

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第135號

原告 李耿曜
訴訟代理人 林怡伶律師(法律扶助)
被告 正新科技有限公司

法定代理人 陳淑慧

被告 鄭忠賢
王羽涵

共同
訴訟代理人 熊家興律師
李國禎律師
楊家明律師
許世烜律師

上一人之

複代理人 葉賢賓律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，經本院於民國111年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告正新科技有限公司應提繳新臺幣5,712元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告正新科技有限公司負擔百分之5，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告正新科技有限公司如以新臺幣5,712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，但請求之基礎事實同一、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款、第3款分

01 別定有明文。原告本件起訴時，訴之聲明原為(一)被告正新科
02 技有限公司(下稱被告正新公司)應提繳新臺幣(下同)9,99
03 6元至原告之勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(二)
04 被告正新公司應給付原告961,002元，及自起訴狀繕本送達
05 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；嗣經
06 原告追加鄭忠賢、王羽涵為被告，並擴張訴之聲明為(總金
07 額未變更，僅增加請求連帶責任部分)：(一)被告正新公司應
08 提繳9,996元至原告之勞動部勞工保險局之勞工退休金個人
09 帳戶。(二)被告正新公司應給付原告14,244元，及自起訴狀繕
10 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
11 息。(三)被告正新公司、鄭忠賢、王羽涵應連帶給付原告946,
12 758元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
13 率百分之5計算之利息(見勞訴卷一第419頁)。經核原告追加
14 起訴被告鄭忠賢、王羽涵所主張之事實，與原起訴事實間具
15 有主要爭點之共同性，且主張在社會生活尚可認為具有關聯
16 性，屬基礎事實同一，其追加應屬適法。

17 貳、實體方面：

18 一、原告起訴主張：

19 (一)原告自民國109年2月6日起受僱於被告正新公司擔任技師助
20 手，負責協助技師操作高科技鐵製零件、機械設備組裝作
21 業，工作時間為每週一至週五上午8時30分至下午5時30分，
22 薪資為23,800元(下稱系爭勞動契約)。原告於109年4月9日
23 經被告正新公司主管即被告王羽涵指示其協助貨車司機林仲
24 皎搬運卸除貨車裝運之鋼板(每片重量約100公斤)並疊放
25 至被告正新公司廠房內，然搬運過程因貨車司機未注意搬運
26 安全，而用力拖拉鋼板，協助搬運之原告因而往前滑倒，致
27 右手掌及手指遭鋼板壓傷，並經送醫診斷受有左手手指掌側
28 1.5公分撕裂傷、右手手指背側1公分撕裂傷、右手小指遠端
29 指骨非移位閉鎖性骨折、右大腿及右踝挫傷等傷勢。

30 (二)嗣後原告依醫師醫囑需休養並接受後續治療，而於109年5月
31 19日持台灣基督長老教會新樓醫療財團法人麻豆新樓醫院

(下稱麻豆新樓醫院)診斷證明書向被告正新公司請職業災害病假，然被告正新公司主管收取診斷證明書後，未當場表示否准原告請假，而僅與原告商討職業災害補償金問題，因雙方有所爭執，被告正新公司負責人即被告鄭忠賢及在場主管便要脅資遣原告，因而協談未果。詎料，被告正新公司竟於109年5月22日寄發本院郵局存證號碼802號存證信函(勞訴卷一第87-89頁)並稱原告109年5月19日未請假而無故曠工達3日以上，並據此終止被告正新公司與原告間勞動契約，因該存證信函所述不實，原告遂於109年8月13日寄發再向被告正新公司寄發西港郵局存證號碼51號存證信函重申被告正新公司違法資遣，而非原告無故曠工。原告與被告正新公司間經臺南市政府進行勞資爭議調解，雙方未獲共識，原告再於109年9月11日向被告正新公司寄發西港郵局存證號碼59號存證信函，指陳被告正新公司於原告在職期間有諸多違反勞動契約及法令之行為。

(三)原告因上述職業傷害，經醫囑需自109年5月19日起休養1個月，並進行復健，復健期間應仍屬醫療期間，且原告迄今仍持續復健，有右手指(尤其食指小指)彎曲角度受限，抓握力不足之傷勢，依勞動基準法第13條意旨，勞工於職業災害之醫療期間，雇主不得終止勞動契約，然被告正新公司竟於109年5月22日寄發存證信函終止系爭勞動契約，其所為終止系爭勞動契約之意思表示應屬違法無效。原告與被告正新公司於109年8月20日臺南市政府勞資爭議調解程序中要求被告正新公司給付職業災害補償及資遣費等，以及主張被告正新公司違法未給付醫療費用等職業災害補償，並經原告當場終止系爭勞動契約，應以109年8月20日為原告與被告正新公司系爭勞動契約之合法終止日。

(四)被告正新公司之實質負責人為被告鄭忠賢，其負責被告正新公司實際營運事項；工廠內指揮監督者尚有經理即被告王羽涵，其負責指示被告正新公司員工工作注意事項及負責職業安全衛生訓練，且員工工作相關問題均向被告王羽涵反應。

01 上述二人亦具勞動基準法第2條第2款及職業安全衛生法第2
02 條第3款規定之雇主身分，故請求此二人應依民法第184條、
03 第185條規定，負侵權行為損害賠償責任及應依職業災害勞
04 工保護法第7條規定負賠償責任。

05 (五)原告本件請求項目明細如下：

06 1. 提繳勞工退休金9,996元：原告任職之109年2月6日至109年8
07 月20日期間，被告正新公司均未按月提繳退休金至原告於勞
08 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內，故依勞工退
09 休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告
10 正新公司應應提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專
11 戶。原告任職期間每月薪資為23,800元，依行政院勞動部發
12 布之勞工退休金月提繳工資分級表規定，每月應提繳百分之
13 6即1,428元，計算兩造勞動契約終止當月即109年8月31日合
14 計共7個月，共9,996元【計算式：23,800元 $\times$ 6% $\times$ 7個月=9,99
15 6元】。

16 2. 職業災害補償部分：

17 (1)必要醫療費用22,098元：原告因本件傷勢至麻豆新樓醫院、
18 文山診所就醫，支出醫療費用6,578元；又因而受有精神官
19 能憂鬱症，至殷建智精神科診所看診，支出醫療費用2,280
20 元，合計為8,858元。嗣於本案審理中再支出醫療費用4,070
21 元、3,600元、1,280元、4,290元，共計22,098元【計算
22 式：8,858元+4,070元+3,600元+1,280元+4,290元=22,098
23 元】

24 (2)後續必要醫療費用17,560元：原告手部傷勢尚未痊癒，仍需
25 進行復健及治療，自109年9月1日起每週前往麻豆新樓醫院
26 復健2次，每次醫療費用為250元，預計尚須復健1年，後續
27 必要復健費用為26,000元【計算式：250元 $\times$ 2次 $\times$ 52週=26,00
28 0元】；又原告需每月4次至文山診所看診，每次看診費用為
29 100元，預計後續尚需治療1年，後續必要看診費用為4,800
30 元【計算式：100元 $\times$ 4次 $\times$ 12月=4,800元】，上述費用共計3
31 0,800元。惟因原告於起訴後另已支出醫療費用4,070元、3,

600元、1,280元、4,290元，此部分原請求金額扣除4,070元、3,600元、1,280元、4,290元後，僅請求餘額17,560元【計算式：30,800元-4,070元-3,600元-1,280元-4,290元=17,560元】。

(3)醫療中不能工作之原領工資數額補償107,100元：原告於109年4月9日受有本件傷勢，系爭勞動契約合法終止日為109年8月20日，當日原告所需之醫療治療尚未終止，故依勞動基準法第59條規定，自可向被告正新公司請求自受有本件職業傷害至終止系爭勞動契約止之原領工資補償107,100元【計算式：23,800元(每月薪資)×4.5個月=107,100元】。

3.精神慰撫金80萬元：原告因本件職業災害經歷復健治療，目前仍未恢復，又為進一步診斷、治療，舟車勞頓奔波於各大醫院，日常生活及行動能力均受影響，原告精神上所受壓力痛苦甚鉅，且原告經診斷患有精神官能性憂鬱症，爰請求精神慰撫金80萬元。

4.請求給付資遣費6,398元：原告任職被告正新公司年資為6月又14日，得請求被告正新公司給付資遣費為6,398元【計算式：月薪23,800元×((年+(月+日+當月份天數÷12)÷2)，元以下四捨五入】。

5.請求給付預告工資7,846元：原告自109年8月20日即勞動契約合法終止日起算(該日不計入)，往前回溯6個月之總日數為182日，核計其平均工資為784.62元【計算式=月薪×6÷回溯6月總日數】，而原告於被告正新公司繼續工作3個月以上1年未滿，被告正新公司應給付10日之預告工資，則原告得請求被告正新公司給付之預告工資為7,846元【計算式：平均工資〔日薪〕×預告日數，元以下四捨五入】。

6.本件請求金額為：(1)被告正新公司應提繳勞工退休金9,996元。(2)被告正新公司應給付原告14,244元(含資遣費6,398元、預告工資7,846元)。(3)被告三人應連帶給付原告946,758元(含必要醫療費用22,098元、後續必要醫療費用17,560元、醫療中不能工作之原領工資數額補償107,100元、精神

01 慰撫金80萬元)。被告三人有違反職業安全衛生法第5條第1
02 項、第6條第1項第1款、第4款、職業安全衛生設施規則第21
03 條、第155條規定之情事，就被告正新公司部分，爰依勞工
04 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定、職業
05 災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項規定；就被告鄭
06 忠賢、王羽涵部分，則依職業災害勞工保護法第7條、民法
07 第184條、第185條規定，請求被告給付上述金額等語。

08 (六)並聲明：

- 09 1. 被告正新公司應提繳9,996元至原告於勞動部勞工保險局之
10 勞工退休金個人帳戶。
- 11 2. 被告正新公司應給付原告14,244元，及自起訴狀繕本送達翌
12 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 13 3. 被告正新公司、鄭忠賢、王羽涵應連帶給付原告946,758
14 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百
15 分之5計算之利息。

16 二、被告則以：

17 (一)原告主張109年5月19日曾持診斷證明書回被告正新公司請
18 假，與事實不符，原告當日除前來收拾行李外，並以恐嚇語
19 氣稱「我說300萬你們也不一定會接受」威脅被告正新公司
20 人員，然全程未提及請假，其主張當日請假之說法顯係臨訟
21 杜撰，且原告當日確實得自行駕駛汽車及快速步行提取行
22 李，其食指之傷勢僅以紗布包裹，全然無礙其行動及日常工
23 作所需，原告稱因傷勢過重無法工作，實為浮報傷勢以請求
24 超額賠償並合理化其無故曠工之行為。

25 (二)縱認醫療期間包含復健期間，惟復健期間僅得計算至原告恢
26 復可工作之能力時為止，且所謂可工作之能力，除指勞工可
27 從事勞動契約原所約定之工作外，兼指勞工得從事勞動契約
28 未約定，但依勞工當時傷勢可負擔之工作在內，則被告正新
29 公司既已於109年5月19日另告知原告將為其安排無須負重之
30 工作，暫時調整為協助公司環境清潔整理，於復健期間以外
31 時間應至公司上班，此一工作安排客觀上顯係原告所得勝

01 任，且未就原告薪資有所調整，此時原告即屬已恢復可工作
02 之能力，與勞動基準法第59條第1項第2款所定「在醫療中不
03 能工作」情形有間，原告請求109年6月、7月、8月之薪資補
04 償應無理由。

05 (三)被告正新公司之安全衛生工作守則載明吊掛作業務必使用尼
06 龍吊帶束緊從事吊載，如兩人或兩人以上使用工具搬運物
07 品，行動須共同一致或聽指揮口令等語，可見被告正新公司
08 針對員工搬運事項已有詳細之說明，且於原告任職時即已提
09 供該工作守則供原告知悉，已盡事前充分教育之義務，且於
10 109年4月9日本案發生前，被告正新公司司機林仲皎原有拿
11 出吊帶欲固定於鋼板上供搬運使用，惟原告卻將吊帶拆除並
12 棄置一旁，並向林仲皎表示欲以人工方式搬運鋼板，隨後兩
13 人搬起鋼板欲移動時，原告左腳即出現相當不自然之快速扭
14 動，此時林仲皎仍僅維持抬起鋼板之姿勢，雙腳亦未移動，
15 根本不可能發生用力拖拉鋼板致原告滑倒之情事。又於本案
16 發生時，被告王羽涵已走出工廠，應不及指揮或阻止鋼板搬
17 運之方式等語，資為抗辯，並聲明：

18 1. 駁回原告之訴。

19 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)原告自109年2月6日受僱於被告正新公司，每月薪資為23,80
22 0元，工作時間為每週一至週五上午8時30分至下午5時30
23 分，擔任焊接學徒，負責協助技師操作鐵製零件、機械設備
24 組裝作業。被告未為原告投保勞工保險及健康保險。

25 (二)原告於109年4月9日經指示協助貨車司機搬運卸除貨車裝運
26 之鋼板，並疊放至被告正新公司廠房內，然搬運過程因用力
27 拖拉鋼板，而致協助搬運之原告往前滑倒而致右手掌及手指
28 遭鋼板壓傷，並經送醫診斷受有左手手指掌側1.5公分撕裂
29 傷、右手手指背側1公分撕裂傷、右大腿及右踝挫傷、右手
30 小指遠端指骨非移位性閉鎖性骨折(此傷勢部分原經被告爭
31 執，嗣表示不爭執，見勞訴卷二第420頁)等傷勢。

01 (三)被告正新公司委任律師於109年5月22日寄發存證信函（勞訴
02 卷一第87-89頁）予原告，依勞動基準法第12條第1項第6款
03 規定終止勞動契約，存證信函於109年5月25日由原告簽收。

04 (四)依月薪23,800元為計算基礎，雇主每月應提繳勞工退休金之
05 金額為1,428元。

06 (五)被告正新公司就109年5月25日前，原告請求之勞退提繳金、
07 原領薪資補償、職業災害醫療補償，在以下範圍內不爭執：

08 1. 被告正新公司應提繳109年2月至109年5月止4個月間，共5,7
09 12元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。

10 2. 被告正新公司應給付原告109年4月至5月份薪資共計47,600
11 元。

12 3. 被告正新公司應給付原告109年4月9日起至109年5月25日止
13 之必要醫療費用共計8,858元。

14 (六)原告因本件傷勢，已支出醫療費用22,098元。

15 (七)如原告請求資遣費有理由，資遣費之金額為6,389元。

16 (八)如原告請求預告工資有理由，預告工資之金額為7,846元。

17 (九)鄭忠賢為正新科技有限公司之實際負責人。

18 四、兩造爭執事項：

19 (一)原告主張被告三人應依職業災害勞工保護法第7條、民法第1
20 84條、第185條之規定，連帶賠償946,758元(含必要醫療費
21 用22,098元、後續必要醫療費用17,560元、醫療中不能工作
22 之原領工資數額補償107,100元、精神慰撫金80萬元)，有無
23 理由？

24 (二)被告正新公司主張已依勞動基準法第12條第1項第6款規定，
25 於109年5月25日終止勞動契約，有無理由？

26 (三)原告主張被告正新公司違反勞動基準法第13條而於職業災害
27 醫療期間終止勞動契約，且有勞動基準法第14條第1項第5
28 款、第6款之事由而終止勞動契約，有無理由？

29 (四)原告請求被告正新公司給付資遣費6,389元、預告工資7,846
30 元，有無理由？

31 (五)原告請求被告正新公司提繳勞工退休金9,996元，有無理由？

01 五、本院之認定：

02 (一)原告主張被告三人應依職業災害勞工保護法第7條、民法第1
03 84條、第185條之規定連帶賠償946,758元(含必要醫療費用2
04 2,098元、後續必要醫療費用17,560元、醫療中不能工作之
05 原領工資數額補償107,100元、精神慰撫金80萬元)，應無理
06 由：

07 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
08 能證明無過失者，不在此限，職業災害勞工保護法第7條定
09 有明文。次按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損
10 害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者
11 亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
12 任；不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或
13 減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；
14 不法侵害他人之身體，被害人雖非財產上之損害，亦得請求
15 賠償相當之金額，民法第184條第2項、第193條第1項、第19
16 5條第1項前段分別定有明文。雇主依勞動基準法第59條所應
17 負之法定補償責任，與依民法規定應負之侵權行為賠償責
18 任，性質不同，勞工得分別請求，但侵權行為損害賠償之民
19 事責任仍以故意或過失為要件，故勞工依勞動基準法第59條
20 規定請求雇主給付職業災害補償金，縱經認定其受損害之事
21 故為職業災害時，勞工如另以民法侵權行為之規定，請求雇
22 主負損害賠償責任，仍應以雇主就該事故之發生有故意或過
23 失之情事。

24 2. 又按雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要
25 之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害；雇主對下列
26 事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機
27 械、設備或器具等引起之危害。四、防止採石、採掘、裝
28 卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害；雇主對於勞工
29 工作場所之通道、地板、階梯、坡道、工作台或其他勞工踩
30 踏場所，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷、滾落等之安
31 全狀態，或採取必要之預防措施；雇主對於物料之搬運，應

儘量利用機械以代替人力，凡40公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，500公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示，職業安全衛生法第5條第1項、第6條第1項第1款、第4款、職業安全衛生設施規則第21條、第155條分別定有明文。上述法律規定係在避免勞工發生職業災害，以保護勞工生命、身體之安全，自屬保護勞工之法律。

3. 經查，原告主張109年4月9日本案發生時，是因棧板腐蝕無法加裝天車吊掛，故原告遂依林仲皎之指示徒手搬運並平放，避免嗣後吊掛時力道不均而使鋼板掉落云云。然依109年4月9日案發時之監視錄影影像，於原告徒手搬運鋼板前，司機林仲皎原已拿取吊帶欲用於固定、吊掛鋼板，正要用吊帶綁於鋼板上時，原告隨即接手取走吊帶放置於一旁，之後兩人有所談話，雖該影像未記錄當下聲音及對談內容，惟依影像內容，可知應是在談論如何搬運該等鋼板；原告雖主張是林仲皎要求原告徒手搬運鋼板云云，然依兩人肢體動作，原告取走其中一疊鋼板之下方棧板一塊後，林仲皎先是比劃面前兩疊鋼板後看向原告，經原告回應後，林仲皎始連續點頭表示同意並再伸手指向鋼板，綜合前述於案發前原為林仲皎先拿取吊帶欲固定鋼板，惟經原告將吊帶放置一旁等情狀，林仲皎既已知悉應以吊帶吊掛鋼板方為較安全之措施，依其等對談行為綜合肢體動作推測，與其認為是林仲皎要求原告徒手搬運鋼板，反而應更像是原告試圖說服林仲皎改以徒手搬運之方式搬運鋼板，此有監視錄影影像截圖、錄影影像檔案在卷可憑（見勞訴卷二第99-107頁；勞訴卷一第121頁影像光碟）。

4. 況不論究竟是何人要求以徒手搬運之方式搬運該等鋼板，林仲皎既已拿出吊帶供搬運鋼板之用，且原告對於被告正新公司於該廠房內已提供天車等設備供吊掛鋼板使用亦不爭執，可知被告正新公司之人員當下已提供此較為安全之方式供原告搬運，縱認原告主張因棧板腐蝕而無法直接使用吊帶吊掛

01 鋼板，亦非不得改以其他安全方式簡易調整鋼板位置後再行
02 以吊帶吊掛(如將新棧板放置鋼板旁，以最短距離更換棧板
03 後再行吊掛)，至原告雖主張被告應保持地板不致使勞工跌
04 倒、滑倒、滾落等之安全狀態，惟依卷存證據亦難認該處地
05 板有何不合於安全狀態之情事。據此，被告正新公司既已提
06 供以吊帶吊掛之方式搬運鋼板，而原告在知悉此方式之情形
07 下，仍選擇以徒手方式搬運鋼板，即難認被告正新公司或被
08 告鄭忠賢、王羽涵就原告本件傷勢之發生有何違反職業安全
09 衛生法第5條第1項、第6條第1項第1款、第4款、職業安全衛
10 生設施規則第21條、第155條規定之情形，應足認定被告為
11 無過失，而無職業災害勞工保護法第7條所定之賠償責任，
12 亦無民法第184條第2項所定之違反保護他人之法律之情形。
13 又依監視錄影影像，原告於本案跌倒前，其開始前進不久隨
14 即向前滾落在地，滾落過程中身體拱起成偏圓弧狀，似有自
15 我保護之準備，又其跌倒前後之雙腳動作確有不自然、不協
16 調之情事，與一般未預期下而導致不慎跌倒情形顯然有異；
17 而司機林仲皎於此過程中，並無如原告主張之用力拖拉鋼板
18 之情事，且原告跌落地面時，林仲皎不僅隨即以手固定住鋼
19 板，而原告之左手無論落地前後均距離鋼板甚遠，右手亦距
20 離鋼板尚有些許距離(因鋼板於原告跌落前後移動位置不
21 大，然而原告滾落時已距離鋼板甚遠，且依影像亦可佐證無
22 壓傷之情事)，依據鋼板位置、鋼板於原告跌落後並無壓住
23 原告手部，亦未因原告右手位置移動而隨之有所移動之情
24 狀，難認確於案發時有壓傷原告雙手之事實，則原告主張其
25 手部因遭鋼板壓傷而受有本件左手手指掌側1.5公分撕裂
26 傷、右手手指背側1公分撕裂傷、右大腿及右踝挫傷、右手
27 小指遠端指骨非移位性閉鎖性骨折之傷勢乙節，亦難謂無
28 疑。

- 29 5. 另原告雖就被告鄭忠賢、王羽涵主張其等有民法第184條第1
30 項過失侵權行為而應負損害賠償責任，惟未具體指明其等之
31 侵權行為事實，亦未舉證證明其等有何因故意或過失，不法

侵害他人之權利或故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人之事實，此部分之主張亦非可採。

6. 綜上，原告主張被告三人應依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條、第185條之規定連帶賠償946,758元，為無理由。

(二)被告正新公司依勞動基準法第12條第1項第6款規定於109年5月25日終止勞動契約，應屬合法；原告請求被告正新公司給付資遣費6,389元、預告工資7,846元，均無理由：

1. 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，勞動基準法第12條第1項第6款定有明文。另按勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假，勞工請假規則第6條定有明文。法律規定雇主有給與公傷病假之義務，該公傷病假固係勞工權利，惟權利之行使，依民法第148條規定，應合乎誠信原則，若勞工已能從事工作，只須定期前往醫療診所門診、手術、復健，而須請假，應依相關請假規則辦理，勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約。又按勞工因職業災害受傷，於醫療期間，依勞動基準法第13條前段、職業災害勞工保護法第23條規定，雇主固不得終止或預告終止勞動契約，惟勞工於職災傷害治療期間，如其工作無礙於必要之醫療，勞工仍有服從雇主指示提供勞務之義務。另勞工因健康因素，不適應原有工作時，依職業安全衛生法第21條規定，雇主有予以醫療，及變更作業場所、更換工作、縮短工作時間及為其他適當措施之法定義務，如經雇主合法調整其工作及提供適當之措施後，已無礙於職災傷害之醫療、復健者，勞工即應依雇主之指示提供勞務，僅得以請假方式繼續接受醫療、復健，勞工如拒絕提供勞務造成企業生產運作之不當影響，當不受上述規定之保障。故勞工如無正當理由而有連續曠職3日之情形，雖於職災傷害醫療、復健期間，雇主仍得依勞基法第12條第1

項第6款規定終止勞動契約。

2. 再按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，而未依勞動基準法第16條第1項規定期間預告者，應給付預告期間之工資；雇主依勞動基準法第16條規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，應由雇主發給資遣費，勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。據此，雇主依上述規定終止勞動契約者，始有依勞動基準法第16條、第17條、勞工退休金條例第12條第1項前段規定給付勞工預告期間之工資、資遣費之義務。

3. 原告本件所受傷勢應非屬於職業災害，業如前述，惟無論是否屬於職業災害，依麻豆新樓醫院函覆：原告本件右手食指傷口於109年4月18日拆線痊癒，右手小指遠端節骨折須療養1個月，是自109年4月18日起算1個月（應僅至109年5月18日），自109年5月19日起可從事一般打掃清潔等簡便工作，不甚礙於傷勢之恢復等語，此有麻豆新樓醫院110年2月2日麻新樓醫務字第110034號函、111年4月15日麻新樓醫務字第110185號函附卷可憑（見勞訴卷一第227、397頁），又自原告於109年5月19日自行前往被告正新公司並自行收取物品等情狀，有監視錄影畫面截圖可參（見勞訴卷一第255-260頁），應足佐證上述函覆內容確與事實相符。又依原告提出之錄音譯文，原告於109年5月19日前往被告正新公司並於會議室與被告鄭忠賢、王羽涵等人協談，過程中均未見原告有何請假情節或在場之人有何准原告請假之情事，難認已完成請假程序；又被告鄭忠賢於對話過程中陳以：「我可以說，來，你來這裡掃地什麼，我可以派你能夠做的工作」、「曜仔（即原告）你來上班，復健幾點，我叫派人載你過去，也可以這樣耶」、「我們說的都是說合理的，你要復健我們載你去復

01 健，這樣合理吧，其他最簡單的就來公司看要怎樣，如果不
02 要就是到這裡為止，看就是講一個結果」(見勞訴卷二第150
03 -152頁)，足認被告正新公司確已提供較為輕便之打掃等工
04 作供原告續服勞務，並表明可以協助復健，且過程中亦無惡
05 意脅迫資遣原告之情形，則原告主張被告正新公司當日惡意
06 脅迫資遣、未提供較輕便工作乙節，應非足採。

07 4. 又被告正新公司人員於上述109年5月19日對話內容中屢次勸
08 說原告返回被告正新公司工作並表示將提供簡便之清掃工
09 作，應屬催告其履行勞務給付義務；而依前述證據，原告已
10 得從事簡便工作，並無不能續服勞務之情事，且參酌原告所
11 受傷勢主要為挫傷及1至1.5公分小撕裂傷，骨折位置亦僅位
12 於右手小指遠端指骨，傷勢尚非甚鉅，然原告卻於被告正新
13 公司催告其履行勞務給付義務時，仍拒絕提供勞務，應屬惡
14 意違約行為，原告無不能工作之情形或其他正當事由，自應
15 於111年5月19日起到職提供勞務，否則即構成曠工，惟原告
16 未於111年5月19日起復工提供勞務，嗣經被告正新公司於10
17 9年5月22日以存證信函通知原告依勞動基準法第12條第1項
18 第6款終止勞動契約，並於109年5月25日送達原告，被告正
19 新公司與原告間勞動契約因而於109年5月25日即生終止效
20 力，有被告正新公司109年5月22日向本院郵局存證號碼802號
21 存證信函暨收件回執(勞訴卷一第87-91頁)附卷可憑，且依
22 前述規定，被告正新公司非依該等規定終止勞動契約，故不
23 須經預告，亦不需支付資遣費，則原告請求被告正新公司給
24 付資遣費6,389元、預告工資7,846元，應無理由，不應准
25 許。

26 5. 至原告雖主張於109年8月20日臺南市政府勞資爭議調解程序
27 中，其因被告正新公司違法未給付醫療費用等職業災害補
28 償，故當場終止勞動契約，但其等間勞動契約早已於前述日
29 期終止，原告嗣後始為終止勞動契約之意思表示，自無從發
30 生終止之效力。

31 (三)原告請求被告正新公司應提繳勞工退休金5,712元，為有理

01 由，逾此範圍之請求，則無理由：

02 1. 按雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
03 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，
04 勞工退休金條例第31條第1項定有明文。又按雇主應為適用
05 勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞動部勞
06 工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工
07 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，前項規定
08 月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核
09 定，勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定
10 參照。另按雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞
11 工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
12 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損
13 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
14 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
15 狀（最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨參
16 照）。

17 2. 原告本件請求被告正新公司應補提繳其任職之109年2月6日
18 至109年8月20日期間之勞工退休金9,996元，然查，被告正
19 新公司與原告間勞動契約已於109年5月25日合法終止，業如
20 前述；又被告正新公司不爭執其應提繳109年2月至5月間4個
21 月共5,712元之退休金至原告於勞動部勞工保險局（見兩造不
22 爭執事項第(五)項第1點），應認原告請求被告正新公司補提繳
23 勞工退休金5,712元，為有理由；至原告逾此範圍之請求，
24 因被告正新公司與原告間勞動契約既已合法終止，則原告請
25 求被告正新公司應提繳109年6月至8月間之退休金，自屬無
26 據，應予駁回。

27 六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第
28 31條第1項規定，請求被告正新公司補提繳5,712元至原告於
29 勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予
30 准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

31 七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權

01 宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
02 請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
03 項定有明文。本件主文第一項原告勝訴部分，係就勞工之給
04 付請求為雇主敗訴之判決，依上述規定，應依職權宣告假執
05 行，併依職權酌定擔保金額，復依被告聲請，酌定相當之擔
06 保金額准被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，應
07 不予宣告假執行。

08 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
09 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

10 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 111 年 7 月 8 日

12 勞動法庭 法 官 陳郁婷

13 以上正本證明與原本無異。

14 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
15 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
16 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

17 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 111 年 7 月 12 日

19 書記官 謝靜茹