

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第64號

原告 周亭妤
陳禹妍
安庭
章宇涵
姜緯翎

共同

訴訟代理人 楊元豪律師

被告 福爾摩莎華語交流文化事業有限公司

法定代理人 關德倫

訴訟代理人 李冠和律師

蕭尹茜律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年11月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應分別給付附表三所示原告如附表三「總計」欄所示之金額，及均自民國一一四年三月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應分別提繳如附表三「勞退提繳差額」欄所示之金額至附表三所示原告之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如分別以附表三「總計」欄所示之金額分別為附表三所示原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行。但被告如分別以附表三「勞退提繳差額」欄所示之金額分別為附表三所示原告預供擔保，得免

01 為假執行。

02 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

03 事實及理由

04 壹、程序部分

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。查原告起訴原聲明：(一)被告應
08 給付原告周亭妤新臺幣（下同）26萬8,376元，及自起訴狀
09 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告
10 應提繳3萬8,062元至原告周亭妤之勞工退休金專戶。(三)被告
11 應給付原告陳禹妍12萬3,624元，及自起訴狀繕本送達翌日
12 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被告應提繳2萬1,4
13 02元至原告陳禹妍之勞工退休金專戶。(五)被告應給付原告安
14 庭7萬9,302元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
15 年息5%計算之利息。(六)被告應提繳1萬2,925元至原告安庭之
16 勞工退休金專戶。(七)被告應給付原告章宇涵4萬279元，及自
17 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
18 (八)被告應提繳1萬44元至原告章宇涵之勞工退休金專戶。(九)
19 被告應給付原告姜緯翎8萬1,120元，及自起訴狀繕本送達翌
20 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(十)被告應提繳1萬6
21 97元至原告姜緯翎之勞工退休金專戶。□願供擔保，請准宣
22 告假執行（見本院卷第10頁）。嗣經數次變更後，最終於民
23 國114年8月13日當庭變更聲明如下述貳、一所示（見本院卷
24 第413頁），經核原告所為變更屬擴張或減縮應受判決事項
25 之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

26 貳、實體部分

27 一、原告主張：伊等分別自附表一「到職日」欄所示之日起受僱
28 於被告，離職前月薪或時薪分別如附表一「月薪或時薪」欄
29 所示之金額（下稱系爭勞動契約），然被告於伊等任職期
30 間，未正常為伊等投保勞、健保，亦未足額提繳勞工退休
31 金，甚至未依系爭勞動契約約定之時間給付112年7月份工

資，另於112年8月18日違法解雇原告章宇涵。伊等遂於112年8月31日寄發存證信函依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，終止系爭勞動契約，伊等最後工作日分別如附表一「最後工作日」欄所示之日。惟被告尚積欠伊等如附表二所示之工資、特別休假未休工資、資遣費未給付；又原告姜緯翎於112年3月30日騎乘機車前往被告公司之上班途中，遭後方計程車撞擊受傷，因而支出醫療費用550元，得請求被告補償之；另被告亦未足額提繳伊等勞工退休金分別如附表二所示。為此，爰依民法第486條、勞基法第22條第2項、第38條第4項、第59條第1款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告周亭妤26萬6,595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。(二)被告應提繳4萬1,718元至原告周亭妤之勞工退休金專戶。(三)被告應給付原告陳禹妍11萬6,366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。(四)被告應提繳2萬118元至原告陳禹妍之勞工退休金專戶。(五)被告應給付原告安庭7萬9,302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。(六)被告應提繳1萬1,821元至原告安庭之勞工退休金專戶。(七)被告應給付原告章宇涵3萬8,696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。(八)被告應提繳1萬44元至原告章宇涵之勞工退休金專戶。(九)被告應給付原告姜緯翎8萬639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。(十)被告應提繳9,091元至原告姜緯翎之勞工退休金專戶。□願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告周亭妤於112年5月29日以電子郵件預告系爭勞動契約將於同年6月30日終止，嗣其與伊於112年6月下旬另行簽訂僱傭合約，並載明該契約自000年0月0日生效，則於112年7、8月間，雙方並無僱傭關係存在。又原告周亭妤於112年9月1

01 日起並未依僱傭合約到職提供勞務，而無正當理由連續曠工
02 3日，經伊於112年9月8日寄發存證信函依勞基法第12條第1
03 項第6款規定，終止僱傭契約法律關係，是原告周亭好請求1
04 12年8月份工資、資遣費，均無理由。至原告周亭好得請求
05 之特別休假未休工資應為3萬2,190元，另原告周亭好並未提
06 出其歷年工資數額，其請求伊提繳勞工退休金，實無理由。

07 (二)伊已於112年8月14日將原告陳禹妍之112年7月份工資匯入其
08 帳戶，且自其任職以來均未曾遲延給付，足見伊此次遲延給
09 付程度並非重大，不足以對其生存權造成侵害，是其於112
10 年8月30日以伊未按時給付工資為由終止系爭勞動契約，不
11 生合法終止之效力，自不得請求給付資遣費。又原告陳禹妍
12 得請求之112年8月份工資應為5萬3,950元、特別休假未休工
13 資應為1萬5,071元，另得請求伊提繳之勞工退休金數額為1
14 萬9,434元。

15 (三)伊與原告安庭簽訂之契約為定期契約，於112年8月31日期滿
16 而終止，伊本無須給付資遣費，甚且，伊已於112年8月15日
17 將原告安庭之112年7月份工資匯入其帳戶，原告安庭卻仍於
18 112年8月30日以伊未按時給付工資為由，於期滿前1日終止
19 系爭勞動契約，應不生合法終止之效力，自不得請求資遣
20 費。至原告安庭請求之112年8月份工資4萬1,525元、特別休
21 假未休工資1萬8,974元均不爭執，另其得請求伊提繳之勞工
22 退休金應為1萬1,479元。

23 (四)原告章宇涵於112年8月18日要求加薪失敗，遂未經預告即終
24 止系爭勞動契約，倘認原告章宇涵未終止系爭勞動契約，其
25 自112年8月21日起無正當理由連續曠職3日，經伊於112年9
26 月8日寄發存證信函依勞基法第12條第1項第6款規定，終止
27 僱傭契約法律關係，是原告章宇涵請求資遣費，並無理由。
28 又原告章宇涵得請求之112年8月份工資應為1萬1,000元、特
29 別休假未休工資應為6,762元，另得請求伊提繳之勞工退休
30 金數額為9,378元。

31 (五)伊已於112年8月14日將原告姜緯翎之112年7月份工資匯入其

01 帳戶，且自其任職以來均未曾遲延給付，足見伊此次遲延給
02 付程度並非重大，不足以對其生存權造成侵害，是其於112
03 年8月30日以伊未按時給付工資為由終止系爭勞動契約，不
04 生合法終止之效力，自不得請求給付資遣費。又原告姜緯翎
05 為兼職工作，並非平日均會至伊公司工作，其並未舉證112
06 年3月30日發生車禍之確切時點以及當日排班，難認其受傷
07 與其通勤提供勞務間具有相當因果關係。另原告姜緯翎請求
08 之112年8月份工資6萬9,750元不爭執，其得請求伊提繳之勞
09 工退休金應為9,091元。

10 (六)被告即以前詞置辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
11 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、得心證之理由：

13 (一)原告周亭妤與被告間之勞動契約法律關係是否於112年6月30
14 日終止？

15 被告固抗辯原告周亭妤於112年5月29日以電子郵件預告系爭
16 勞動契約將於同年6月30日終止，嗣其與伊於112年6月下旬
17 另行簽訂僱傭合約，並載明該契約自000年0月0日生效，則
18 於112年7、8月間，雙方並無僱傭關係存在等語，並提出電
19 子郵件列印資料、僱傭合約為據（見本院卷第261至268
20 頁）。然被告前訴請原告周亭妤損害賠償事件（本院113年
21 度勞訴字第44號）中，被告同意原告周亭妤於112年8月31日
22 前仍在職，且就其等「於109年5月間簽立僱傭合約，約定原
23 告周亭妤自109年5月11日起擔任被告華語老師，再於112年6
24 月28日簽立僱傭合約，約定原告周亭妤擔任被告公司經理，
25 負責對被告客戶提供中文教學服務，月薪9萬5,000元」、
26 「原告周亭妤於112年8月31日以前仍在職」（以上均依本案
27 判決為文字調整）列為不爭執事項，有該案判決可稽（見本
28 院卷第151頁），並經本院調取該案判決卷宗核閱屬實，被
29 告復於本案中方為爭執，前後陳述不一，已有疑義。且依被
30 告所提出之資料，無從認定原告周亭妤確有於112年7月1日
31 離職後，再於同年9月1日入職，是被告此部分所辯，難謂可

01 採。

02 (二)系爭勞動契約是否業經原告合法終止？

03 1.按有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主
04 不依勞動契約給付工作報酬。六、雇主違反勞動契約或勞工
05 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5、
06 6款定有明文。

07 2.查被告並未依系爭勞動契約約定，於112年8月10日給付原告
08 陳禹妍、安庭、姜緯翎等人112年7月份工資，為被告所不爭
09 執（見本院卷第247頁、第251頁、第255頁），另被告亦未
10 爭執其並未依約於112年8月10日給付原告周亭妤、章宇涵11
11 2年7月份工資，是原告主張其等於112年8月31日以台北南海
12 郵局存證號碼000811號存證信函終止系爭勞動契約（見本院
13 卷第391至395頁存證信函暨郵件回執），自屬有據。被告固
14 辯稱此次遲延給付程度並非重大，不足以對其等生存權造成
15 侵害等語，然勞基法第14條第1項第5款僅規定雇主「不依勞
16 動契約」給付工作報酬，並未排除遲延給付報酬之情形，是
17 被告此部分所辯，要難可採。又被告辯稱原告章宇涵因無法
18 成功加薪而未經預告終止系爭勞動契約等語（見本院卷第25
19 2頁），並提出對話紀錄為證（見本院卷第290至291頁），
20 然無從看出被告拒絕加薪後，原告章宇涵有表示欲終止系爭
21 勞動契約之意思表示，故被告此部分所辯，亦不足採。而系
22 爭勞動契約既經原告合法終止，被告其後再依勞基法第12條
23 第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，即屬無據。

24 (三)原告得向被告請求之項目及金額部分

25 1.112年8月份工資

26 (1)原告主張被告積欠其等如附表二所示112年8月份工資乙節，
27 業據提出僱傭合約、轉帳紀錄、班表、存戶交易明細、存摺
28 與投資帳戶明細、客戶歷史交易清單為據（見本院卷第41至
29 47頁、第65至76頁、第83至90頁、第97至107頁、第115至12
30 7頁、第187至190頁、第199至208頁、第217至223頁、第231
31 至240頁），且被告就原告安庭、姜緯翎請求之金額不爭執

(見本院卷第346頁、第349頁)，是原告周亭妤、安庭、姜緯翎請求被告分別給付112年8月份工資如附表二所示，核屬有據。

(2)至原告陳禹妍、章宇涵部分，原告陳禹妍之僱傭合約第B條約定「more than 20 hours/per week：\$650 NTD/ per hour」、「less than 20 hours/ per week：\$325NTD/ per hour」（見本院卷第65頁）；原告章宇涵之僱傭合約第B條約定「more than 20 hours/per week：\$550 NTD/ per hour」、「less than 20 hours/ per week：\$275NTD/ per hour」（第97頁），應認每小時工資以當週時數為依據，當該週工作時數超過（含）20小時，時薪為650元/550元，低於20小時，時薪為325元/275元。

(3)其中原告陳禹妍於112年8月第1至3週之工作時數分別為22小時、22小時、24小時（見本院卷第71頁），均有超過20小時，應以650元計算每小時工資，至第4至5週之工作時數分別為16小時、14小時（見本院卷第71頁），均低於20小時，應以325元計算每小時工資，經計算後，其112年8月份工資應為5萬3,950元（計算式：650元×22小時+650元×22小時+650元×24小時+325元×16小時+325元×14小時=53,950元），原告陳禹妍另主張每月有交通津貼2,000元部分，固提出112年7月份班表為據（見本院卷第389頁），然無從看出其於112年7月份領取之2,000元為交通津貼，是此部分之請求，則為無據。

(4)另原告章宇涵於112年8月第1至3週之工作時數分別為16小時、20小時、20小時（見本院卷第103頁），均有超過20小時（第一週部分應加計7月31日之4小時），應以550元計算每小時工資，經計算後，其112年8月份工資應為3萬8000元（計算式：550元×56小時=30,800元），是其請求給付2萬2,000元，應為有據。

2. 資遣費

(1)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作

01 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
02 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
03 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
04 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
05 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
06 1項定有明文。經查，原告前依勞基法第14條第1項第5款規
07 定終止系爭勞動契約，業如上述，則原告依上開規定分別請
08 求被告給付資遣費，自屬有據。

09 (2)原告周亭妤任職起日為109年5月11日（詳前述），至系爭勞
10 動契約終止日即112年9月1日（不含）止，其年資為3年3月
11 又21日。而原告周亭妤主張其離職前6個月即112年3月1日至
12 同年8月31日工資分別為9萬5,000元、9萬5,000元、9萬5,00
13 0元、5萬5,000元、5萬5,000元、5萬5,000元（見本院卷第1
14 4頁），有僱傭合約、轉帳紀錄為憑（見本院卷第41至55
15 頁），平均工資為每月7萬3,370元【計算式：（95,000元＋
16 95,000元＋95,000元＋55,000元＋55,000元＋55,000元）÷1
17 84日×30日＝73,370元，依據勞基法第2條第4款規定，除以
18 該期間總日數184日，元以下四捨五入】，據此計算，原告
19 周亭妤所得請求之資遣費應為12萬1,366元【計算式：73,37
20 0元×{3+（3+21/30）×1/12}×1/2＝121,366元，元以下
21 四捨五入】，是原告周亭妤請求被告給付資遣費於12萬1,36
22 6元範圍內，即屬有據，逾此範圍之請求，則為無據。

23 (3)原告陳禹妍任職起日為111年2月21日，有勞工退休金提繳異
24 動查詢可憑（見本院卷第79頁），至系爭勞動契約終止日即
25 112年9月1日（不含）止，其年資為1年6月又11日。而原告
26 陳禹妍離職前6個月即112年3月1日至同年8月31日工資分別
27 為5萬3,950元（詳前述）、6萬9,600元、2萬5,400元、3萬
28 2,550元、2萬7,350元、2萬7,500元（見本院卷第73至76
29 頁），平均工資為每月3萬8,535元【計算式：（53,950元＋
30 69,600元＋25,400元＋32,550元＋27,350元＋27,500元）÷1
31 84日×30日＝38,535元，依據勞基法第2條第4款規定，除以

該期間總日數184日，元以下四捨五入】，據此計算，原告陳禹旻所得請求之資遣費應為2萬9,490元【計算式： $38,535 \text{ 元} \times \{1 + (6 + 11/30) \times 1/12\} \times 1/2 = 29,490 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入】，是原告陳禹旻請求被告給付資遣費於2萬9,490元範圍內，即屬有據，逾此範圍之請求，則為無據。

(4)原告安庭任職起日為111年9月1日，有存摺交易明細可憑（見本院卷第217頁），至系爭勞動契約終止日即112年9月1日（不含）止，其年資為1年。而原告安庭離職前6個月即112年3月1日至同年8月31日工資分別為4萬1,525元（詳前述）、4萬2,375元、3萬7,238元、4萬500元、2萬7,800元、3萬5,200元（見本院卷第89至90頁、第397至398頁），平均工資為每月3萬6,626元【計算式： $(41,525 \text{ 元} + 42,375 \text{ 元} + 37,238 \text{ 元} + 40,500 \text{ 元} + 27,800 \text{ 元} + 35,200 \text{ 元}) \div 184 \text{ 日} \times 30 \text{ 日} = 36,626 \text{ 元}$ ，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數184日，元以下四捨五入】，據此計算，原告安庭所得請求之資遣費應為1萬8,313元【計算式： $36,626 \text{ 元} \times 1 \times 1/2 = 18,313 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入】，是原告安庭請求被告給付資遣費於1萬8,313元範圍內，即屬有據，逾此範圍之請求，則為無據。

(5)原告章宇涵任職起日為111年6月20日，有僱傭合約可憑（見本院卷第295至303頁），至系爭勞動契約終止日即112年9月1日（不含）止，其年資為1年2月又12日。而原告章宇涵離職前6個月即112年3月1日至同年8月31日工資分別為2萬2,000元（詳前述）、3萬5,200元、6,050元、6,050元、4,050元、7,200元（見本院卷第105至107頁），平均工資為每月1萬3,133元【計算式： $(22,000 \text{ 元} + 35,200 \text{ 元} + 6,050 \text{ 元} + 6,050 \text{ 元} + 4,050 \text{ 元} + 7,200 \text{ 元}) \div 184 \text{ 日} \times 30 \text{ 日} = 13,133 \text{ 元}$ ，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數184日，元以下四捨五入】，據此計算，原告章宇涵所得請求之資遣費應為7,880元【計算式： $13,133 \text{ 元} \times \{1 + (2 + 12/30) \times 1/12\} \times 1/2 = 7,880 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入】，是原告章宇涵請求被告

給付資遣費7,832元，即屬有據。

(6)原告姜緯翎任職起日為111年10月3日（見本院卷第231頁），至系爭勞動契約終止日即112年9月1日（不含）止，其年資為10月又29日。而原告姜緯翎其離職前6個月即112年3月1日至同年8月31日工資分別為6萬9,750元（詳前述）、1萬750元、2萬1,750元、1萬2,250元、5,750元、1萬5,500元（見本院卷第123至127頁），平均工資為每月2萬2,133元【計算式： $(69,750\text{元} + 10,750\text{元} + 21,750\text{元} + 12,250\text{元} + 5,750\text{元} + 15,500\text{元}) \div 184\text{日} \times 30\text{日} = 22,133\text{元}$ ，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數184日，元以下四捨五入】，據此計算，原告姜緯翎所得請求之資遣費應為1萬114元【計算式： $22,133\text{元} \times \{ (10 + 29/30) \times 1/12 \} \times 1/2 = 10,114\text{元}$ ，元以下四捨五入】，是原告姜緯翎請求被告給付資遣費於1萬114元範圍內，即屬有據，逾此範圍之請求，則為無據。

3.特別休假未休工資

(1)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；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，勞基法第38條第1項、第6項定有明文。而按勞工之特別休假，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項前段定有明文。再按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，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資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2

01 項亦有規定。是計算特別休假未休之發給工資基準，如為計
02 月者，應指為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時
03 間所得之工資除以30所得之金額，再乘以未休畢之特別休假
04 日數。

05 (2)又就原告周亭妤部分，被告並不爭執其特別休假未休日數依
06 序為（ $393\text{小時}\div 1044\text{小時}\times 3\text{日}$ ）日、（ $759\text{小時}\div 2088\text{小時}\times 7$
07 日）日、10日、11日（見本院卷第340至341頁），而原告周
08 亭妤於時薪制期間之時薪為275元（見本院卷第381頁）、轉
09 職後之月薪為4萬5,000元，每日正常工作時間工資為1,500
10 元，另離職前最近1個月正常工作時間工資為9萬5,000元，
11 每日正常工作時間工資應為3,167元（計算式： $95,000\text{元}\div 30$
12 日=3,167元，元以下四捨五入），原告周亭妤所得特別休
13 假未休工資應為4萬7,532元【計算式：（ $393\text{小時}\div 1044\text{小時}$
14 $\times 3\text{日}$ ） $\times 8\text{小時}\times 275\text{元} + (759\text{小時}\div 2,088\text{小時}\times 7\text{日})\times 1,500$
15 元+（ $322\text{小時} + 71\times 8\text{小時}$ ） $\div 2,088\text{小時}\times 10\text{日}\times 1,500\text{元} + 3,$
16 167元 $\times 11\text{日} = 47,532\text{元}$ ，元以下四捨五入】。

17 (3)就原告陳禹妍部分，被告不爭執其於111年2月21日至同年8
18 月20日之特別休假未休工資為3,174元（見本院卷第345頁、
19 第365頁），另原告陳禹妍於離職前最近1個月正常工作時間
20 時薪為650元，是應以原告陳禹妍計算之數額為準（見本院
21 卷第366頁），是原告陳禹妍所得特別休假未休工資為1萬9,
22 021元。

23 (4)就原告安庭部分，被告不爭執其特別休假未休工資數額為1
24 萬8,974元。

25 (5)就原告章宇涵部分，其112年6月19日契約年度終結前之時薪
26 為275元，業據提出班表、轉帳紀錄為憑（見本院卷第106
27 頁、第403頁），另原告章宇涵於離職前最近1個月正常工作
28 時間時薪為550元，應以原告章宇涵計算之數額為準（見本
29 院卷第373頁），是原告章宇涵所得特別休假未休工資為8,8
30 64元。

31 4.職災補償

(1)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：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。」勞基法第59條第1款定有明文。又按勞基法第59條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參照）。準此，勞基法第59條之規定，雖採無過失責任主義，但雇主所應負無過失責任之範圍仍限於「業務上災害」即條文所指「職業災害」，是以勞工因受傷而依上開規定請求雇主補償「必需之醫療費用」，應以其因遭遇職業災害為要件。而勞基法對職業災害未設定義，參照職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」；職安法施行細則第6條規定：「本法第2條第5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」可知職業災害係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而引起之疾病、傷害、失能或死亡，兩者間具有相當因果關係，始屬該當。而勞工於上下班途中遭

遇交通意外等事故而導致死傷殘病者，一般稱之為「通勤災害」，通勤災害是否得視為職業災害，而有勞基法第59條職災補償規定之適用，亦依上開標準來判斷。雖然勞動部依勞工職業災害保險及保護法（下稱勞工職災保險保護法）授權訂定之勞工職業災害保險職業傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項，將勞工上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中發生事故而致之傷害，除有同準則第17條規定情形外，視為職業傷害。惟傷病審查準則係依勞工職災保險保護法第27條第3項規定訂定之行政命令，對於法院並無拘束力。況傷病審查準則係為提供勞保局決定被保險人之傷病是否係因執行職務所致之判斷標準，屬於社會共同保險機制，與勞基法規定最低勞動基準之立法目的不同。因此，雖然前揭「職業災害」、「職業傷害」用語相近，但仍應依其法規所在脈絡及立法目的而異其適用範圍，就此而言，勞基法第59條之補償責任，本質上為無過失責任，而「無過失責任」制度之創設理由，在於該危險管控係經營者的支配領域，其有避免損害能力。對雇主而言，勞工在通勤過程中的風險與危險，不在其管理支配範圍，也無法事先控制預防，反而勞工本身最有能力避險，故勞基法所規範之職業災害，應與社會保險意義下之勞保職災傷害定義脫鉤，而以勞工本於勞動契約，在雇主支配下之提供勞務過程中發生（具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（具業務起因性）為據，方課予合理之雇主無過失補償責任。

(2)經查，原告姜緯翎主張其於112年3月30日上班途中，騎乘機車遭後方計程車撞擊受傷，因而支出醫療費用550元等情，固據提出就醫及用藥紀錄、對話紀錄、班表為據（見本院卷第135頁、第405至407頁），然此並非雇主即被告所能掌控之風險，而不具有業務遂行性、業務起因性，是原告姜緯翎依勞基法第59條第1款規定，請求被告補償醫療費用，難謂

有據。

5. 勞工退休金提繳差額

(1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

(2)經查，原告主張其等工資數額各如本院卷第113頁、第191頁、第197頁、第215頁、第229頁所示，業據提出轉帳資料、交易明細等為證，而被告亦未爭執其未足額提繳，是經計算後，原告請求被告分別提繳如附表三所示之勞工退休金差額，為有理由。

四、從而，原告依民法第486條、勞基法第22條第2項、第38條第4項、第59條第1款、勞退條例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，分別請求如附表三「總計」欄所示之金額，及均自起訴狀繕本送達翌日即114年3月28日（見本院卷第163頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，暨請求被告分別提繳如附表三「勞退提繳差額」欄所示之金額至各該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。

五、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。

六、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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中 華 民 國 114 年 12 月 10 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 114 年 12 月 10 日
書 記 官 張月姝

附表一：原告主張其等勞動條件（單位：時間/民國；金額/新臺幣）

編號	原 告	到職日	最後工作日	月薪或時薪
1	周亭妤	109年5月11日	112年8月31日	月薪95,000元
2	陳禹妍	111年2月21日	112年8月31日	時薪550元
3	安庭	111年9月1日	112年8月31日	時薪550元
4	章宇涵	111年6月20日	112年8月18日	時薪550元
5	姜緯翎	111年10月3日	112年8月31日	基本月薪45,000元＋時薪250元

附表二：原告請求之項目金額（單位：新臺幣）（本院卷第376頁、第602至603頁）

編號	原 告	112年8月份 工資	資遣費	特別休假未 休工資	職災補償	勞退提繳 差額
----	-----	---------------	-----	--------------	------	------------

(續上頁)

01

1	周亭妤	95,000元	124,063元	47,532元	0元	41,718元
2	陳禹妍	65,700元	31,645元	19,021元	0元	20,118元
3	安庭	41,525元	18,803元	18,974元	0元	11,821元
4	章宇涵	22,000元	7,832元	8,864元	0元	10,044元
5	姜緯翎	69,750元	10,339元	0元	550元	9,091元

02

附表三：本院認定之數額

03

編號	原告	112年8月份 工資	資遣費	特別休假未 休工資	職災補償	總計	勞退提繳 差額
1	周亭妤	95,000元	121,366元	47,532元	0元	263,898元	41,718元
2	陳禹妍	53,950元	29,490元	19,021元	0元	102,461元	20,118元
3	安庭	41,525元	18,313元	18,974元	0元	78,812元	11,821元
4	章宇涵	22,000元	7,832元	8,864元	0元	38,696元	10,044元
5	姜緯翎	69,750元	10,114元	0元	0元	79,864元	9,091元