

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第141號

上訴人 吳泳鉉
訴訟代理人 蔡岳龍律師（法扶律師）
複代理人 郭桓甫律師
被上訴人 台灣波律股份有限公司
0000000000000000
法定代理人 余風興
訴訟代理人 謝智硯律師
賴元禧律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國109年5月29日臺灣桃園地方法院106年度勞訴字第20號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於110年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴暨假執行之聲請均駁回。
第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。上訴人在原審依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條第1項前段規定，請求被上訴人賠償勞動能力減損新臺幣（下同）166萬5,846元、看護費4,200元、精神科就診醫療費1萬8,868元及精神慰撫金200萬元；依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款、第2款規定請求被上訴人給付職業災害補償差額3,418元；依兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）請求被上訴人給付年節獎金差額2萬6,000元及年終獎金30萬7,000元（見原審卷一第45頁、卷四第34頁、第36頁背面）。嗣上訴人上

01 訴後，追加依系爭勞動契約，請求住院慰問金1萬2,000元
02 （見本院卷第44、53、54頁），核其追加請求之基礎事實均
03 係系爭勞動契約所衍生之爭執，與民事訴訟法第446條第1項
04 但書及第255條第1項第2款規定相符，自應予准許，合先敘
05 明。

06 貳、實體方面：

07 一、上訴人主張：伊自民國103年11月17日起受僱於被上訴人，
08 擔任倉管員，負責搬運重物及操作堆高機等工作，約定月薪
09 3萬700元。伊於104年1月8日中午外出用餐騎乘機車返回公
10 司時因路面坑洞而摔車，受有左手腕閉鎖性脫位、上下肢多
11 處擦挫傷之職業傷害，自該日起向被上訴人申請公傷假，醫
12 師告知應休養半年。惟被上訴人於同年4月間要求伊回任工
13 作，未先為復工評估，伊在傷勢未復原情況下勉強答應於同
14 年5月7日復職，被上訴人未按伊病情、身體健康狀態適性安
15 排、調整伊足以勝任之職務，亦未使醫護人員臨廠協助選配
16 適當工作，要求伊從事須負重施力及雙手併用之獨自清洗桶
17 罐及駕駛堆高機搬運之工作，致伊左手腕傷勢惡化，須受關
18 節固定手術，左手腕關節活動性功能喪失之失能併有左前臂
19 神經失養症，並因此罹有憂鬱疾患及失眠症。被上訴人故意
20 過失侵害伊身體權，違反職業安全衛生法（下稱職安法）第
21 21條第1項、職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第27
22 條、勞工健康保護規則第7、8條，自應賠償伊所受勞動能力
23 減損166萬5,846元、看護費4,200元、精神科就診醫療費1萬
24 8,868元及精神慰撫金200萬元。又被上訴人就伊所受職業傷
25 害，應補償伊原領工資及必需之醫療費用，經扣除被上訴人
26 已給付及勞動部勞工保險局（下稱勞保局）勞工保險給付，
27 尚應給付伊差額3,418元。另被上訴人尚積欠伊104年至108
28 年年節獎金差額2萬6,000元及105年至107年之年終獎金30萬
29 7,000元。爰依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、
30 第195條第1項前段、勞基法第59條第1款、第2款規定及系爭
31 勞動契約，提起本件訴訟。並聲明：(一)被上訴人應給付上訴

01 人402萬5,332元，及其中296萬1,919元部分自起訴狀繕本送
02 達翌日起，其中106萬3,413元部分自108年10月15日訴之追
03 加暨準備(十)狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率
04 5%計算之利息；(二)願供擔保，請准宣告假執行。

05 二、被上訴人則以：上訴人原受傷勢僅係左手腕關節脫臼韌帶斷
06 裂，休養4個月後，104年5月復工時傷勢狀況雖未完全復
07 原，惟可從事輕便工作。上訴人復工之工作內容係由主管與
08 其討論後經其同意後安排不須使用左手，不妨礙及影響其傷
09 勢之輕便工作，且其要求復診時伊均會給予准假。伊按上訴
10 人意願、健康狀況及能力調派工作，且多次與其確認傷勢情
11 況，並評估可勝任之職務後調整職務，難認伊有何故意或過
12 失不法侵害上訴人權利之情形。上訴人於同年7月後左手傷
13 勢惡化非可歸責於伊，其所罹左手腕關節活動性功能喪失之
14 失能併有左前臂神經失養症、憂鬱疾患及失眠症並非因伊未
15 安排適於上訴人身體狀況之工作所致。又上訴人於復工後從
16 未向伊反應其手部不適有傷害擴大之情形，未預促伊注意而
17 改派其他工作，亦未自行向伊告病而避免之，復自行開車或
18 出門遊玩等加重左手傷勢之舉，乃與有過失。且上訴人提出
19 之損害額不符合實際損害情況。伊無庸負損害賠償責任。年
20 終獎金係恩惠性給予，依員工工作績效核給，上訴人於104
21 年起至108年間並無提供勞務，無從考核，伊自無庸發給年
22 終獎金。上訴人之住院慰問金申請已逾伊規定期限等語，資
23 為抗辯。

24 三、原審判決被上訴人應給付上訴人2萬9,418元（年節差額獎金
25 2萬6,000元＋職業災害補償差額3,418元）本息。上訴人就
26 其敗訴部分一部聲明不服（除精神慰撫金一部上訴外，其餘
27 敗訴部分均上訴），提起上訴，復於本院追加請求住院慰問
28 金1萬2,000元。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人249
29 萬5,914元及其法定利息部分之訴暨命負擔該部分之訴訟費
30 用之裁判均廢棄。(二)前開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人
31 249萬5,914元（勞動能力減損166萬5,846元、看護費4,200

元、精神科就診醫療費用1萬8,868元、精神慰撫金50萬元及
年終獎金30萬7,000元），及其中146萬1,919元（勞動能力
減損金額96萬1,919元及精神慰撫金50萬元）自106年5月23
日起，其中103萬3,995元（勞動能力減損金額70萬3,927
元、看護費4,200元、精神科就診醫療費用1萬8,868元、年
終獎金30萬7,000元）自108年10月17日至清償日止，按年息
5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。追加聲明：(一)
被上訴人應再給付上訴人1萬2,000元，及自追加暨上訴理由
狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(二)願
供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴及追加
之訴均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第77、78、109、110、131、132
頁）：

(一)上訴人自103年11月17日起受僱於被上訴人，擔任倉管員，
負責搬運重物及操作堆高機等工作；嗣於104年1月8日中午
因騎乘機車自被上訴人外出用餐，回程時發生交通事故，送
長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）急
診，經診斷受有左手腕閉鎖性脫位、上下肢多處擦挫傷之傷
害，自該日起向被上訴人申請公傷假，迄至同年5月7日始回
任工作，並於同年7月7日起向被上訴人申請公傷假迄至108
年11月8日，嗣再於109年4月22日申請公傷假迄今。

(二)上訴人曾於104年1月23日至長庚醫院住院，於同年1月24日
施行脫臼復位及韌帶重建手術；嗣於同年10月11日至長庚醫
院住院，於同年10月12日施行中腕關節關節固定手術，經長
庚醫院診斷為左側腕內關節脫臼韌帶斷裂、左前臂神經失養
症，醫囑為「…目前病患持續有左前臂神經失養症症狀，此
類型神經失養症以目前醫學屬難治之症，只能長期服藥及復
健治療，續門診追縱治療」；於106年4月24日接受左手腕關
節固定手術、左手肘外上髁炎手術；於107年8月13日接受骨
盆骨移植及骨釘固定手術；108年4月9日接受左上臂血管周

01 圍神經切除術。

02 五、上訴人主張伊於104年1月8日受有職業災害，於同年5月7日
03 復工時，因所受傷勢尚未痊癒，難謂適合復工之狀態，惟被
04 上訴人未先為復工評估，且未依伊當時身體狀況適性調配、
05 安排工作，亦未使醫護人員臨廠協助選配適當工作，安排伊
06 需使用左手之負重工作，致伊左手腕傷勢惡化，嗣並經醫師
07 診斷為左手腕關節活動性功能喪失之失能併有左前臂神經失
08 養症，且罹有憂鬱疾患及失眠症，被上訴人縱非故意，亦有
09 過失，且違反保護他人之法律，自應負侵權行為損害賠償責
10 任，另應依兩造勞動契約給付年終獎金及住院慰問金等情。
11 為被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲查：

12 (一)關於上訴人依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第
13 195條第1項前段規定請求被上訴人負侵權行為損害賠償責任
14 部分：

- 15 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
16 任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
17 任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第1
18 項前段、第2項定有明文。所謂違反保護他人之法律者，係
19 指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或
20 禁止侵害他人權益之法律而言；或雖非直接以保護他人為目
21 的，而係藉由行政措施以保障他人之權利或利益不受侵害
22 者，亦屬之。又職安法第20條、第21條規定：「雇主於僱用
23 勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢
24 查：一、一般健康檢查。二、從事特別危害健康作業之特
25 殊健康檢查。三、經中央主管機關指定為特定對象及特定項
26 目之健康檢查」、「雇主依前條體格檢查發現應僱勞工不適
27 於從事某種工作，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現
28 勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫
29 師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建
30 議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健
31 康管理措施」；職災保護法第27條規定：「職業災害勞工經

醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施」；106年11月13日修正前勞工健康保護規則第7條、第8條規定「雇主應使醫護人員臨廠服務辦理下列事項：一、勞工之健康教育、健康促進與衛生指導之策劃及實施。二、工作相關傷病之防治、健康諮詢與急救及緊急處置。三、協助雇主選配勞工從事適當之工作。四、勞工體格、健康檢查紀錄之分析、評估、管理與保存及健康管理。五、職業衛生之研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。六、協助雇主與職業安全衛生人員實施工作相關疾病預防及工作環境之改善。七、其他經中央主管機關指定公告者」、「為辦理前條第三款及第六款之業務，雇主應使醫護人員配合職業安全衛生及相關部門人員訪視現場，辦理下列事項：一、辨識與評估工作場所環境及作業之危害。二、提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議。三、調查勞工健康情形與作業之關連性，並對健康高風險勞工進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。四、提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議。五、其他經中央主管機關指定公告者」。職安法、職災保護法及勞工健康保護規則應屬民法第184條第2項規定所稱之保護他人之法律。

2. 次按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決參照）。民法第184條第2項前段之規定，仍須以行為人有違反該保護他人法律之行為並其違反保護他人法律之行為與損害之發生間有相當因果關係為必要（最高法院100年度台上字第1012號判決參照）。又所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形上，有此環境，有此行為之同一條件，均發生同一之結果者，則該條件即為

發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院110年度台上字第61號、109年度台上字第1166號判決參照）。上訴人主張被上訴人未先為復工評估，亦未使醫護人員臨廠協助及依伊當時身體狀況適當調整職務，致伊傷勢加劇而受有損害，應負侵權行為損害賠償責任等情，既為被上訴人所否認，自應由上訴人就前揭有利於己之事實負舉證責任。

3. 查上訴人於104年1月8日中午因騎乘機車於外出用餐返回被上訴人公司時發生交通事故，受有左手腕閉鎖性脫位、上下肢多處擦挫傷之傷害，並自該日起向被上訴人申請公傷假，迄至同年5月7日回任工作，為兩造所不爭執，足見上訴人自同年1月8日受職業災害後已休養約4個月。又依證人即已離職之被上訴人人資部副理吳美慧證稱：上訴人先前中午外出用餐騎車跌倒受傷，伊就依診斷證明書上之記載准假，因為時間久遠，究竟係伊依診斷證明書記載之時間抑或因上訴人未再提供診斷證明書始聯絡上訴人，已不復記憶，然伊有詢問上訴人傷勢情況，上訴人當時告知尚未復原，還要就診追蹤，伊問上訴人是否接受公司安排不需要使用左手，就醫以外時間之工作，上訴人也表示同意。上訴人復工時有填寫傷勢說明問卷（見原審卷一第180頁），復工後職務係由其主管王柏凱及副總討論決定。又伊與被上訴人勞工安全室副理曾於104年6月3日陪同上訴人至長庚醫院職災門診就診，醫師檢查完後有告知上訴人左手必須適度使用，否則會發生萎縮情況等語（見原審卷二第55頁背面至第56頁背面）。被上訴人並列出11項工作內容，詢問上訴人能否從事，經上訴人填寫，有傷勢說明問卷（見原審卷一第180頁）可參。上訴人復工後於5月間請假10次，有請假紀錄、刷卡紀錄（見原審卷二第135、231頁）可據。被上訴人並陪同上訴人於同年

01 6月3日至長庚醫院家醫科職業病門診進行適性配工，經評估
02 上訴人左手握力14kg（右手32kg）及左手腕活動角度受限，
03 醫師建議上訴人以輕便工作為主並持續復健治療，有診斷證
04 明書為憑（見原審卷一第27頁）。足見上訴人經被上訴人人
05 資部副理吳美慧詢問後同意於104年5月7日復工，且被上訴
06 人為適性配工，以書面詢問上訴人傷勢狀況，確認上訴人能
07 從事之工作，復於同年6月3日陪同上訴人至長庚醫院職業病
08 門診測試上訴人握立及可彎曲角度等實際身體狀況，經醫師
09 評估上訴人斯時可從事輕便工作，且上訴人復工後要求復診
10 時被上訴人均准假。則上訴人主張伊於104年5月7日復工
11 時，因車禍所受傷勢尚未痊癒，非適合復工之狀態云云，自
12 不足採。

- 13 4. 又證人即上訴人當時直屬主管王柏凱證稱：上訴人受傷前為
14 倉管員，負責理貨及成品打包，復工後，因其左手尚未復
15 原，伊以不影響傷勢為主安排工作，如操作自動裹膜機、點
16 貨及打掃，這些工作不會動到左手，操作自動裹膜機只須按
17 操作鍵，伊會詢問上訴人是否影響其傷勢，上訴人也曾拒絕
18 伊安排之工作，伊會教授上訴人其他方式，如點貨奇異筆筆
19 蓋可用其他方式打開，如上訴人仍不做，伊就會安排其他更
20 輕鬆之工作，後來伊擬了傷勢說明問卷給上訴人填寫，上訴
21 人就填寫無法打開奇異筆筆蓋、不能搬重物或擰拖把等，因
22 伊當時有看過上訴人開車，故詢問其能否開堆高機，其也說
23 沒問題，伊都有詢問上訴人意見，並無強迫上訴人，其後因
24 上訴人告知目前工作不適合，被上訴人就安排上訴人到其他
25 組別工作等語（見原審卷二第58至60頁）。證人即被上訴人
26 物管組組長鍾明宏則證稱：上訴人原本在出貨組，因手受傷，
27 經副總決定於104年5月中旬調配至伊這組，負責清洗桶
28 槽，用水管把桶槽內四周沖乾淨，再用油壓拖板車載移別處
29 加水灌滿，油壓拖板車單手就可以操作，上訴人剛來時，伊
30 有請另外一位員工示範如何只用右手以水管清洗桶槽，伊也
31 有問上訴人能否負荷，上訴人也說可以，上訴人工作期間從

01 未跟伊表示其傷勢無法負荷，也常因回診復健而請假，上訴
02 人回到公司後伊也會詢問其身體狀況，其沒有說手傷勢愈來
03 愈嚴重等語（見原審卷二第60頁背面至第62頁背面）。該2
04 位證人雖仍受僱於被上訴人，惟其等既已具結，應無甘冒涉
05 犯刑事偽證罪嫌而故意虛偽陳述之理，所為證詞應堪憑採。
06 又上訴人在傷勢說明問卷已明確記載其狀況，且於王柏凱進
07 一步為詢問為何上訴人可開車、喝飲料時，記載：「若組長
08 要我右手駕駛，若有問題，請負責」、「喝易開罐為何要用
09 左手」等語（見原審卷一第180頁）。足見被上訴人於上訴
10 人復工後，與上訴人確認傷勢情況，且為配合上訴人狀況調
11 配其能勝任之工作，將上訴人原本從事倉管員之工作，先後
12 調整為操作自動裹膜機、點貨、打掃、駕駛堆高機及清洗桶
13 槽之工作，已斟酌上訴人傷勢情況，安排上訴人不使用左手
14 仍能勝任之工作，尚難認被上訴人有刁難或要求上訴人從事
15 負重或須用左手之工作。被上訴人身為上訴人雇主，對上訴
16 人工作本有指揮調度之權限，上訴人復工後，調整工作內容
17 前後有與上訴人確認傷勢情況及可否勝任該職務，且所從事
18 之內容，依上訴人當時可從事輕便工作之狀況，亦非無法勝
19 任，足見被上訴人已盡力按上訴人健康狀況及能力調派適當
20 工作，以防止上訴人傷勢惡化，且上訴人要求復診均會准
21 假，自難認被上訴人有何故意或過失不法侵害上訴人權利，
22 或違背職安法、職災保護法及勞工健康保護規則之行為。上
23 訴人僅以被上訴人一再調動伊工作內容，即認被上訴人安排
24 伊無法負荷之工作內容，要不足採。

- 25 5. 上訴人雖主張104年6月3日前往長庚醫院家醫科職業病門
26 診，距離伊復工已近1個月，時序上不合於事前評估以保護
27 勞工之目的，且該次診斷並未綜合考量伊身體狀況，及被上
28 訴人可提出之工作類型給予較為具體之復工建議；又伊於同
29 年5月27日即經醫師告知有惡化跡象，轉診後於同年6月4、5
30 日經醫師建議進行關節固定手術，排定於同年7月12日開
31 刀，嗣因同年6月27日發生八仙塵暴事件，而推遲手術時間

01 至同年10月12日，可知伊係在復工約1個月發生惡化狀況云
02 云，並提出住院及手術同意相關文件、長庚醫院104年6月5
03 日診斷證明書為證（見原審卷一第272至284頁）。惟法律並
04 無明文限制評估之時間，被上訴人於上訴人復工後一再詢問
05 確認上訴人身體狀況以調整職務，且未逾1個月即請專業醫
06 師進行評估，難認有何違法之處。再者，未於事前評估亦難
07 逕認與上訴人傷勢惡化有因果關係。況上訴人當時仍有開
08 車，且於復工後約1個月時間至長庚醫院家醫科職業病門診
09 診斷，仍認其可從事輕便工作，益徵復工後之工作內容對上
10 訴人並無重大影響。又依長庚醫院106年7月21日函，可知上
11 訴人自104年1月14日起陸續至該院外傷骨科就醫，主訴為車
12 禍後左腕持續疼痛，經診斷為左腕內關節脫臼韌帶斷裂，並
13 接受手術治療，於後續門診追蹤中，因持續主訴左腕疼痛，
14 經建議轉至整形外科就醫；就醫學言，一般相關病情之病
15 患，通常需休養3個月後，再於後3個月內建議維持輕便程度
16 之工作，仍應以病患實際恢復情形為準；上訴人自同年6月4
17 日起陸續至該院整形外科就醫、住院之主訴為左手腕疼痛，
18 並經診斷為左手腕關節外傷性關節炎（當時尚未出現神經失
19 養及伸展肌群肌腱炎現象），並接受藥物及復健治療後左手
20 腕疼痛無法改善，於同年10月12日接受左手中腕關節固定手
21 術治療，於104年11月24日門診就醫時主訴大前臂伸展肌群
22 發炎現象，於105年1月5日門診時出現左手臂神經麻痛及過
23 度敏感，經會診疼痛科，診斷為神經失養症，經醫師研判病
24 患上開病症與其104年1月8日至該院急診就醫經診斷為左手
25 腕閉鎖性脫位之病症應有關聯性；又神經失養症於目前臨床
26 醫學上，尚無明確成因等情（見原審卷一第219頁）。另斟酌
27 上訴人申請106年3月4日至同年4月27日職業災害傷病給
28 付，經勞保局特約醫師審查，認左手腕外傷性關節炎、左手
29 肘外上炎髌炎確為104年1月8日事故所致，可視為職業傷
30 害，上訴人申請傷病給付為合理，並經勞保局核付職業災害
31 傷病給付，有勞保局107年2月23日函附醫師審查意見可參

（見原審卷二第171、173頁）。足見上訴人所受傷勢，一般情況通常休養3個月後應可從事輕便工作，佐以上訴人於104年5月7日復工後，同年6月3日經職業病門診醫師評估可從事輕便工作，堪認上訴人於同年5月間復工時確可從事輕便工作；且上訴人於104年6月4日後始出現之神經失養及伸展肌群肌腱炎現象係與其同年1月8日所受傷害有關，難認係因上訴人復職後被上訴人安排之工作所致。至上訴人提出之前開診斷證明書僅記載：「病患曾於000-00-00至本院門診，左側手腕中腕關節呈現外傷性關節炎，手腕活動可造成疼痛無力現象，無法承受負重工作，建議需手術治療」等語，住院及手術同意相關文件記載因左手腕中腕關節病變，疼痛運動受限，建議為關節固定手術（見原審卷第一第275頁），不足以認定上訴人於復工時不能從事輕便工作，亦無法證明上訴人係因復工後之工作而有傷勢加重之情形，上訴人逕以104年5月7日復工與其傷勢惡化開始時間密接，進而謂伊左手腕傷勢惡化係因被上訴人未適當調配工作所引起云云，難認可採。上訴人前開主張，自不足採。

6. 據上，上訴人未能證明被上訴人有未按上訴人健康狀況及能力安置適當工作之情事，亦未證明被上訴人調整工作內容有何不法侵害上訴人權利之侵權行為，或係因被上訴人未適當調派工作致左手腕傷勢惡化，更未舉證證明被上訴人未使醫護人員臨廠協助選配工作，與上訴人傷勢加劇間有相當因果關係。則上訴人主張被上訴人於104年5月7日復工時，未依其身體狀況適當調整職務，致其傷勢加劇而受有損害，應負侵權行為損害賠償責任云云，自屬無據。從而，上訴人依民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條規定，請求被上訴人給付勞動能力減損166萬5,846元、看護費4,200元、精神科就診醫療費1萬8,868元及精神慰撫金50萬元，難謂有據。

（二）關於上訴人請求被上訴人給付105年至107年各年度3.5個月、4個月、2.5個月薪資之年終獎金共30萬7,000元部分：

上訴人主張被上訴人於104年2月16日伊試用期間曾匯付伊年終獎金5,000元，且伊係因公傷病假而休養，非伊不願工作，不能以此歸責於伊，被上訴人至少應按給予年終獎金所要求之最低考績標準，給予伊同等最低額之年終獎金，因被上訴人故不揭露給付標準及計算方法，致伊難以確定可請求之年終獎金多寡，爰類推適用民事訴訟法第222條第2項規定，請法院斟酌一切，依所得心證定被上訴人應給付之年終獎金數額云云。惟查：

1. 按「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：…四、津貼及獎金」，勞基法第70條第4款定有明文。又在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。工作規則既為雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。又所謂工資，則指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，暨其他任何名義經常性給與均屬之，此觀勞基法第2條第3款、第4款規定自明。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所謂經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入計算。惟倘係雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，或非勞工勞務之對價，縱勞工可按時領取，仍與經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院87年台上字第2754號判決意旨參照）。
2. 查上訴人自承被上訴人發給其員工工作手冊乙情（見原審卷一第20頁），並提出該員工工作手冊為據（見原審卷一第12

7至139頁）。則被上訴人所為之相關工作時間、薪資津貼與獎金方法、獎懲、考勤管理等規定內容，上訴人已可得知悉，據此，該員工工作手冊之規定，即屬工作規則之性質。依該員工工作手冊伍、人事規章第3條薪資、津貼與獎金發放（三）獎金1.規定，年終獎金係依被上訴人當年度經營績效與個人考績而定；第4條考核、升遷與教育訓練（一）考核規定：「1.新進人員：試用期滿考核一次，視考核結果為正式薪之依據。2.正式員工：每半年考核一次，共計兩次，視為發放年終獎金與調薪之依據…」，有員工工作手冊可據（見原審卷一第132頁）。又經本院向桃園市政府調取被上訴人勞動檢查訪談紀錄，被上訴人經理陳芯蘋稱：公司有訂定績效管理程序，公司依公司目標，由各單位針對公司要求目標，分配於各單位所屬員工身上，依員工達成之目標，並會依據員工出勤、工作表現等作考評，再由單位主管、處級主管及總經理做最後核准等語，有桃園市政府109年10月28日函附訪談紀錄可參（見本院卷第105頁）。足見被上訴人係就公司營運績效盈餘高低，並斟酌員工達成之目標，及工作表現考評結果，經主管層層核准計發年終獎金。綜上所述，被上訴人當年度是否發放年終獎金及發放基數為何，考量因素眾多，被上訴人並無義務每年發放年終獎金，縱有發放，亦為被上訴人給予員工之恩惠，且發放金額未必每年一致，自難認其具備「經常性給與」之性質。且該年終獎金並非勞工付出勞力即可當然獲得，勞工縱使付出勞力，如經考績評等結果未達上開給予年終獎金之標準，亦無年終獎金可以領取，系爭年終獎金並非對於勞工提供勞務所應給付之報酬之性質，屬為激勵員工士氣而發給之恩惠性或勉勵性給與，被上訴人員工提供勞務並不以雇主給付年終獎金為必要，故兩者間並無對價性。至行政院勞工委員會（82）台勞動二字第14508號函僅係指公傷病假醫療休假期間不能工作不應視為缺勤而影響勞工年終考核獎金之核發及晉薪之機會。惟上訴人並未舉證證明被上訴人係因上訴人缺勤而未給

01 付上訴人年終獎金。則上訴人主張依系爭勞動契約，請求被
02 上訴人給付105年至107年各年度3.5個月、4個月、2.5個月
03 薪資之年終獎金共30萬7,000元云云，自屬無據。

04 (三)關於上訴人請求被上訴人給付住院慰問金部分：

05 1. 上訴人主張伊陸續於104年1月24日、同年10月12日、106年4
06 月24日、106年12月27日、107年8月13日、108年4月9日，接
07 受5次手術及1次腦波檢查共6次，爰依兩造間勞動契約，請
08 求被上訴人給付每次2,000元之住院慰問金共1萬2,000元云
09 云，並提出員工工作手冊、診斷證明書為據（見原審卷一第
10 26、30至32、137、233頁、卷三第75、80、132頁、卷四第1
11 8頁）。惟查，被上訴人經理陳芯蘋於桃園市政府107年12月
12 20日勞動檢查時稱：申請住院慰問金，員工須填寫員工津
13 貼/福利金申請單，申請期限為事實發生日起45天內，之後
14 於106年9月公司成立福委會，該住院慰問金之發放規定有另
15 為公告，申請期限為出院日起60日內等語（見本院卷第106
16 頁），被上訴人人資專員吳玉嫻亦稱：上訴人於107年度有
17 電話詢問申請住院慰問金，有告知其依申請流程向公司申
18 請，但之後並未收到其申請，申請期限為事實發生日起45天
19 內等語（見本院卷第100頁）。及被上訴人106年9月公告記
20 載106年9月起，被上訴人職工福利委員會成立，原公司福利
21 項目，改由該委員會支出，住院補助在出院日起60日內申請
22 （見原審卷三第146頁）。足見被上訴人公司在106年9月前
23 確實有住院慰問金應於事實發生日起45天內申請之規定。

24 2. 上訴人雖主張伊入職時並未有請領住院慰問金之時間限制，
25 且被上訴人縱曾將相關住院慰問金申請條件變更公告公布於
26 公佈欄，然伊因公傷病假，不可期待伊於公司觀覽公佈欄，
27 被上訴人既未以適當方式將變更規範通知伊，伊自不受變更
28 之限制云云。惟上訴人所提出之員工工作手冊乃其103年到
29 職時所領得之版本102年8月製作之版本（見原審卷一第127
30 頁），自難據以為有利於上訴人之認定。又證人即被上訴人
31 作業員黃秋燕已具結證稱：公司所有要公告的事情，諸如住

01 院慰問金等福利項目都會公布於公佈欄等語（見本院卷第23
02 2、233頁），其所為證詞應堪憑採，足見該申請條件確有使
03 勞工知悉之機會。又公司工作規則既已公開揭示，即成為兩
04 造勞動契約之一部分，兩造均受其拘束，上訴人並不因請公
05 傷病假即不受拘束。況被上訴人人資專員吳玉嫻已於107年
06 間告知上訴人申請住院慰問金之流程，業如前述，足見上訴
07 人已得知悉該內容。上訴人卻於108年10月15日始請求被上
08 訴人給付住院慰問金（見原審卷三第63頁背面、第64頁），
09 並於被上訴人抗辯住院慰問金應於45日內請求等語（見原審
10 卷三第144頁）後，撤回該部分請求（見原審卷四第34頁、
11 第36頁背面），於本院109年9月25日提起上訴時，始追加請
12 求住院慰問金（見本院卷第44頁）。故自上訴人107年間知
13 悉該規定時起算，其請求亦已逾45日期限。則上訴人主張依
14 系爭勞動契約，請求被上訴人給付住院慰問金1萬2,000元云
15 云，自屬無據。

16 六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約、民法第184條第1項前
17 段、第2項、第193條、第195條第1項前段規定，請求被上訴
18 人應給付勞動能力減損166萬5,846元、看護費4,200元、精
19 神科就診醫療費1萬8,868元、精神慰撫金50萬元、年終獎金
20 30萬7,000元，共249萬5,914元，及其中146萬1,919元自106
21 年5月23日起，其中103萬3995元自108年10月17日起至清償
22 日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。從而原
23 審就該部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘
24 原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另
25 上訴人追加依系爭勞動契約請求住院慰問金1萬2,000元部
26 分，亦無理由，其假執行之聲請，亦失所依附，應併駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
31 第449條第1項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 110 年 2 月 23 日
02 勞動法庭

03 審判長法 官 方彬彬
04 法 官 陳杰正
05 法 官 沈佳宜

06 正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
08 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
09 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
10 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
11 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
12 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
13 應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 110 年 2 月 23 日

15 書記官 蕭麗珍