

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第370號

原告 單雪樺

訴訟代理人 廖偉真律師

方興中律師

被告 全家國際餐飲股份有限公司

法定代理人 吳勝福

訴訟代理人 賴盛星律師

蔡美君律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬柒仟肆佰貳拾柒元，及自民國一百一
十年十二月十七日起至清償日止，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。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬柒仟肆佰貳拾柒
元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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
者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間
僱傭關係仍存在等情，然被告予以否認，辯稱兩造間並不存
在僱傭關係，且兩造間之實習契約為定期契約，業已屆期終

01 止，縱為不定期僱傭契約，被告亦已依勞動基準法（下稱勞
02 基法）第12條第1項第6款合法終止兩造間勞動契約等情，故
03 兩造間勞動契約法律存在與否陷於不明確之狀態，而此不明
04 確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭
05 關係存在之訴，即有確認利益，合予敘明。

06 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
07 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
08 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
09 查，原告原起訴聲明為被告應給付原告新臺幣（下同）19,7
10 74,510元。嗣於民國110年11月16日以民事變更起訴聲明狀
11 擴張、減縮變更聲明為：（一）被告應給付原告2,550,510
12 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
13 計算之利息。（二）確認兩造間僱傭關係存在。（三）被告
14 應自110年5月14日起至原告復職日止，按月於次月10日給付
15 原告27,000元，及自各次月11日起至清償日止，按週年利率
16 5%計算之利息。（四）被告應自110年5月14日起至原告復職
17 日止，按月提繳2,178元至原告之勞工退休金專戶。（五）
18 願供擔保，請准宣告假執行。則依上開規定，原告擴張及減
19 縮應受判決事項之聲明，程序自屬合法，合先敘明。

20 貳、實體方面：

21 一、原告主張：

22 （一）原告自109年7月1日起受僱於被告，擔任被告大戶屋餐廳
23 美麗華店外場服務生，兩造間存在不定期之僱傭關係。兩
24 造固與訴外人台北海洋科技大學（下稱北海科大）三方前
25 共同簽立台北海洋學校財團法人台北海洋科技大學學生校
26 外實習合約書（下稱系爭實習合約），實習期間約定為10
27 9年9月1日起至110年6月30日止，然原告在系爭實習合約
28 生效前業已受雇於被告，僅薪資比照系爭實習合約所定實
29 習津貼之待遇，月薪不含全勤獎金為27,000元。兩造間應
30 存在不定期之僱傭法律關係。109年8月30日晚上9時許，
31 原告於被告店內工作，經過護蓋開啟之地面截油溝時，左

01 腳踩空跌倒，致受有傷害（下稱系爭職災事故），110年4
02 月28日經國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）
03 開立診斷證明書，醫師囑言欄記載：「病人目前可緩步平
04 面行走，但因左足患部仍有腫痛感，致使行走持續力不
05 佳，亦無法順利完成蹲站姿勢變換。建議可先行配工，以
06 靜態文書作業為主，避免搬抬重物超過4.5公斤，另每日
07 工作累積走動時間不超過1小時。另外，每週建議給予三
08 個半天的職場復健假勤」等語。詎被告於110年5月7日以
09 臺北雙連郵局第270號存證信函（下稱270號存證信函）通
10 知原告自110年5月12日上午9時起復工，又於110年5月24
11 日以台北雙連郵局第297號存證信函（下稱297號存證信
12 函），通知因原告未復工，被告依勞基法第12條第1項第6
13 款規定，於函達之日起終止兩造與北海科大學締結之系爭
14 實習合約。

15 （二）系爭職災事故係於原告工作期間執行職務時發生，具備職
16 務遂行性及職務起因性，屬於職業災害，被告應賠償原告
17 共計2,550,510元，分別為下列各項目：

18 1、醫療費用4,808元。

19 2、看護費用458,400元：原告受傷部位為下肢，康復前不良
20 於行，有賴他人攙扶照顧，縱親屬代為照顧仍應認受有
21 相當於看護費之損害，自事故發生之109年9月1日起至11
22 0年9月17日止，共計382日，以每日看護費用1,200元計
23 算，原告受有之損害金額為458,400元（計算式：1,200×
24 382=458,400）。

25 3、就診往來交通費44,030元：因原告受傷部位為下肢，就
26 診時有搭乘計程車之必要。

27 4、慰撫金2,000,000元：原告因系爭職災事故多次回診、復
28 健，身心受有相當痛苦，被告鮮少關懷原告且與原告解
29 除契約，造成原告校外實習分數為0分，對原告二度傷
30 害。

31 （三）被告不得於原告因職業災害仍在醫療期間終止勞動契約，

勞基法第13條、職業災害保護法第23條分別定有明文，被告未經原告同意片面變更勞動契約，包含將原告之工作內容調整為：電腦文書作業、維持辦公室環境整潔、主管交辦工作事項；工作地點變更為臺北市○○區○○○路0段00號3樓；進而不顧原告體能及技術、工作地點是否過遠，逕自強令原告應於110年5月12日上午9點復工，被告變更契約內容應屬無效，故被告不經預告終止勞動契約亦屬無據，兩造間僱傭關係仍然存在，被告應繼續按月給付薪資及提繳勞工退休金等情。

（四）爰依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、第487條之1第1項、勞動契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：1、被告應給付原告2,550,510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。2、確認兩造間僱傭關係存在。3、被告應自110年5月14日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告27,000元，及自各次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4、被告應自110年5月14日起至原告復職日止，按月提繳2,178元至原告之勞工退休金專戶。5、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告與原告間為定有期限之實習契約，實習契約以學習技能為目的，依內政部（75）台內勞字第392723號函、勞動部（78）台勞動三字第16413號函，兩造間無僱傭關係，系爭實習合約期間自109年9月1日起至110年6月30日止，期滿後兩造間即無契約關係，依臺大醫院開立之醫囑記載：「建議可先行配工，以靜態文書作業為主」，足見原告已可復工，惟原告未前來提供勞務，系爭實習合約業經被告於110年5月24日終止，原告請求按月給付薪資顯屬無據。系爭職災事故被告已盡照顧及補償責任，原告歷次複診被告均派員工陪同關懷並由團體險給付醫療費用。原告就其所受損害均未提出相關證據、未說明支出與其所受損

01 害間之關聯性，難認已盡舉證責任。且本件團體保險業已
02 給付原告12,260元，被告自得依勞基法第59條但書主張抵
03 充補償費用。原告於長達1年之校外實習僅到職5日，被告
04 仍給予合格之成績，惟北海科大就學生是否取得學分有最
05 終決定權，原告未取得校外實習學分與被告無涉，審酌原
06 告傷勢及被告於系爭職災事故後對被告之關懷，原告請求
07 慰撫金2,000,000元，顯無理由。又被告於系爭職災事故
08 時已到職2個月，當日被告已提醒原告注意截油溝槽，原
09 告於當日第2次行經時未注意方導致系爭職災事故發生，
10 縱被告應負賠償責任，依民法第217條第1項，被告得請求
11 減輕或免除賠償責任。

12 (二) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
13 利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

14 三、兩造不爭執之事實：

15 (一) 原告自109年7月1日起受僱於被告，擔任被告大戶屋餐廳
16 美麗華店（設臺北市○○區○○路00號地下1樓）外場
17 服務生，約定薪資比照系爭實習合約所定實習津貼之待
18 遇，為27,000元（不包括全勤獎金）。

19 (二) 兩造與北海科大於109年5月22日締結之系爭實習合約，約
20 定原告依被告之分配至相關工作實習、演練，接受校方、
21 被告雙方之指導，並撰寫校外實習心得及週記（第1
22 條）；實習期間自109年9月1日起至110年6月30日止（第2
23 條）；被告每月給付原告實習津貼27,000元（第5條）。

24 (三) 原告於109年8月30日晚上9時許，因在上開店內工作，經
25 過護蓋開啟之地面截油溝時，左腳踩空跌倒，致受有傷害
26 （即系爭職災事故）。

27 (四) 原告自系爭職災事故發生後迄今，僅於109年9月3、7、
28 8、10、12日等日期，至被告之上開店內提供勞務。

29 (五) 臺大醫院110年4月28日出具之診斷證明書（即被證3）醫
30 師囑言欄記載：「病人目前可緩步平面行走，但因左足患
31 部仍有腫痛感，致使行走持續力不佳，亦無法順利完成蹲

站姿勢變換。建議可先行配工，以靜態文書作業為主，避免搬抬重物超過4.5公斤，另每日工作累積走動時間不超過1小時。另外，每週建議給予三個半天的職場復健假勤」等語。

(六) 被告於110年5月7日以270號存證信函(即原證5)，通知原告於110年5月12日上午9時起復工，並配合上開臺大醫院醫囑，將原告之工作內容調整為：電腦文書作業、維持辦公室環境整潔、主管交辦工作事項；工作地點則變更為臺北市○○區○○○路0段00號3樓，並給予原告每週3個半天之職場復健假。

(七) 被告於110年5月24日以297號存證信函(即原證6)，表示因原告未依被告通知復工，依勞基法第12條第1項第6款規定，於函達之日起終止系爭實習合約。

(八) 被告自109年8月10日起至110年5月10日止，扣除病假扣款、勞保費、健保費、曠職扣款等後，已實際給付原告共計259,633元(見原證3)。

(九) 原告因系爭職災事故，已受領訴外人富邦人壽保險股份有限公司(下稱富邦人壽)給付之團體保險保險金12,260元(見被證4)，應抵充原告所得請求被告賠償之醫療費用。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：(一)兩造間依系爭實習合約提供勞務之性質為何？(二)兩造間自109年9月1日起，是否存在不定期僱傭法律關係？(三)如兩造間自109年9月1日起存在不定期僱傭法律關係，則被告是否業已合法終止該僱傭法律關係？原告確認兩造間僱傭法律關係存在，是否有理由？(四)原告請求被告自110年5月14日起，至原告復職之日止，按月給付原告27,000元；並按月為原告提繳勞工退休金1,512元，是否有理由？(五)原告請求被告賠償因系爭職災事故所受損害共計2,550,510元，是否有理由？茲分述如下：

01 (一) 兩造間依系爭實習合約提供勞務之性質為何？

02 1、按勞工是指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約是
03 指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1
04 款、第6款定有明文。勞工在從屬關係下為雇主提供勞
05 務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性指勞
06 工提供勞務之時間、地點及方法須服從雇主指揮監督，且
07 須親自履行，不得使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟
08 從屬性指勞工為雇主之事業提供勞務，非基於為自己營業
09 之目的，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險。
10 勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契
11 約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬
12 性程度高低判斷之（司法院釋字第740號解釋理由書意旨
13 參照）。次按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不
14 定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第
15 482條定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人
16 之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，
17 而由他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務
18 之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指
19 示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續
20 性及從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號判決
21 意旨參照）。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、
22 經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供
23 勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之
24 地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息
25 時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度
26 地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或
27 創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企
28 業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依
29 賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主
30 有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負
31 擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。

01 因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞
02 務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃
03 勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產
04 團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規
05 定。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實
06 際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟
07 酌前揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以
08 義務提供之整體及主給付義務為判斷。且勞基法所定之勞
09 動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供
10 職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約
11 之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或
12 決策權者有別（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨
13 參照）。

14 2、原告主張其與被告間依系爭實習合約之約定，為被告服勞
15 務之性質應屬僱傭關係，乃為被告否認，辯稱：原告於系
16 爭實習合約存續期間，在被告大戶屋餐廳美麗華店服務僅
17 屬受北海科大指派至被告處實習，而獲取實習成績，並非
18 為在被告處所勞動，故不成立僱傭契約云云。然查：

19 (1) 首觀諸原告在被告公司實習期間，所任職務為外場服務
20 生，其工作時需受被告指派之人員指揮監督，工作地
21 點、時間均由被告決定，且出勤時間需打卡而受被告管
22 控，且原告服勞務不負擔經營盈虧，原告提供勞務後，
23 被告即應給付報酬，且被告於人事資料上為原告編列員
24 工代號，並歸屬為「美麗華外場正社員」，納為被告被
25 告組織之成員等情，此有被告公司薪資明細表、站點出
26 勤明細表等件影本附卷可稽（見本院卷第33頁至第41
27 頁、第95頁至第104頁），揆諸前揭解釋，兩造間顯具
28 有人格上、經濟上及組織上之從屬性。且參酌系爭實習
29 合約書之內容，第1條約定：「甲方全家國際餐飲股份
30 有限公司：依中華民國勞動基準法及有關勞動法令規定
31 提供乙方（按：即北海科大）學生（即丙方〈按：即原

告〉) 校外實習訓練，並負責工作分配、報到、訓練及協助輔導實習學生之生活言行」；第10條第2項約定：「本合約書之準據法為中華民國民法、勞動基準法等相關法令…」，堪認兩造及北海科大3方在締結系爭實習合約書之當時，即非僅將系爭實習合約書所約定之原告為被告服勞務關係純粹視為「實習」、「學習」之關係，原告並非僅有學生身分，其提供勞務之同時，被告乃同意原告受勞基法及相關勞動法令之保障，自兼具有僱傭之關係。是原告依系爭實習合約為被告服勞務之性質，應屬僱傭關係。

- (2) 被告固另引用勞動部之解釋函令，抗辯稱本件系爭實習合約並未有年資之相關約定，故非屬僱傭關係云云。惟按法官於審判案件時，對於各機關就其職掌所作有關法規釋示之行政命令，固未可逕行排斥而不用，但仍得依據法律表示其合法適當之見解（司法院釋字第137號、第216號解釋意旨參照）。查被告所引用勞動部（含改制前之內政部、行政院勞工委員會）之解釋函令內容，內政部75年4月22日（75）台內勞字第392723號函內容略以：「本部 72.06.27（72）台內勞字第一六三四七四號函：『學徒習藝時間，除另有約定外，免予合併計算年資。』之規定於勞動基準法實施後仍可適用」；行政院勞工委員會78年7月7日（78）台勞動三字第16413號函內容略以：「本案事業單位委託專科學校代招技工訓練班，該技工訓練班若係以學習技能為目的，受訓學員與事業單位間並無僱傭關係，其訓練期間除另有約定外，得免予合併計算年資」；同會79年9月1日（79）台勞動三字第20236號函內容略以：「關於建教合作生年資可否併計工作年資計算節，請依內政部75.04.22（75）台內勞字第三九二七二三號函辦理」。惟觀諸上開3解釋函令之內容，其係針對學徒、技工訓練班受訓學員及建教合作生與事業單位間之法律關係為闡釋，然上開

01 各該身分之人於事業單位受訓期間，其主要之目的均在
02 於單純學習技術，顯與本件原告至被告公司服實習時，
03 其實習之目的在於提前熟悉職場環境外，另兼有提供勞
04 務之事實，顯有不同，尚難逕為引用，而排除本件系爭
05 實習合約兼有僱傭契約之性質，是被告此部分所辯，並
06 非可採。

07 3、綜上，原告依系爭實習合約在被告公司實習期間，既有提
08 供勞務之事實，且具有從屬性，縱原告同時兼有學生身
09 分，亦無從否定其與被告間所成立者兼有僱傭關係性質，
10 亦屬勞動契約，而受勞動法律之保障。在主管機關推動學
11 生校外實習法制立法完成以前，本院認如此解釋方式方得
12 周全對校外實習學生勞動權利之保障。是原告此部分之主
13 張，應屬可採。

14 (二) 兩造間自109年9月1日起，是否存在不定期僱傭法律關
15 係？

16 1、按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
17 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應
18 為不定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。所稱臨時性
19 工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個
20 月以內者。短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非
21 繼續性工作。季節性工作，係指受季節性原料、材料來源
22 或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以
23 內者。特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工
24 作，勞基法施行細則第6條亦有明文。

25 2、原告主張兩造間系爭實習合約之僱傭關係，應屬不定期契
26 約乙節，乃為被告否認。然查，觀諸系爭實習合約之內
27 容，乃明示約定實習期間為109年9月1日起至110年6月30
28 日止，而原告固係自109年7月1日起受僱於被告，然兩造
29 間之勞動契約關係，自109年9月1日起即應以系爭實習合
30 約取代之，兩造間之僱傭關係嗣後究屬定期契約或不定期
31 契約，自應針對系爭實習合約判斷之。而系爭實習合約之

01 內容，除原告擔任被告大戶屋餐廳美麗華店之外場服務生
02 而有服勞務之內容外，另兼有原告在被告公司實習之學習
03 目的，原告完成實習並取得學分後，亦同時結束在被告處
04 工作、服勞務之義務，此觀諸系爭實習合約之整體意旨甚
05 明，堪認兩造之勞動契約，與一般任職於被告公司為外場
06 服務生者不同，應屬特定期間完成之定期契約。是兩造間
07 自109年9月1日起，僅存在定期僱傭法律關係，原告此部
08 分主張，並非可採。

09 (三) 如兩造間自109年9月1日起存在不定期僱傭法律關係，則
10 被告是否業已合法終止該僱傭法律關係？原告確認兩造間
11 僱傭法律關係存在，是否有理由？

12 1、本件兩造間系爭實習合約應屬定期僱傭法律關係，已如前
13 述，惟系爭實習合約約定之存續期間即原告之實習期間，
14 乃自109年9月1日起至110年6月30日止，然被告抗辯稱業
15 已於110年5月24日提前終止系爭實習合約，故本院仍應就
16 此審認被告此終止勞動契約是否合法，以判斷原告爭執之
17 110年5月24日至111年6月30日期間兩造間僱傭契約關係是
18 否存在。

19 2、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
20 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
21 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工
22 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
23 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇
24 主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
25 益，勞基法第10條之1定有明文。次按工作場所及應從事
26 之工作，應於勞動契約內訂定之，勞基法施行細則第7條
27 第1款亦定有明文。是雇主如欲調動勞工工作，涉及勞動
28 契約中工作場所或應從事工作，除依勞基法施行細則第7
29 條之規定應由雇主與勞工商議約定外，應依循勞基法第10
30 條之1規定。雇主行使調職命令權若未違前揭規定，勞工
31 即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動

01 契約。又按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止
02 契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達
03 六日者，勞基法第12條第1項第6款亦有明文。

04 3、查系爭實習合約第1項乃約定原告實習期間之工作分配由
05 被告為之，原告實習之部門為外場。揆諸前揭解釋及契約
06 之約定，原告對於被告業務或管理所為之調動，如屬在前
07 揭契約可預見之範圍內者即有配合之義務，不得恣意拒絕
08 接受調動。

09 4、次查，原告因系爭職災事故受傷後，經臺大醫院診斷後於
10 110年4月28日作成診斷證明書略以：診斷病名：左足骰狀
11 股跟股韌帶扭傷；醫師囑言：…病人目前可緩步平面行
12 走，但伊左足患部仍有腫痛感，致使行走持續力不佳，亦
13 無法順利完成蹲站滋事變換。建議可先行配工，以靜態文
14 書作業為主，避免搬抬重物超過4.5公斤，另每日工作累
15 積走動時間不超過1小時。另外，每週建議給與3個半天的
16 職傷復健假勤等語（見本院卷第105頁）。而此時原告之
17 醫療是否終止乙節，亦經本院函詢原告就診之醫療院所，
18 大直診所以111年4月6日0000000號函文函覆略以：依原告
19 傷勢，合理治療期間為2週；大直復健科診所以111年4月1
20 1日函文函覆略以：依原告之傷勢，一般約3個月可復原等
21 語，有上開函文存卷可考（見本院卷第275頁、第279
22 頁），是依前揭醫療院所函覆所示，原告所受傷勢依一般
23 情狀，至遲於3個月即109年11月30日即應認定為醫療終
24 止，並無勞基法第13條之適用。而被告審酌原告之傷勢及
25 工作能力，調動原告之工作為實習生，工作時間為每日上
26 午6時至下午9時，工作內容為電腦文書作業、維持辦公室
27 環境整節及主管交辦工作事項，工作地點為臺北市○○區
28 ○○○路0段00號3樓，並每週給與原告3個半天職傷復健
29 假，被告並以270號存證信函通知原告上情，並通知原告
30 自110年5月12日上午9時起復工（見本院卷第55頁至第57
31 頁），比較原告原任職務及調動後之工作，調動後之工作

01 係屬一般性之行政事項，更尚且給與原告每週3個半天職
02 傷復健假，在體能上之負擔相較於原任餐廳外場服務生更
03 輕，難認原告有何體能或技術上不能勝任之處。又被告並
04 未減少原告之工資金額，新舊職務之工作地點均在臺北市
05 中山區，相距非遠，應認被告所為調動並無違背勞基法第
06 10條之1規定。而原告亦不否認其於被告以270號存證信函
07 通知後，並未至調動後地點報到任職，則被告嗣以297號
08 存證信函通知原告，以原告無正當理由繼續曠工3日以上
09 而依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，自屬合
10 法。是系爭實習合約業經提前終止，原告請求確認兩造間
11 僱傭關係仍存在，應無理由。

12 (四) 原告請求被告自110年5月14日起，至原告復職之日止，按
13 月給付原告27,000元；並按月為原告提繳勞工退休金1,51
14 2元，是否有理由？

15 兩造間之僱傭法律關係，業經被告提前終止，已如前述。
16 是原告以兩造間仍存在僱傭法律關係，請求被告按月給付
17 薪資及提繳勞工退休金，為無理由。

18 (五) 原告請求被告賠償因系爭職災事故所受損害共計2,550,51
19 0元，是否有理由？

20 1、按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
21 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險
22 條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得
23 予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償
24 其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工
25 保險條例有關之規定，勞基法第59條第1款定有明文。又
26 按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇
27 主能證明無過失者，不在此限；違反保護他人之法律，致
28 生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失
29 者，不在此限，職業災害勞工保護法第7條、民法第184條
30 第2項分別定有明文。再按受僱人服勞務，其生命、身
31 體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預

01 防，民法第483條之1亦有明定，故民法第483條之1應屬民
02 法第184條第2項之保護他人之法律，倘有違反上開規定情
03 事，依民法第184條第2項規定，應推定其有過失。

04 2、原告主張因系爭職災事故所受傷害，應屬職業災害乙節，
05 乃為被告所不爭執，原告自得依勞基法第59條第1款規定
06 對被告為請求。另原告主張其係因被告明知其工作場所之
07 截油溝有潛在之危險，然未進行改善、防止或加設警告標
08 示，始生系爭職災事故，而受有損害，被告應依侵權行為
09 之法律關係負損害賠償責任等情，被告固否認上情，辯稱
10 原告於系爭職災事故發生當時已到職約2個月，對於閉店
11 清潔作業知之甚詳，且當日被告員工亦有提醒原告注意截
12 油槽蓋子，故無過失云云。然被告並未舉證以證明其就其
13 閉店時將截油槽蓋子打開清潔，可能造成原告在內員工受
14 有身體、健康上危害之虞為必要之預防，被告自屬違反民
15 法第483條之1之保護他人之法律，應推定被告就原告所受
16 傷害有過失，且被告並未另舉證證明其就原告受傷之結果
17 並無過失，則原告依民法第184條第2項規定，主張被告應
18 負侵權行為損害賠償之責，自屬有據。則就原告所為下列
19 請求，本院分別審酌如下：

20 (1) 醫療費用部分：

21 原告依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付醫療費
22 用48,080元部分，被告僅否認其中掛號費、病歷資料、
23 證明書費9,400元，抗辯稱並非醫療必要費用，其餘並
24 不爭執。而原告就其支出上開掛號費等費用是否屬前揭
25 規定所稱醫療必要費用，並未另舉證以實其說，自難准
26 許。是原告請求醫療費用在38,680元範圍內，為有理由；
27 逾此範圍請求，應屬無據。

28 (2) 看護費用部分：

29 原告主張其因系爭職災事故受有傷害，至完全康復前不
30 良於行，需他人攙扶照護，故被告應給付其自109年9月
31 1日起至110年9月17日止間共382日，每日以1,200元計

算之看護費用共計458,400元云云，乃為被告否認。而就原告所受傷害期間有無請專人看護必要乙節，亦經本院函詢原告就診之醫療院所，首經大直診所函覆略以：原告在該診所診療系爭職災事故所受傷害期間，應該無必要請專人看護等語；次經大直復健科診所函覆略以：原告受傷初期3個月內，上下樓梯較困難，無法長距離行走，但並不影響其他基本日常生活功能（即：進食、洗澡、個人修飾、穿脫衣服、大小便控制、上廁所等）。外出購物時無法提重物需幫忙，其他工作性日常生活功能（即：使用電話、購物、家務、洗衣、外出、服藥、處理財務等）應無影響等語，有如前揭所示函文存卷可考（見本院卷第275頁、第279頁）。是綜合上開2醫療院所函覆內容，堪認原告所受傷害僅係足部受傷，行走較為不便，然尚難認有至需專人看護之必要，是原告並未舉證證明專人看護之必要性，此部分之請求，自屬無據。

（3）交通費用部分：

又原告主張其於受傷診療期間，因不良於行，需搭乘計程車往返於其位於臺北市中山區大直地區住處與其就診之臺大醫院、三總、大直診所極大直復健科診所，至少支出計程車費用44,030元，而受有損害，被告應依侵權行為之法律關係賠償等語，而為被告否認。而查，原告就其受傷診療期間是否有搭乘計程車前往就診之必要，亦經本院函詢原告就診之醫療院所，大直診所函覆略以：原告自其住所前往診所診療時，如無法忍受疼痛，則有搭乘計程車往返代步之必要性等語；大直復健科診所函覆略以：原告能自行走路（短距離）無困難，原告住處距離該診所2公里，因慢行疼痛無法步行太遠，有公車能到達，所以搭乘大眾運輸工具，無任何功能上之限制，搭乘計程車往返，乃個人選擇等語；三總函覆略以：依原告所受傷勢，回診期間確需乘車代步，無法自

01 駕等語，有上開各醫療院所函文在卷可參（見本院卷第
02 275頁、第279頁、第313頁）。本院綜合上開醫療院所
03 函覆內容及一切客觀情狀，審酌原告所受傷害為左腳扭
04 傷，確實影響其行走，如在此狀況下強求原告需搭乘大
05 眾交通工具或自行駕車、騎車前往就醫，實屬強人所
06 難，是堪認原告主張其有搭乘計程車前往就醫之必要乙
07 節，應屬可採。惟就原告所得請求之金額部分，因原告
08 已證明其受有損害，然因蒐證上之困難，而無法提出乘
09 車費用收據等單據為證，本院爰依民事訴訟法第222條
10 第2項之規定，審酌原告所估算出之金額其受傷後近1年
11 間可能支出之計程車費用為44,030元（詳細計算式如本
12 院卷第364頁所示），然參酌前揭大直復健科診所函覆
13 內容所指原告所受傷勢，於一般情況下應於受傷後3個
14 月內即康復，則原告所得請求之必要計程車費用自應其
15 醫療終止前之範圍內為限，即11,007元（計算式： $44,030 \times 3 / 12 = 11,007$ ，小數點以下四捨五入）之範圍內為
16 有理由；逾此範圍之請求，洵屬無據。

18 （4）慰撫金部分：

19 按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
20 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被
21 害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民
22 法第195條第1項定有明文。又慰撫金之賠償，其核給之
23 標準固與財產上損害之計算不同，非不可斟酌雙方身分
24 資力與加害程度，及兼顧加害程度與其身體、健康影響
25 為斷。原告主張其因系爭職災事故除受有上開傷害外，
26 另因被告給予其實習分數為0分，而致原告二度傷害，
27 故被告應給付其非財產上損害賠償2,000,000元等語。
28 而本院審酌原告因被告前揭過失侵害行為，致受有上開
29 傷害，於治療期間不良於行，對原告日常生活確已造成
30 相當影響及精神肉體之痛苦。惟就原告主張其遭被告評
31 核實習成績為0分乙節，亦經本院函詢北海科大，經該

校以111年4月20日海教字第1110003378號函覆略以：原告於109學年度第2學期之校外實習，業者給予實習成績評定為0分。因未依照規定繳交實習週記及心得，故系上給予實習成績為0分，109學年度第2學期校外實習成績合計為0分。109學年度實習期間，為保障學生學習權益，海洋休閒觀光管理系多次開會擬定返校修課替代方案，然原告皆未出席替代課程（考量學生狀況，皆採線上教學），期末也無依照規定繳交相關作業。因應疫情三級警戒期間，考量學生受教權益，該系亦擬定線上教學替代實習方案，然原告仍未上課，亦未依照規定繳交相關作業等語，有上開函文及附件可考（見本院卷第281頁至第312頁），堪認縱被告曾評核原告實習成績為0分，其亦係基於原告確無任職、實習之事實而為之，且嗣後原告本身亦未繳交實習週記、出席線上替代課程及線上教學替代實習方案及繳交相關作業，原告始未取得校外實習學分，自不能因原告自己未依校方規定完成修課要求造成未取得學分結果，進而主張被告應給付不合理之高額慰撫金。另本院考量當事人身分、家庭狀況、資力、加害程度等一切情狀，認原告請求慰撫金30,000元尚屬適當，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由。

（5）被告抗辯與有過失部分：

按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之，民法第217條第1項定有明文。被告固辯稱：原告於系爭職災事故發生當時已到職約2個月，對於閉店清潔作業知之甚詳，且當日被告員工亦有提醒原告注意截油槽蓋子，原告係當日第2次經過截油槽時未注意始發生系爭職災事故，原告就系爭職災事故之發生與有過失云云，然未就其所辯前情舉證以實其說，自難憑採。是被告此部分之抗辯，應無理由。

3、綜上，原告得請求被告補償及賠償之金額原為79,687元，扣除被告投保之富邦人壽團體保險理賠之保險金12,260元

01 後，原告仍得請求被告給付67,427元。

02 五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
03 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
04 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
05 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
06 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2
07 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
08 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍
09 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
10 律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第20
11 3條亦定有明文。本件原告對被告之債權，核屬無確定期限
12 之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負
13 遲延責任。是原告請求自民事變更起訴聲明狀繕本送達翌日
14 即110年12月17日（見本院卷第81頁送達證書）起至清償日
15 止，按週年利率5%計算之法定遲延利息為有理由，應予准
16 許；逾此範圍之利息請求，為無理由。

17 六、綜上所述，原告依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條
18 第2項、第487條之1第1項、勞動契約之法律關係，據以請求
19 被告給付67,427元，及自110年12月17日起至清償日止，按
20 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之
21 請求，為無理由，應予駁回。

22 七、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
23 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
24 免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執
25 行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

26 八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
27 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

28 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日

30 勞動法庭 法 官 陳裕涵

31 以上正本係照原本作成。

01 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日

04 書記官 林怡鈺