

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度重勞訴字第11號

原告 吳鎔榮
被告 中鋼焊材廠股份有限公司

法定代理人 陳麗雪

訴訟代理人 蘇文奕律師
陳郁芬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經民國111年2月18日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣10,338元，及其中新臺幣6,818元自105年8月5日起至清償日止，按週年利率百分之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百分之5，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。被告如以新臺幣10,338元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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者、或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款定有明文。經查，原告起訴時訴之聲明原為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應給付自民國105年7月起至復職日起各項法定利息，按週年利率百分之5計算利息至清償日止。(三)被告應給付原告退休金。(四)被告應給付原告職業災害2年未癒工資補償。嗣於本院審理中變更為（重勞訴卷一第513-514頁）：

01 (一)被告應給付原告自103年1月20日起至105年1月19日止職業
02 災害補償共新臺幣（下同）1,392,000元。

03 (二)確認原告與被告僱傭關係存在。

04 (三)被告應自105年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月
05 發薪日給付原告26,400元，暨自各期應給付日之次日起至
06 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

07 (四)被告應自105年7月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,6
08 56元至原告勞工退休金個人專戶。

09 (五)原告自105年至109年之特別休假(下稱特休假)均未休，被
10 告應給付特休未休工資共127,880元。

11 (六)被告應給付原告自105年7月起至109年8月止未依規定負擔
12 原告及其眷屬之勞工保險費（下稱勞保費），共104,720
13 元。

14 (七)被告應給付原告自105年7月1日起算共49個月未依規定負
15 擔原告及其眷屬之健康保險保險費（下稱健保費），共6
16 1,250元。

17 (八)原告受被告非法資遣，精神上受有痛苦，依民法第184
18 條、第195條規定請求被告給付非財產上損害賠償390,040
19 元。

20 (九)原告因受性騷擾，爰依性別工作平等法第12條規定請求被
21 告賠償26,400元。

22 (十)被告應給付原告自83年3月3日起至95年7月之舊制退休金9
23 99,000元。

24 (十一)被告應給付原告自95年7月起至109年8月止新制退休金35
25 8,800元。

26 核其請求之基礎事實同一，且部分為擴張、減縮或補充(原
27 未列明金額)應受判決事項之聲明，依上述規定，應屬合
28 法，先予敘明。

29 二、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
30 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
31 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明

01 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
02 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
03 52年台上字第1240號判決意旨參照）。原告主張被告違法終
04 止兩造勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存在乙情，為被告所
05 否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀
06 態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上地位
07 有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除
08 去，揆諸上述說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判
09 決之法律上利益。

10 三、本件起訴未違反一事不再理原則：

11 (一)按仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於
12 當事人間，與法院之確定判決有同一效力，勞資爭議處理法
13 第37條第1項定有明文。次按有下列情形之一者，職業災害
14 勞工得終止勞動契約：一、經公立醫療機構認定身心障礙不
15 堪勝任工作；雇主依第23條第2款，或勞工依第24條第1款規
16 定終止勞動契約者，雇主應依勞動基準法之規定，發給勞工
17 退休金。前二項請求權與勞動基準法規定之資遣費，退休金
18 請求權，職業災害勞工應擇一行使，職業災害勞工保護法第
19 24條第1款、第25條第2項亦有明定。

20 (二)又按訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有確
21 定之終局判決者而言；其所謂同一事件，必同一當事人就同
22 一法律關係而為同一之請求，若此三者有一不同，即不得謂
23 為同一事件，自不受確定判決之拘束。

24 (三)經查，兩造間前曾就原告向被告請求給付退休金有無理由之
25 勞資爭議，向臺南市政府申請合意仲裁，經臺南市政府勞資
26 爭議仲裁委員會作成105年9月勞資爭議合意仲裁判斷書，認
27 定原告依職業災害勞工保護法第24條第1款規定，主張經公
28 立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，並依同
29 法第25條第2項規定請求勞工退休金，為無理由，有該仲裁
30 判斷書附卷可稽（重勞訴卷一第165-175頁）。嗣原告於本
31 案中起訴主張被告於105年7月13日非法資遣原告，兩造間僱

僱關係仍存在，因其工作年資達25年且不堪負荷工作性質，故向被告一併請求舊制、新制之退休金，原告請求之內容，雖同為舊制、新制之退休金，惟請求期間已擴張至109年8月止，且於仲裁事件中，其請求權基礎為職業災害勞工保護法第25條第2項，本案之請求權基礎則應為勞動基準法第53條第2款、勞工退休金條例第24條或第24條之2規定，核其本案之請求權基礎與上述仲裁事件之請求權基礎不同，已非同一事件，原告起訴請求被告給付退休金，並無違反一事不再理原則，被告辯稱：原告請求給付退休金部分，經臺南市政府勞資爭議仲裁委員會作成仲裁書，已生確定判決之效力，原告再為請求應不合法等語（重勞訴卷一第500頁），難謂可採。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告於83年3月3日起至被告公司擔任操作員，於103年1月20日工作中遭鋼帶擊中左眼，發生職業災害，於103年5月28日更換人工水晶體，於103年9月返回被告公司上班，嗣後視力急速下降，於105年5月間開刀治療，105年7月1日起經調動至管理部任職，105年7月13日管理部經理突向原告告以：你明天不用來了，這裡是另一位女性員工的座位等語，而以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定非法資遣原告。

(二)依勞動基準法第13條規定，在同法第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，另被告也未依勞動基準法第16條規定為資遣預告，兩造間僱傭關係應仍存在，且被告應給付職業災害之工資補償、105年7月1日起至原告復職之日止之薪資、原告與眷屬之健保費及勞保提繳額，又原告因遭資遣感到痛苦不堪，另請求精神慰撫金，以及遭性騷擾之賠償，以及因原告工作滿25年，因眼睛受有職業災害無法繼續在被告公司工作，請求被告給付舊制、新制之退休金，爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、第18

01 4條、第195條、勞動基準法第38條第1項第6款、第4項前
02 段、第53條、第59條規定、性別工作平等法第12條、第27條
03 第2項及兩造間僱傭關係請求等語，並聲明（重勞訴卷一第5
04 13-514頁）：

- 05 1. 確認原告與被告僱傭關係存在。
- 06 2. 被告應自105年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月
07 發薪日給付原告26,400元，暨自各期應給付日之次日起至
08 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 09 3. 被告應自105年7月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,6
10 56元至原告勞工退休金個人專戶。
- 11 4. 原告自105年至109年之特休假均未休，被告應給付特休未
12 休工資共127,880元。
- 13 5. 被告應給付原告自105年7月起至109年8月止未依規定負擔
14 原告及其眷屬之勞保費，共104,720元。
- 15 6. 被告應給付原告自105年7月1日起算共49個月未依規定負
16 擔原告及其眷屬之健保費，共61,250元。
- 17 7. 被告應給付原告自103年1月20日起至105年1月19日止職業
18 災害補償1,392,000元。
- 19 8. 原告受被告非法資遣，精神上受有痛苦，依民法第184
20 條、第195條規定請求被告給付非財產上損害賠償390,040
21 元。
- 22 9. 原告因受性騷擾，爰依性別工作平等法第12條規定請求被
23 告賠償26,400元。
- 24 10. 被告應給付原告自83年3月3日起至95年7月之舊制退休金
25 999,000元。
- 26 11. 被告應給付原告自95年7月起至109年8月止新制退休金35
27 8,800元。

28 二、被告則以：原告已於105年7月13日依職業災害勞工保護法第
29 24條第4款規定終止勞動契約，並填寫離職證明書及徵詢工
30 作意願調查表，被告並依同法第25條第1款規定給付資遣
31 費，兩造間僱傭關係已不存在，退休金部分業經臺南市政府

01 勞資爭議仲裁委員會作成仲裁書，已生確定判決之效力，且
02 經被告寄發存證信函，原告仍拒絕繼續給付勞務，又於仲裁
03 時表示「離開公司是最好的選擇」，原告終止契約不符合職
04 業災害勞工保護法第24條第1款規定，且未符合得請領退休
05 金之要件，自不得請領退休金，況新制部分應向勞動部請領
06 專戶款項，而非向被告請求。職業災害補償部分，被告均已
07 於該期間內給付工資，且原告請求時已罹於2年時效。健保
08 費及勞保費於原告在職期間均有給付，實際給付至105年7月
09 22日，原告直至109年始提起本件訴訟，有違誠信原則，應
10 屬權利失效等語，資為抗辯，並聲明：駁回原告之訴。如受
11 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、兩造不爭執事項：

13 (一)原告於83年3月3日起於被告公司任職，擔任操作員，於88年
14 2月1日至89年12月10日因入伍服役留職停薪，於89年12月11
15 日復職，於105年7月14日起未再向被告服勞務。

16 (二)原告於103年1月20日因工作中遭鋼帶擊中左眼，受有左眼眼
17 球破裂傷、左眼外傷性白內障之傷害，於同日在奇美醫療財
18 團法人奇美醫院接受手術，於103年9月29日恢復上班。

19 (三)原告於105年7月13日取得離職證明書及填寫徵詢工作意願調
20 查表，離職證明書所載之離職原因為「一、非自願離職：勞
21 動基準法第11條：5款」。

22 (四)兩造間因勞資爭議調解未果，於105年8月4日簽立同意書合
23 意移付仲裁，經臺南市政府勞資爭議仲裁委員會作成105年9
24 月勞資爭議合意仲裁判斷書（重勞訴卷一第165-175頁），
25 認定原告依職業災害勞工保護法第24條第1款規定，主張經
26 公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，並依
27 同法第25條第2項規定請求勞工退休金，為無理由。

28 四、爭執事項：

29 (一)僱傭關係部分：

30 1. 兩造間僱傭關係是否存在？

31 2. 原告請求被告應自105年7月1日起至原告復職之日止，(1)按

01 月給付薪資26,400元，暨自各期應給付日之次日起至清償日
02 止，按週年利率百分之5計算之利息，(2)按月提繳1,656元至
03 原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

04 3. 原告主張自105年至109年之特休假均未休，被告應給付特休
05 未休工資共127,880元，有無理由？

06 4. 原告請求被告應給付原告自105年7月起至109年8月止未依規
07 定負擔原告及其眷屬之勞保費，共104,720元，有無理由？

08 5. 原告請求被告應給付原告自105年7月1日起算共49個月未依
09 規定負擔原告及其眷屬之健保費，共61,250元，有無理由？

10 (二)職業災害補償部分：

11 原告請求被告應給付原告自103年1月20日起至105年1月19日
12 止職業災害補償共1,392,000元，有無理由？

13 (三)損害賠償部分：

14 1. 原告主張受被告非法資遣，精神上受有痛苦，依民法第184
15 條、第195條規定請求被告給付非財產上損害賠償390,040
16 元，有無理由？

17 2. 原告主張因受性騷擾，依性別工作平等法第12條規定請求被
18 告賠償26,400元，有無理由？

19 (四)原告是否符合退休條件，得請求被告給付退休金？

20 1. 原告請求被告應給付原告自83年3月3日起至95年7月之舊制
21 退休金999,000元，有無理由？

22 2. 原告請求被告應給付原告自95年7月起至109年8月止新制退
23 休金358,800元，有無理由？

24 五、得心證之理由：

25 (一)僱傭關係部分：

26 1. 兩造間僱傭關係不存在，原告請求被告應給付105年7月14日
27 至105年7月22日間9日薪資6,818元，及自105年8月5日起至
28 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由；至
29 原告其餘按月給付薪資26,400元之請求，以及自105年7月1
30 日起按月提繳勞工退休金1,656元至原告勞工退休金個人專
31 戶，均無理由：

01 (1)按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不
02 行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲
03 其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其
04 加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原
05 則者，應認其權利失效，不得行使。至審酌上開構成權利失
06 效之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原
07 則，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權
08 利存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之
09 不行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運
10 用旨在填補時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行
11 為規範上之不足，以避免權利人權利長久不行使所生法秩序
12 不安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不
13 同。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定
14 性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提
15 供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部
16 組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一
17 旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌德國勞動契約終止
18 保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解雇合法性之
19 爭訟明定有一定期間之限制，益徵勞動關係不宜久懸未定。
20 權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148
21 條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工
22 一方行使權利時，特別排除其適用（最高法院102年度台上
23 字第1766號判決意旨參照）。

24 (2)原告主張被告非法資遣，兩造間僱傭關係仍繼續存在，固提
25 出105年7月13日離職證明書、徵詢工作意願調查表為證（勞
26 補卷第45-47頁），惟原告於105年7月13日取得該2份文件
27 後，僅於105年8月4日申請臺南市政府勞資爭議合意仲裁，
28 嗣經臺南市政府勞資爭議仲裁委員會作成105年9月勞資爭議
29 合意仲裁判斷書，認定原告依職業災害勞工保護法第24條第
30 1款規定，主張經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不
31 堪勝任工作，並依同法第25條第2項規定請求勞工退休金，

為無理由，並以臺南市政府105年10月14日府勞資字第1051044358號函載明：仲裁判斷對當事人間，與法院之確定判決有同一之效力，撤銷仲裁判斷之訴，應於判斷書交付或送達之日起，30日之不變期間內為之等語，再經被告於105年10月20日以匯款方式支付資遣費、預告工資款項424,657元之事實，有臺南市政府勞資爭議合意仲裁申請書、105年9月勞資爭議合意仲裁判斷書、臺南市政府105年10月14日府勞資字第1051044358號（重勞訴卷一第229、165-175、221頁）、原告提出之存摺內頁照片、被告製作之原告請求資遣費計算之明細及說明（重勞訴卷一第51-53頁）附卷可稽。原告於此之後即未向被告為任何主張或請求，亦未對被告為任何準備提供勞務之通知，復已受領資遣費而未為異議，前又於仲裁期間即已明確表明不願再向被告提供勞務，有申請仲裁案調查表（重勞訴卷一第289-291頁）、原告製作之不堪勝任的工作理由狀及補充資料可憑（重勞訴卷一第283-285頁），原告嗣至109年9月10日始提起本件訴訟，且其於另案臺灣高等法院臺南分院109年度勞上更一字第2號請求職業災害補償等事件第二審審理中，就其於105年7月間離職乙事表示不爭執，亦有民事起訴狀上方之本院收狀戳印（勞補卷第15頁）、臺灣高等法院臺南分院109年度勞上更一字第2號判決之「四、」不爭執之事項第(五)項可參。

- (3)審酌原告於105年7月13日經被告告知終止勞動契約之事由時起，即對被告依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約不合法有所爭執，復與被告合意申請仲裁，應非不知其權利。惟原告於105年9月作成仲裁判斷書後，即未向被告為任何主張或請求，亦未對被告為任何準備提供勞務之通知，間隔約4年始起訴請求確認兩造間僱傭契約仍繼續存在，客觀上已長期間不行使權利，足以引起被告正當信任，以為原告就兩造間僱傭契約終止已不欲再予爭執或行使權利，則原告提起本件訴訟，顯悖於誠信原則，而有權利失效原則之適用。原告雖主張其未能即時對被告提起訴訟，係因其經他人

告知需等待3年方可請求等語，然原告並未舉證證明其於此段期間內有何不得行使權利之情事，客觀上被告即無從知悉原告就兩造間僱傭關係終止與否仍將再予爭執或行使權利。而兩造間僱傭契約存否，攸關被告公司內部人力安排、工作調度等事務，原告長達約4年均未向被告為任何主張、請求或通知，於被告正當信任其已不行使其權利，另為人力安排、工作調度後，再於約4年後起訴請求確認兩造間僱傭契約仍繼續存在，自與誠信原則有違，原告客觀上實有長期不行使權利情事，其陳稱他人告知需等待3年方可行使權利云云，應非足採，被告抗辯原告權利失效等語，自屬可採。審酌105年7月13日離職證明書記載原告離職日為105年7月22日（勞補卷第45頁），應認兩造僱傭關係已於105年7月22日經被告依勞動基準法第11條第5款規定終止。另被告雖抗辯兩造間僱傭關係於105年7月13日因原告依據職業災害勞工保護法第24條第4款規定，口頭提出自願離職，對象為被告公司之經理吳佳燕，有離職證明書及徵詢工作意願調查表為證等語（重勞訴卷一第196頁），惟此二紙文書均未載明原告有何自願離職之情事，被告就此事實亦未能舉證證明之，復依卷存證據尚難認定原告確有於該日自行表示自願離職，被告此部分抗辯尚非可採。

(4)兩造間僱傭關係已於105年7月22日終止，自該日起，被告即無給付薪資予原告及為原告提撥勞工退休準備金之義務。惟關於105年7月1日至105年7月22日間之薪資，被告雖抗辯稱業已給付105年7月薪資，給付內容同原告帳戶明細中之「薪資」等語（重勞訴卷一第516頁），且被告製作之原告請求資遣費計算之明細及說明上雖載有「105.07.14-105.07.22期間已先計入薪資」等語，然查，依被告提出之原告於105年1月至105年7月薪資明細表（重勞訴卷一第67頁），當月天數共有31日之月份，薪資應付金額應為27,000元【含本薪18,600元、職務加給2,400元、工作津貼4,800元、全勤獎金1,200元】，本院考量原告於105年7月僅請工傷假1日，另有

01 1日假期為颱風假（重勞訴卷二第35頁），且原告應屬非自
02 願離職，故認為被告仍應給付全勤獎金1,200元。倘依工作
03 天數按比例計算原告於105年7月1日至105年7月22日間22日
04 之薪資，理應為19,161元【計算式：27,000元÷31日×22日
05 ÷19,161元】（尚未逾原告訴之聲明請求之每月26,400元），
06 然而被告提出之105年1月至7月薪資明細表上，105年7月之
07 應付金額僅12,343元，其中包含本薪7,800元、職務加給1,0
08 40元、工作津貼2,080元、其他應稅加項1,423元，且未計入
09 全勤獎金，而依上述105年7月已給付之本薪7,800元、職務
10 加給1,040元、工作津貼2,080元之金額計算，可知被告已給
11 付者，應僅約為13日之薪資【計算式：7,800元÷18,600元
12 ×31=13, 1,040元÷2,400元×31÷13, 2,080元÷4,800元
13 ×31÷13】，再查，依原告金融帳戶之薪資入帳記錄，105
14 年7月至107年11月間以被告名義匯入之「薪資」款項，僅10
15 5年6月之實付薪資7,678元(105年7月5日匯入)、105年7月之
16 借支轉帳7,320元(105年7月19日)，另有以「EDI轉」名義匯
17 入資遣費與預告工資424,657元(105年10月20日匯入)，期間
18 無其他以薪資名義匯入之款項，此有原告金融帳戶存摺影本
19 及交易明細表在卷可憑（重勞訴卷一第51、467-468頁），
20 依卷存證據，可知被告應僅給付原告105年7月1日至105年7
21 月13日間之薪資，就此未給付之105年7月14日至105年7月22
22 日間9日薪資差額應為6,818元【計算式：19,161元-12,343
23 元=6,818元】，則原告此部分之主張應屬有據，惟逾此數額
24 之薪資請求，105年7月1日至105年7月13日之13日薪資因被
25 告業已給付，原告自不得再行請求，105年7月23日以後之薪
26 資請求，因僱傭關係已於105年7月22日終止，為無理由，應
27 予駁回。另被告陳稱薪資每月分兩次發放，分別為當月之19
28 日及隔月4日發放等語（重勞訴卷一第516頁），經核對原告
29 之105年1月至105年7月薪資明細表（重勞訴卷一第67頁）及
30 存摺存款歷史明細查詢資料（重勞訴卷一第465-467頁），
31 存摺存款歷史明細查詢資料中各月份19日匯入之款項，均屬

01 105年1月至105年7月薪資明細表中「借支轉帳」項目，而10
02 5年1月至105年7月薪資明細表中「實付薪資」款項，則多為
03 次月4日匯入，而可推知被告應是以薪資月之次月4日為原告
04 之發薪日，則原告請求自105年7月薪資之發薪日(105年8月4
05 日)翌日即105年8月5日起至清償日止，按週年利率百分之5
06 計算之利息，亦為有據，逾此範圍之利息，則無理由。

07 (2)至原告另請求被告應提繳自105年7月1日起至105年7月22日
08 止之提繳勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶乙節，因被
09 告業已提繳，此有勞動部勞工保險局之原告勞工退休金(勞
10 退新制)提繳異動明細表附卷可佐(重勞訴卷一第443頁)，
11 亦屬無據，應予駁回。

12 2. 原告請求105年特休未休之工資3,520元，為有理由，逾此範
13 圍之請求，均無理由：

14 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
15 依下列規定給予特別休假：⑤5年以上10年未滿者，每年15
16 日。⑥、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工
17 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
18 發給工資，勞動基準法第38條第1項第6款、第4項前段分別
19 定有明文。又勞動基準法第38條第4項所定雇主應發給工
20 資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，
21 所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1
22 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或
23 契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得
24 之金額，勞動基準法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明
25 文規定。

26 (2)經查，原告於被告公司任職年資為20年【計算式：原告任職
27 期間為83年3月3日至105年7月22日共22年4月20日，原告服
28 役未任職期間為88年2月1日至89年12月10日共1年10月10
29 日，扣除服役期間後約為20年】，被告對此亦不爭執(參重
30 勞訴卷二第31-35頁下方之註記亦為20年)，105年特休日數
31 為25日【計算式：15日+10日=25日】。被告陳稱原告105年

特休已休假日數為21日，未休假之日數為4日等語，且提出原告105年請假卡為證（重勞訴卷二第31-35頁），並經證人即105年間之原告主管甲○○於本院審理中證稱：請假卡上面課長欄位的「許」是我所填寫，我是依照原告請假內容填寫，如果是公傷，有看診單的話我就寫公傷假，請假卡都由我填寫，不會由員工自行填寫或由他人代為填寫，不會由原告本人填寫，請假卡都由主管填寫，員工會告知而已等語（重勞訴卷二第155-157頁）；證人即105年間之原告主管乙○○則於本院審理中證稱：請假卡都是由員工向主管告知後，由主管填寫，沒有由原告自行填寫的情形，我填寫的假別、請假期間及時數都是經過原告同意的等語（重勞訴卷二第160頁）。原告雖主張被告公司的人可能會自行修改假卡內容，且主張105年特休日數為26日等語（勞補卷第63頁），惟就此未能舉證證明，且與上述勞動基準法規定相違，尚難認為足採，應認原告105年特休未休之日數為4日。

(3)原告於兩造僱傭關係終止之105年7月22日前，最近1個月即105年6月正常工作時間所得之工資應為26,400元（應計入全勤獎金），除以30所得之金額為880元【計算式：26,400元÷30=880】，則其可請求之105年特休未休之工資為3,520元【880元×4=3,520元】，原告逾此範圍之其餘105年特休未休工資之請求，為無理由；另原告請求106年至109年之特休未休工資，因兩造間已無僱傭關係存在，自均無據，應予駁回。

3. 原告請求被告應給付原告自105年7月起至109年8月止原告及其眷屬之勞保費，共104,720元，以及自105年7月1日起算共49個月未依規定負擔原告及其眷屬之健保費，共61,250元，均無理由：

經查，被告已繳納原告之健保費、勞保費至105年7月22日即僱傭關係終止日，有中央健康保險署南區業務組保險對象加保記錄明細表、勞動部勞工保險局勞工保險被保險人投保資料表在卷可證（重勞訴卷一第435-440頁），而關於原告眷

屬部分，未經原告舉證證明有何應由被告給付之情事，亦未證明所應繳納之勞保費、健保費數額為何。而自105年7月23日起兩造間既無僱傭關係存在，被告於該日起應無為原告支付健保費或勞保費之義務，則原告關於健保費及勞保費之請求應均無理由，應予駁回。

(二)職業災害工資補償部分，原告請求被告應給付1,392,000元，為無理由：

1. 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定；勞動基準法第59條之受領補償權，自得受領之日起，因2年間不行使而消滅，勞動基準法第59條第1至3款、第61條第1項定有明文。

2. 查原告本件主張職業災害發生時間為103年1月20日至105年7月22日尚未治癒，並依勞動基準法第59條第2款規定請求被告應給付工資補償1,392,000元，又另主張109年6、7月有再去國立成功大學醫學院附設醫院，但未就診即退掛號等語（勞補卷第63頁），然依本院上述認定之僱傭關係終止日（105年7月22日），原告主張之受領補償權之消滅時效，至遲應自105年7月22日起算，且原告未能舉證證明有何時效中斷之事由發生，則原告遲於109年9月10日始提起本件訴訟，已逾上述勞動基準法第61條第1項所定之2年消滅時效期間，依該

01 條規定，原告受領補償權之消滅時效已完成，被告自得拒絕
02 給付，則被告抗辯原告此部分請求罹於消滅時效，應屬可
03 採，原告此部分職業災害工資補償之請求，實屬無據，應予
04 駁回。

05 (三)損害賠償部分：

06 1. 原告主張受被告非法資遣，精神上受有痛苦，依民法第184
07 條、第195條規定請求被告給付非財產上損害賠償390,040
08 元，為無理由：

09 (1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
10 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
11 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
12 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
13 條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。又法院對
14 於精神慰撫金之量定，應斟酌實際加害情形、所造成之影
15 響、被害人痛苦之程度、兩造之身分地位、經濟情形及其他
16 各種狀況，以核定相當之數額。

17 (2)查原告主張遭被告非法資遣，精神上受有痛苦，請求被告給
18 付非財產上損害賠償390,040元等語。然查，縱認被告終止
19 兩造間僱傭契約不合法，僅涉及該勞動契約是否繼續存在，
20 尚難逕認資遣行為即屬侵權行為，而原告亦未具體指明被告
21 有何故意或過失不法行為侵害其身體、健康、名譽、自由、
22 信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大之
23 情事，僅空稱非法資遣造成其生活上困苦而無法工作、人格
24 權及名譽權受損等語（重勞訴卷一第400頁），況原告於105
25 年7月13日後之仲裁期間多次表示不願再回被告公司工作，
26 業如前述，而被告尚於105年7月26日寄發存證信函催告原告
27 倘反悔資遣即應返回公司上班，有被告提出之105年7月26日
28 存證信函足憑（重勞訴卷一第119頁），惟原告仍未返回被
29 告公司工作，足認原告自身於105年7月13日後亦無向被告給
30 付勞務之意願，難認被告資遣行為有何侵害原告上述權利之
31 情形，則原告依侵權行為之法律關係，請求被告賠償非財產

上損害390,040元，不應准許。

2. 原告主張因受性騷擾，依性別工作平等法第12條規定請求被告賠償26,400元，為無理由：

(1)按性別工作平等法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之；受僱者或求職者因第12條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任，性別工作平等法第12條、第27條第1項定有明文。

(2)經查，原告雖依上述規定主張被告應負損害賠償責任，惟未具體說明有何上述性別工作平等法第12條所列之性騷擾情事，僅空言指稱被告資遣我時，沒有依規定在10日前預告等語（重勞訴卷一第514頁），實與上述規定不符，顯非可採，此部分請求應予駁回。

(四)原告請求 1. 被告應給付原告自83年3月3日起至95年7月之舊制退休金999,000元， 2. 被告應給付原告自95年7月起至109年8月止新制退休金358,800元，均無理由：

1. 按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者，勞動基準法第53條定有明文。又按勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資未滿15年者，請領一次退休金。依前項第一款規定選擇請領退休金

方式，經勞保局核付後，不得變更。第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領；勞工未滿60歲，有下列情形之一，其工作年資滿15年以上者，得請領月退休金或一次退休金。但工作年資未滿15年者，應請領一次退休金：一、領取勞工保險條例所定之失能年金給付或失能等級三等以上之一次失能給付。二、領取國民年金法所定之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付。三、非屬前二款之被保險人，符合得請領第一款失能年金給付或一次失能給付之失能種類、狀態及等級，或前款身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付之障礙種類、項目及狀態。依前項請領月退休金者，由勞工決定請領之年限，勞工退休金條例第24條、第24條之2亦有明定。

2. 經查，兩造間僱傭關係於105年7月22日業已終結，原告於被告公司之年資僅20年，均已如前述，尚未達勞動基準法第53條第2款所定之25年以上。又原告現年43歲，有奇美醫療財團法人奇美醫院診斷證明書、勞工保險職業傷病門診單可參（勞補卷第31、41頁），未符合勞工退休金條例第24條所定得請領退休金之60歲年齡下限，復依卷存證據亦難認合於勞工退休金條例第24條之2規定，況依勞工退休金條例第28條規定，新制退休金應向勞動部勞工保險局申請，而非逕向雇主請領，原告此部分之請求顯非有理，應予駁回。

六、綜上所述，原告依兩造間僱傭關係及勞動基準法第38條第1項第6款、第4項前段規定，請求被告應給付105年7月14日至22日之薪資6,818元，以及105年特休未休之工資3,520元，合計共10,338元，及其中6,818元自105年8月5日起至清償日止，按週年利率百分之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。

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

01 附此敘明。

02 八、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
03 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
04 擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本院審
05 酌本案勝敗情形，並參酌本案一切情況，爰酌定訴訟費用之
06 負擔如主文第3項所示。

07 九、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
08 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
09 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
10 第2項定有明文。本判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依
11 據上述規定，應依職權宣告假執行，並為命被告供擔保免為
12 假執行之宣告。

13 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 111 年 3 月 18 日
15 勞動法庭 法 官 陳郁婷

16 以上正本證明與原本無異。

17 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
18 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
19 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

20 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 111 年 3 月 21 日
22 書記官 謝靜茹