

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第406號

原告 高進強

訴訟代理人 林耿鈺律師
(法扶律師)

被告 良福保全股份有限公司

法定代理人 郭永宗

訴訟代理人 李亞文

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年10月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十一年八月一日起至准許原告復職前一日
止，按月於次月10日給付原告新臺幣參萬壹仟玖佰參拾壹元，及
自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計
算之利息。

被告應自民國一百一十一年七月一日起至准許原告復職前一日
止，按月提繳新臺幣壹仟玖佰玖拾捌元至勞動部勞工保險局設立
之原告勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告新臺幣肆拾貳萬肆仟捌佰柒拾陸元，及自民國一
百一十二年十二月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五
計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之五十五，餘由被告負擔。

本判決第二項得假執行，惟如被告按月以新臺幣參萬壹仟玖佰參
拾壹元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行；惟如被告按月以新臺幣壹仟玖佰玖拾捌
元為原告供擔保，得免為假執行。

01 本判決第四項得假執行；惟如被以新臺幣肆拾貳萬肆仟捌佰柒拾
02 陸元為原告供擔保，得免為假執行。

03 事實及理由

04 壹、程序方面：

05 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
06 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
07 條第1項但書第3款定有明文。查原告起訴聲明經歷次變更，
08 最後變更為如聲明欄所示（見本院卷第二第465至466頁），
09 其所為變更屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規
10 定，應予准許。

11 貳、實體方面：

12 一、原告起訴主張：。

13 （一）原告自民國110年8月6日起任職被告公司擔任保全人員，
14 每月約定工資新臺幣（下同）36,000元，工資於次月10日
15 發放；原告工作為排班制，白班時間為上午7時至晚上7時
16 （每班12小時），小夜班時間為下午3時至晚間11時（每
17 班8小時）、大夜班時間為晚間11時至翌日上午7時（每班
18 8小時）。原告於111年1月1日騎乘普通重型機車下班途中
19 發生車禍，受有左腳腳趾骨折、嘴唇撕裂傷之傷害，依11
20 1年5月30日醫囑原告應再休養3個月，然被告公司仍要求
21 原告於111年1月16日、20日上班。嗣原告於111年2月6日
22 因身體不適前往醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東
23 紀念醫院（下稱亞東醫院）急診，經診斷為急性心肌梗
24 塞、急性缺血性中風（下稱系爭疾病），於同日接受緊急
25 心導管合併氣球擴張及支架放置手術後入住加護病房治
26 療，於同年2月8日轉至普通病房，同年2月14日進行左內
27 頸動脈狹窄行支架置放手術住進加護病房治療，同年2月1
28 6日轉至普通病房，於3月2日出院。亞東醫院診斷證明書
29 醫囑欄提及：「腦中風障礙為失語症，終生無法從事須語
30 言溝通的工作」，並經臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺
31 大醫院）環境暨職業醫學部醫師認定原告於系爭疾病發病

01 前2至7月平均加班時間超過45小時，發病日前第3個月加
02 班時數更超過80至100小時以上，長期工作過重，認定視
03 為職業病。

04 (二) 原告因系爭疾病喪失工作能力，由訴外人即其胞姐高秀葉
05 (以下逕稱其名)陸續於111年2月、4月間至被告公司，
06 並於同年6月30日以存證信函代原告向被告公司請假2年復
07 健治療、休養，遭被告公司拒絕，被告公司更於111年7月
08 4日寄送台北長春路郵局存證號碼第985號存證信函，以原
09 告自同年7月1日至3日連續曠工為由，依勞動基準法(下
10 稱勞基法)第12條第1項第6款規定終止勞動契約，被告公
11 司前揭終止權之行使不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原
12 告申請勞資爭議調解不成立，故提起本訴。

13 (三) 原告請求之金額如下：

- 14 1、兩造間僱傭關係存在，故被告公司應依兩造間勞動契約之
15 約定或勞基法第59條第2款規定自111年8月1日起至准許原
16 告復職前1日止，按月於次月10日給付原告每月工資36,00
17 0元(請求擇一為有利於原告之認定)；
- 18 2、兩造間僱傭關係存在，故被告公司應依勞工退休金條例
19 (下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第31條第1
20 項規定，自111年7月起至准許原告復職前1日止，按月提
21 繳2,178元至原告之勞工退休金專戶；
- 22 3、依勞基法第59條第2款規定請求被告公司給付111年2月工
23 資餘額23,083元(計算式： $36,000 - 1,269 - 12,977 = 21,$
24 754)；
- 25 4、依民法第184條第1、2項規定或勞基法第59條第1款規定請
26 求醫療費用之補償或相當於醫療費用之損害賠償426,186
27 元(以上請求權請求擇一為有利於原告之認定)；
- 28 5、依民法第184條第1、2項規定、勞基法第59條第1款規定請
29 求看護費用463,996元(以上請求權請求擇一為有利於原
30 告之認定)；
- 31 6、依民法第195條規定請求被告公司給付非財產上損害賠償

- 01 1,500,000元。
- 02 7、依民法第184條第1、2項規定請求勞動能力減損之損害1,6
03 05,927元：
- 04 8、以上共計3,996,109元，扣除原告已領取之722,892元，共
05 計3,273,217元。
- 06 (四) 聲明：
- 07 1、確認兩造間僱傭關係存在；
- 08 2、被告應給付原告23,083元，及自民國111年8月1日起至清
09 償日止，按週年利率5% 計算之利息；
- 10 3、被告應自111年8月1日起至原告復職前1日止，按月於次月
11 10日給付原告36,000元，及自各期應給付日之翌日起至清
12 償日止，按週年利率5% 計算之利息；
- 13 4、被告應自111年7月起至原告復職日前1日止，按月提繳2,1
14 78元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之原告勞工
15 退休金個人專戶（下稱原告之勞退金專戶）；
- 16 5、被告應給付原告3,273,217元，及其中2,309,684元自起訴
17 狀繕本送達翌日起，其餘金額自114年7月18日起，均至清
18 償日止，按週年利率5% 計算之利息。

19 二、被告抗辯略以：

- 20 (一) 兩造間約定工資為當年度基本工資（實際月薪依實際延長
21 工時計算）。被告公司於111年3月給付之工資係原告111
22 年1月病假25日及111年2月病假5日薪資15,781元（計算
23 式： $\langle 25,250 \text{【基本工資】} \div 30 \div 8 \rangle \times 5 \text{小時} \times 30 \text{日}$ ），實領
24 金額14,246元（15,781元－801元【勞保】－540元【健
25 保】－20元【誠實險】－174元【福利金】＝14,246
26 元），2月其餘天數均為無薪病假。
- 27 (二) 系爭疾病為原告自身疾病（原告到職體檢時即有高血壓及
28 膽固醇偏高情形）或係因111年1月1日車禍造成，與被告
29 公司無涉，並非職業傷害；原告自110年8月7日到職時皆
30 為日班保全，自111年1月1日始調整為小夜班保全，其於1
31 11年1月1日車禍後僅於1月16、20日出勤2日，並無超時工

01 作情形。

02 (三) 原告雖於111年6月30日以存證信函申請公傷假2年，然因
03 系爭疾病並非職業傷害，且原告當時並未提出系爭疾病為
04 職業傷害之診斷證明書，被告公司始未准假，而原告自11
05 1年7月1日至3日連續曠工3日，故於同年7月4日依勞基法
06 第12條第1項第6款規定終止勞動契約，而被告公司係於11
07 1年7月5日收受勞資爭議調解開會通知，故並未違反勞資
08 爭議處理法第8條或勞工職業災害保險及保護法第84條規
09 定。另原告已受領之失能給付與傷病給付，依勞基法第59
10 條但書規定，均得抵充。

11 (四) 聲明：

12 1、原告之訴駁回；

13 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執之事實（見本院卷一第473至475頁、本院卷二第
15 147、468頁）：

16 (一) 原告自110年8月6日起任職被告公司擔任保全人員，每月
17 約定工資為以當年度基本工資為計算準則（實際月薪依實
18 際延長工時計算），於次月10日發放，兩造簽立勞動契約
19 書（見被證2，即本院卷一第365至371頁）；原告工作為
20 排班制，白班時間為上午7時至晚上7時（每班12小時，含
21 1小時休息時間），小夜班時間為下午3時至晚間11時（每
22 班8小時，含1小時休息時間）、大夜班時間為晚間11時至
23 翌日上午7時（每班8小時，含1小時休息時間）。

24 (二) 兩造有簽訂勞基法第84條之1約定書，並經臺北市政府勞
25 動局核備（見被證6、7，即本院卷一第389至393頁）。

26 (三) 原告111年1月1日騎乘普通重型機車下班途中發生車禍，
27 受有左腳腳趾骨折、嘴唇撕裂傷之傷害（見原證3，即本
28 院卷一第31頁），經勞保局認定，因原告於車禍時未領有
29 駕駛車種之執照駕車，不得視為職業傷害（見勞保局112
30 年3月25日函，即本院卷一第361至363頁）。

31 (四) 原告於111年1月1日、1月16日、1月20日上小夜班，1月其

01 餘時間並未上班。

02 (五) 原告於111年2月6日前往亞東醫院急診，經診斷為急性心
03 肌梗塞、急性缺血性中風（下稱系爭疾病），於同日接受
04 緊急心導管合併氣球擴張及支架放置手術後入住加護病房
05 治療，於同年2月8日轉至普通病房，於同年2月14日進行
06 左內頸動脈狹窄行支架置放手術住進加護病房治療，於同
07 年2月16日轉至普通病房，於3月2日出院。亞東醫院診斷
08 證明書醫囑欄提及：「腦中風障礙為失語症，終生無法從
09 事須語言溝通的工作」（見原證4，即本院卷一第37至39
10 頁）。

11 (六) 豐榮醫院於111年4月13日出具診斷證明書如本院卷一第41
12 頁。

13 (七) 高秀葉於111年6月30日以存證信函向被告公司申請公傷病
14 假兩年，並表示申請勞資爭議調解，被告公司於111年7月
15 1日收受（見原證7，即本院卷一第79至81頁、本院卷一第
16 477頁）。

17 (八) 原告於111年6月30日申請勞資爭議調解，社團法人新北市
18 勞資調解協會於同年7月5日寄送開會通知（見被證3，即
19 本院卷一第373至375頁），兩造於同年7月13日調解不成
20 立（見原證2，即本院卷一第27至29頁）。

21 (九) 被告公司於111年7月4日寄送台北長春路郵局存證號碼第9
22 85號存證信函，以原告自7月1日至3日連續曠工為由，依
23 勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，原告、高秀
24 葉於111年7月5日收受（見原證8，即本院卷一第83至85
25 頁、本院卷二第147頁）。

26 (十) 被告公司就原證6診斷證明書及職業病評估報告書形式上
27 真正不爭執。

28 四、本件爭點：

29 (一) 系爭疾病是否為職業災害？

30 (二) 系爭疾病是否係因被告公司之侵權行為而致？

31 (三) 被告公司依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約是

01 否有有理由？被告公司有無違反勞資爭議處理法第8條或
02 勞工職業災害保險及保護法第84條規定？

03 (四) 兩造間僱傭關係是否存在？

04 (五) 原告依勞基法第59條第2款規定請求被告公司給付111年2
05 月剩餘工資是否有理由？金額若干？

06 (六) 原告依兩造間勞動契約之約定或勞基法第59條第2款規定
07 請求被告公司自111年8月1日起至原告復職前1日止，按月
08 於次月10日給付原告36,000元及法定遲延利息，是否有理
09 由（以上請求擇一為有利於原告之判斷）？

10 (七) 原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1
11 項規定請求被告公司自111年7月起至原告復職前1日止，
12 按月提繳勞退金2,178元至原告之勞退金專戶是否有理
13 由？

14 (八) 原告依民法第184條第1、2項規定或勞基法第59條第1款規
15 定請求被告公司給付相當於醫療費用之損害賠償或醫療費
16 用補償是否有理由？金額若干（以上請求擇一為有利於原
17 告之判斷）？

18 (九) 原告依民法第184條第1、2項規定或勞基法第59條第1款規
19 定請求被告公司給付相當於看護費用之損害賠償或醫療費
20 用補償是否有理由？金額若干（以上請求擇一為有利於原
21 告之判斷）？

22 (十) 原告依民法第195條規定請求被告公司給付非財產上損害
23 是否有理由？金額若干？

24 (十一) 原告依民法第184條第1、2項規定請求被告公司給付勞
25 動能力減損之損害是否有理由？金額若干？

26 五、得心證之理由：

27 (一) 系爭疾病是否為職業災害？

28 1、按依107年10月15日修正之職業促發腦血管及心臟疾病
29 (外傷導致者除外)之認定參考指引(下稱系爭參考指
30 引)所載：「一、導論：腦血管及心臟疾病致病原因並不
31 只一種，可能是由幾種病因所引起的。主要危險因子為原

01 有疾病或宿因，促發因子經醫學研究所認知者包括：外
02 傷、體質、飲食習慣、氣溫、吸菸、飲酒、藥物作用及工
03 件負荷等。醫學上認為職業並非直接形成腦血管及心臟疾
04 病的要因，腦血管及心臟疾病只是所謂的『個人疾病惡化
05 型』疾病。也就是說，即使在平常的日常生活中，病情惡
06 化的危險性亦非常高，這與一般職業疾病相異。但是，如
07 果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因時，則
08 可認定為職業病。」「要判斷腦血管及心臟疾病是否與
09 工作有關，需彙整有關特定疾病的最新醫學知識，並將其
10 在何種多元條件下會造成發病的情形訂定為定型化認定評
11 估工具，俾便就『異常事件』、『短期間工作過重』、
12 『長期蓄積疲勞』等做一綜合評估。」「三、原有疾病
13 自然過程惡化及促發疾病之潛在危險因子：(一)原有疾病、
14 宿因等：腦血管及心臟疾病之發病是患者本身原本即有的
15 動脈硬化等造成的血管病變或動脈瘤、心肌病變等。如高
16 血壓症、動脈硬化、糖尿病、高脂血症…等。(二)自然過程
17 惡化之危險因子：『自然過程』係指血管病變在老化、飲
18 食生活、飲酒、抽煙習慣等日常生活中逐漸惡化的過
19 程…。(三)促發疾病之危險因子：腦血管及心臟疾病易受外
20 在環境因素致超越自然進行過程而明顯惡化；其促發因子
21 包括氣溫、運動及工作負荷過重等。…3. 工作負荷：與工
22 作有關之重度體力消耗或精神緊張（含高度驚愕或恐怖）
23 等異常事件，以及短期、長期的疲勞累積等過重之工作負
24 荷均可能促發本疾病。工作負荷因子列舉如下：(1)不規則
25 的工作(2)工作時間長的工作(3)經常出差的工作(4)輪班工作
26 或夜班工作(5)工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）(6)
27 伴隨精神緊張的工作。…」「六、『職業促發腦血管及
28 心臟疾病』的認定：(一)基本原則…要認定及評估此等循環
29 系統疾病所致的職業災害，必須考慮許多複雜的因素，包
30 括最近的工作環境、工作狀況的變化等。對於疾病的發病
31 要因，要考慮個案的原有疾病，評估工作負荷所引起的風

01 險，及其對原有疾病所加上的負荷，是否構成腦血管及心
02 臟疾病發作的主要原因。認定『職業促發腦血管及心臟疾
03 病』的基本原則如下：1. 原有腦血管及心臟疾病之危險因
04 子者，在某工作條件下，促發本疾病之盛行率較高。2. 原
05 有腦血管及心臟疾病之危險因子者，在某工作條件下，被
06 認知會超越自然進行過程而明顯惡化本疾病。綜上，判定
07 『職業促發腦血管及心臟疾病』時，必須考慮工作的條件
08 與職業病的特異性。如沒有『工作負荷過重』事實做為要
09 件，則無法判斷此疾病由職業原因所促發。(二)目標疾病認
10 定指引：…3. 評估工作負荷情形：主要在於證明工作負荷
11 是造成發病的原因。根據醫學上經驗，腦血管及心臟疾病
12 病變之情形被客觀的認定其超越自然進行過程而明顯惡化
13 的情形稱為負荷過重。被認為負荷過重時的認定要件為異
14 常事件、短期工作過重、長期工作過重…。3.1 異常事
15 件：評估發病當時至發病前一天的時間，是否持續工作或
16 遭遇到天災或火災等嚴重之異常事件，且能明確的指出狀
17 況發生時的時間及場所…。此異常事件造成的腦血管及心
18 臟疾病通常會在承受負荷後24小時內發病，該異常事件可
19 分為下述3種：3.1.1 精神負荷事件：會引起極度緊張、興
20 奮、恐懼、驚訝等強烈精神上負荷的突發或意料之外的異
21 常事件…。3.1.2 身體負荷事件：迫使身體突然承受強烈
22 負荷的突發或難以預測的緊急強度負荷之異常事件，其可
23 能由於發生事故，協助救助活動及處理事故時，身體明顯
24 承受負荷。3.1.3 工作環境變化事件：急遽且明顯的工作
25 環境變動…。3.2 短期工作過重：評估發病前（包括發病
26 當日）約1週內，勞工是否從事特別過重的工作，該過重
27 的工作係指與日常工作相比，客觀的認為造成身體上、精
28 神上負荷過重的工作，其評估內容除可考量工作量、工作
29 內容、工作環境等因素外，亦可由同事或同業是否認為負
30 荷過重的觀點給予客觀且綜合的判斷。評估重點如下：3.
31 2.1 評估發病當時至前一天的期間是否特別長時間過度勞

01 動。3.2.2評估發病前約1週內是否常態性長時間勞動。
02 …。3.3長期工作過重：評估發病前（不包含發病日）6個
03 月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是
04 否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子係以「短期工
05 作過重」為標準。而評估長時間勞動之工作時間，係以每
06 週40小時，以30日為1個月，每月176小時以外之工作時數
07 計算「加班時數」（此與勞動基準法之「延長工時」定義
08 不同）。其評估重點如下：3.3.1評估發病前1至6個月內
09 的加班時數：3.3.1.1（極強相關性）發病前1個月之加班
10 時數超過100小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有
11 極強之相關性作出判斷。3.3.1.2（極強相關性）發病日
12 前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、
13 前6個月之任一期間的月平均加班時數超過80小時，可依
14 其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷。
15 3.3.1.3發病前1個月之加班時數，及發病前2個月、前3個
16 月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數皆小於4
17 5小時，則加班與發病相關性薄弱；若超過45小時，則其
18 加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨著加班時數之
19 增加而增強，應視個案情況進行評估。…。經綜合評估具
20 工作負荷之要件後，需再確認有無經證實為其他疾病之促
21 發，如高血壓、糖尿病等，若為其他疾病促發者，非本指
22 引之應用範圍；若無其他疾病促發，需再考量自然過程惡
23 化因子以外，有無其他與工作無關之外在環境因素或個人
24 異常事件所致？如氣溫急遽變化、個人之運動等。若經確
25 認無上述情形，可認定為職業原因所促發；而綜合評估具
26 工作負荷之要件，又有其他與工作無關之外在環境或個人
27 異常事件之情況，則需綜合判斷促發疾病惡化致超越自然
28 過程之貢獻度，如職業原因促發惡化之貢獻度大於50%，
29 則可認定為職業原因所促發。」等語（見本院卷一第411
30 至428頁）。次按勞基法第59條所稱之職業災害，固包括
31 勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職

01 業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例
02 有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞
03 工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之
04 認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引
05 發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有
06 相當之因果關係以為斷。此於獨立民事訴訟之裁判時，就
07 勞工所受之職業病，是否與其執行勞務有相當之因果關
08 係，民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政
09 訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論
10 之結果，以其自由心證而為認定（最高法院100年度台上
11 字第1191號、106年度台上字第2857號判決意旨參照）。

- 12 2、依系爭參考指引所載，可知腦血管及心臟疾病致病原因並
13 非只有一種，可能是由幾種病因所引起的，主要危險因子
14 為原有疾病或宿因（如患者本身原本即有高血壓等疾
15 病），促發因子包括工作負荷在內。而與工作有關之重度
16 體力消耗或精神緊張等異常事件，及短期、長期的疲勞累
17 積等過重之工作負荷，均可能促發腦血管及心臟疾病之危
18 險因子。另被認為負荷過重之認定要件為異常事件（評估
19 發病時至發病前1天期間，是否持續工作或遭遇到天災或
20 火災等嚴重之異常事件）、短期工作過重（評估發病前約
21 1週內，勞工從事特別過重的工作）、長期工作過重（評
22 估發病前6個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞累
23 積，而評估長時間勞動之工作時間，係以每週40小時工時
24 以外之時數計算加班時數，評估重點為：發病日至發病前
25 1個月之加班時數超過100小時，可依其加班產生之工作負
26 荷與發病有極強之相關性作出判斷；發病日前2至6個月內
27 之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任
28 一期間的月平均加班時數超過80小時，可依其加班產生之
29 工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷；發病前1個月
30 之加班時數，及發病前2個月、前3個月、前4個月、前5個
31 月、前6個之月平均加班時數皆小於45小時，則加班與發

01 病相關性薄弱；若超過45小時，則其加班產生之工作負荷
02 與發病之相關性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個
03 案情況進行評估。是以，判斷職業是否係造成腦血管及心
04 臟疾病明顯惡化原因，自應評估勞工之工作負荷是否有負
05 荷過重之情形。

06 3、經查：原告主張其於任職被告公司期間從事工作時間長及
07 輪班、夜班工作，其罹患之系爭疾病係因職業災害所致，
08 此為被告公司所否認。依前開說明，自應評估原告之工作
09 負荷是否有負荷過重，即是否有異常事件、短期工作負荷
10 過重、長期工作負荷過重之情形。茲分述如下：

11 (1) 兩造不爭執原告110年8月至111年1月之工作天數分別為
12 18日、23日、24日、23日、17日、3日（見本院卷一第3
13 95至405頁、本院卷二第239至241頁），原告自110年8
14 月6日始任職被告公司，故當月依比例計算，再依原告
15 於111年12月之出勤紀錄，其工作天數雖為17日，然其
16 中2日（111年12月17、23日）各工作2小時，另111年
17 1、2月因原告於111年1月間發生車禍受傷，屬傷病期
18 間，故上開月份不計入計算加班時數之月份，除上述工
19 作2小時之日期外，被告不爭執每日工時11小時（見本
20 院卷二第445頁），綜合上情，原告自110年8月6日起至
21 110年12月之工作時數分別為198小時（計算式： 18×11
22 1）、253小時（計算式： 23×11 ）、264小時（計算式：
23 24×11 ）、253小時（計算式： 23×11 ）、169小時（計算
24 式： $\langle 15 \times 11 \rangle + 2 + 2$ ），以176小時為基準計算每月加
25 班時數分別為22、77、88、77、0小時，總加班時數為2
26 64小時，系爭疾病發病前之前2個月、前3個月、前4個
27 月、前5個月平均每月加班時數分別為39小時（計算
28 式： $\langle 0 + 77 \rangle \div 2 = 38.5$ ，小數點以下四捨五入，下
29 同）、55小時（計算式： $\langle 0 + 77 + 88 \rangle \div 3 = 55$ ）、61
30 小時（計算式： $\langle 0 + 77 + 88 + 77 \rangle \div 4 = 60.5$ ）、54小
31 小時（計算式： $\langle 0 + 77 + 88 + 77 + 22 \rangle \div \langle 4 + 26/30 \rangle =$

01 54.2)。

- 02 (2) 原告雖主張上開工時應加計每日休息時間1小時，因原
03 告單人輪值，無人可替手等語，且按出勤紀錄內記載之
04 勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行
05 職務，勞動事件法第38條固有明文，然當事人主張之事
06 實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、
07 受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規
08 定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始
09 得為之。民事訴訟法第279條第1、3項亦有明文。查本
10 院於113年4月17日言詞辯論期日協助兩造整理不爭執事
11 項時，原告已不爭執其工作為排班制，白班時間為上午
12 7時至晚上7時（每班12小時，含1小時休息時間），小
13 夜班時間為下午3時至晚間11時（每班8小時，含1小時
14 休息時間）、大夜班時間為晚間11時至翌日上午7時
15 （每班8小時，含1小時休息時間）（見前述不爭執事項
16 （一）），且依被告公司提出、原告有簽名之110年1
17 0、11、12月份預排班表「注意事項」欄，已清楚記載
18 日班、晚班之休息時間，並註明：「上述休息時間可因
19 案場屬性自行調整，惟須遵照值勤4H內需休息時間滿30
20 分鐘原則，休息時段不另外打卡簽註」（見本院卷二第
21 181至185頁），堪認兩造確有約定每工作4小時休息30
22 分鐘，原告於言詞辯論終結前撤銷前揭自認，復未舉證
23 證明其前揭自認與事實不符，且被告公司不同意其撤銷
24 （見本院卷二第467頁），則其此部分主張尚乏依據。
- 25 (3) 再轉換輪班時間依各人年齡、適應力伴隨不同程度之精
26 神壓力。依被告公司提出之原告出勤紀錄，原告自110
27 年8月到職起原為日班，自111年1月起調整為小夜班
28 （見本院卷一第395至405頁），111年1月間原告年齡近
29 60歲，自斯時起需適應保全工作自白班（上午7時至晚
30 間7時）轉換為小夜班（下午3時至晚間11時），依其屬
31 中高齡人士、就作息改變之適應力較低，參以其於系爭

01 疾病發病前之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月平
02 均每月加班時數分別為39小時、55小時、61小時、54小
03 時，有長期工作負荷較重等情形綜合判斷，堪認系爭疾
04 病因職業原因促發惡化之貢獻度大於50%，應視為職業
05 病。臺大醫院環境暨職業醫學部醫師陳宗延出具之診斷
06 證明書及職業病評估報告書雖與本院計算之平均每月加
07 班時數不同，然結論並無二致（見本院卷一第493至517
08 頁），附此敘明。

09 (4) 被告公司雖辯稱：依原告甫到職不久提出之勞工一般體
10 檢及健康檢查紀錄，健檢醫師在「應處理及注意事項」
11 欄位記載：「血壓、膽固醇偏高，宜門診追蹤，可從事
12 一般勞務工作」等語（見本院卷一第385至387頁），足
13 見其罹患系爭疾病係其自身固有，與職業無涉云云，然
14 依前揭陳宗延醫師出具之診斷證明書，原告過去雖有抽
15 煙習慣史，且曾有腦部動脈狹窄病史，但皆未於過去產
16 生症狀，可大致排除其他病因（見本院卷一第493
17 頁），故被告公司此部分抗辯實無理由。

18 (二) 系爭疾病是否係因被告公司之侵權行為而致？

19 1、按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇
20 主能證明無過失者，不在此限。職業災害勞工保護法第7
21 條定有明文。再按侵權行為制度，既以填補被害人經法律
22 承認應受保護權利之損害為目的，並為維持人類社會共同
23 生活而設，是以民法上構成侵權行為有責性之過失，當指
24 未盡善良管理人之注意義務（抽象輕過失）而言（最高法
25 院98年度台上字第1129號判決意旨參照）。而所謂過失，
26 乃應注意能注意而不注意即欠缺注意義務之謂。構成侵權
27 行為之過失，係指抽象輕過失即欠缺善良管理人之注意義
28 務而言。行為人已否盡善良管理人之注意義務，應依事件
29 之特性，分別加以考量（最高法院93年度台上字第851號
30 判決意旨參照）。原告因職業災害致生系爭疾病，已如前
31 述，依職業災害勞工保護法第7條規定，應由被告公司就

01 其無過失之情負舉證責任，否則其應就原告罹患系爭疾病
02 所致損害，負損害賠償責任。

03 2、再按勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但
04 實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作
05 時間內，另行調配其休息時間。經中央主管機關核定公告
06 之監視性或間歇性之工作，得由勞雇雙方另行書面約定工
07 作時間，並報請主管機關核備，不受第30條、第32條規定
08 之限制；前開約定應以書面為之，並應參考本法所定之基
09 準且不得損及勞工之健康及福祉，勞基法第35條、第84條
10 之1第1項、第2項分別定有明文。

11 3、另按受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞
12 者，僱用人應按其情形為必要之預防。民法第483條之1定
13 有明文。雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全
14 衛生措施：…□輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作
15 負荷促發疾病之預防。□執行職務因他人行為遭受身體或
16 精神不法侵害之預防。□避難、急救、休息或其他為保護
17 勞工身心健康之事項。雇主於僱用勞工時，應施行體格檢
18 查，對在職勞工應施行一般健康檢查。雇主依前條體格檢
19 查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得僱用其從事該
20 項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員
21 提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有
22 工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作
23 或縮短工作時間，並採取健康管理措施。職業安全衛生法
24 第6條第2項第2至4款、第20條第1項第1款、第21條第1項
25 亦分別有明文。職業安全衛生法係為防止職業災害，保障
26 工作者安全及健康，規定雇主使勞工從事工作，應在合理
27 可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發
28 生職業災害，此可見該法第1條、第5條第1項規定可知，
29 是職業安全衛生法第6條第2項第2至4款、第20條第1項第1
30 款、第21條第1項規定，屬雇主應採取之必要預防措施，
31 如雇主未採取上述法令規定之必要措施，則屬違反注意義

01 務而有過失。

02 4、經查：

- 03 (1) 原告於110年8月4日與被告公司簽訂勞動契約書及約定
04 書，約定受僱被告公司擔任保全員（見本院卷一第365
05 至371頁、第389頁），其於同年月17日至孫國勝外科診
06 所接受新進人員勞工健康檢查，自述曾患有高血壓、每
07 天吸煙10支、已吸煙30年，最近3個月並無咳嗽、呼吸
08 困難、胸痛、心悸、頭暈、頭痛、耳鳴、上背痛、下背
09 痛等症狀，醫囑之「應處理及注意事項」欄則記載：
10 「血壓、膽固醇偏高，宜門診追蹤，可從事一般勤務工
11 作」等語，有該診所勞工一般體格及健康檢查紀錄可憑
12 （見本院卷一第385至387頁）。被告公司僱用原告，除
13 由原告自行填載健康基本資料，亦有進行體格及健康檢
14 查，不論是原告自述或健康檢查結果，均無其不適任輪
15 班保全工作之情，且前揭健康檢查紀錄亦建議原告宜門
16 診追蹤血壓、膽固醇過高之症狀，是被告公司辯稱其僱
17 用原告未違反前揭民法第483條之1及職業安全衛生法第
18 6條第2項第2至4款等規定，已盡其注意義務而無過失之
19 情，即屬可採。
- 20 (2) 原告再主張：被告公司使伊工作超過法定工時上限，違
21 反勞基法第84條之1第2項規定云云，惟兩造依勞基法第
22 84條之1規定簽訂之約定書（駐衛系統保全員）第肆條
23 約定：「工作時間：□…乙方（按即原告）每日正常工
24 作時間不得超過10小時（含休息時間1小時），正常工
25 時連同延長工作時間1日不得超過12小時。…□每月正
26 常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，
27 每月正常工時連同延長工時不得超過288小時（正常工
28 作時間事先以班表排定，薪資以實際出勤時數計
29 算）。」（見本院卷一第389頁），合於勞動部發布之
30 保全業之保全人員工作時間審核參考指引第四點規定：
31 「工時安排應合理化：(一)每日正常工作時間不得超過10

01 小時；連同延長工作時間，1日不得超過12小時。2出勤
02 日之間隔至少應有11小時。(二)保全業之一般保全人員每
03 月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小
04 時，每月總工時上限為288小時。…」(見本院卷二第4
05 61至462頁)。又原告自110年8月6日起至110年12月之
06 工作時數分別為198小時、253小時、264小時、253小
07 時、169小時，並未逾前揭約定書第肆條約定、保全業
08 之保全人員工作時間審核參考指引第四點規定之每月總
09 工時上限288小時，則原告此部分主張亦乏依據。

10 (3) 原告另主張：被告公司安排單人值班，未給予原告休息
11 時間，違反勞基法第35條規定云云，然兩造確有約定每
12 工作4小時休息30分鐘，原告亦有在每月班表上簽名確
13 認，已如前(一)3(2)認定，況單人值班之情形是否
14 必定無休息時間，需視雇主與案場管理者簽立之契約內
15 容、實際履約情形而為判斷，非可一概而論，原告此部
16 分主張無事證可佐，尚難採信。

17 (三) 被告公司依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約是
18 否有理由？被告公司有無違反勞資爭議處理法第8條或
19 勞工職業災害保險及保護法第84條規定？

20 1、按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資
21 爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞
22 工之行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。前揭規
23 定前段主要在限制資方不得單獨行使契約之終止權，以免
24 勞資之爭議加劇。再按法律行為，違反強制或禁止之規定
25 者，無效。民法第71條本文亦有明文。

26 2、經查：

27 (1) 高秀葉於111年6月30日以存證信函向被告公司申請公傷
28 病假兩年，並表示申請勞資爭議調解，被告公司於111
29 年7月1日收受。原告於111年6月30日申請勞資爭議調
30 解，社團法人新北市勞資調解協會於同年7月5日寄送開
31 會通知，兩造於同年7月13日調解不成立(見不爭執事

01 項（七）、（八）），被告公司既已於111年7月1日收
02 受前揭存證信函，知悉高秀葉代原告申請公傷病假2
03 年，並申請勞資爭議調解，則兩造間調解期間應自111
04 年7月1日起算，被告公司於調解期間之同年7月4日寄送
05 存證信函，以原告自同年7月1日至3日無正當理由繼續
06 曠工3日為由，依勞基法第12條第6款規定終止勞動契
07 約，依前揭說明，其終止權之行使時點在兩造勞資爭議
08 尚未解決之調解期間，顯與勞資爭議處理法前揭規定有
09 違，依民法第71條規定，該終止契約之意思表示違反法
10 律強制規定而無效。況高秀葉於前揭存證信函已代原告
11 主張長期工作時間過長、欲申請公傷病假等語，其於罹
12 患系爭疾病後未到班，應屬正當理由，被告公司依前揭
13 規定終止勞動契約，亦不合法。

14 (2) 被告公司雖辯稱：伊公司於同年7月5日始收受開會通知
15 云云，然被告公司已自高秀葉之存證信函得知高秀葉代
16 原告申請公傷病假2年，並申請勞資爭議調解，是其事
17 後始收受開會通知，不影響本院對調解期間已開始之判
18 斷。

19 (四) 兩造間僱傭關係是否存在？

20 被告公司於111年7月4日依勞基法第12條第1項第6款規定
21 終止兩造間勞動契約已因違反勞資爭議處理法第8條之強
22 制規定而無效，則兩造間僱傭關係仍存在。

23 (五) 原告依勞基法第59條第2款規定請求被告公司給付111年2
24 月剩餘工資是否有理由？金額若干？

25 1、按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
26 雇主應依下列規定予以補償。勞工在醫療中不能工作時，
27 雇主應按其原領工資數額予以補償。勞基法第59條第2款
28 前段定有明文。

29 2、經查：

30 (1) 原告於111年2月6日病發，系爭疾病應認定為職業病，
31 已詳如前述，則原告於111年2月之病假應屬勞工請假規

01 則第6條之公傷病假（見本院卷二第459頁），被告公司
02 應給付全薪。被告公司同意如本件涉及平均工資者，以
03 原告110年9至12月平均工資為計算基礎（見本院卷二第
04 121頁），原告110年9至12月工資分別為：33,816元、3
05 5,517元、34,000元、24,390元（薪資單見本院卷一第4
06 81頁），則原告之每月原領工資應為31,931元（計算
07 式： $\langle 33,816 + 35,517 + 34,000 + 24,390 \rangle \div 4 = 31,93$
08 0.7 ），扣除已給付之14,246元，仍應給付17,685元，
09 逾此範圍，應予駁回。

10 (2) 原告雖主張兩造間約定工資為36,000元，並以勞資爭議
11 調解紀錄為證，惟按調解程序中，調解委員或法官所為
12 之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之
13 本案訴訟，不得採為裁判之基礎。民事訴訟法第422條
14 定有明文，依前揭規定，本院自不得將被告公司於調解
15 時之陳述採為裁判基礎。且本院於113年4月17日言詞辯
16 論期日協助兩造整理不爭執事項時，原告不爭執每月約
17 定工資為以當年度基本工資為計算準則，實際月薪依實
18 際延長工時計算（見不爭執事項（一）），此部分事實
19 亦與兩造間勞動契約書之約定無違（見本院卷一第365
20 至367頁），原告於言詞辯論終結前撤銷前揭自認，然
21 未舉證證明其前揭自認與事實不符，且被告公司不同意
22 其撤銷，則原告此部分主張無證據可憑，不足採信。

23 (六) 原告依兩造間勞動契約之約定或勞基法第59條第2款規定
24 （以上請求擇一為有利於原告之判斷）請求被告公司自11
25 1年8月1日起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原
26 告36,000元及法定遲延利息，是否有理由？

27 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
28 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
29 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
30 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
31 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前

01 段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領
02 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
03 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
04 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
05 酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。查
06 被告公司前揭終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，
07 前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告公司有為
08 預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告公
09 司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續
10 提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，
11 為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之
12 責，原告無須催告被告公司受領勞務，其復未再對原告表
13 示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說
14 明，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原
15 告。

16 2、經查：

17 (1) 原告110年9至12月平均工資為31,931元，從而，原告依
18 兩造間勞動契約之約定，請求被告應自111年8月1日起
19 至原告復職日前1日止，按月於次月10日給付原告31,93
20 1元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止之法定遲延
21 利息為有理由，應予准許，逾此範圍，即屬無據（至原
22 告主張兩造間約定工資為每月36,000元並無理由，已如
23 前（五）2（2）所述）。

24 (2) 本院既已依兩造間勞動契約之約定為有利於原告之認
25 定，則原告另依勞基法第59條第2款規定為請求，即無
26 庸審酌，附此敘明。

27 (七) 原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1
28 項規定請求被告公司自111年7月起至原告復職前1日止，
29 按月提繳勞退金2,178元至原告之勞退金專戶是否有理
30 由？

31 1、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休

01 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主
02 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資
03 6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬
04 定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1
05 項、第2項規定參照。故原告受僱被告公司期間，被告公
06 司應依勞退條例規定，按月提繳工資分級表規定為原告提
07 繳勞退金。

08 2、查原告主張被告公司自違法解僱原告後即未再按月提繳勞
09 退金，被告公司經合法通知亦未就此予爭執，原告110年9
10 至12月平均工資為31,931元，對照勞工退休金月提繳分級
11 表之月提繳工資為33,300元（見本院卷二第457頁），故
12 原告請求被告公司自111年7月1日起至原告復職之前1日
13 止，按月提繳金額1,998元至原告之勞退金專戶內，亦屬
14 有據，逾此範圍，為無理由。

15 （八）原告依民法第184條第1、2項規定或勞基法第59條第1款規
16 定（以上請求擇一為有利於原告之判斷）請求被告公司給
17 付相當於醫療費用之損害賠償或醫療費用補償是否有理
18 由？金額若干？

19 1、按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病
20 時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工
21 保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇
22 主得予以抵充之：□勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補
23 償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞
24 工保險條例有關之規定。…」勞基法第59條第1款定有明
25 文。

26 2、經查：

27 （1）系爭疾病確屬職業災害，已如前認定，原告主張已支出
28 之醫療相關費用總計為426,186元（詳如原證11-3所
29 示，即本院卷二第255至263頁），扣除與系爭疾病無直
30 接相關之醫療相關費用（即原證11-3「醫療支出」欄中
31 111年1月5日土城醫院醫療費1,310元（就診時間在原告

01 發病前)後，原告請求被告公司補償必要之醫療相關費
02 用於424,876元之範圍內有理由，逾此範圍，即屬無
03 據。

04 (2) 至被告公司雖抗辯：原告於111年10月24日亞東醫院醫
05 療費用500元、400元未檢附單據，且其請求113年5月20
06 日亞東醫院醫療費200元，然該醫療費用單據記載金額
07 為0云云，惟原告於111年10月24日在亞東醫院接受診
08 療，支出醫療費用500元、400元；於113年5月20日在同
09 院接受診療，亦支出醫療費用200元乙節，業據其提出
10 醫療費用單據在卷（見本院卷一第167、169頁、本院卷
11 二第291頁），且其上記載金額與原告之請求相符，堪
12 認原告確因系爭疾病於前揭時間至亞東醫院就診，應屬
13 醫療相關費用，被告公司空言否認，不足採信。

14 (九) 原告依勞基法第59條第1款規定請求被告公司給付看護費
15 用是否有理由？金額若干？

16 1、按勞基法第59條第1款後段規定，關於職業病之醫療範圍
17 應依勞工保險條例定之，基於罹患職業病與因職業災害受
18 傷，均係勞工因執行職務導致其身體健康受損，且勞工保
19 險條例就該二者亦未加以區分而異保險給付之範圍，則勞
20 基法第59條第1款因職業災害受傷之醫療補償範圍，自亦
21 得參酌勞工保險條例之規定定之；而考以勞工保險條例就
22 職業災害之醫療給付範圍乃限於門診給付（包括診察，藥
23 劑或治療材料，及處置、手術或治療）及住院給付，至於
24 義齒、義眼、眼鏡或其他附屬品之裝置、病人運輸、特別
25 護士看護等費用均不與焉（勞工保險條例第2條、第39
26 條、第41條、第42條、第44條規定參照），是「看護費」
27 係屬增加生活上需要之費用，與醫療費並不相同（最高法
28 院97年度台上字第2034號判決意旨參照），即勞基法第59
29 條第1款所謂「必需之醫療費用」，應係指與醫療行為直
30 接相關而有輔助醫療效果之費用，例如診斷費、藥費、住
31 院費、醫療用品費用，及其他醫師認為治療所必要之費用

01 等。至看護費用或就醫交通費用，係屬民法第193條規定
02 之增加生活上需要之費用，自非屬必需之醫療費用。

03 2、經查：原告主張之看護費用非屬勞基法第59條第1款「必
04 需之醫療費用」範疇，應屬民法第193條規定之增加生活
05 上需要之費用，則其依勞基法第59條第1款請求看護費用4
06 63,996元，即無理由。

07 (十) 系爭疾病並非因被告公司侵權行為所致，詳如(二)所
08 述，則原告依民法第184條第1、2項、第195條規定請求被
09 告公司給付看護費用、非財產上損害及勞動能力減損之損
10 害，均屬無據。

11 (十一) 扣抵範圍：

12 1、按職業災害保險費全部由投保單位負擔。勞保條例第15條
13 第1款後段定有明文。又按勞工職業災害保險，乃係由中
14 央主管機關設立之勞保局為保險人，令雇主負擔保險費，
15 而於勞工發生職業災害時，使勞工獲得保險給付，以確實
16 保障勞工之職業災害補償，並減輕雇主經濟負擔之制度。
17 準此，依勞保條例所為之職業災害保險給付，與勞基法之
18 勞工職業災害補償之給付目的類同。故勞工因遭遇同一職
19 業災害依勞保條例所領取之保險給付，勞基法第59條但書
20 明定，雇主得予以抵充之（最高法院99年度台上字第178
21 號判決意旨參照）。至於雇主所得主張抵充之勞工保險給
22 付，應僅限於與勞工所請求職業災害補償項目同性質者始
23 有適用，且職業災害補償如涉及補償期間計算，其得主張
24 抵充之期間亦應與勞工請求職業災害補償期間相同，方符
25 勞工職業災害保險制度，令雇主負擔保險費，由國家代雇
26 主履行職業災害補償，乃為確保勞工職業災害補償請求落
27 實以保障勞工權益，同時減輕雇主經濟負擔目的。而勞基
28 法第59條第2款規定勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘
29 廢、傷害或疾病，勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其
30 原領工資數額予以補償之規定，與勞保條例第34條第1項
31 前段規定被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工

01 作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作
02 之第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費之規
03 定，其性質均為勞工在醫療期間不能工作之原領工資補
04 償，其給付性質相同。

05 2、經查：

06 (1) 被告公司應給付原告111年2月工資差額17,685元，然原
07 告已受領111年度住院一般傷病給付48,854元（見本院卷
08 二第251至253頁，期間自111年2月9日至4月1日）、其亦
09 同意扣抵，經扣抵後已無餘額。

10 (2) 被告公司雖抗辯：原告已受領之失能給付及傷病給付全
11 額，依勞基法第59條但書規定，均得抵充云云，然原告
12 已受領之失能給付及傷病給付，與本院認定原告請求有
13 理由之醫療費用補償並非同性質，依前揭說明，不得抵
14 充。是被告公司僅得以111年2月9日至4月1日間一般傷病
15 給付與應補償原告之111年2月工資為抵充，逾上開範圍
16 之抵充，則屬無據。

17 六、綜上所述，原告依勞基法第59條第1款規定請求醫療費用補
18 償424,876元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年12月22日
19 （起訴狀繕本於112年12月21日送達，見本院卷一第345頁）
20 起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，並依兩造間勞
21 動契約之約定請求確認僱傭關係存在，及自111年8月1日起
22 至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原告31,931元，
23 暨自各期應給付之翌日起至清償日止之法定遲延利息，暨自
24 111年7月1日起至原告復職前1日止，按月提繳勞退金1,998
25 元至原告之勞退金專戶，均為有理由，應予准許，逾此範
26 圍，為無理由，應予駁回。

27 七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
28 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主
29 即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

30 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
31 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

01 九、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依勞動
02 事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決
03 如主文。

04 中 華 民 國 114 年 11 月 19 日
05 勞 動 法 庭 法 官 方 祥 鴻

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 19 日
10 書 記 官 黃 文 誼