

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

110年度南勞簡字第67號

原告 張芯夢

訴訟代理人 蘇泓達 律師

被告 三元氣動科技有限公司

法定代理人 李浩璋

訴訟代理人 鄭美芳

上列當事人間請求職業災害補償等事件，本院於中華民國115年2月5日言辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖仟壹佰陸拾柒元，及自民國一百一十二年十二月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣玖仟壹佰陸拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

理 由

一、本件原告主張：

(一)原告自民國108年4月22日起，受僱於被告，擔任業務助理工作；嗣於109年10月6日下午4時許，依被告之指示，執行搬遷工作時跌倒（下稱系爭事故），致受有腰椎第五節椎弓骨折（解離）之傷害〔與國立成功大學醫學院附設醫院（下稱成大醫院）所指之第五腰椎椎弓骨折，為同一傷害，下稱系爭傷害〕。原告因系爭事故，致受系爭傷害，乃遭遇職業災害，致受系爭傷害；為此，爰分別依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款、第2款規定，請求被告補償原告因受系爭傷害而支出之必需之醫療費用新臺幣（下同）20,260元、1個月之原領工資25,000元及前揭各該金額之遲延利息。

(二)原告於110年7月26日向被告為預告於110年8月31日終止兩造

間訂立之勞動契約（下稱系爭契約）之意思表示，被告應給付110年8月之工資25,000元予原告；又因被告並未給付110年8月之工資25,000元予原告，原告併依系爭契約之約定，請求被告給付25,000元及遲延利息。又被告另欠原告特別休假未休之工資4,582元，仍未給付，原告併依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付4,582元及遲延利息。

(三)原告因系爭事故，致受系爭傷害而受有下列損害：

1. 看護費用之損害：原告因受系爭傷害，自109年10月7日起3個月需要看護照顧，受有看護費用之損害108,000元。
2. 減少勞動能力之損害：原告因受系爭傷害，減少勞動能力，請求被告賠償減少勞動能力所受之損害145,595元。
3. 非財產上之損害：原告因受系爭傷害，請求被告賠償非財產上之損害150,000元。

又因被告違反職業安全衛生設施規則第21條、第155條，致生系爭事故，原告爰依民法第184條第2項規定、職業災害勞工保護法第7條，或職業災害保護及勞工保險法（下稱災保法）第91條規定，請求被告給付403,595元（計算式：108,000+145,595+150,000=403,595）及遲延利息。

(四)並聲明：被告應給付原告478,437元，及自民事更正訴之聲明暨聲請調查證據狀（下稱系爭書狀）繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：

(一)原告係於109年9月30日前某日跌倒，而非於109年10月6日跌倒，且原告雖曾因重心不穩而跌坐地下，惟隨即起身，繼續工作至下班，後續每日亦照常工作，原告所受系爭傷害，可能係因其他原因所致，與被告無涉。

(二)原告於110年8月，僅於110年8月2日、3日、5日到職，原告於110年8月4日有請病假，惟未檢附證明文件而變為事假；此後，即無故曠工；被告業因原告於110年8月6日、8月8日以後，持續曠工，於110年8月24日寄發曠工通知書（下稱系爭通知書）予原告，終止系爭契約。又因原告於110年8月

01 間，僅於110年8月2日、3日、5日工作3日，僅可領得工資1,
02 530元；此後，原告無故曠工，被告應無須給付原告工資。

03 另證人李沅利用即時通訊軟體LINE詢問原告是否上班，僅係
04 出於同事間之關心，並非受人委託。

05 (三)被告就特別休假乃按曆年制計算，勞工取得之特別休假日
06 數，在勞工年中離職時，與按週年制計算之日數不同；又原
07 告於110年4月16日、5月17日、6月10日曾請特例休假，系爭
08 契約終止時，原告之特別休假均已休畢。

09 (四)系爭事故與系爭傷害並無因果關係，且原告請求被告補償之
10 醫療費用中之1,600元，為診斷證明書之費用，不符合勞基
11 法第59條第1款規定，應予剔除；原告向勞動部勞工保險局
12 (下稱勞保局)申請之勞工保險給付890元，亦應扣除。另
13 原告跌倒後，均有工作，並無不能工作之情形，且被告亦有
14 發給原告工資，原告請求被告補償1個月之原領工資，並無
15 理由。

16 (五)被告對於原告之跌倒，並無過失，被告應無職業災害勞工保
17 護法第7條所定之損害賠償責任；又被告對於原告之跌倒，
18 並無過失，亦未違反任何保護他人之法律，且系爭事故與系
19 爭傷害，並無因果關係，被告應無民法第184條第2項所定之
20 侵權行為損害賠償責任。再原告並無由看護照顧之情形，原
21 告因受系爭傷害而減少之勞動能力比例為0%，原告請求被告
22 賠償看護費用之損害、減少勞動能力所受之損害及非財產上
23 之損害，並無理由。又原告所受傷害輕微，原告請求被告賠
24 償非財產上之損害150,000元，亦屬過高。又縱使本院認為
25 被告應負損害賠償責任，因原告乃因原告自身之過失而跌
26 倒，且原告受傷後，遲延就醫、兼職其他工作、與友人外出
27 遊玩及未穿戴背架，均導致傷勢惡化，對於損害之發生與擴
28 大，與有過失，請求依民法第217條第1項規定，減輕或免除
29 被告之責任等語。

30 (六)並聲明：原告之訴駁回，如受不利之判決，願供擔保請准宣
31 告假執行。

01 三、兩造不爭執之事項〔參見本院臺南簡易庭110年度南勞簡字
02 第67號卷宗（下稱本院卷）卷二第563頁〕：

03 (一)原告自108年4月22日起，受僱於被告，擔任業務助理工作，
04 每月工資25,000元，雙方約定特別休假以半日為請假基本單
05 位。

06 (二)原告於109年間，於1月13日、1月14日、3月24日、5月19
07 日、6月20日、7月20日、8月25日、9月22日、9月26日各請
08 特別休假1日，於11月27日請特別休假半日。

09 (三)原告於110年間，於4月19日、5月14日各請特別休假半日，
10 於5月17日請特別休假1日，於7月5日請特別休假半日，於7
11 月6日、7月7日各請特別休假1日，於7月8日、7月9日、7月1
12 2日、7月26日、7月27日各請特別休假半日（按：兩造對於
13 原告是否另請其他特別休假，尚有爭執）。

14 (四)原告如未休特別休假，被告應以按每日833.3元，乘以未休
15 日數，並於小數點以下四捨五入之方式，計算所應給付原告
16 之特別休假工資。

17 (五)原告於110年7月26日向被告提出辭呈，表明工作至110年8月
18 31日止。

19 (六)原告於110年8月2日、8月3日、8月5日均有到班工作。

20 (七)被告於110年8月24日向原告發出系爭通知書，以原告無故曠
21 工為由，通知被告自111年8月6日起，將原告解僱。

22 (八)被告尚未給付110年8月之工資予原告。

23 四、得心證之理由：

24 (一)原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，分別請求被告給付
25 必需之醫療費用20,260元、原領工資25,000元及前揭各該金
26 額之遲延利息，有無理由？

27 1. 原告是否於109年10月6日下午4時許，因系爭事故，致受
28 系爭傷害？若是，原告是否係遭遇職業災害，致受系爭傷
29 害？

30 (1)本件原告主張其於109年10月6日下午4時許，因系爭事
31 故，致受系爭傷害之事實，為被告所否認，抗辯：原告

01 係於109年9月30日前某日跌倒，而非於109年10月6日跌
02 倒，且原告雖曾因重心不穩而跌坐地下，惟隨即起身，
03 繼續工作至下班，後續每日亦照常工作，原告所受系爭
04 傷害，可能係因其他原因所致，與被告無涉等語。經
05 查：

06 ①證人即109年10月6日下午4時許，原告跌倒時在場之
07 洪曼容於本院言詞辯論時證稱：109年10月6日下午4
08 時許，伊與原告一同整理物品及搬運物品；嗣原告在
09 1樓門外，車輛前方跌倒，原告係於將物品抬至車上
10 時，因重心不穩而跌倒，隔日原告即稱腰痛等語（參
11 見本院卷卷一第266頁、第268頁、第269頁）；證人
12 即109年10月6日下午4時許，原告跌倒時在場之李沅
13 於本院言詞辯論時證述：伊於109年10月6日下午4時
14 許，見到原告跌倒；原告跌倒後，被告之法定代理人
15 有向原告陳稱不要再搬運物品；原告至下班為止，即
16 坐在座椅上繕打資料等語（參見本院卷第272頁、第2
17 73頁）。足見原告於109年10月6日下午4時許，依被
18 告之指示，執行搬遷工作時，確曾跌倒而發生系爭事
19 故無疑。

20 ②原告雖主張其因系爭事故，致受系爭傷害，並提出陳
21 昱傑骨科診所診斷證明書2份、成大醫院中文診斷證
22 明書影本及正本各1份為證〔參見本院臺南簡易庭110
23 年度南勞簡補第第21號卷宗（下稱補卷）第33頁至第
24 39頁〕。惟查：

25 (甲)原告提出之陳昱傑骨科診所診斷證明書2份，至多
26 僅能證明原告於110年10月6日起至110年9月19日
27 止，先後因系爭傷害至陳昱傑骨科診所就診；原告
28 提出之成大醫院中文診斷證明書影本及正本各1
29 份，充其量僅能證明原告於109年11月6日、12月8
30 日、110年11月19日因系爭傷害至成大醫院骨科門
31 診，尚無從據以認定原告因系爭事故，致受有系爭

01 傷害。

02 (乙)經本院囑託成大醫院鑑定原告所受系爭傷害是否痊
03 癒？如未痊癒，是否已致其終身減少勞動能力？若
04 是，其終身減少勞動能力之比例為多少？成大醫院
05 於鑑定時，先就系爭傷害是否與系爭事故是否具因
06 果相關而為認定，認定意見略以：原告於109年10
07 月6日受傷後，逕至陳昱傑骨科診所就診，獲得左
08 膝及右手腕挫傷之診斷，判斷原告右膝及右手腕挫
09 傷與系爭事故相關；原告於109年11月6日至成大醫
10 院骨科門診就醫，於109年12月16日實施電腦斷層
11 檢查，電腦斷層結果經判讀可見椎弓折斷處呈現銳
12 角，可能為外傷撞擊造成，然椎旁軟組織並未發現
13 出血、腫脹等急性外傷之變化，且斷裂處附近骨骼
14 呈現密度較高之硬化現象，為慢性累積之變化。由
15 於系爭事故當日之就醫紀錄未有明確下背外傷之描
16 述，且原告於後續門診追蹤時亦未提及何時開始出
17 現症狀，影像學檢查證據亦未能完全支持為急性外
18 傷造系爭傷害，醫學文獻指出慢性累積之變化及急
19 性創傷均有可能為系爭傷害診斷之病因。綜合原告
20 受傷後歷次就醫紀錄、影像學發現以及相關醫學文
21 獻，現有證據部分支持，但不足以完全支持第五腰
22 椎椎弓骨折與上開事故具因果相關，此有成大醫院
23 職業及環境醫學部永久性勞動能力減損評估報告
24 （下稱系爭評估報告）1份在卷可按（參見本院卷
25 卷二第435頁至第441頁），自難認原告因系爭事
26 故，致受有系爭傷害。

27 (丙)至原告雖主張系爭傷害如為慢性或天生，骨折應為
28 鋸齒狀，系爭評估報告違背醫學常理；且系爭評估
29 報告記載「而現有證據部分支持，但不足以完全支
30 持與系爭事故具因果關係的診斷為『第五腰椎椎弓
31 骨折』」等語，核與成大醫院112年5月23日成附醫

秘字第1120010707號函文所附病情鑑定報告書（下稱系爭報告）記載「依成大醫院之電腦斷層掃描結果為骨折處斷面呈現銳角，顯示應是近期傷勢，故判斷病人之第五腰椎椎弓骨折，與109年10月6日搬運物品不慎跌倒有關聯」等語（參見本院卷卷二第60頁），並不相符，不足採憑。惟查，原告就其主張系爭評估報告違背醫學常理之事實，並未提出任何證據以實其說，自不足採。其次，經本院函詢成大醫院，系爭報告記載「依成大醫院之電腦斷層掃描結果為骨折處斷面呈現銳角，顯示應是近期傷勢，故判斷病人之第五腰椎椎弓骨折，與109年10月6日搬運物品不慎跌倒有關聯」等語，惟系爭評估報告則記載「而現有證據部分支持，但不足以完全支持與系爭事故具因果關係的診斷為『第五腰椎椎弓骨折』」等語，該院究係認為原告所受第五腰椎椎弓骨折之傷害，係因109年10月6日搬運物品不慎跌倒所致？抑或認為並無證據足以認定原告所受第五腰椎椎弓骨折之傷害，係因109年10月6日搬運物品不慎跌倒所致？成大醫院函復略以：該院鑑定因果相關性，主要仰賴原告受傷當日之病歷紀錄及該院109年12月16日電腦斷層檢查所見之下列證據：1. 109年10月6日受傷當日陳昱傑骨科診所病歷紀錄，並未記載下背外傷，此部分不支持相關性。2. 系爭評估報告所載骨折處斷面呈現銳角，此證據較支持相關性。3. 系爭評估報告所載斷裂處附近骨骼呈現密度較高之硬化現象，為慢性累積之變化，此證據不支持相關性。因此，考量上述證據並非一致支持因果相關性，現有證據不足以認定原告所受第五腰椎椎弓骨折之傷害，確因109年10月6日搬運物品不慎跌倒所致，有成大醫院114年12月16日成附醫秘字第1140100933號函文所附病情鑑定報告

書1份在卷可稽（參見本院卷卷三第47頁），可知成大醫院醫師檢視相關證據後，最終認定現有證據不足以認定原告所受系爭傷害，係因109年10月6日搬運物品不慎跌倒所致，亦即現有證據不足以認定系爭傷害係因系爭事故所致之傷害。系爭報告應係成大醫院醫師疏未注意椎弓斷裂處附近骨骼呈現密度較高之硬化現象，為慢性累積之變化所為、較為輕率之判斷，自不足採。原告以系爭評估報告之前述記載，核與系爭報告之前開記載，並不相符，主張系爭評估報告，不足採憑，應無足取。

③從而，原告主張於前揭時日，發生系爭事故，應堪信為實在；至原告主張其因系爭事故，致受系爭傷害，則不足採。

(2)綜上所陳，原告主張其於109年10月6日下午4時許，因系爭事故，致受系爭傷害之事實，自不足採。又原告主張其於109年10月6日下午4時許，因系爭事故，致受系爭傷害之事實，既不足採，則原告據以主張其遭遇職業災害，致受系爭傷害，自無足取。

2. 原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，分別請求被告給付必需之醫療費用20,260元、原領工資25,000元及前揭各該金額之遲延利息，有無理由？

(1)按勞工因遭遇職業災害而致受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。勞工在醫療中不能工作時，雇主依應按其原領工資數額予以補償。但如同一事故，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，此觀勞基法第59條第1款、第2款本文規定自明。

(2)查，原告主張其遭遇職業災害，致受系爭傷害，既不足採，已如前述，則原告以其遭遇職業災害，致受系爭傷害為由，依勞基法第59條第1款、第2款規定，分別請求被告補償其因受系爭傷害而支出之必需之醫療費用20,2

01 60元、1個月之原領工資25,000元，自屬無據。又原告
02 依勞基法第59條第1款、第2款規定，分別請求被告給付
03 必需之醫療費用20,260元、原領工資25,000元，既屬無
04 據，則原告以被告給付前揭各該金額遲延為由，請求被
05 告給付前揭各該金額之遲延利息，亦屬無據。

06 (二)原告依系爭契約，請求被告給付短付之工資25,000元及遲延
07 利息，有無理由？

08 1. 系爭契約何時終止？

09 (1)查，本件原告主張其於110年7月26日向被告為預告於11
10 0年8月31日終止系爭契約之意思表示，業據原告提出其
11 上載有「預定工作至110年8月31日止，請惠予准辭，謝
12 謝！」等語之辭呈影本1份為證（參見補卷第43頁）；
13 此外，復有卷附上有被告法定代理人李浩璋簽名之辭呈
14 影本1份在卷可按（參見本院卷卷一第135頁），雖堪信
15 為真正，惟於110年8月31日屆至以前，系爭契約尚未終
16 止，如於110年8月31日系爭契約終止以前，有勞基法第
17 11條或第12條第1項所定情形，被告仍得依勞基法第11
18 條、第12條第1項規定，終止系爭契約。

19 (2)被告抗辯：原告於110年8月，僅於110年8月2日、3日、
20 5日到職，原告於110年8月4日有請病假，惟未檢附證明
21 文件而變為事假；此後，即無故曠工；被告業因原告於
22 110年8月6日、8月8日以後，持續曠工，於110年8月24
23 日寄發系爭通知書予原告，終止系爭契約等語，為原告
24 所否認，主張：原告向被告請假，均係利用LINE聯絡，
25 並無假單；原告於110年8月6日、9日、10日均有向被告
26 請假等語，並提出於110年8月5日、8月6日與被告所
27 稱、在被告處擔任會計及負責管理行政雜務（參見本院
28 卷卷一第27頁）之被告訴訟代理人鄭美芳利用LINE所為
29 之對話紀錄、與證人李沅利用LINE所為之對話紀錄影本
30 各1份為證（以下分別稱為系爭8月5日對話紀錄、系爭8
31 月6日對話紀錄、系爭與李沅對話紀錄，參見本院卷卷

一第251頁至第255頁）。經查：

①按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在勞工請假規則第4條第1項所列規定範圍內請普通傷病假；勞工因有事故必須親自處理，得請事假，一年內合計不得超過14日。此觀諸勞工請假規則第4條第1項、第7條第1項前段規定自明。次按，勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第10條定有明文。自勞工請假規則第10條後段之文義觀之，可知雇主如不要求勞工提出有關證明文件而給予病假者，並無不可。又因普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給；事假期間不給工資，勞工請假規則第4條第3項、第7條第1項後段分別定有明文；如雇主於勞工請病假時，並未要求勞工提出有關證明文件而給予病假，嗣後自不得再以勞工未提出有關證明文件為由，改為給予勞工不給工資之事假，否則，即與誠實信用原則有違。再按，勞工如有請假之事由，雇主依法應給假，勞工若以通訊軟體告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續（臺灣高等法院臺南分院108年度勞上易字第1號判決、勞動部104年5月4日勞動條3字第1040130742號函文，均同此意旨，可資參照）。

②觀之卷附原告110年之休假表（下稱系爭休假表）（參見本院卷卷一第84頁）內、休假日期110年8月4日之請假事由欄，雖記載「病假」、「事假」、「特休」等語，惟衡之被告抗辯原告於110年8月4日有請病假，惟未檢附證明文件而變為事假；且系爭通知書於110年8月4日處，亦記載「請【病】假，沒有提出證明」等語，「假別」欄記載「事假」等語，可知原

告於110年8月3日應向原告表示於同年8月4日請病假，嗣因未提出證明文件，被告始改為給予事假。至原告向被告請病假，雖未提出證明文件；然查，觀之系爭休假表核准欄內，已有被告訴訟代理人鄭美芳之簽名，可知被告於原告在110年8月3日請病假時，並未要求原告提出有關證明文件而給予病假，揆之前揭說明，嗣後自不得再以原告未提出證明文件為由，改為給予原告事假，應認原告於110年8月4日已請病假。

③觀諸卷附原告108年至109年之休假表及系爭休假表影本各1份（參見本院卷卷一第72頁、第74頁），可知依兩造所訂系爭契約約定之請假手續，應填載休假表，記載假別、事由及請假日期，向被告申請，並由被告訴訟代理人鄭美芳決定與否給假。原告主張其向被告請假，均係利用LINE聯絡，並無假單等語，應與事實不符，不足採信。

④原告於110年8月5日下午8時24分許，以LINE傳送載有「老闆娘 我想請假 腰實在太痛了 已經沒辦法睡覺很多久了」等語之訊息，及攝有陳昱傑骨科診所之診斷證明書之照片予被告訴訟代理人鄭美芳；於110年8月8日下午4時23分許，則以LINE傳送載有「老闆娘 我明天請假喔 要去骨科預約 打針的時間」等語之訊息予被告訴訟代理人鄭美芳，有系爭8月5日對話紀錄、系爭8月6日對話紀錄各1份附卷足據（參見本院卷卷一第251頁、第253頁）。衡諸腰痛，應屬因生理原因必須休養，可知原告於110年8月5日以LINE傳送前開訊息，應係告知被告訴訟代理人鄭美芳於110年8月6日請病假。其次，至骨科診所預約打針時間，核與因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養之情形有間，僅係有事必須親自處理，應認原告於110年8月8日傳送上開訊息，應係告知被告訴訟代理

01 人鄭美芳於110年8月9日請事假。

02 ⑤原告雖已利用LINE，於110年8月6日、8月9日請假，
03 惟揆之前揭說明，原告事後仍應依兩造所訂系爭契約
04 之約定，填載休假表，記載假別、事由及請假日期，
05 向被告申請，完成請假手續。然原告並未舉證證明其
06 於事後已依兩造所訂系爭契約約定之請假手續，填載
07 休假表，記載假別、事由及請假日期，向被告申請而
08 完成請假手續，自難認被告於110年8月6日、110年8
09 月9日業已完成請假手續。又原告於110年8月6日、11
10 0年8月9日既未完成請假手續，原告於110年8月6日、
11 8月9日，自屬曠工。

12 ⑥觀諸原告提出之系爭與李沅對話紀錄，僅見李沅於11
13 0年8月8日下午5時53分許，詢問原告明日及星期二是否
14 上班，原告則回復明日不會上班；嗣原告於110年8
15 月9日下午9時29分，另傳送載有「打脊椎的針」、
16 「明天打 要休息一陣子」等語之訊息予李沅；此
17 外，未見原告有央請李沅代理其向被告請病假之情
18 形，自難認原告曾利用LINE，於110年8月9日、8月10
19 日請假。又原告於110年8月9日、8月10日，既未請
20 假，原告於110年8月9日、8月10日，自屬曠工。至原
21 告雖主張李沅乃受被告訴訟代理人鄭美芳之委託，利
22 用LINE傳送訊息予其本人等語，惟為被告所否認，抗
23 辯：證人李沅利用即時通訊軟體LINE詢問原告是否上
24 班，僅係出於同事間之關心，並非受人委託等語。
25 查，證人李沅於本院言詞辯論時，僅證稱：系爭與李
26 沅對話紀錄所示，伊詢問原告明日是否至公司上班，
27 僅關心原告，釋出基本之善意等語（參見本院卷卷一
28 第275頁、第276頁），而未證述曾受被告之委託，利
29 用LINE傳送訊息予原告。此外，原告復未提出任何證
30 據以實其說，原告前揭部分之主張，自不足採。

31 ⑦原告並未主張並舉證證明其於110年8月11日至110年8

01 月25日止，曾向被告請假並完成請假手續，自難認原
02 告於110年8月11日至110年8月25日止，曾有請假之
03 情。

04 ⑧從而，足認原告僅於110年8月4日請病假1日，於8月6
05 日以後之其餘應工作日，均未請假而有曠工之情形。

06 (3)按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終
07 止契約，勞動基準法第12條第1項第6款定有明文。據此
08 規定可知，雇主得不經預告終止契約者，必須具備：①
09 勞工無正當理由曠工，②繼續曠工3日之法定要件，若
10 僅符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。從而，
11 勞工雖繼續曠工3日，但其曠工非屬無正當理由者，雇
12 主即不得據以終止契約（最高法院84年度台上字第1275
13 號判決意旨參照）。查，原告於110年8月5日下午8時24
14 分許，以LINE傳送載有「老闆娘 我想請假 腰實在太
15 痛了 已經沒辦法睡覺很多久了」等語之訊息，及攝有
16 陳昱傑骨科診所之診斷證明書之照片予被告訴訟代理人
17 鄭美芳後，被告訴訟代理人鄭美芳於同日下午10時4分
18 許，僅回復央請原告儘速將點交清楚，即可離職之訊
19 息，而未告知原告，被告不准其請病假；嗣原告於110
20 年8月8日下午4時23分許，以LINE傳送載有「老闆娘
21 我明天請假喔 要去骨科預約 打針的時間」等語之訊
22 息予被告訴訟代理人鄭美芳後，被告訴訟代理人鄭美芳
23 於同日下午4時23分許，業已閱讀上開訊息，惟未為任
24 何回復，有系爭8月5日對話紀錄、系爭8月6日對話紀錄
25 各1份附卷足據（參見本院卷卷一第251頁、第253
26 頁）。衡諸常情，自足使原告誤認被告已給予其病假及
27 事假，於110年8月6日、8月9日無須為被告提供勞務，
28 是原告於110年8月6日、8月9日雖有曠工之情形，惟其
29 曠工，依一般社會通念，尚難謂無正當理由。其次，原
30 告自110年8月10日起至原告同年月12日，繼續曠工3
31 日，且原告復未主張並舉證證明有何正當理由存在，堪

認原告自110年8月10日起至同年月12日止，已有勞基法第12條第1項第6款所定無正當理由繼續曠工3日之情形，被告自得依勞基法第12條第1項第6款規定，終止系爭契約。又被告於110年8月24日已向原告發出系爭通知書，且系爭通知書明確記載原告無故曠工，將原告解僱，有系爭通知書影本1份在卷可按（參見補卷第45頁），顯已表明依勞基法第12條第1項第6款規定，終止系爭契約之意。另原告於110年8月25日收受系爭知書，業據原告於本院言詞辯論時陳述在卷（參見本院卷卷一第532頁），足見被告所為前揭終止系爭契約之意思表示，業於110年8月25日達到原告；依民法第95條第1項規定，應於110年8月25日發生效力。準此，系爭契約應於110年8月25日終止。至系爭通知書雖記載系爭契約於110年8月6日終止。惟按，非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第95條第1本文定有明文，本件被告既於110年8月24日始發出系爭通知書，系爭契約自無於110年8月6日終止之可能。系爭通知書上關於系爭契約於110年8月6日終止之記載，於法無據，自不足採。又系爭通知書上關於系爭契約於110年8月6日終止之記載，雖不足採，惟對於系爭通知書業已表明被告依勞基法第12條第1項第6款規定，終止系爭契約之意，且系爭契約因被告所為終止系爭契約之意思表示於110年8月25日達到原告時，發生效力，系爭契約於110年8月25日終止之事實，應無影響。

(4)綜上所陳，原告雖曾於110年7月26日向被告為預告於110年8月31日終止系爭契約之意思表示。惟因原告無正當理由繼續曠工3日，被告已於110年8月24日向原告為終止系爭契約之意思表示，該意思表示並於110年8月25日到達於原告，發生效力，是系爭契約應於110年8月25日終止。

2. 原告依系爭契約，請求被告給付短付之工資25,000元及遲

延利息，有無理由？

(1)按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。勞基法第39條前段、勞工請假規則第4條第3項分別定有明文。次按，勞動契約為雙務契約，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付，民法第264條第1項定有明文。勞工於曠工期間，既未提出勞務，雇主自得依民法第264條第1項規定，拒絕給付勞工曠工期間之工資（最高法院90年度台上字第2282號判決，亦認為勞工於曠工期間既未提供勞務，雇主對之拒絕給付薪資，自屬有據，可資參照）。

(2)查，原告每月工資為25,000元，於110年8月2日、8月3日、8月5日均有到班工作，為兩造所不爭執（參見兩造不爭執之事項(六)）；再原告於110年8月4日請病假，自110年8月6日起至同年月25日止、例假、休息日以外之應工作日均曠工，已如前述；又原告於110年8月4日請病假時，1年內所請普通傷病假尚未超過30日，此觀之卷附原告108年至109年之休假表及系爭休假表影本之記載自明（參見本院卷卷一第72頁、第74頁），是被告就原告於110年8月4日請病假之日，自應發給原告折半之工資；另前揭期間之例假、休息日，被告依前揭規定，應照給工資；至於前述原告曠工期間，被告依上開說明，則得拒絕給付工資。準此，原告於110年8月1日至同年月25日，應僅須給付原告相當於10.5日工資金額之工資，共計8,750元（計算式： $25,000 \div 30 \times 10.5 = 8,750$ ，小數點以下四捨五入）。是以，原告依系爭契約，請求被告給付110年8月之工資，於8,750元之範圍內，應屬正當。逾上開部分之請求，則非正當。

(3)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延

01 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
02 求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利
03 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第
04 229條第1項、第233條第1項本文及第203條分別定有明
05 文。次按，依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工
06 資給付勞工，此觀諸勞基法施行細則第9條之規定自
07 明。查，系爭契約業因被告依勞基法第12條第1項第6款
08 規定為終止系爭契約之意思表示而於110年8月25日終
09 止，已如前述，揆之前揭規定，被告應給付原告之前揭
10 工資，自應於系爭契約終止時給付而有確定期限，揆之
11 前揭規定，被告應自應給付之期限屆滿時起，負遲延責
12 任。原告請求被告就前揭短少給付之工資，另給付自前
13 揭期限屆滿以後之系爭書狀繕本送達被告之翌日起，至
14 清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬正當。又原
15 告雖係將系爭書狀繕本逕向被告，此觀諸系爭書狀上所
16 載「繕本逕向對造」等語自明，且未舉證證明系爭書狀
17 繕本何時送達於被告，惟本院審酌被告於112年12月5日
18 向本院提出民事答辯（七）狀，有民事答辯（七）狀上
19 本院收狀戳可稽（參見本院卷卷二第269頁）；且被告
20 於向本院提出民事答辯（七）狀時，業已收受系爭書狀
21 繕本，此據被告陳述在卷（參見本院卷卷二第561
22 頁），認為被告於112年12月5日應已收受系爭書狀繕
23 本。從而，原告請求被告就前揭短少給付之工資，另給
24 付自系爭書狀繕本送達被告之翌日即112年12月6日起，
25 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬正當。

26 (三)原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付未休特別休
27 假之工資4,582元及遲延利息，有無理由？

28 1. 原告自任職時起至系爭契約終止時止，共有幾日特別休
29 假？

30 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
31 者，應依下列規定給予特別休假：1.6個月以上1年未滿

者，3日。2.1年以上2年未滿者，7日。3.2年以上3年未滿者，10日。4.3年以上5年未滿者，每年14日。5.5年以上10年未滿者，每年15日。6.10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項本文分別定有明文。次按，勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算；勞工於符合勞基法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依勞基法第5條之規定；依勞基法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：1.以勞工受僱當日起算，每1週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。2.每年1月1日至12月31日之期間。3.教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。此觀諸勞基法施行細則第5條第1項、第24條第1項、第2項規定自明。由上開規定，可知勞工自受僱當日起算，符合勞基法第38條第1項所定之特別休假條件時，即取得特別休假之權利，勞動部僅係考量實務上勞雇雙方仍多有約定以曆年制、會計年度、學年度（學校）或自行約定之年度給假之模式，始於勞基法施行細則第24條第2項明定勞工得於勞雇雙方協商之曆年制、會計年度、學年度或自行約定年度之期間內，行使特別休假之權利，非謂雇主得與勞工約定按曆年制、會計年度、學年度或自行約定年度之方式，計算所應給予勞工特別休假之日數。是以，不論勞雇雙方是否採取曆年制，於勞動契約終止時，所應給予勞工特別休假之日數，應無歧異。此觀諸勞動部於114年10月30日以勞動條3字第1140086939號函文函釋：事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制分段給假，尚無不

01 可，其給付日數及年度結算時間亦按約定之曆年制為計
02 算，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主應給予
03 之特別休假日數，仍不得低於以「到職日」起算依法所
04 應給付之日數，有上開函文影本1份在卷可按（參見本
05 院卷三第65頁至第69頁），亦可明瞭。被告抗辯：被告
06 就特別休假乃按曆年制計算，勞工取得之特別休假日
07 數，在勞工年中離職時，與按週年制計算之日數不同等
08 語，容有誤會，不足採憑。

09 (2)查，原告於108年4月22日起，任職於被告；如採週年制
10 計算，原告繼續工作至108年10月22日，工作滿6個月以
11 上1年未滿，有特別休假3日；繼續工作至109年4月22
12 日，工作1年以上2年未滿，有特別休假7日；繼續工作1
13 10年4月22日，工作2年以上3年未滿，有特別休假10
14 日。準此，原告自任職時起至110年8月25日系爭契約終
15 止時止，應有特別休假20日。

16 2. 原告自108年4月22日起至系爭契約終止時止，是否已請20
17 日特別休假？

18 (1)查，原告於109年間，於1月13日、1月14日、3月24日、
19 5月19日、6月20日、7月20日、8月25日、9月22日、9月
20 26日各請特別休假1日，於11月27日請特別休假半日。
21 原告於110年間，於4月19日、5月14日各請特別休假半
22 日，於5月17日請特別休假1日，於7月5日請特別休假半
23 日，於7月6日、7月7日各請特別休假1日，於7月8日、7
24 月9日、7月12日、7月26日、7月27日各請特別休假半
25 日，為兩造所不爭執（參見兩造不爭執事項(二)、(三)）。
26 其次，被告抗辯：原告於110年2月2日請特別休假半日
27 之事實，為被告於民事陳述意見四狀自認（參見本院卷
28 卷二第570頁），應堪信為實在。從而，足認原告於前
29 述日期，先後已請特別休假17日。

30 (2)被告抗辯：原告於110年4月6日、5月17日、6月15日曾
31 請特別休假，為原告所否認，主張：原告未於前揭日期

請特別休假等語。惟查：

①觀諸系爭休假表影本內、110年4月6日之請假事由欄內雖同時記載「事假」、「特休」等語（參見本院卷卷一第74頁）；惟衡之卷附原告110年4月攷勤表影本內、110年4月6日處，記載「特休」等語（參見本院卷卷一第235頁）；復酌以被告於110年4月乃將工資全數給付予原告，此觀諸卷附原告110年度薪資表影本之記載自明（參見本院卷卷一第231頁），足見原告於110年4月6日應有請特別休假1日。

②系爭休假表影本，雖未記載原告於110年5月17日請特別休假。然衡諸卷附原告110年5月攷勤表影本（參見本院卷卷一第237頁），記載原告於110年5月17日請特別休假；復酌以被告於110年5月乃將工資全數給付予原告，此觀諸卷附原告110年度薪資表影本之記載自明（參見本院卷卷一第231頁），足見原告於110年5月17日請特別休假1日。

③觀諸系爭休假表、110年4月攷勤表等影本各1份（參見本院卷卷一第74頁、第235頁），可知原告於110年6月15日請特別休假1日。

④是以，被告前揭抗辯，應堪信為實在。原告前揭主張，則無足取。

(3)從而，足認原告於系爭契約終止前，已休特別休假20日。

3. 原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付未休特別休假之工資4,582元及遲延利息，有無理由？

(1)按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項本文定有明文。上開規定，乃以勞工於年度終結或契約終止時，有未休之特別休假日數，為其適用之前提。

(2)查，原告既已請特別休假20日，已無未休之特別休假日數，自無上開規定之適用，原告主張依勞基法第38條第

01 4項規定，請求被告給付未休特別休假休假之工資，即
02 非正當。又原告請求被告給付未休特別休假之工資，既
03 非正當，則原告以被告給付遲延為由，請求被告給付遲
04 延利息，自亦非正當。

05 (四)原告依民法第184條第2項、職業災害勞工保護法第7條或災
06 保法第91條規定，請求被告給付403,595元及遲延利息，有
07 無理由？

08 1. 查，原告主張其因系爭事故，致受系爭傷害，並不足採，
09 已如前述，則原告以其因系爭事故，致受系爭傷害而受有
10 看護費用之損害108,000元、減少勞動能力之損害145,595
11 元，及非財產上之損害150,000元，依民法第184條第2項
12 規定、職業災害勞工保護法第7條，或災保法第91條規
13 定，請求被告賠償403,595元，自屬無據。

14 2. 原告請求被告賠償賠償403,595元，既屬無據，則原告以
15 被告給付遲延為由，請求被告給付遲延利息，亦屬無據。

16 五、綜上所陳，原告依系爭契約，請求被告給付工資8,750元及
17 自112年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
18 為有理由，應予准許；逾上開部分之請求，為無理由，應予
19 駁回。原告另依勞基法第59條第1款、第2款規定，分別請求
20 被告給付20,260元、25,000元；依勞基法第38條第4款規
21 定，請求被告給付4,582元；依民法第184條第2項、職業災
22 害勞工保護法第7條或災保法第91條規定，請求被告賠償40
23 3,595元，暨前述各該金額之遲延利息，均為無理由，應予
24 駁回。

25 六、末按，法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依
26 職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保
27 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
28 項、第2項分別定有明文。查，本判決原告勝訴部分，乃本
29 院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法
30 第44條第1項，依職權宣告假執行；併依同條第2項規定，同
31 時宣告被告得供擔保而免為假執行。

01 七、至原告雖聲請本院函詢成大醫院骨科或聲請訊問成大醫院醫
02 師許哲嘉，用以證明系爭事故與系爭傷害間有無因果關係、
03 系爭評估報告關於因果關係或勞動能力減少比例之認定，有
04 無漏未判斷、不妥或錯誤之處，及聲請本院函詢國立臺灣大
05 學醫學院雲林分院（下稱臺大雲林分院），該院如何鑑定原
06 告因受系爭傷害而有勞動能力減損及其理由、依據、系爭評
07 估報告之鑑定有無漏未判斷、不妥或錯誤之處，暨聲請本院
08 囑託奇美醫療財團法人奇美醫院（下稱奇美醫院）鑑定系爭
09 事故與系爭傷害有無關連及原告減少勞動能力之比例。惟
10 查，本院業已函詢成大醫院，該院認為原告所受系爭傷害，
11 係因109年10月6日搬運物品不慎跌倒所致？抑或認為並無證
12 據足以認定原告所受系爭傷害，係因109年10月6日搬運物品
13 不慎跌倒所致？並獲成大醫院回復，已如前述，原告聲請本
14 院函詢成大醫院骨科，用以證明系爭事故與系爭傷害間有無
15 因果關係、系爭評估報告關於因果關係之認定，有無漏未判
16 斷、不妥或錯誤之處，及聲請本院函詢臺大雲林分院系爭評
17 估報告之鑑定有無漏未判斷、不妥或錯誤之處，暨聲請本院
18 囑託奇美醫院鑑定系爭事故與系爭傷害有無關連，應無調查
19 之必要。其次，系爭事故與系爭傷害間既無因果關係，本院
20 認為已無函詢成大醫院骨科，用以證明系爭評估報告關於勞
21 動能力減少比例之認定，有無漏未判斷、不妥或錯誤之處，
22 及函詢臺大雲林分院，該院如何鑑定原告因受系爭傷害而有
23 勞動能力減損及其理由、依據，暨再囑託奇美醫院鑑定原告
24 減少勞動能力之比例之必要。另外，本院從未囑託成大醫院
25 醫師許哲嘉鑑定，本院認為亦無訊問成大醫院醫師許哲嘉，
26 用以證明系爭事故與系爭傷害間有無因果關係、系爭評估報
27 告關於因果關係或勞動能力減少比例之認定，有無漏未判
28 斷、不妥或錯誤之處之必要。此外，兩造其餘攻擊防禦方
29 法，經審酌與本院前揭判斷不生影響，均毋庸再予審酌，附
30 此敘明。

31 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民

01 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
02 主文。

03 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日
04 勞動法庭 法 官 伍逸康

05 以上正本係照原本作成。

06 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
07 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
08 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

09 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日
10 書記官 張仕蕙