臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第2號

上　訴　人　李冠逸（原姓名李佶蒼）

000000000000000000

大有巴士股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　游孟輝

訴訟代理人　陳振寰

上列當事人間請求給付職災補償費等事件，兩造對於中華民國108年11月11日臺灣士林地方法院108年度勞訴字第22號第一審判決，各自提起上訴，本院於109年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人李冠逸後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上訴人大有巴士股份有限公司應再給付上訴人李冠逸新臺幣貳拾叁萬壹仟伍佰貳拾伍元，及自民國一百零七年十一月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人大有巴士股份有限公司應再提繳新臺幣壹萬捌仟肆佰捌拾肆元至上訴人李冠逸之勞工退休金個人專戶。

上訴人李冠逸之其餘上訴及上訴人大有巴士股份有限公司之上訴均駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外），關於上訴人李冠逸上訴部分，由上訴人大有巴士股份有限公司負擔百分之九十八，餘由上訴人李冠逸負擔；關於上訴人大有巴士股份有限公司上訴部分，由上訴人大有巴士股份有限公司負擔。

事實及理由

一、上訴人即被上訴人李冠逸（下稱李冠逸）主張：伊自民國105年8月26日起任職於被上訴人即上訴人大有巴士股份有限公司（下稱大有公司）擔任司機一職，於106年3月6日執行職務中發生車禍事故（下稱系爭車禍），當下後頸部有痠痛情

形，且事發後第三天開始有後頸部紅腫、手部麻木、起臥伸展皆有疼痛等狀況，發現後立即向大有公司告知傷勢且詢問是否可申請職業傷害請假就醫治療；惟遭大有公司回覆伊之傷勢非屬職業災害，故無法申請，且因公司缺員嚴重亦無法請假就醫。但伊傷勢疼痛狀況逐漸加重，於106年3月13日迫不得已下向大有公司報備後前往興盛診所就診，經檢查後判斷為頸椎第5/6節滑脫，但大有公司仍認為前開傷勢非屬職業災害，不能請假休養治療，且又規定若有請假，一天扣薪1萬元，故伊仍持續負傷工作。但因手麻痹狀況有加重情勢，伊擔憂影響乘客安全，於106年8月31日離職回南部家鄉休養；並於106年11月6日前往高雄榮民總醫院檢查，經醫師診斷為頸椎第5/6節滑脫，第6/7節椎間盤突出（下稱系爭傷害），再經醫師告知系爭傷害與系爭車禍有因果關係。伊為維護自身權益於107年1月8日持所有就醫病歷資料向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請審核，業經勞保局認定系爭傷害係屬職業災害，且因此自106年9月1日起至107年4月13日止共225日無法工作。伊於系爭車禍發生前正常工作之106年2月薪資為54,566元，換算平日每日工資為1,829元（54,566÷30＝1828.8，元以下四捨五入，以下同），依此計算伊因職業災害之工資補償金額為411,525元（1,829元x225日），扣除伊已自勞保局受領傷病給付156,954元後，伊得依勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定請求大有公司給付工資補償254,571元。又伊任職大有公司期間，大有公司違法將投保薪資金額以多報少，以致伊之勞工退休金（下稱勞退金）提繳等權益受有損害，自105年8月至106年8月短少提撥之退休金為6,372元，詳如附表所示；另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行細則第10條規定，伊因系爭傷害無法工作之106年9月1日起至107年4月13日止共225日期間，大有公司仍應按原領工資即106年2月薪資54,566元依月提繳工資分級表按月提繳退休金，則換算平日每日工資為1,829元，每日應提撥金額為110元，225日即為24,750元，以上共

計31,122元（6,372＋24,750）。爰依勞基法第59條、勞退條例第31條規定，求為命：（一）大有公司應給付李冠逸254,571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）大有公司應提繳31,122元至李冠逸之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。

二、大有公司則以：李冠逸於106年8月31日辭職，106年9月1日起已非大有公司員工，應無勞基法第59條之適用。退步言，縱有適用，勞基法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資，而李冠逸發生系爭車禍事故前1個月每日正常工作8小時經常性給付工資為23,700元（含底薪16,900元、高效津貼5,000元、伙食津貼1,800元），是其原領工資為23,700元，其餘均屬延長工時工資，如：例假出勤4,000元（係休息日出勤之加班費每天800元x5天＝4,000元），逾時津貼6,020元（延長工時之加班費），趟次津貼16,437元（屬出車延長工時之加班費），載客津貼4,409元（屬載客延長工時之加班費）等共計30,266元，均不屬於每日正常工作8小時之給付工資。另李冠逸已向勞保局領取職業傷病事故給付，勞保局已核發李冠逸職業傷病給付156,954元，依勞基法第59條第2項規定，雇主得予抵充之，及伊已於108年6月3日給付職災補償費18,675元，亦應扣抵。又關於李冠逸所稱勞退金提撥不足乙節，李冠逸於106年8月31日自行離職，伊依勞退條例第18條規定，自106年9月1日起即無替李冠逸提繳勞退金之義務；至於李冠逸在職期間退休金之提撥，實乃伊於106年2月份依法調整李冠逸投保等級時，因員工作業誤植，非故意低報，伊已依勞保局107年12月11日保退三字第10760290380號函伊補提李冠逸之勞退金共5,726元，並無提撥不足之情，而李冠逸每月工資不固定，依勞退條例第15條第2項、第19條及勞退條例施行細則第15條規定情事，以最近3個月工資之平均為提撥標準，且勞工之工資如在當年2至7月、當年8月至次年1月調整時，雇主或所屬單位應分別於當年8月底前、次

年2月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局，其調整均自通知之次月依日起生效，原審判決及李冠逸按附表所示之每月「薪資」x6%，前述「薪資」亦未扣減「勤怠減發」及「不屬工資」之金額，於法無據等語，資為抗辯。

三、李冠逸於原審係聲明請求大有公司應給付工資補償66萬元，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；及大有公司應提繳59,280元至李冠逸之勞退專戶。原審為李冠逸一部敗訴、一部勝訴之判決，即判命大有公司應給付23,046元及自107年11月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及應提繳6,372元至李冠逸之勞退專戶，並依職權為假執行及附條件免為假執行之宣告。另駁回李冠逸其餘之訴及假執行之聲請。李冠逸就其敗訴部分一部聲明不服，其上訴聲明：（一）原判決關於駁回其後開第二、三項之訴部分廢棄。（二）大有公司應再給付李冠逸231,525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。（三）大有公司應再提繳24,750元至李冠逸之勞退專戶。大有公司答辯聲明：上訴駁回。另就其敗訴部分，提起上訴，聲明：（一）原判決不利於大有公司部分廢棄。（二）上開廢棄部分，李冠逸在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。李冠逸答辯聲明：上訴駁回。是李冠逸對請求工資補償405,429元本息（660,000－254,571=405,429）及提撥28,158元（59,280－31,122=28,158）至其勞退專戶之敗訴部分，未聲明不服，此部分已確定，不在本院審理範圍。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第125頁）：

㈠李冠逸自105年8月26日起任職於大有公司擔任司機一職，於106年8月31日自請離職。

㈡李冠逸於106年3月6日執行職務中發生車禍事故，當下後頸部有痠痛情形，且事發後第三天開始有後頸部紅腫、手部麻木、起臥伸展皆有疼痛等狀況。李冠逸於106年3月13日前往興盛診所就診，經檢查後判斷為頸椎第5/6節滑脫，再於106年11月6日前往高雄榮民總醫院檢查，經醫師診斷為頸椎第

5/6節滑脫，第6/7節椎間盤突出（即系爭傷害），且系爭傷害與系爭車禍事故有相當因果關係。

㈢李冠逸因系爭傷害自106年9月1日起至107年4月13日共225日無法工作。

㈣李冠逸已向勞保局領取職業傷病事故給付，勞保局已核發李冠逸職業傷病給付156,954元。

㈤勞保局於107年12月11日以保退三字第10760290380號函命大有公司應補提李冠逸之勞退金共5,726元，大有公司已補繳該5,726元。

五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠李冠逸依勞基法第59條規定，請求大有公司給付254,571元本息之職災工資補償，有無理由？

1.按勞工因遭遇職業災害而致傷害或疾病，在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償；第59條之受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，勞基法第59條第2款、第61條第2項前段分別定有明文。查本件李冠逸主張其受僱於大有公司期間之106年3月6日，因執行職務中發生系爭車禍，致受有系爭傷害，經勞保局審核後認定為職業災害及因系爭傷害自106年9月1日起至107年4月13日共225日無法工作乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡、㈢），且有勞保局107年4月19日保職核字第107021009027號函、107年5月30日保職簡字第107021078753號函可憑（見原審卷第16、146、147頁），信屬真正。又李冠逸主張其因系爭傷害疼痛狀況逐漸加重，乃於106年8月31日離職，休養治療至107年4月28日乙情，業據提出興盛診所診斷證明書、高雄榮民總醫院診斷證明書、建宏診所診斷證明書為證（見原審卷第14、15、17頁），堪信李冠逸於106年9月1日起至107年4月13日期間因系爭傷害持續醫療治療中。而李冠逸雖於106年8月31日自請離職，然依勞基法第61條第2項規定，其受領補償之權利，不因其離職而受影響，大有公司辯稱李冠逸於106年8月31日辭職，106年9月1日起已非大有公司員工，應無勞基法

第59條之適用云云，即非可取。是依前揭規定，李冠逸得請求大有公司按其原領工資數額，給予自106年9月1日起至107年4月13日共225日在醫療期間無法工作之工資補償。

2.按「本法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資。」，勞基法施行細則第31條定有明文。而勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」及第32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」，似指正常工作時間為每日8小時，不含延長工時在內，然前揭規定係在落實全國週休2日之制度，且勞基法第59條第2款規定在行政院原草案，僅規定遭遇職業災害之勞工，在有參加勞工保險之情形，除領取勞工保險之補償費外，由雇主「按其平均月投保薪資加給30%，逾1年未痊癒者，按平均月投保薪資加給50%，但以1年為限」，俟經立法院院會討論後，始修改為如上規定，參酌其修改之立法理由：「本條規定職業災害而受害之勞工，如僅以勞保之些微給付，實不足以達到照顧之目的，而應由雇主負起『完全』補償責任」，是立法目的在維持勞工於職災醫療期間之正常生活，故雇主實有義務補足勞工發生職業災害所未能取得之原領全部工資，則所稱原領工資應係指遭遇職業災害前1日或最近1個月按勞基法第2條第3款規定之工資，亦即係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、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。又勞工因遭遇職業災害而致疾病，如仍繼續工作，於相當時間後始就醫而不能工作者，其原領工資，自應以其最後正常工作時間所得之1日工資為準，非得以其遭遇職業災害前所得之工資為其原領工資（最高法院87年度台上字第1629號裁判要旨參

照）。

3.據上所述，李冠逸雖係於106年3月6日遭遇系爭車禍致受有系爭傷害之職業災害，然仍繼續工作，直至106年8月31日才離職以休養治療，而自106年9月1日起至107年4月13日共225日在醫療期間不能工作，已如前述，又李冠逸係按月計薪，有兩造所提之薪資獎金給付明細單可憑（見原審卷第156至162頁，本院卷第161至173頁），則揆諸前揭最高法院判決意旨，李冠逸之原領工資，自應以其最後一個月正常工作時間所得即106年8月之工資為準，非得以其遭遇職業災害前所得即106年2月之工資為其原領工資。

4.查李冠逸每月薪資獎金項目包括底薪、高效逾時、伙食津貼、逾時津貼、例假出勤、趟次獎金、載客獎金，有前述薪資獎金給付明細單可考，而李冠逸主張其於大有公司擔任駕駛員一職，駕駛車輛為其主要且唯一工作內容，每日正常工作時數皆超過11至14小時以上，其每月所領之薪資、津貼、獎金均屬其提供勞務之對價，且屬經常性給與，均應計入工資，大有公司巧立名目逕而規避職災補償之責等語，大有公司則辯稱其每月固定給付李冠逸之工資為底薪16,900元、高效津貼（屬全勤獎金）5,000元及伙食津貼1,800元，共計23,700元，另例假出勤、逾時津貼、趟次逾時津貼及載客逾時津貼等均屬加班費給付之項目，因李冠逸每天工作時間約在11時30分，如交通狀況不好時，工作時間有可能超過12小時，例假出勤、逾時津貼、趟次津貼及載客津貼等項目之給付均屬每天正常工作8小時以外之加班給付之工資，並不屬於勞基法第59條第2款所稱1日正常工作時間所得之原領工資等語。查勞基法第59條第2款所稱「原領工資」指依勞基法第2條第3款規定具「勞務對價性」及「給與經常性」而言，已如前述，而李冠逸每天工作時間約在11時30分，有時超過12小時，堪認超過8小時之工資亦屬經常性給與，且係為李冠逸提供勞務之對價，準此，逾時津貼、例假出勤、趟次獎金、載客獎金亦應計入原領工資範圍內。

5.從而，李冠逸於106年8月之薪資獎金合計58,268元（見原審卷第162頁，本院卷第173頁），包含底薪16,900元、高效逾時5,000元、逾時津貼6,020元、例假出勤3,600元、趟次獎金17,180元、載客獎金9,568元，均應計入原領工資範圍。則其遭遇職業災害前1日工資為1,942元(58,268÷30＝1,942)，是1,942元為其1日之工資，因此，225日之工資補償金額為436,950元（1,942×225＝436,950）。又李冠逸已向勞保局領取職業傷病事故給付，勞保局已核發李冠逸職業傷病給付156,954元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢），依勞基法第59條本文規定，大有公司得予抵充應補償之工資，及大有公司辯稱李冠逸於108年6月4日已領取其給付之職災補償金18,675元乙情，此為李冠逸所是認（見本院卷第156至157頁），因此，抵充、扣除上開金額後，大有公司本仍應給付工資補償261,321元（436,950－156,954－18,675＝261,321），是李冠逸依勞基法第59條第2款規定請求工資補償254,571元，自屬有據，而原審已命大有公司給付工資補償23,046元，是李冠逸上訴請求大有公司再給付231,525元(254,571-23,046=231,525)工資補償，即有理由。

㈡大有公司就李冠逸於105年8月至106年8月任職期間之勞退金有無提撥不足之情事？

1.按「於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。」、「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」，勞退條例第15條第1項、第2項定有明文。又「依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。」、「勞工每月工

資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」、「新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。」，勞退條例施行細則第15條第1項、第2項、第3項亦有明文。是新進勞工之工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資提繳勞退金，勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工之工資調整時，至遲應於當年8月底前或次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。

2.查李冠逸於105年8月26日任職於大有公司，是大有公司於次年2月即106年2月以前以同一工作等級勞工之工資30,300元提繳退休金每月1,818元（30,300×6%＝1,818），此有李冠逸之已繳納勞工個人專戶明細資料可稽（見本院卷第179頁），尚無違誤。又李冠逸薪資因工時不一而非每月固定，於106年2月前3個月即105年11月、105年12月、106年1月之薪資（含獎金、津貼）分別為39,748元、18,825元、66,595元（見原審卷第157、158頁），平均為41,723元[(39,748+18,825+65,595)÷3=41,723]，依月提繳分級表（見本院卷第183頁，原審卷第23頁），大有公司應自106年3月起按42,000元提繳6%，即為2,520元(42,000×6%＝2,520)，然大有公司於106年3、4月僅為李冠逸提撥退休金各為2,406元（見本院卷第179頁），尚應補提228元[(2,520－2,406）×2＝228〕。再者，李冠逸之伙食津貼原為每月1,800元，自106年2月起調整為每月2,100元，106年4月起即無伙食津貼，此有薪資獎金給付明細單可證（見原審卷第頁），則因工資有調整，自106年4月前3個月即106年1月、106年12月、106年3月之薪資（含獎金、津貼）分別為66,595元、54,566元、54,614元（見原審卷第158、159頁），平均為58,592元[(66,595+54,566+54,614)÷3=58,592〕，依月提繳分級表（見本院卷第183頁），大有公司應自106年5月起按60,800元提繳6%，即為3,648元(60,800×6%＝3,648)，而大有公司自106年5月起至106年8月，確實為李冠逸每月提撥3,648元（見本

院卷第179、181頁）。

3.綜上，大有公司就李冠逸於105年8月至106年8月任職期間之勞退金，僅106年3、4月有提撥不足各114元之情事，而應再提撥共228元。

㈢大有公司於李冠逸106年8月31日離職後之106年9月1日至107年4月13日，有無為李冠逸提撥勞退金之義務？若有，應提撥之金額為何？

1.按「勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作之期間，雇主應以勞動基準法第59條第2款規定之原領工資，依月提繳分級表按月為勞工提繳退休金。」，勞退條例施行細則第10條定有明文。參酌勞基法第61條第2項關於勞工受領職業災害補償之權利，不因勞工之離職而受影響之規定，則雇主依勞退條例施行細則第10條規定，應為遭遇職業災害之勞工，提撥醫療中不能工作期間之退休金，亦應為相同解釋，即雇主之該提撥義務不因勞工之離職而受影響。因此，李冠逸據此規定主張大有公司於其自106年9月1日至107年4月13日止共225日醫療中不能工作期間，有為其按原領工資提撥退休金之義務，自屬有據。

2.查李冠逸之原領工資以其最後一個月正常工作時間所得即106年8月之工資58,268元為準，依月提繳分級表（見本院卷第183頁），其月提繳工資為60,800元，按月提繳6%即為3,648元，則每日提繳金額為122元（3,648÷30＝122），是李冠逸主張以每日110元計算（見本院卷第159頁），亦屬有據。從而，106年9月1日至107年4月13日期間，大有公司應提繳之退休金為24,750元（110×225＝24,750），而大有公司於106年9月提繳122元（見本院卷第181頁），因此，大有公司應再提撥24,628元（24,750－122＝24,628）。

㈣綜上，李冠逸依勞退條例第31條規定，請求大有公司就105年8月至106年8月期間應提繳228元；106年9月1日至107年7月31期間24,628元，總計24,856元，至李冠逸之勞退專戶，核屬有據。而原審已命大有公司提繳6,372元，是李冠逸上

訴請求大有公司再提撥18,484元至其勞退專戶，為有理由；逾此部分，即屬無據。

六、綜上所述，李冠逸依勞基法第59條規定，請求大有公司給付工資補償254,571元，及自起訴狀繕本送達之翌日即107年11月27日（於107年11月26日送達大有公司-見原審卷第33頁之送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息；及依勞退條例第31條規定，請求大有公司應提繳24,856元至李冠逸之勞退專戶部分，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。上開應准許之部分，原審就其中大有公司應給付李冠逸工資補償231,525元本息及大有公司應提撥18,484元至李冠逸勞退專戶部分，為李冠逸敗訴之判決，尚有未合，李冠逸指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第二、三項所示。至於上開其餘應准許之部分即大有公司應給付李冠逸工資補償23,046元本息及大有公司應提撥6,372元至李冠逸勞退專戶部分，原審為李冠逸勝訴之判決，並諭知李冠逸得假執行及大有公司供擔保後免假執行；及不應准許部分即李冠逸請求大有公司提撥6,266元（31,122－24,856＝6,266）至其勞退專戶部分，原審判決為李冠逸敗訴之諭知，並駁回其此部分假執行之聲請，均無不合，李冠逸之其餘上訴、大有公司之上訴，均無理由，應予駁回。又本判決所命給付部分未逾150萬元，不得上訴第三審，即無依勞動事件法第44條依職權宣告假執行之必要，併此敘明。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件李冠逸之上訴為一部有理由、一部無理由，大有公司之上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　12　　日

勞動法庭

審判長法　官　　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　賴秀蘭

附表：原審及李冠逸主張105年8月至106年8月應提撥勞工退休金

月份	薪資（A）	提撥薪資（B）	實際提撥金額（C）	應提撥金額（D）	差額（E）
105年8月	10,367	11,100	303	666	363
105年9月	48,717	50,600	1,818	3,036	1,218
105年10月	57,904	60,800	1,818	3,648	1,830
105年11月	39,748	40,100	1,818	2,406	588
105年12月	18,825	19,047	1,818	1,143	-675
106年1月	66,595	66,800	1,818	4,008	2,190
106年2月	54,566	55,400	1,818	3,324	1,506
106年3月	54,614	55,400	2,406	3,324	918
106年4月	56,753	57,800	2,406	3,468	1,062
106年5月	58,061	60,800	3,648	3,648	0
106年6月	19,510	20,008	3,648	1,200	-2,448
106年7月	57,159	57,800	3,648	3,468	-180
106年8月	58,268	60,800	3,648	3,648	0
合計			30,615	36,987	6,372

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　林淑貞