元至勞動部勞工保險局所設立之上訴人系爭勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此部分請求，則無理由，應予駁回。上開提繳勞退金部分，扣除原審所命給付，被上訴人應再提繳2,146元。原審就上開給付薪資及再提繳勞退金部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院改判如主文第2、3項所示。上開不應准許部分，原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴人指謫原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又上訴人擴張之訴請求被上訴人再給付資遣費1,228元及再提繳2,863元至勞動部勞工保險局所設立之上訴人系爭勞退帳戶部分，則無理由，不應准許。另上訴人依勞基法第38條第1項第4款、第4項，勞基法施行細則第24條之1第2項規定，追加請求被上訴人給付特休未休工資4,701元，及自114年9月23日起（見本院卷第256頁）至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。至上訴人勝訴部分，因被上訴人上訴利益未逾150萬元，依法不得上訴第三審，於本判決宣示即告確定，自無職權宣告假執行或依聲請命供擔保免為假執行之必要。原審駁回上訴人此部分假執行之聲請，理由雖有不同，結論則無二致，原判決此部分應予維持。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴人上訴一部有理由、一部無理由；擴張之訴無理由；追加之訴有理由，爰依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 10 月 31 日

勞動法庭 審判長法官 黃 裕 仁

法官 劉 惠 娟

法官 林 秉 暉

正本係照原本作成。

01 不得上訴。

02 書記官 賴 淵 瀛

03 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日

04 附表一：

編號	請求項目	上訴人於原審起訴請求金額(甲)	原審判決金額(乙)	上訴人二審請求		本院判斷(戊)
				上訴人上訴金額(丙)	二審追加或擴張部分(丁)	
1	10日預告工資	17,333元 (原審卷一第19頁)	0元	17,333元 (本院卷第243頁)	×	0元
2	資遣費	15,384元 (原審卷一第19頁)	0元	15,384元 (本院卷第243、244頁)	1,228元(本院卷第243、244頁)	0元
3	職災醫療費用補償	7,450元(原審卷一第17頁)	0元	7,450元(本院卷第242頁)	×	0元
4	職災醫療期間不能工作補償 或 不能工作損失 或 112年8月5日至8月21日之工資(以上三項擇一請求)	149,290元 (原審卷一第17、21頁) 156,000元 (原審卷一第21頁) 29,461元 (原審卷一第17、18頁)	0元	僅上訴請求112年8月5日至8月21日之工資29,461元(見本院卷第241頁)	×	0元

5	精神慰撫金	100,000元 (原審卷一第21頁)	0元	×	×	×
6	112年7月至8月4日未付工資	53,266元 (原審卷一第16頁)	0元	35,720元 (見本院卷第240頁)	×	8,627元
7	112年4月至6月薪資差距	20,666元 (原審卷一第17頁)	0元	18,000元 (見本院卷第238頁)	×	0元
8	出差返臺特別假補償費	36,400元 (原審卷一第17頁)	0元	×	×	×
9	112年7月13日至7月17日特休未休工資	×	×	×	4,701元 (本院卷第242頁)	4,701元
10	失業給付差額	7,103元 (原審卷一第20頁)	0元	7,103元 (本院卷第244頁)	×	0元
合計：				130,451元	5,929元	
11	開立非自願離職證明書	開立非自願離職證明書 (原審卷一第15頁)	駁回	開立非自願離職證明書 (本院卷第236、237頁)	×	駁回
12	提繳勞退金差額至系爭勞退專戶	9,130元 (原審卷一第15、16頁)	6,842元	2,288元 (本院卷第237、238頁)	2,863元 (本院卷第243、244頁)	再給付2,146元

01
02

附表二：上訴人主張被上訴人應提繳勞退金差額

編號	(甲) 月份	(乙) 上訴人主張應 投保之月薪	(丙) 上訴人主張 得請求提繳 之勞退金	(丁) 被上訴人已 提繳之勞退 金	(戊) 上訴人主張被 應提繳之勞退 金或差額
1	112年1月	48,200元	2,892元	2,005元	887元
2	112年2月	48,200元	2,892元	2,406元	486元
3	112年3月	48,200元	2,892元	2,406元	486元
4	112年4月	53,000元	3,180元	2,406元	774元
5	112年5月	53,000元	3,180元	2,406元	774元
6	112年6月	53,000元	3,180元	0元	3,180元
7	112年7月	53,000元	3,180元	0元	3,180元
8	112年8月21 日	53,000元	2,226元(計 算式： $3180 \times$ $21/30 = 222$ 6)	0元	2,226元
總計					11,993元

03
04

附表三：被上訴人應為上訴人提繳之勞工退休金金額

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	47,000元	48,200元/2,892元	2,005元	887元
112年2 月	47,000元	同上	2,406元	486元
112年3 月	47,000元	同上	2,406元	486元
112年4 月	47,000元	同上	2,406元	486元
112年5 月	47,000元	同上	2,406元	486元

(續上頁)

01

112年6月	47,000元	同上	0	2,892元
112年7月	47,000元	同上	0	2,892元
112年8月1日至4日	$47,000 \times 4/31 = 6,065$ 元	同上	0	373元 ($2,892 \text{元} \div 31 \times 4 = 373$)
合計			11,629元	8,988元