

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第81號

上訴人 呂柏宗

訴訟代理人 侯冠全律師

被上訴人 宏亞食品股份有限公司

法定代理人 張云綺

訴訟代理人 王中平律師

彭子晴律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國109年5月1日臺灣桃園地方法院106年度勞訴字第93號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於111年3月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹萬柒仟伍佰陸拾柒元，及自民國一百零八年六月二十七日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應再提繳新臺幣壹仟參佰伍拾元至上訴人在勞工保險局之勞工退休金專戶。

其餘上訴駁回。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹萬貳仟玖佰柒拾捌元，及自民國一百一十一年二月二十五日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應再提繳新臺幣壹仟玖佰肆拾壹元至上訴人在勞工保險局之勞工退休金專戶。

其餘追加之訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審（含追加之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之五，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按第二審程序中為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求基礎事實同一或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款即明。查上訴人於原審主張被上訴人於伊民國105年12月26日留職停薪屆滿復工時，未為復工評估，令伊從事與留職停薪前相同工作，且於106年4月26日違法解僱伊，依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償精神慰撫金新臺幣(下同)100萬元；另請求被上訴人給付工資、特休未休工資、未投保勞保損失、提繳勞工退休金(下稱勞退金)差額至上訴人勞工保險局(下稱勞保局)勞退金專戶(下稱勞退專戶)如後附表一起訴請求欄所示，及自109年2月起將上訴人月投保薪資調整為3萬3,000元(見原審卷一第6、143頁、卷二第45、213、272頁、本院卷一第148頁)。原審判決被上訴人應給付上訴人工資1萬2,834元本息，提繳1,350元至上訴人勞退專戶，並為得、免假執行之宣告，另駁回上訴人其餘之訴及其餘假執行之聲請【原審判決被上訴人敗訴部分，未據其聲明不服，已告確定，下不贅述】。嗣於本院審理中，上訴人就慰撫金部分，另主張被上訴人於上訴人復工後有持續不友善對待之情事，並追加主張依民法第184條第1項後段、第2項規定為請求權基礎(見本院卷三第106、390頁)，均係基於主張兩造間勞動契約(下稱系爭勞動契約)衍生之爭執，核屬同一基礎事實；復就請求給付工資、特休未休工資、未投保勞保損失及提撥勞退金部分，各追加請求11萬1,002元、4萬5,847元、8,158元及3萬0,053元(如附表一本院追加欄，原審請求調整月投保薪資部分經更正計入請求提撥勞退金部分，見本院卷三第95、99頁)，追加聲明：(一)被上訴人應再提撥3萬0,053元至上訴人勞退專戶。(二)被上訴人應再給付上訴人16萬5,007元，及自民事準備(三)狀送達翌日即111年2月25日起至清償日

01 止按週年利率5%計算之利息（見本院卷三第518頁），依上開
02 規定，均應予准許，合先敘明。

03 貳、實體方面：

04 一、上訴人主張：伊自86年4月15日起受僱於被上訴人擔任食品
05 包裝人員，每月薪資3萬1,000元。伊因長年從事包裝及搬運
06 貨物工作，自101年起出現左拇指與右肘疼痛症狀，經診斷
07 為職業性拇指板機指和雙肘肌腱炎，為職業病，並自104年1
08 2月26日起留職停薪1年。詎伊於105年12月26日復工當日，
09 被上訴人未依勞工健康保護規則（下稱保護規則）規定，進
10 行復工之職能評估及採取勞工健康保護措施，繼續安排伊從
11 事不適當之裝箱工作，致伊當日拇指、手肘疼痛加劇，尚未
12 痊癒之職業病復發加重，嗣亦未依職業安全衛生法（下稱職
13 安衛生法），對伊職務再設計，安排適當之職務，進行健康
14 保護措施，並於106年4月26日以職業災害未認定，連續曠職
15 3日為由，非法解僱伊。被上訴人自伊105年12月26日復職至
16 106年4月26日，持續不友善對待伊，不給予公傷病假、拒絕
17 二度留職停薪、以曠職、懲戒恐嚇，致伊職業病加重，因而
18 患有憂鬱症，不法侵害伊身體權、健康權，使伊精神受有相
19 當痛苦，伊自得請求被上訴人賠償慰撫金。伊遭被上訴人非
20 法解僱後，因被上訴人事後肯認伊確受有拇指板機指及雙肘
21 肌腱炎屬職業疾病而准伊於107年10月8日復職。以伊104年2
22 月9日診斷有職業病前6個月計算平均工資為3萬7,320元，被
23 上訴人應給付伊106年4月27日至107年10月7日共17個月又12
24 天未給付之工資11萬1,002元。另伊105、106年度共51天特
25 休假未請休，被上訴人應按日平均薪資1,244元，給付伊特
26 休未休工資6萬3,414元。被上訴人於106年4月27日至107年1
27 0月7日非法解僱期間，未為伊投保勞工保險，依被上訴人按
28 月應負擔勞健保保費2,807元計算，應賠償伊未投保勞工保
29 險所受損失4萬8,840元，另被上訴人應按月提繳2,292元勞
30 工退休金（級距38,200x6%），僅提繳1,818元，每月短少提
31 繳474元，應補提繳自104年2月9日至109年11月11日非法資

01 遣日止之勞退金差額至伊勞退專戶。爰依附表一所示之請求
02 權基礎（慰撫金僅依民法第184條第1項前段），於原審請求
03 被上訴人給付如附表一起訴請求欄所示。並於本院追加主張
04 依民法第184條第1項後段、第2項規定請求慰撫金，並擴張
05 聲明如附表一之本院追加欄所示。

06 二、被上訴人則以：上訴人於104年12月26日至105年12月25日留
07 職停薪1年，其拇指板機指及雙肘肌腱炎經1年休養應已痊
08 癒，縱未痊癒，亦非因執行工作所致，且上訴人於105年12
09 月26日復工當日工作未達3小時，並無職業病復發之情況。
10 上訴人只要提出休息之要求，伊均同意。伊於同年12月27日
11 即為上訴人進行復工評估，上訴人迄106年1月15日未再工
12 作，廠醫於同年1月10日進行復工評估，係因上訴人頻繁請
13 假所致。上訴人既同意從事周邊工作，並於同年1月16日開
14 始從事周邊工作，該日及同年1月18日均有勞工局人員陪同
15 （1月17日整日請假），伊並無未進行復工評估及未安排適當
16 職務等情。伊對上訴人並無不友善對待、不給予公傷病假、
17 曠職恐嚇、懲戒恐嚇、拒絕二度留職停薪並非法解僱等行
18 為，致上訴人職業病況加重，並引發重度憂鬱症。上訴人於
19 105年12月26日復職後，請假已達勞工請假規則第4條及第7
20 條上限，欲再請病假時，其主管告知其事病假均已休畢，詢
21 問上訴人是否要再辦理留職停薪，遭上訴人拒絕，上訴人於
22 106年4月17日至19日每日無正當理由曠工4小時，同年4月20
23 日無正當理由曠工6小時，同年4月21日至25日無正當理由繼
24 續曠工3日，伊乃依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第
25 6款不經預告終止勞動契約。伊係因上訴人向勞動部勞工保
26 險局申請核退職災自墊醫療費用，勞保局認定上訴人所患
27 「雙手第一手指板機指」、「兩側肘肌腱炎」等疾病屬普通
28 傷病，不予給付，認上訴人所患非職業病，伊依勞基法第12
29 條解僱上訴人，並無不法侵害上訴人之身體權、健康權及名
30 譽權。又上訴人每月固定領取薪資應為3萬0,203元（包含本
31 薪20,903元、職務加級4,500元、技術津貼3,000元及伙食津

貼1,800元)，生產獎金非每月固定發放之恩惠性給與，非屬工資，106年4月26日前上訴人係在職工作期間，非醫療中不能工作，且上訴人本件主張與勞基法第59條第1項第2款請領原領工資補償所定情形不同，上訴人主張以平均薪資3萬7,320元計算，應有違誤。伊已以每月3萬0,203元提存該期間(即106年4月27日至107年10月7日)工資至法院，伊並無短付工資。上訴人104年至108年之特休均已請休完畢，106年4月14日至107年4月14日之特休假薪資亦已提存於法院。上訴人請求勞保未投保之保費4萬8,840元，非其所受之損害，不得請求賠償。上訴人每月固定之薪資為3萬0,203元，伊為上訴人提繳3萬0,300元之級距並無提撥不足等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，判命被上訴人應給付上訴人工資1萬2,834元本息，提繳1,350元至上訴人勞退專戶，並為得、免假執行之宣告，另駁回上訴人其餘之訴及其餘假執行之聲請。上訴人對原審判決其敗訴部分，聲明不服，提起上訴，於本院追加依民法第184條第1項後段、第2項規定為請求，並上訴聲明：(一)原判決關於駁回後開第2、3項部分廢棄。(二)上開廢棄部分，1.被上訴人應再提撥1,350元至上訴人勞退專戶。2.被上訴人應再給付上訴人105萬8,249元，及其中100萬元自起訴狀繕本送達翌日起，其中5萬8,249元自108年6月25日民事追加訴之聲明狀繕本送達翌日即108年6月27日起算之法定遲延利息。追加聲明：(一)被上訴人應再提撥3萬0,053元至上訴人勞退專戶。(二)被上訴人應再給付上訴人16萬5,007元，及自最後一次追加狀繕本送達翌日即111年2月25日起至清償日止按週年利率5%計算之利息(見本院卷三第479、480、518頁)。被上訴人於本院答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、兩造不爭執事項(見本院卷三第88頁)：

(一)上訴人自86年4月15日起受僱於被上訴人，擔任包裝技術員，自104年12月26日起留職停薪1年，於105年12月26日復工。

- 01 (二)上訴人於105年3月2日在壢新醫院接受左手板機指手術。
- 02 (三)上訴人於105年12月26日復工當日上午從事2人裝箱之工作，
03 當日下午請病假。
- 04 (四)被上訴人員工崔欣瑜於105年12月26日製作人因工程危害評
05 估、於105年12月27日製作肌肉骨骼症調查表。
- 06 (五)被上訴人於106年4月26日非法解僱上訴人，上訴人於107年1
07 0月8日復職。
- 08 (六)被上訴人已於108年3月25日提存106年4月26日起至107年10
09 月7日止期間，以月薪3萬0,203元計算之該期間工資。
- 10 (七)上訴人每月工資固定項目有本薪2萬0,903元、職務加給4,50
11 0元、伙食津貼1,800元、技術津貼3,000元，上開給付性質
12 為工資。
- 13 (八)被上訴人係以每月3萬0,300元提繳勞退金1,818元。

14 五、上訴人依附表一所示請求權基礎，請求被上訴人給付或提繳
15 如附表起訴請求及本院追加欄所示等語，為被上訴人所否
16 認，並以前詞置辯。茲查：

17 (一)關於上訴人請求被上訴人賠償慰撫金部分：

- 18 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
19 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
20 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
21 證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人之身體、健
22 康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格
23 法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠
24 償相當之金額。民法第184條第1項前段、後段、第2項、第1
25 95條第1項前段分別定有明文。另按侵權行為之成立，須行
26 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
27 性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，
28 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
29 要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決參
30 照）。民法第184條第2項前段規定，仍須以行為人有違反該
31 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）。

2. 次接受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防，民法第483條之1著有規定。依職安衛生法第1條本文，可知職安衛生法規範之目的係為防止職業災害之發生及保障工作者之安全及健康。職安衛生法第6條第2項第1款規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防」。105年3月23日保護規則第7條第3款、第6款及第8條4款規定：「雇主應使醫護人員臨廠服務辦理下列事項：...三、協助雇主選配勞工從事適當之工作。...六、協助雇主與職業安全衛生人員實工作相關疾病預防及工作環境之改善」、「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：...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」。民法第483條之1、職安衛生法、保護規則前開規定，均屬民法第184條第2項之保護他人之法律。

3. 上訴人主張被上訴人於伊105年12月26日留職停薪期滿復工時，未依法進行復工之職能評估、調整職務，令伊從事原工作內容，致伊職業病復發加重，於106年1月10日廠醫表示伊無法從事原工作後，未對伊職務再設計、安排適當職務，進行健康保護措施，侵害伊身體權、健康權；且自105年12月26日復職至106年4月26日遭非法解僱期間，恐嚇、脅迫伊從事使職業病加重及有害身心健康之工作，不給予公傷病假，剝奪伊申請留職停薪之權利，於106年4月26日以伊曠職非法解僱伊，此等惡劣之不友善行為造成伊身心受創，罹患憂鬱症，應負侵權行為損害賠償責任云云，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。查：

(1)上訴人主張復工前已告知被上訴人臺北榮民總醫院（下稱臺北榮總）開立職業病診斷證明及訪視報告，被上訴人已知伊

01 罹患職業病，卻未於105年12月26日復工當日對伊進行復工
02 評估及採取勞工健康保護措施，自上午8時即安排不適當之
03 裝箱工作，導致伊職業病況加重云云，並援引臺北榮總105
04 年8月31日開立之診斷證明書及勞動部職業安全衛生署北區
05 職業傷病房中心委託臺北榮總辦理之訪視報告（下稱系爭訪
06 視報告）為據。然觀諸前開診斷證明書僅記載：105年4月26
07 日至工作現場進行訪查，綜合個案病史紀錄和工作現場訪視
08 調查結果，其拇指板機指和雙肘肌腱炎之疾病應有部份與其
09 執行職務相關等語（見本院卷一第69、71頁），並未記載上
10 訴人手術後治療或休養期間。且細繹系爭訪視報告記載：
11 「...個案...需接受左拇指板機指手術和藥物治療，建議10
12 5年3月2日板機指手術後合理休養期約為21日（範圍7-35
13 日）」、「板機指、滑囊炎和肌腱炎都是可以預防和治癒的
14 疾病，若工作為主因則停止工作後疾病應可獲得改善」等語
15 （見原審卷一第26、27頁）。上訴人於105年3月2日接受左
16 拇指板機指放鬆手術，同年3月4日進行右肘軟組織腫瘤切
17 除、右膝關節鏡手術，嗣先後於同年3月10日、3月31日、4
18 月6日、7月4日、8月4日、9月1日至壠新醫院回診，醫囑欄
19 記載為「術後建議休養1個月，視病況必要時需延長休養時
20 間」、「術後建議休養2個月，視病況必要時需延長休養時
21 間」、「術後建議休養2個月；視病況必要時需延長休養時
22 間」、「自105年3月術後休養至今（4個月）；105年7月4日
23 門診回診時因左手拇指，雙肘，雙膝仍疼痛併活動受限，建
24 議續休養1個月」、「自105年3月術後休養至今（5個月）；
25 目前因左手拇指，雙肘，雙膝仍疼痛併活動受限，建議續休
26 養1個月；視病況必要時需延長休養時間」、「自105年3月
27 術後休養至今（6個月）；目前因左手拇指，雙肘，雙膝仍
28 疼痛併活動受限，建議續休養1個月；視病況必要時需延長
29 休養時間」等語，有診斷證明書可稽（見本院卷一第55至65
30 頁）。足見上訴人之疾病係可治癒，於105年3月2日接受手
31 術和藥物治療，手術後合理休養期間為21日，停止工作後應

01 可獲得改善。上訴人自104年12月26日起留職停薪1年，於10
02 5年12月26日復工，已如前述。再佐以勞保局於105年間認定
03 上訴人板機指、肌腱炎均屬普通傷病，對上訴人申請勞保傷
04 病給付，不予給付，勞動部亦駁回上訴人異議之申請，有勞
05 保局105年6月15日函、勞動部105年12月13日函可稽（見原
06 審卷一第57至63、120至125頁）。證人即被上訴人廠護崔欣
07 瑜亦證稱：上訴人復工當時並無任何醫療診斷認定其係職業
08 疾病等語（見原審卷二第153、154頁）。則被上訴人於上訴
09 人復工當時，判斷上訴人前開疾病，經手術治療及完全停止
10 工作休養後，已痊癒，尚非悖於常情。

11 (2)上訴人雖提出105年12月26日佑群骨科診所、同年12月30日
12 臺大醫院出具之診斷證明書證明伊因復工而職業病加劇云云
13 （見原審卷一第28、29頁、本院卷一第315、317頁）。然前
14 開診斷證明書僅能證明上訴人於同年12月26日就醫時經診斷
15 有雙側拇指外展肌腱炎、雙側肘外踝炎，同年12月30日就醫
16 時診斷有雙側拇指板機指、雙肘肌腱炎，惟不能證明上訴人
17 該疾病係因被上訴人於同年12月26日安排上訴人從事裝箱等
18 工作所致。況上訴人於105年12月26日復工當日上午係從事2
19 人裝箱之工作，下午即請假（見前述不爭執事項(三)），扣除
20 中間休息時間，實際工作時數未達3小時（見原審卷二第1
21 3、86頁），自難僅憑上開診斷證明書逕認上訴人係因復工
22 當日未達3小時之包裝工作而發生拇指、手肘疼痛加劇之情
23 形。則上訴人主張因被上訴人未依保護規則規定，進行復工
24 之職能評估及採取勞工健康保護措施，安排伊從事不適當之
25 裝箱等留職停薪前工作，致伊當日拇指、手肘疼痛加劇，尚
26 未痊癒之職業病復發加重云云，自屬無據。

27 (3)又被上訴人廠護崔欣瑜於上訴人復職日105年12月26日即針
28 對包裝股繳庫、裝箱、供料、排餅四大工作站進行人因工程
29 危害評估，並於翌日製作肌肉骨骼症調查表，進行評估，為
30 兩造所不爭執，並有人因工程危害評估、肌肉骨骼症調查表
31 可據，且經證人崔欣瑜證述在卷（見原審卷二第169至178、

90、91、150至152、154頁）。上訴人自105年12月28日至106年1月6日均請假，同年1月7日、8日為星期六、日；被上訴人於同年1月9日8時告知上訴人，廠護初步工作評估，包裝股風險最低工作係排餅，惟仍屬往復性工作，且需用手拿取物品，請上訴人自行考慮是否能勝任，上訴人表示應等翌日廠醫評估工作後再上工，並於8時50分離開包裝股現場（見原審卷二第13頁）；同年1月10日由廠醫進行評估，上訴人及勞動局人員在場，訪談紀錄並記載：依上訴人目前身體情況，避免不可負重、久坐、久站及手部頻繁施力，應對其職務再設計，安排適合之職務，如轉換其他部門、縮短工作時數等，讓上訴人能參與工作，以減少心理及身體負擔等語，有訪談紀錄可稽，並經證人崔欣瑜證述在卷（見原審卷二第92、152頁）。同年1月11、12日上訴人請假。同年1月13日被上訴人請上訴人自行挑選合適工作站，上訴人則表示不接受工作指派，當日上午8點至下午4點30分均未上線工作，下午4點15分上訴人同意自下週一即1月16日起，將從事其選擇之週邊工作，有行為事例表為憑，並經證人即包裝股課長蘇昱誠證述明確（見原審卷二第93、147頁）。足見被上訴人廠護於上訴人105年12月26日復工當日，已針對包裝股繳庫、裝箱、供料、排餅四大工作站進行人因工程危害評估，並於翌日針對上訴人個人進行後續評估，再於106年1月10日由廠醫進行評估，為對上訴人職務再設計，於同年1月13日請上訴人自行選擇合適工作，上訴人選擇周邊工作。況上訴人自同年1月18日起均僅上半天班，且多次因無周邊工作，在包裝股辦公室休息（見原審卷二第14至40頁）。法律亦無明文限制評估之時間，被上訴人於上訴人復工後翌日即針對上訴人身體狀況進行評估，且於上訴人請假後即請廠醫進行後續評估，並針對上訴人狀況調整，自難認有何違法之處。則上訴人主張被上訴人未依法進行復工職能評估、調整職務，於106年1月10日廠醫表示伊無法從事原工作後，未對伊職務再設計或調整，給予伊適當休息，違背保護規則第7條

01 第3款、第6款及第8條第4款規定，違反保護他人之法律云
02 云，亦不足採。

03 (4)上訴人雖主張於105年12月26日復工當日已提供被上訴人桃
04 園市政府105年12月7日函記載：「臺端所患職業性拇指板機
05 指與雙肘肌腱炎病症依臺端所提供『職業疾病診斷書』判斷
06 為職業疾病，請依勞工請假規則第6條、第10條規定向雇主
07 申請公傷病假...」等語（見本院卷一第291頁），惟被上訴
08 人知情仍不給予公傷病假云云。然依勞工請假規則第6條規
09 定，仍係就勞工治療、休養期間給予公傷病假。依106年3月
10 15日行為事例（見原審卷二第27頁），證人蘇昱誠告知上訴
11 人及個輔員俞小姐，公司方面認為手痛不舒服應請假回家休
12 息，若不提供勞務，又不請假，將依廠規記曠職處理（見原
13 審卷二第27頁）。上訴人所提出、證人蘇昱誠亦證稱係上訴
14 人與證人間106年3月22日、3月29日對話之文字紀錄（見本
15 院卷一第80、81、93、325、469頁），證人蘇昱誠係告知上
16 訴人：上訴人病假至106年3月21日共休了29.1天，後續僅剩
17 3小時病假，大約還有10天事假，上訴人有提出權利，但核
18 決權不在證人，要看公司怎麼決定；提供人事經理李惠蘭指
19 示若上訴人係自行回辦公室休息，請辦理請假手續，若不服
20 從主管交辦工作，依工作規則可以懲戒予上訴人等語。核均
21 係告知上訴人若不舒服應請假，或計算上訴人事病假情形，
22 並傳達公司規定，尚難認係以曠職恐嚇上訴人。且上訴人實
23 際上於106年3月22日自11時開始休病假，於同年3月29日指
24 示上訴人至3線開盒，上訴人即表示手部不舒服，無法配合
25 調度，且自11時請事假下班，並當場質疑並無不服從主管交
26 辦工作及懲戒之依據，有行為事列表、談話文字記錄可參
27 （見原審卷二第30、33頁、本院卷一第93頁），益徵上訴人
28 實際上亦未配合調度，難認其確有受脅迫。又106年3月22日
29 文字記錄僅記載「那麼我呂柏宗於106/3/22提出申請留職停
30 薪或是申請職災之工傷病假等事。於105/12/26已提出公傷
31 病假申請」，並未確定欲提出之申請項目為何，證人蘇昱誠

則回答：「不懂，你用講的敘述一下」等語，其後未有其他記載（見本院卷一第325頁），當日行為事例表亦完全未記載上訴人有提出公傷病假或留職停薪申請之紀錄（見原審卷二第30頁），自難逕認上訴人已明確提出留職停薪及公傷病假之請求，並遭被上訴人拒絕。且依勞工請假規則第5條：「勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限」，法律本賦予雇主對於勞工提出普通傷病申請留職停薪之裁量權。故被上訴人於106年3月21日修訂工作規則，刪除普通傷病假逾限且經以事假或特休假抵充後仍需請假者，得以申請留職停薪（見本院卷一第91頁），並無違法，且工作規則乃適用被上訴人所有員工，亦非僅針對上訴人。自難認被上訴人有對上訴人為恐嚇或針對性之不友善對待情事。況縱認被上訴人確實有不給予公傷病假、拒絕留職停薪之情事，亦難認上訴人因此患有憂鬱症或人格權受有侵害（詳後述(6)）。

(5)被上訴人固於106年4月26日以上訴人連續無故曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款之規定終止兩造間勞動契約。惟勞基法第12條所列之各款事由，係法律賦予雇主得不經預告而終止與勞工間勞動契約之權利，要屬雇主權利之正當行使，縱令其終止勞動契約不合法，僅勞動契約應繼續存在而已；勞動契約繼續存在之期間內，勞工除因雇主拒絕受領勞動給付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利請求給付報酬外，尚不得僅以雇主終止契約不合法為由，要求雇主負侵權行為損害賠償責任。被上訴人雖不爭執其解僱為不合法（見兩造不爭執事項(五)），惟上訴人前開疾病原經勞保局認定非屬職業病，駁回上訴人勞保傷病給付之申請，已如前述，至107年7月19日始經勞動部職業疾病鑑定委員會鑑定認上訴人所患系爭傷害屬職業疾病，有勞動部107年7月9日函可佐（見原審卷一第264頁），自難認被上訴人係明知上訴人係職業災害仍予非法解僱。則

01 被上訴人於106年4月26日以上訴人未經認定為職業災害，認
02 定上訴人曠職，而終止勞動契約，主觀上並無損害上訴人權
03 利之意，難認係不法侵害上訴人人格權。

04 (6)又上訴人雖提出萬芳醫院106年4月14日開立之診斷證明書，
05 以證明因被上訴人自上訴人復職日105年12月26日至非法解
06 僱日106年4月26日期間，對上訴人持續有不友善的對待：不
07 給予公傷病假、曠職恐嚇、懲戒恐嚇、拒絕二度留職停薪等
08 行為，致使上訴人罹患職業病憂鬱症云云。惟該診斷證明書
09 僅記載：依據個案詳細之描述，工作現場訪視及資方說明，
10 雙方對於上訴人所主張之各傷病存在歧異；個案與公司上司
11 同仁相處不睦，可能導致心情鬱悶與失眠等語（見本院卷一
12 第95頁），不能證明被上訴人對上訴人有何恐嚇或故意不給
13 予公傷病假、拒絕留職停薪等不友善對待，更無法證明上訴
14 人憂鬱症係因被上訴人何不法或違反保護他人法律之行為所
15 致。況系爭訪視報告記載：「105年4月至本院門診時，左拇
16 指和右肘手術並未完全改善，且抱怨身體多處疼痛（雙手拇
17 指、肘部、雙膝等），懷疑部分與憂鬱症相關」、「個案停
18 止工作後的恢復狀況不佳，要在注意是否有其他的風險因
19 子，如憂鬱症或姿勢不良」等語（見原審卷一第26、27
20 頁），益見上訴人之前即罹有憂鬱症。則上訴人之憂鬱症是
21 否係復工後上訴人所謂被上訴人侵權行為所致，顯有疑義。
22 至衛生福利部桃園療養院107年10月18日診斷證明內容記
23 載：「個案於民國106年5月5日到本院初診，根據所描述的
24 資訊及提供的資料顯示，因為工作以及被免職所產生的相關
25 壓力，個案有明顯的憂鬱性症狀，診斷為憂鬱性疾患」等語
26 （見本院卷一第97頁），可見上訴人係在被上訴人106年4月
27 26日解僱後始至該療養院，醫生依上訴人陳述認定有憂鬱
28 症，並未斟酌上訴人之前憂鬱症情形，不能證明上訴人憂鬱
29 症係因被上訴人不給予公傷病假、拒絕留職停薪或遭被上訴
30 人解僱所致。

31 4. 據上，上訴人既不能證明被上訴人有不法侵害其身體權、健

01 康權之侵權行為，亦未證明該侵權行為致其職業病況加重、
02 患有憂鬱症，則上訴人主張依民法第184條第1項前段、後
03 段、第2項、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償精神慰
04 撫金100萬元云云，自屬無據。

05 (二)上訴人主張請求被上訴人給付106年4月27日至107年10月7日
06 共17個月又12天短付工資部分：

07 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
08 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
09 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
10 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
11 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
12 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
13 4條分別定有明文。又按所謂工資，依據勞基法第2條第3款
14 規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
15 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
16 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。所謂經常性之給
17 付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。惟勞基
18 法施行細則第10條第2款規定，年終獎金、競賽獎金、研究
19 發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及
20 其他非經常性獎金，非屬經常性給與。是如雇主為勞工之勞
21 動對價而給付之經常性給與，即屬工資；如雇主為改善勞工
22 生活，而給付之非經常性給與，或為單方之目的，給付具有
23 勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對價，不得列
24 入工資範圍。

25 2. 查上訴人每月工資固定項目有本薪2萬0,903元、職務加給4,
26 500元、伙食津貼1,800元、技術津貼3,000元，上開給付性
27 質為工資，為兩造所不爭（兩造不爭執事項(七)）。又兩造對
28 副食津貼係被上訴人員工到工廠工作並在員工餐廳用餐，公
29 司按實際用餐次數另外發放之用餐補貼，配合獎金1,000元
30 係員工配合公司加班至一定時數（如每月24小時以上）所得
31 之獎金，生產獎金則係依生產績效獎金核發辦法發放等情，

並不爭執（見本院卷三第255、256頁）。上訴人103年9至11月、104年2月未領有配合獎金，為兩造所不爭執（見本院卷三第390頁），且每月領取之副食津貼金額並非固定，有上訴人員工薪資明細表可稽（見本院卷二第141至160頁、卷三第303至385頁），顯非按月領取固定數額配合獎金或副食津貼。副食津貼係依上訴人實際到廠及用餐次數計算，若未排班，或排班時段無需用餐者，則不給付副食津貼，可見被上訴人給付該津貼，係為補助上訴人之用餐費用，並非基於上訴人提供勞務所為之給付，故係以上訴人是否實際用餐而定，與每月固定發給固定數額之伙食津貼不同，與上訴人提供之勞務間無對價性，而係獎勵員工所為之給與，非屬勞基法第2條第3款規定之工資；配合獎金則不具有經常、固定性質，均不得列入工資之計算範圍。又依被上訴人生產績效獎金核發辦法（見原審卷二第117至121頁），生產績效獎金乃斟酌綜合績效、每工時產值、品質、產製率等評分項目，計算單位應發獎金，再依個人基數、個人權數、貢獻率基數計算個人績效獎金，且係按月核發。可見被上訴人發放生產績效獎金顯係以上訴人之工作達成被上訴人預定之目標而發放者，具有因工作而獲得之報酬之性質，堪認與上訴人之勞務間具有對價性，且係以一定制度標準按月經常性之給付，依前說明，自屬工資。又因上訴人自104年12月26日起留職停薪1年，於105年12月26日復工後，非屬正常工作情形，完全未領有生產獎金（見原審卷第113至116頁），104年6月至同年12月期間上訴人每月領取之生產獎金數額分別為1,751元、1,603元、1,437元、882元、858元、1,164元、512元（見原審卷二第99至109頁、本案卷三第313至325頁），加計本薪2萬0,903元、職務加給4,500元、伙食津貼1,800元、技術津貼3,000元，上訴人於104年6月至同年12月領取之工資如後附表二月薪資總額欄所示，本院以上訴人104年12月26日留職停薪前6個月計算上訴人月平均工資應為3萬1,316元

【〔（3萬2,038元×5/30）+3萬1,806元+3萬1,640元+3萬

01 1,085元 + 3萬1,061元 + 3萬1,367元 + (3萬0,715元×25/3
02 0)] ÷6 = 3萬1,316元，元以下四捨五入，下同，詳附表二
03 備註⑥至⑭】。

04 3. 被上訴人於106年4月26日非法解僱上訴人，為兩造所不爭執
05 (見兩造不爭執事項(五))，足見被上訴人已預示拒絕受領上
06 訴人提供勞務之意思，上訴人在被上訴人違法解僱前，主觀
07 上無任意去職之意，且於遭被上訴人終止契約後，已於同年
08 5月2日申請勞資爭議調解，要求恢復僱傭關係，被上訴人則
09 表示維持原本處理方式，有勞資爭議調解紀錄可據(見原審
10 卷一第35、36頁)，足見被上訴人應負受領遲延之責，依上
11 開說明，上訴人已無補服勞務義務，並得請求被上訴人給付
12 自106年4月27日起至107年10月7日止之薪資。又上訴人月平
13 均工資為3萬1,316元，已如前述。則上訴人於106年4月27日
14 起至107年10月7日期間(共計17月又11日)，應領取之薪資
15 數額為54萬3,855元(3萬1,316元×17月 + 3萬1,316元×11/3
16 0)，扣除被上訴人給付之52萬5,532元(見本院卷一第141
17 頁)，則上訴人依兩造間勞動契約，請求被上訴人給付短付
18 薪資1萬8,323元(54萬3,855元 - 52萬5,532元)，自應准
19 許。

20 4. 上訴人主張職業病治療期間，應依勞基法第59條第2款、勞
21 基法施行細則第31條第2項，以職業病發病前6個月之平均工
22 資為工資補償標準云云。惟按勞工因遭遇職業災害而致疾
23 病，在醫療中不能工作時，雇主可免發給工資，為保障受職
24 業災害勞工之生計，勞基法第59條第2款前段規定，雇主應
25 按勞工原領工資數額予以補償。此所稱原領工資，應係指勞
26 工遭遇職業災害在醫療中不能工作，而無工資可得之前1日
27 正常工作時間所得之工資而言；勞工因遭遇職業災害而致疾
28 病，如仍繼續工作，於相當時間後始就醫而不能工作者，其
29 原領工資，應以其最後正常工作時間所得之1日工資為準，
30 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
31 院87年度台上字第1629號判決意旨參照)。勞基法第59條第

2款所稱「勞工在醫療中不能工作」，係指勞工於職業災害醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作（最高法院95年度台上字第323號判決意旨參照）。上訴人雖援引勞工保險局109年10月22日函（見本院卷二第233、235頁）證明其於104年2月9日即有職業病，主張應以該日前6個月即103年8月至104年1月薪資計算平均工資為3萬7,320元（計算方式詳本院卷三第502頁）。惟查，上訴人於104年12月26日至105年12月25日期間留職停薪，其係於105年3月2日在壠新醫院接受扳機指放鬆手術（見兩造不爭執事項(一)、(二)），臺北榮總訪視報告建議上開105年3月2日扳機指手術後合理休養期約為21日（範圍7-35日）（見原審卷一第26、27頁）。上訴人於104年2月9日後仍繼續工作，且繼續領有生產獎金（見本院卷三第305至323頁），上訴人亦未舉證係因職業災害而影響其生產獎金或領取之薪資數額，依前說明，不得以其遭遇職業災害前所得之工資為其原領薪資。上訴人主張之前開計算方式，已有未合。又觀諸105年12月26日佑群骨科診所、同年12月30日臺大醫院出具之診斷證明書亦僅醫囑需休養2星期（見原審卷一第28、29頁、本院卷一第315、317頁）。至勞保局雖核付104年2月9日至105年1月13日及105年1月19日至108年3月27日之職災醫療給付、104年8月18日至12月23日及105年3月2日至105年4月30日之職業病傷病給付及失能給付（見本院卷二第233頁），不能證明上訴人於106年4月27日至107年10月7日在醫療中不能工作。上訴人於108年5月15日至衛福部桃園醫院申請勞工失能評估，為終身只能從事輕便工作（見本院卷一第307頁），亦不能證明上訴人於106年4月27日至107年10月7日在醫療中不能工作。上訴人主張依勞基法施行細則第31條第2項規定，應以職業病發病前6個月之平均工資為工資補償標準云云，自不足採。

(三)關於上訴人請求特休未休工資部分：

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、一年以上三年未滿者

七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未
滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十
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1
2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。考諸特別休假之立法意旨，係以維護勞工身心
及保障勞工社會、文化生活為目的，只要勞工「繼續工作」
滿一定期間，雇主就應給予特別休假，則勞工若未提供勞
務，自不符合「工作」之要件，換言之，勞工未工作，事實
上本處於休假狀態，自無從計算其休假年資及請休特別休
假，亦無特別休假得保留至復職時予以主張之情形。勞工於
停職期間，既因雇主拒絕受領其提供勞務，事實上即處於休
假之狀態，顯無從再請休特別休假，進而發生雇主因有工作
需要而使勞工放棄特別休假之情形（最高法院104年度台上
字第613號、101年度台上字第1651號判決意旨參照）。又勞
基法施行細則第24條、第24條之1第1項、第2項規定：「依
本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇
雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受
僱當日起算，每1週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿
者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二、每年1月1日
至12月31日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會
計年度或勞雇雙方約定年度之期間」、「本法第38條第4項
所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日」、「本法第38
條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：(1)發給工
資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工

資計發。②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」。

2. 查上訴人於86年4月15日任職於被上訴人，至104年4月15日，年資滿18年，依當時勞基法規定，有特休23天，被上訴人給予24日，上訴人已於104年7月11日、7月18日、7月25日、8月1日、8月7日、8月8日、8月15日、8月18日、8月19日、8月21日、8月22日、8月29日、9月5日、9月12日、9月19日、9月29日、10月17日、10月24日、10月31日、11月7日、11月26日、11月27日、12月11日、12月12日請休完畢，有員工請假明細表可參（見原審卷二第253、254頁）。又特別休假之休假請求權應於勞工實際在職工作期間始有存在實益及行使可能，上訴人留職停薪期間既未提供勞務，此段期間應不計入特別休假年資。上訴人自到職日，至105年4月15日止，扣除留職停薪期間（104年12月26日至105年12月25日），年資滿18年，依當時勞基法規定特休天數為23日，被上訴人加給1日，故有24日。又被上訴人與員工間係約定自當年度7月1日至翌年6月30日為行使特別休假權利之期間，且被上訴人給予較法定特休日數加給1日之特休，為兩造所不爭執（見本院卷三第480頁），並有被上訴人88年12月13日簽呈記載：擬將特休年度將現行之1月1日至12月31日，改為7月1日至翌年6月30日等語（見原審卷二第20頁），及證人即被上訴人人資部經理李惠蘭證稱：被上訴人之特休制度自89年開始適用會計年度計算，改為當年度7月1日至隔年6月30日，該簽呈「李副理」是我，簽呈過後有公告，之後有跟各部門主管說明，再由主管和員工說明等語（見原審卷三第30至31頁）可證。是上訴人於年度終結即106年6月30日未休完之105年度特休假24日，自得以年度終結前1日工資即1,044元（3萬1,316元÷30），請求被上訴人發給未休特休日數之工資，上訴人尚不得據被上訴人系統內其後之資料認定10

01 5年度應為25日。故上訴人得請求被上訴人給付105年年度特
02 休假24日之特休未休工資2萬5,056元（1,044元×24）。被上
03 訴人所提存之2萬5,169元（見本院卷一第141頁），並非針
04 對105年度特休未休工資，不生清償效力。至106年7月1日至
05 107年6月30日，則因上訴人在該期間內遭被上訴人非法解
06 僱，因被上訴人拒絕受領上訴人提供勞務，上訴人事實上即
07 處於休假之狀態，顯無從再向被上訴人請休特別休假，進而
08 發生被上訴人因有工作需要而使上訴人放棄特別休假之情
09 形。則上訴人請求106年7月1日至107年6月30日特休26日之
10 未休工資，即屬無據。則上訴人請求被上訴人給付特休未休
11 工資2萬5,056元，自屬有據，逾此範圍，則屬無據。

12 （四）關於上訴人請求未投保勞工保險之損失部分：

- 13 1. 按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所
14 屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險
15 人：...二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工」、「符
16 合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入
17 會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其
18 保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保
19 單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，
20 除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通
21 知之翌日起算」、「投保單位違反本條例規定，未為其所屬
22 勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1
23 日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工
24 因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準
25 賠償之。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險
26 費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍
27 罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人」，勞工保險
28 條例（下稱勞保條例）第6條第1項第2款、第11條、第72條
29 第1項、第2項分別定有明文。可見勞保條例第72條所指勞工
30 得請求雇主賠償者，乃係勞工因雇主未能為其投保以致其發
31 生保險事故時無法請領保險給付之損失。再者，雇主之勞保

01 應負擔額乃雇主應繳付予勞保局者，屬雇主之行政法上義
02 務，勞工既非權益歸屬主體，自未受有雇主應負擔勞保額之
03 損害。

- 04 2. 上訴人主張被上訴人未於106年4月27日起至107年10月7日間
05 為伊投保勞工保險，應依勞保條例第72條第1項規定賠償伊
06 原應負擔之勞保費用4萬8,840元（按月應負擔2,807元×17個
07 月又12日）云云。查被上訴人於前開違法解僱上訴人期間，
08 雖未為上訴人投保勞保（見原審卷二第240頁），僅係勞保
09 局是否依上開規定處以罰鍰而已，上訴人並未說明其有何符
10 合請領勞工保險給付之情形，自無因被上訴人未為其投保勞
11 工保險而受有何具體損失。至上訴人主張之損害，乃以被上
12 訴人短少繳納之勞保費用即以每月應負擔之勞保費用2,807
13 元計算17個月又12日，惟此為被上訴人未依規定為上訴人投
14 保勞工保險所減少繳納之勞保費用，並非被上訴人未依規定
15 為上訴人投保勞工保險致上訴人所受之損害。則上訴人依上
16 開規定請求被上訴人賠償此部分損失，尚非有據。

17 (五)關於上訴人請求被上訴人提繳勞退金差額至上訴人勞退專戶
18 部分：

- 19 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
20 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
21 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
22 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1
23 項定有明文。是雇主未依勞退條例之規定，按月提繳或足額
24 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
25 益，勞工自得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至
26 其退休金專戶。次按於同一雇主或依第7條第2項、前條第3
27 項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為
28 限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通
29 知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百
30 分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整
31 時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知

01 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
02 通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，為勞退條
03 例第15條第1、2項所明定。復按依勞退條例第14條第1、3項
04 規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳
05 工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定
06 者，以最近3個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15
07 條第1、2項亦有明文。

- 08 2. 上訴人主張被上訴人自104年2月9日起至109年11月11日止，
09 每月應提繳2,292元，僅提繳1,818元，每月短少提繳474
10 元，故應補提繳共3萬2,753元至其勞退專戶等語。惟細觀上
11 訴人薪資明細，可知上訴人於104年間因生產獎金數額不
12 一，致其每月工資不固定，故應依前揭規定，於每年2月、8
13 月按前3個月之平均工資，對照勞退金月提繳工資分級表，
14 調整月提繳金額，並自次月即3月、9月起生效，據此，上訴
15 人103年11月至104年1月之平均薪資為3萬8,333元〔 $(33,673 + 40,817 + 40,510) \div 3$ ，含本薪、職務加給、技術津
16 貼、生產獎金、伙食津貼及加班費〕、104年5月至同年7月
17 之平均薪資為3萬1,905元〔 $(31,872 + 32,038 + 31,806) \div 3 = 31,905$ 〕；又上訴人自104年12月26日至105年12月26日因
18 留職停薪並無生產獎金，復職後至106年4月26日亦未領有生
19 產獎金（見本院卷三第325至333頁），此部分每月薪資為3
20 萬0,230元；又上訴人自106年4月27日起至109年11月11日每
21 月薪資應為3萬1,316元，依勞動部發布之勞退金提繳工資分
22 級表所示，應以第27級3萬1,800元為月提繳工資（見原審卷
23 一第37頁），被上訴人應按月為上訴人提繳1,908元（ $31,800 \text{元} \times 6\%$ ）。被上訴人雖抗辯上訴人107年10月8日復職後因
24 合意調整工作不再從事生產線工作，故無生產獎金，應以月
25 薪3萬0,230元為投保薪資云云，並提出復工評估、調解紀
26 錄、會議紀錄為據（見本院卷三第411至417頁），然未能證
27 明兩造就調整後之工作之薪資有達成合意，自仍應以原本正
28 常工作時間可取得之薪資3萬1,316元計算為妥。又被上訴人
29
30
31

01 自104年2月至107年10月為上訴人按月提繳1,998元，自107
02 年11月至109年10月按月提繳1,818元，109年11月提繳667元
03 （見本院卷三第289至299頁）。則對照前述勞退金月提繳工
04 資分級表後，應提繳之勞退金金額與被上訴人實際提繳之金
05 額及其間之差額，詳如附表二所示，經計算結果，被上訴人
06 提撥金額不足4,641元（詳附表二備註）。

07 （六）據上，上訴人依系爭勞動契約請求被上訴人給付短付工資1
08 萬8,323元，依勞基法第38條第4項規定請求被上訴人給付特
09 休未休工資2萬5,056元，依勞退條例第31條規定請求被上訴
10 人提撥4,641元至上訴人勞退專戶，自屬有據；逾此範圍之
11 請求，為無理由，應予駁回。

12 六、綜上所述，上訴人依勞基法第38條第4項規定請求被上訴人
13 給付特休未休工資1萬7,567元（原審請求），及自108年6月
14 25日民事追加訴之聲明狀繕本送達翌日即108年6月27日起至
15 清償日止按週年利率5%計算之利息，及追加請求被上訴人給
16 付1萬2,978元（追加部分之短付工資：1萬8,323元－1萬2,8
17 34元＝5,489元，追加部分之特休未休工資2萬5,056元－1萬
18 7,567元＝7,489元，5,489元＋7,489元＝1萬2,978元），及
19 自民事二審準備(三)狀繕本送達翌日即111年2月25日（見本院
20 卷三第480頁）起至清償日止按週年利率5%計算之利息，及
21 依勞退條例第31條規定請求被上訴人再提撥1,350元及追加
22 提撥1,941元（4,641元－原審判命1,350元－上訴請求1,350
23 元）至上訴人勞退專戶，自屬有據；逾此範圍之請求，為無
24 理由，應予駁回。原審就上開應准許上訴人原審請求特休未
25 休工資1萬7,567元及提繳勞退金1,350元至上訴人勞退專戶
26 部分，為上訴人敗訴之判決，容有未洽，上訴人上訴論旨指
27 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院
28 廢棄改判如主文第二、三項所示。至於上開不應准許部分
29 （即慰撫金100萬元、未投勞保損失4萬0,682元），原審為
30 上訴人敗訴判決，並無不合，上訴人指原判決此部分不當，
31 求予廢棄改判，為無理由。至上訴人於本院追加請求被上訴

01 人給付工資5,489元（1萬8,323元－1萬2,834元）、特休未
02 休工資7,489元（2萬5,056元－1萬7,567元），及自111年2
03 月25日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，以及提繳勞
04 退金1,941元（4,641元－2,700元）至上訴人勞退專戶，為
05 有理由；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本院判
06 命被上訴人給付部分，未逾150萬元，被上訴人不得上訴第
07 三審，本件判決後即告確定，無宣告假執行必要，附此敘
08 明。

09 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
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列。另上訴人於言詞辯論終結後提出之書狀，本院不
12 得審酌，附此敘明。

13 八、據上論結，上訴人之上訴及追加之訴均為一部有理由、一部
14 無理由，爰判決如主文。

15 中 華 民 國 111 年 4 月 12 日
16 勞動法庭

17 審判長法 官 陳慧萍

18 法 官 陳杰正

19 法 官 沈佳宜

20 正本係照原本作成。

21 不得上訴。

22 中 華 民 國 111 年 4 月 12 日

23 書記官 陳禹任

01 附表一

02

(一)請求金錢項目(單位：新臺幣/元)					
項目	請求權基礎	起訴請求	原審判決	上訴聲明	本院追加
精神慰撫金	民法184條第1項前、 後段、第2項、第195 條	1,000,000	0	1,000,000	0
短付工資	系爭勞動契約	12,834	12,834	0	111,002
特休未休工資	勞基法第38條第4項	17,567	0	17,567	45,847
未投保勞保損失	民法第184條第2項、 勞保條例第72條第1項	40,682	0	40,682	8,158
合計				1,058,249	165,007
(二)請求為一定行為項目(單位：新臺幣/元)					
項目	請求權基礎	起訴請求	原審判決	上訴聲明	本院追加
提撥勞工退休金	勞退條例第6條、第14 條、第31條	2,700	1,350	1,350	30,053

03 附表二(單位：新臺幣/元)

04

年/月	月薪資總 額	前三個月 平均薪資	按分級表 之月提繳 工資	原提繳勞 退金	應提繳退 休金	應補差額
104/2	32,465②	38,333①	40,100	1,998	2,406	408
104/3	32,235③		40,100	1,998	2,406	408
104/4	31,756④		40,100	1,998	2,406	408
104/5	31,872⑤		40,100	1,998	2,406	408
104/6	32,038⑥		40,100	1,998	2,406	408
104/7	31,806⑦		40,100	1,998	2,406	408
104/8	31,640⑨	31,905⑧	33,300	1,998	1,998	0

(續上頁)

01

104/9	31,085 ^⑩		33,300	1,998	1,998	0
104/10	31,061 ^⑪		33,300	1,998	1,998	0
104/11	31,367 ^⑫		33,300	1,998	1,998	0
104/12	30,715 ^⑬		33,300	1,998	1,998	0
105/1至10 6年4月26 日	30,203/月		30,300/月	1,998/月	1,818/月	0
106年4月2 7日起至10 7年10月	31,316/月 ^⑭		31,800/月	1,998/月	1,908/月	0
107年11月 至109年10 月	31,316/月		31,800/月	1,818/月	1,908/月	2,160 ^⑮
109年11月 1日至11日			31,800/月	667	700	33

02

備註：

03

①103年11月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,960 + 3,310 = 33,673$ （本院卷三第445
04 頁）；103年12月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,805 + 10,609 = 40,817$ （本院卷三第
05 447頁）；104年1月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,749 + 10,358 = 40,510$ （本院卷三
06 第449頁）； $(33,673 + 40,817 + 40,510) \div 3 = 38,333$ （小數點以下四捨五入，下
07 同）

08

②104年2月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 2,094 + 1,968 = 32,465$ （本院卷三第305頁）

09

③104年3月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 2,032 + 1,800 = 32,235$ （本院卷三第307頁）

10

④104年4月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,553 + 1,800 = 31,756$ （本院卷三第309頁）

11

⑤104年5月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,669 + 1,800 = 31,872$ （本院卷三第311頁）

12

⑥104年6月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,751 + 1,884 = 32,038$ （本院卷三第313頁）

13

⑦104年7月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,603 + 1,800 = 31,806$ （本院卷三第315頁）

14

⑧ $(31,872 + 32,038 + 31,806) \div 3 = 31,905$

- 01 ⑨104年8月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,437 + 1,800 = 31,640$ （本院卷三第317頁）
- 02 ⑩104年9月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 882 + 1,800 = 31,085$ （本院卷三第319頁）
- 03 ⑪104年10月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 858 + 1,800 = 31,061$ （本院卷三第321頁）
- 04 ⑫104年11月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 1,164 + 1,800 = 31,367$ （本院卷三第323頁）
- 05 ⑬104年12月： $20,903 + 4,500 + 3,000 + 512 + 1,800 = 30,715$ （本院卷三第321頁）
- 06 ⑭104年12月26日留職停薪前6個月平均工資為〔 $(32,038 \times 5/30) + 31,806 + 31,640$
- 07 $+ 31,085 + 31,061 + 31,367 + (30,715 \times 25/30)$ 〕 $\div 6 = 31,316$
- 08 ⑮106年4月27日至109年11月11日共應補提繳 $(1,908 - 1,818) / \text{月} \times 24 \text{個月} = 2,160$
- 09 ⑯應補差額欄總計 $408 \times 6 + 2,160 + 33 = 4,641$