

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第176號

原告 馮子才

被告 翠筠有限公司

法定代理人 鄭淑筠

訴訟代理人 廖偉真律師

複代理人 方興中律師

唐懿萱

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國113年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提繳新臺幣壹拾玖萬參仟參佰壹拾元至原告之勞工退休金專戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之九，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬參仟參佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

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、3款定有明文。本件原告起訴時聲明第1項原請求被告給付新臺幣（下同）166萬5,421元本息（見本院卷一第9頁），嗣經數次變更後，最終於民國112年12月25日當庭變更聲明為：(一)被告應給付原告202萬8,743元，及自民事陳報(二)狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳19萬3,310元至原

告之勞工退休金專戶（見本院卷二第147頁）。經核原告所請求如附表所示之項目，均以原告受僱於被告期間，依照附表所示請求權基礎所得請求者為據（至有無理由，詳下述），追加前後主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，得於追加後請求之審理予以利用，應認請求之基礎事實同一；另就變更請求金額部分，亦屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

## 貳、實體方面

一、原告主張：原告自88年5月1日起受僱於被告，擔任業務及送貨員，每月工資除底薪外，尚包括每月固定發放之伙食津貼，以及每3個月發放之獎金，則原告每月工資為8萬元以上（下稱系爭勞動契約）。而原告於000年00月00日下午4時45分許，因執行工作職務而駕駛被告所有車牌號碼000-0000號自用小貨車（下稱系爭車輛），在國道3號241公里100公尺處發生車禍（下稱系爭車禍），受有左側無名指近端指骨移位閉鎖性骨折之傷害，其後陸續至醫療院所就診，迄今仍有左側無名指無法屈伸、手腕疼痛、無力等狀況，因原告之工作內容需搬運重物，僅得於110年4月30日自請離職。原告因上開職業災害支出醫療費用、受有不能工作之原領工資損失與勞動能力減損損害，得依附表編號1、4、5所示請求權基礎，請求被告給付附表編號1、4、5所示之項目與金額。又原告因受前開職業災害受有身體及心理之重大損害痛苦，得依附表編號3所示之請求權基礎，請求被告給付精神慰撫金30萬元。再者，原告於離職前共計有245日特別休假未休，亦得依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4項規定，請求被告給付特別休假未休工資29萬1,305元。此外，原告因被告將前者之勞保投保薪資以多報少，致原告請領勞保失能給付時受有差額損失3萬7,500元，得依勞基法第59條第3款規定請求被告給付。此外，被告於原告受僱期間並未足額提繳勞

01 工退休金，原告亦得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第  
02 31條規定，請求被告提繳19萬3,310元至原告之勞工退休金  
03 專戶。為此，爰依法提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應  
04 給付原告202萬8,743元，及自民事陳報(二)狀繕本送達翌日起  
05 至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳19萬3,31  
06 0元至原告之勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執  
07 行。

08 二、被告則以：

09 (一)原告因系爭車禍所受之損害，非屬職業災害，不得向被告請  
10 求賠償所受之勞動能力減損損害、精神慰撫金。縱認屬於職  
11 業災害，然原告已領取職業傷病失能給付9萬9,900元，自得  
12 抵充被告應補償之醫療費用與工資，經抵充後，原告已無得  
13 請求補償之。又原告失能之情形誠屬輕微，其主張精神受有  
14 極大痛苦，請求精神慰撫金30萬元，顯屬過高。再者，系爭  
15 車禍全係原告之過失所致，應依民法第217條第1項規定，免  
16 除被告之賠償責任。況且，原告並未舉證證明被告究竟有何  
17 侵權行為，其依侵權行為法律關係請求被告負損害賠償責  
18 任，仍屬無據。

19 (二)又原告於離職前從未主動要求應排定特別休假，被告自無從  
20 准駁，是其離職前雖有未休畢之特別休假，應屬其自願放  
21 棄，難認可歸責於被告，自不得請求特別休假未休工資。況  
22 縱認原告得向被告請求之，於105年12月以前之請求權亦因  
23 罹於5年之時效而消滅。至於原告自105年起迄離職前特別休  
24 假之工資應以每月本薪、職務津貼為計算基礎，不包括屬於  
25 恩惠性給予之每月不定額的伙食津貼，以及非經常性給付且  
26 屬恩惠性給予之不定期領取的業績獎金，經計算後，原告得  
27 請求之金額僅為8萬5,167元。

28 (三)再者，被告於原告離職後之111年5月12日尚有代原告繳納本  
29 應由後者負擔之全民健康保險費自付額12萬8,631元，自得  
30 依民法第179條規定請求原告返還，並與原告請求之金額為  
31 抵銷等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項：（見本院二第172至173頁，並由本院依相  
02 關卷證為部分文字修正）

03 (一)原告自88年5月1日起受僱於被告，擔任業務及送貨員，嗣於  
04 110年4月30日自請離職。

05 (二)原告離職前6個月即109年11月至110年4月領取之薪資項目如  
06 被證2所示（本院卷一第161頁），另110年1月、4月並分別  
07 領有業績獎金14萬9,500元、27萬元（本院卷一第162頁）。

08 (三)原告於000年00月00日下午4時45分許，駕駛系爭車輛在國道  
09 3號由北往南行駛，於行經241公里100公尺處時，發生系爭  
10 車禍，原告因而受左側無名指近端指骨移位閉鎖性骨折之傷  
11 害（本院卷一第15頁、第97頁、第101至132頁）。

12 (四)系爭車禍經國道公路警察局初步分析研判，結果為原告有未  
13 注意車前狀態之可能肇事原因（本院卷一第95頁）。

14 (五)本件經送財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院鑑  
15 定，鑑定結果認為原告因系爭車禍受有全人勞動力減損為1  
16 0%（本院卷二第87至97頁）。

17 (六)原告因系爭車禍支出醫療費用1萬7,996元（本院卷一第337  
18 至345頁）。

19 (七)原告因被告為前者投保勞工保險薪資金額以多報少，致原告  
20 請領勞保失能給付時，受有3萬7,500元之損失。

21 (八)原告因系爭車禍於109年11至12月間請假共計11日。

22 (九)被告因中央健康保險署（下稱健保署）追溯更正原告之健保  
23 費，因而補繳健保費24萬5,918元（其中自付金額為12萬8,6  
24 31元、單位負擔金額為11萬7,287元）（本院卷一第319  
25 頁）。

26 (十)若本院認為原告得請求被告補提繳勞工退休金，其金額為19  
27 萬3,310元。

28 □原告於105年修法前特別休假未休天數為148日，修法後之未  
29 休天數為97日。

30 四、得心證之理由：

31 (一)系爭車禍是否屬於職業災害？

01 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病，雇主  
02 應依勞基法第59條之規定予以補償。勞基法對職業災害雖未  
03 設有定義，惟參酌職業安全衛生法第2條第4項規定：「職業  
04 災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、  
05 化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因  
06 引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」，故所謂職業災  
07 害，應指勞工因執行職務關係所致之死亡、殘廢、傷害或疾  
08 病，而該「執行職務」之範圍除業務本身之外，凡業務上附  
09 隨之必要、合理之行為，均應包含在內，且由於執行職務關  
10 係，因他人之行為發生事故而致之傷害，亦應視為職業傷  
11 害。

12 2.經查，原告於上開時地發生系爭車禍，而受有上開傷害等  
13 節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)），然原告就該日行  
14 程與系爭車輛狀況，先是於警詢中陳稱：「我於15時30分  
15 許，從臺中大里出發，欲返回嘉義住家（下班）」、「未載  
16 物（空車）」等語（見本院卷一第90至91頁），嗣於本院言  
17 詞辯論時陳稱：「因為還有一件貨沒送，當時還在送貨中，  
18 往南行駛，從大里出發。我會從最遠的地方開始送，一路送  
19 回去，最後一家在斗六，是送園藝材料，在到斗六前發生車  
20 禍，但我們是直接送過去，店家事先不知道」、「因為裡面  
21 剩沒幾件貨，我才說是空車」等語（見本院卷一第417  
22 頁），則原告就該日行車之目的、系爭車輛裝載狀況等節，  
23 前後陳述不一，原告是否在送貨中尚屬有疑，且原告並未舉  
24 證證明其係從其他店家離開，而欲前往下一店家或返回住  
25 處，自無從僅以其駕駛系爭車輛，遽認該駕駛行為與執行職  
26 務有關。

27 3.從而，依原告所提出之證據資料，尚不足以認定其於執行職  
28 務發生系爭車禍而受有上開傷害，難認系爭車禍屬於職業災  
29 害。

30 (二)就原告請求被告給付之項目及金額，分別說明如下：

31 1.勞動能力減損137萬1,142元

01 (1)按「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇  
02 主能證明無過失者，不在此限。」職業災害勞工保護法第7  
03 條定有明文。系爭車禍非屬於職業災害，已如前述，原告自  
04 不得依上開規定，請求被告賠償勞動能力減損之損害。

05 (2)又主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於其成立要件與損  
06 害，應負舉證責任。原告就其受有勞動能力減損乙事，並未  
07 舉證證明被告有何侵權行為成立要件，是其依民法第184條  
08 第2項、第193條第1項規定，請求被告賠償之，尚屬無據。

## 09 2.精神慰撫金30萬元

10 (1)按「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇  
11 主能證明無過失者，不在此限。」職業災害勞工保護法第7  
12 條定有明文。系爭車禍非屬於職業災害，已如前述，原告自  
13 不得依上開規定，請求被告賠償精神慰撫金。

14 (2)又主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於其成立要件與損  
15 害，應負舉證責任。原告就其受有勞動能力減損乙事，並未  
16 舉證證明被告有何侵權行為成立要件，是其依民法第184條  
17 第2項、第195條第1項規定，請求被告賠償之，亦屬無據。

## 18 3.職災醫療費用補償1萬7,996元

19 按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，  
20 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條  
21 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以  
22 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需  
23 之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例  
24 有關之規定。」勞基法第59條第1款定有明文。系爭車禍非  
25 屬於職業災害，業如上述，原告不得依該規定請求被告給付  
26 職災醫療費用補償。

## 27 4.職災工資補償1萬800元

28 按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，  
29 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條  
30 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以  
31 抵充之：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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」勞基法第59條第2款定有明文。系爭車禍非屬職業災害，已如上述，原告不得依該規定請求被告給付職災工資補償。

#### 5.職災失能給付差額3萬7,500元

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：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。」勞基法第59條第3款定有明文。系爭車禍非屬於職業災害，已如上述，原告不得依該規定請求被告給付職災失能給付。

#### 6.特別休假未休工資29萬1,305元

- (1)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。」、「第36條所定之例假、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。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」105年12月21日修正公布106年1月1日施行前勞基法第38條、第39條定有明文。且按「本法第38條之特別休假，依左列規定：…二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、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。」，106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條亦有規定。且按特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假

01 日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞  
02 工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院10  
03 3年度台上字第1425號判決意旨參照）。又按勞基法第38條  
04 所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工  
05 社會、文化生活為目的，令勞工於休假日休息為原則，而非  
06 使勞工藉此增加工資。故解釋上須以勞工因雇主業務需要，  
07 致其特別休假未能休畢，始得請求給予該特別休假工資；若  
08 雇主未要求勞工於休假日工作，勞工自不得請求雇主於休假  
09 日受領其勞務給付，並給付加班之工資（最高法院110年度  
10 台上字第811號判決要旨參照）。是於105年12月31日以前，  
11 勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且  
12 因可歸責於雇主之事由所致時，勞工始得請求雇主發給未休  
13 特別休假日數之工資。

14 (2)關於原告請求105年度修法前之特別休假未休工資部分，兩  
15 造固不爭執原告之特別休假未休天數為148日（見不爭執事  
16 項□），然原告既未舉證於該等年度期間，係因可歸責於被  
17 告之事由致未能休假，是原告請求被告應給付該部分特別休  
18 假未休工資，即屬無據。

19 (3)再按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日  
20 數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有明文。  
21 復按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給工資之  
22 基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計  
23 發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或  
24 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，  
25 為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工  
26 資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項亦有  
27 規定。是計算特別休假未休之發給工資基準，如為計月者，  
28 應指為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得  
29 之工資除以30所得之金額，再乘以未休畢之特別休假日數。  
30 兩造不爭執原告於105年度修法後之特別休假未休天數為97  
31 日（見不爭執事項□）。

(4)而就原告於系爭勞動契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資，按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號判決意旨參照）。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。經查，原告於離職前6個月每月固定領取之薪資項目包括「薪資」、「伙食」、「職務」，有薪資條為據（見本院卷一第161頁），依上開說明，此等項目應推定為原告提供勞務之報酬；況就「伙食」津貼部分，被告自陳係以出勤日每日150元計算，若無出勤則無等語（見本院卷一第159頁），顯然具有勞務對價性，而被告既未提出反證推翻伙食津貼具有勞務對價性，自屬工資之一部分，則原告之工資自包括「薪資」3萬元、「職務」5,000元以及每個月依照出勤日所固定給予每日150元之「伙食」，是原告以任職期間底薪每月工資平均為3萬5,662元（見本院卷一第12頁、本院卷二第129頁）作為契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資基準，尚非無據。從而，原告契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得金額應為1,189元（計算式：35,662元÷30日=1,189元，元以下四捨五入），原告所得請求之特別休假未休工資應為11萬5,333元（計算式：1,189元×97日=115,333元）。

#### 7.被告為抵銷抗辯，有無理由？

(1)按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。」民法第334條第1項前段定有明文。次按「第十八條及第二十三條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險人：(一)第十條第一項第一款第一目被保險人及其眷屬自付百分之三

01 十，投保單位負擔百分之七十。但私立學校教職員之保險  
02 費，由被保險人及其眷屬自付百分之三十，學校負擔百分之  
03 三十五，其餘百分之三十五，由中央政府補助。(二)第十條第  
04 一項第一款第二目及第三目被保險人及其眷屬自付百分之三  
05 十，投保單位負擔百分之六十，其餘百分之十，由中央政府  
06 補助。(三)第十條第一項第一款第四目及第五目被保險人及其  
07 眷屬自付全額保險費。」全民健康保險法第27條第1款定有  
08 明文。又按「第十八條及第二十三條規定之保險費，依下列  
09 規定，按月繳納：一、第一類被保險人應自付之保險費，由  
10 投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應  
11 負擔部分，一併向保險人繳納。」全民健康保險法第30條第  
12 1項第1款亦有明文。

13 (2)經查，被告前因健保署追溯更正原告之健保費，因而補繳24  
14 萬5,918元（含自付額12萬8,631元、單位負擔額11萬7,287  
15 元）乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(九)），而上開期  
16 間之健保費中，原告之自付額既為12萬8,631元，依上開規  
17 定，被保險人即原告就此部分金額有繳納義務，僅係由投保  
18 單位即被告負責扣、收繳，並連同被告應負擔部分，一併向  
19 保險人即健保署繳納。是原告無法律上之原因，受有無須繳  
20 納上開期間自付額部分，致被告受有損害，自得依不當得利  
21 法律關係，請求原告返還之，並與原告之債權為抵銷。

22 (3)經抵銷後，原告已不得再向被告請求上開給付。

## 23 8.勞工退休金提繳19萬3,310元

24 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
25 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞  
26 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依同條  
27 例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害  
28 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第  
29 14條第1項、第31條第1項定有明文。經查，被告於原告受僱  
30 期間，未足額提繳原告之勞工退休金，業據原告提出勞保被  
31 保險人投保資料表、勞動部勞工保險局111年5月19日保退二

字第11160044052號函為憑（見本院卷一第348至350頁），自得依上開規定請求被告提繳勞工退休金差額至原告之勞工退休金專戶，而兩造不爭執若本院認為原告得請求補提繳勞工退休金，則其金額為19萬3,310元（見不爭執事項(十)）。是原告請求被告提繳勞工退休金19萬3,310元，尚屬有據。

五、從而，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳19萬3,310元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 3 月 20 日  
勞 動 法 庭 法 官 莊仁杰

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 3 月 20 日  
書 記 官 張月妹

附表：原告請求之項目、金額與請求權基礎

| 編號 | 項 目 | 金 額<br>(新臺幣) | 請求權基礎 | 備 註 |
|----|-----|--------------|-------|-----|
|----|-----|--------------|-------|-----|

|   |           |            |                                  |  |
|---|-----------|------------|----------------------------------|--|
| 1 | 勞動能力減損    | 1,371,142元 | 職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、第193條第1項 |  |
| 2 | 特別休假未休工資  | 291,305元   | 勞基法第38條第4項                       |  |
| 3 | 精神慰撫金     | 300,000元   | 職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、第195條    |  |
| 4 | 職災醫療費用補償  | 17,996元    | 勞基法第59條第1款                       |  |
| 5 | 職災工資補償    | 10,800元    | 勞基法第59條第2款                       |  |
| 6 | 職災失能給付差額  | 37,500元    | 勞基法第59條第3款                       |  |
| 7 | 勞工退休金提繳差額 | 193,310元   | 勞退條例第31條                         |  |