臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第4號

原　　告　陳慧美
訴訟代理人　周建才法扶律師
複代理人　　沈鴻君律師
被　　告　三商家購股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　陳翔玢
000000000000000000
訴訟代理人　曾政勳
000000000000000000
　　王蕙菁
　　凌瑞隆
　　黃鈺婷

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國109年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。本件原告起訴時，求為被告應給付其新臺幣（下同）44,810元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國109年6月2日本院審理時當庭提出民事擴張聲明狀，不變更訴訟標的，變更其聲明為被告應給付其45,722元，及按上開期間、利率計算之利息(院卷第239頁、第223頁）。核原告

擴張應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，並不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，參諸前揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自98年9月22日受僱於被告，嗣擔任新莊後港店店長職務，於106年6月18日上班途中騎乘機車行經新北市新莊區建安街，因天雨路滑轉彎之際不慎人車摔倒發生車禍，致受有「右胸壁挫傷」之傷害（下稱系爭事故），勉強忍痛騎乘機車抵當時任職之後港店開店門，與執行業務有密切關係，應屬職業災害，又原告於同年7、8月負傷工作，因吃藥引起全身過敏皮膚炎及免疫力低下，併發骨盆腔炎、陰道炎合併膀胱炎，依勞工請假規則第6條，其同年7至9月因傷治療、休養期間得申請公傷病假，惟被告逕自將假別改為特休假、欠假、事假，短發原告12,937元工資，原告於106年10月5日復職，惟因傷影響工作，於同月8日離職，被告亦未發給3日工資2,812元，總計積欠工資15,749元（計算式：12,937 +2,812）。又原告於105、106年度分別有8日、24日特別休假未休，共計32日，原告離職前月平均工資為28,100元，得請求特別休假未休工資29,973元（計算式：28,100÷30×32）。爰依勞動基準法第22條、第59條第2款、第38條、第39條等規定，提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應給付其新臺幣（下同）45,722元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告於98年9月22日任職於三商行股份有限公司（下稱三商行公司）所屬家購事業部，因三商行公司以既存分割方式將家購事業部相關營業(含資產、負債及營業）分割移轉予被告，自106年7月1日（分割基準日）起被告概括承受家購事業部資產及負債，家購事業部員工自分割基準日起轉任為被告員工，而原告於106年3月1日至同年8月30日擔任被告新莊後港店三等店長，每月工資30,000元(本薪24,700元＋伙食

費1,800元＋三等店長職務加給3,500元)、於106年9月1日至同年月10日升遷為該店二等店長，每月工資32,600元(本薪26,300元＋伙食費1,800元＋二等店長職務加給4,500元)，後因身體健康因素自106年9月11日轉任該店儲備店長，因儲備店長未管理店鋪，並無職務加給，其擔任10日二等店長之職務加給按比例計算為2,600元，於106年9月薪資中給付原告，嗣因故於106年10月1日轉調被告新莊四維店儲備店長，每月工資28,100元(本薪26,300元＋伙食費1,800元），直至106年10月8日自行離職。

㈡被告詢問時任原告區經理黃美蓮(以下逕稱黃督導），其表示原告於事發當日即106年6月18日並未報告上班途中摔傷，於事發翌日始陳述不慎滑倒且無大礙無需就醫，故被告斯時並不知悉原告上班途中不慎自摔滑倒一事。嗣原告詢問可否協助辦理職業傷害給付，因被告不知事發經過，且原告亦未提供系爭事故行車記錄器、監視器等錄影畫面及診斷證明，無法單憑其片面之詞得知究因何受傷、騎車路徑為何等，自無從判定系爭事故是否為職業傷害，原告固主張於106年7、8月間提出皮膚科診斷證明書(原證四、五、六)，然病名為全身性過敏性皮膚炎(昆蟲咬）、皮膚過敏(以下空白）免疫系統低下、骨盆腔炎、陰道合併膀胱炎，均與職業災害之傷害無關。又被告於108年10月7日前往社團法人新北市勞資權益維護促進會與原告進行勞資爭議調解，其主張106年6月18日早上6點45分上班途中（騎車自摔），撞擊點右頭部、右臉頰、右胸壁、右腰部、右手臂、右大小腿無法彎曲，無法搬重物，惟經被告查證後發現其於106年6月18日上午打卡時間為6點33分41秒，根本不會有其所述當日早上6點45分上班途中（騎車自摔)之情，且勞動部勞工保險局109年4月1日保職簡字第109021004061號函亦認原告於106年6月18日上午6點33分已達就業場所上班打卡，通勤行為業已完成，縱原告於6點45分發生系爭事故，仍不得視為職業傷害。

㈢被告發薪制度為當月5日發放上月薪資，故於9月5日發放8月

份薪資，而原告8月月薪為28,100元(本薪26,300元＋伙食費1,800元），每日工作7.5小時，當月有31日，故每小時平均工資為120.86元(計算式:28,100÷31÷7.5=120.86)，其於8月申請半薪病假82.5小時、遲到3.5小時，分別應扣4,985元(計算式：120.86×82.5÷2=4985.48)、423元(計算式：120.86×3.5=423.01)，合計補扣5,408元；而9月有30日，故9月每小時平均工資為124.89元(計算式:28,100÷30÷7,5＝124.89)，其於9月申請半薪病假142.5小時，應扣8,898元(計算式：124.89×142.5÷2=8,898.41）；另10月每小時平均工資為120.86元(計算式：28,100÷31÷7.5=120.86)，其於10月申請事假30小時，應扣3,626元(計算式：124.89×30=3625.8），此筆應於11月5日發放薪資時補扣，因原告於10月8日離職，合併於10月報表應補扣金額為12,524元(計算式:8,898＋3,626)，惟原告10月工資僅7,752元 ，如加計補扣金額，會導致實發工資呈現負數，故被告將12,524元調整為7,529元，使10月份實發工資為零。從而，原告主張員工薪資證明中補扣金額12,937元(原證12)，係其請假及遲到所應扣除之金額(計算式:5,408+7,529 =12,937)，則其請求被告給付106年6月至9月薪資計12,937元並無所據。

㈣依106年1月1日修法後勞基法規定，改採周年制計算方式，故補9天特別休假予原告，又原告自106年3月1日起工作滿7年，可再享有15天特別休假，故被告於106年給予原告特別休假天數計24天。而被告人事資料依法保存5年，故回溯最早僅能提供至103年之人事資料，無法提供101年至102年間原告請休特別休假之紀錄，歷年來未見原告就其休假有何反應或異議，足認被告確有依當時勞基法規以歷年制計算方式給予原告特別休假，或將當年度未休特別休假折算工資補發予原告。被告於105年1月1日給予原告14天特別休假，其每日應工作時數為7.5小時，則該年度給予特別休假時數為105小時(計算式:7.5×14＝105)，自原告休假紀錄(被證9)所示，原告請休45小時特別休假，餘60小時未請休，且當年度

其加班計75.5小時，因此被告將135.5小時(60小時特別休假＋75.5小時加班）按其當時擔任三等店長之月薪30,000元換算工資計18,067元(計算式: 30,000÷30÷7.5×135.5=18,067)，業於106年1月薪資中給付原告。被告於106年給予原告24天特別休假，其每日應工作時數為7.5小時，則該年度給予特別休假時數為180小時(計算式:7.5×24=180)，自原告休假紀錄(被證9)所示，原告請休176小時特別休假，餘4小時未請休，因此被告將4小時特別休假時數按其當時擔任儲備店長之月薪28,100元換算工資，取其整數計500元(計算式：28,100÷31÷7.5×4＝483)，業於106年10月薪資中給付原告。又依被告工作規則第42條規定及被告公司請假系統畫面(被證十一)所示，係原告自行以其身分證字號(H000000000)登入請假系統並完成請假程序，並無原告所指修改假別之情。

㈤爰聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（院卷第213、214頁）：

㈠原告自98年9月22日受僱被告（分割前之三商行股份有限公司），最後工作日為106年10月8日，兩造於同日合意終止勞動契約。

㈡勞動部勞工保險局以109年4月1日函文，核定不予給付原告職業傷害傷病給付。

㈢原告離職前月工資為28,100元。

四、得心證之理由：

㈠系爭事故非屬職業災害：

1.按勞工因遭遇職業災害而致疾病，在醫療中不能工作時，為保障受職業災害勞工之生計，勞基法第59條第2款前段規定，雇主應按勞工原領工資數額予以補償。次按勞基法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資，勞基法施行細則第31條第1項定有明文。又按勞工

因遭遇職業災害，依勞基法第59條第2款規定請求雇主補償工資，以在醫療中者為限，如已治療終止，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，則得依同條第3款請求雇主給付殘廢補償（最高法院95年度台上字第1513號判決意旨參照）。

2.按所謂職業災害者，應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下之勞動過程中發生（學說上稱為「業務遂行性」）。災害之發生具有業務遂行性者，大致可歸納為下列三種狀況：(1)在雇主支配管理下因執行業務發生事故，亦即於工作時間中在工作場所執行業務發生之災害。(2)在雇主支配管理下但未從事工作所發生之災害，亦即在工作場所中休息或開始工作前、工作結束後之活動所發生之災害。(3)在雇主支配下（受雇主命令），但未在雇主管理（現實的監督）下執行職務所發生之災害，例如在工作場所外之勞動或受雇主之命令出差時所發生之災害。再者，職業災害補償在本質上既屬損失填補之一種型態，自須以業務和勞工傷病之間有一定因果關係存在為必要，亦即災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（學說上稱之為「業務起因性」，參照職業安全衛生法(原名稱勞工安全衛生法)第2條第5款對職業災害之定義為「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」及職業安全衛生法施行細則(原名稱勞工安全衛生法施行細則)第6條「本法第2條第5款所稱職業上原因，係指隨作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者」之規定，可見「職業災害」非泛指與執行業務有關之所有災害皆可稱之，必須該業務與災害間具有「相當因果關係」始足當。末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，原告主張其受有前開職業災害，自應由其就利己之事實負舉證責任。

3.查，原告因系爭事故所受之前述傷害，非因被告就業場所之設備、或作業活動及職業上原因引起之傷害，而係於業務執行範圍外之交通事故所導致，該交通事故之發生已脫離雇主即被告有關勞務實施之危險控制範圍，且勞動部勞工保險局受理原告申請勞保職災傷病給付經審查後，亦認為原告於106年6月18日當日上午6時33分已到達就業場所打卡上班，通勤時間業已完成，原告於同日6時45分在民安路發生系爭事故不得視為職業傷害等節，有同局109年4月1日函文在卷足認（院卷第201頁），自不符前述「業務遂行性」之要件。且原告所受之傷害結果與其執行店長業務之間，不具有相當因果關係存在，不符前述之「業務起因性」內涵，又其因系爭事故所受之「右胸壁挫傷」傷勢經2度門診，醫囑「宜休息一個月」，當時並無右頭部、右臉、右腰部、右手臂、右大小腿無法彎曲之紀錄乙情，有曉民診所診斷證明書、曉民診所回函在卷（院卷第25至31頁、第165頁），亦應認原告因系爭事故所受之傷勢業已治療終止，則原告於系爭事故後之106年7月19日、8月19日先後到皮膚科就診，同年8月8日到婦產科診所就診，各經診斷為「全身性過敏性皮膚炎（昆蟲咬）」、「皮膚過敏（免疫力系統低下）」、「骨盆腔炎、陰道炎合併膀胱炎」，另其後於106年10月9日、107年4月19日始分別赴佑德中醫診所、天主教輔仁大學附設醫院就診，病名為：右側膝部挫傷「初期」照護、自述頭痛、耳鳴、頸部及雙上肢疼痛症狀等節，固有診斷證明書在卷（院卷第27至31頁、第37至39頁），惟距系爭事故發生已有相當時間，原告更未證明與系爭事故關連性為何，此開傷病均難認屬勞基法第59條之職業災害。

㈡原告請求被告給付扣減工資12,937元及補發106年10月工資2,812元部分：

1.承上，系爭事故非職業災害，原告主張依勞工請假規則第6條規定，於原告106年7月至9月因病治療、休養期間，被告應給與公傷病假，即無所據。

2.又原告固遭扣減工資12,937元，有員工薪資證明可認（院卷第59頁），惟原告於106年8月至10月申請病假82.5小時、142.5小時、事假30小時，另於106年8月間遲到3.5小時，各應扣薪4,985元、8,898元、3,626元、423元，是原告於106年8月工資應扣5,408元，另原告10月原應發工資7,752元，惟經被告將原應補扣金額12,524元（計算式：8,898＋3,626）調整為7,529元，使10月實發工資為零，避免呈現負數，因此扣減金額12,937元（計算式：5,408＋7,529）等節，業經被告供陳在卷（院卷第107至109頁、第197至199頁），並提出原告106年6月至同年10月請假明細、出勤紀錄、薪資明細、原告請假系統畫面可資核對（院卷第121至133頁、第157至159頁、第203頁），又該請假系統是以原告身分證號登入申請，被告所提請假明細應可採認，另原告提出原證7之排班表係預先排定，並非實際出勤紀錄，尚無以反證請假明細有不實之處。且按職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第4條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理，此為職業災害勞工保護法第29條所明定，則原告上開療癒期間尚未經認定職業災害，以病假列計於法並無不合。是以，原告主張被告應給付全額工資，並請求被告給付扣減12,937元工資及補發106年10月工資2,812元部分，即無理由。

㈢原告請求被告給付特別休假32日未休工資計29,973元，為無理由：

1.105年特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，105年12月21日修正前勞基法第38條定有明文。又勞基法施行細則第24條第3款規定：「特別休假因年度終結或終止契

約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」，而勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函釋、79年12月27日（79）台勞動二字第21776號函釋、82年8月27日（82）台勞動二字第44064號函釋參照）。原告並未舉證證明其已向被告請求給予特別休假而遭拒絕，或客觀上不能使用該特別休假，以致於年度終結或終止契約前未能休假，況原告於105年度有特別休假14日，業請休6日，餘有特休8日未休（以原告每日工時7.5小時計算，共60小時未休），另加計延長工時75.5小時，被告業於106年1月間支付原告52,067元中，已包括135.5小時的特別獎金18,067元乙節，有原告薪資明細及年假請假明細在卷（院卷第161頁、第237頁），原告亦不爭執有受領52,067元匯款之情（院卷第245頁），則原告請求被告給付105年計8天特別休假未休之工資，即無可取。

2.106年特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內

容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任；107年1月31日修正前勞基法第38條定有明文。查，原告於106年應有特別休假24日，已請休23日又3.5小時，餘4小時未休相當補償工資483 元，被告已給付原告500元等節，有原告106年10月薪資明細及年假請假明細在卷（院卷第161頁、第237頁），則原告請求被告給付106年度計24日特別休假未休之工資，亦無可取。

五、綜上，原告依勞動基準法第22條、第59條第2款、第38條、第39條等規定，請求被告給付45,722元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其聲請法院依職權宣告假執行，亦無依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　109　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　江慧君