

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第66號

上訴人 林胡吉峰

訴訟代理人 陳孟彥律師

被上訴人 天成環保有限公司

法定代理人 沈恆生

訴訟代理人 柯志諄律師

蔡健新律師

上列當事人間請求確認僱傭關係不存在等事件，上訴人對於中華民國111年12月29日臺灣桃園地方法院111年度勞訴字第41號第一審判決提起上訴，本院於113年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決主文第一項應更正及減縮為「確認兩造間僱傭關係自民國111年3月22日起不存在」。
- 二、原判決關於(一)確認兩造間僱傭關係自民國111年3月22日起至民國111年3月27日止不存在部分；(二)駁回上訴人後開第四項之反訴部分；(三)訴訟費用（除減縮部分外）之裁判均廢棄。
- 三、上開(一)廢棄部分，被上訴人於第一審之本訴駁回。
- 四、被上訴人應給付上訴人新臺幣6萬3192元，及自民國111年8月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 五、其餘上訴駁回。
- 六、第一審訴訟費用關於本訴部分（除減縮部分外），由被上訴人負擔1%，餘由上訴人負擔；關於反訴部分，由被上訴人負擔3%，餘由上訴人負擔。第二審訴訟費用由被上訴人負擔4%，餘由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按在第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；原告於判決確定前，

得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款、第262條第1項分別定有明文。被上訴人於原審提起本訴，聲明請求確認兩造間僱傭關係自民國（下同）111年3月18日起不存在（見原審卷第156頁）；上訴人於原審提起反訴，聲明請求確認兩造間之僱傭關係存在（見原審卷第14頁），並請求被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）49萬6431元本息，及自111年8月1日起至上訴人復職之前1日止，按月給付4萬4861元各本息，並自111年4月1日起至上訴人復職之前1日止，按月提繳勞工退休金（下稱勞退金）2748元至上訴人在勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞退金專戶（下稱系爭勞退專戶）（見原審卷第14至15頁）。原審判決上訴人敗訴（原判決主文第1項誤載為確認兩造僱傭關係應於111年3月18日終止），上訴人不服提起上訴，被上訴人於本院審理中，就本訴聲明請求減縮為確認兩造間僱傭關係自111年3月22日起不存在（見本院卷第295頁），上訴人撤回反訴請求確認兩造間僱傭關係存在部分之起訴，且經被上訴人同意（見本院卷第296頁），分別屬減縮應受判決事項之聲明及撤回訴之一部，依前開規定，均無不合，應予准許，該減縮及撤回部分訴訟已脫離繫屬，非本件裁判範圍。

乙、實體方面：

壹、本訴部分：

一、被上訴人主張：伊自110年3月3日起僱用上訴人，並指派上訴人至址設桃園市○○區○○○路000號（下稱明基龍科廠），擔任無塵室分類堆高機之作業員，從事垃圾回收之職務。上訴人以其於110年9月13日上班途中因車禍受傷（下稱系爭事故）需休養為由，自是日起向伊申請公傷假，於111年2月14日向伊申請復職，伊准許上訴人休養至同年月28日，並通知上訴人於111年3月1日復職，至址設桃園市○○區○○路0000巷0○00號（下稱龍平廠）提供勞務。然上訴人自111年3月1日起未至龍平廠提供勞務，無正當理由繼續

01 曠工3日以上，伊乃於111年3月18日寄發竹南中港郵局第22
02 號存證信函（下稱第22號存證信函），依勞動基準法（下稱
03 勞基法）第12條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，第22
04 號存證信函於同年月22日到達上訴人等情。爰依民事訴訟法
05 第247條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係自111年3月22
06 日起不存在之判決。

07 二、上訴人則以：伊於110年9月13日上班途中因車禍受傷（即系
08 爭事故），屬勞基法第59條規定之職業災害，經醫囑應休養
09 至111年7月31日。其次，兩造約定伊之工作地點在明基龍科
10 廠，惟被上訴人於111年3月1日將伊之工作地點調動至龍平
11 廠（下稱系爭調動），違反兩造勞動契約，且被上訴人自11
12 1年3月1日起即未給付伊工資，復無龍平廠之正確地址，系
13 爭調動對伊之勞動條件作不利之變更，不符勞基法第10條之
14 1第2款規定，伊無至龍平廠提供勞務之義務。伊已於111年3
15 月1日至明基龍科廠提供勞務，惟因門禁卡遭鎖卡而經被上
16 訴人拒絕受領，是伊並無自111年3月1日起繼續曠工情事。
17 被上訴人以伊自111年3月1日起未至龍平廠提供勞務，無正
18 當理由繼續曠工3日為由，在伊遭遇職業災害之醫療期間，
19 於111年3月18日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契
20 約，違反勞基法第13條規定，自不合法。兩造間之僱傭關係
21 未經被上訴人合法終止而繼續存在，則被上訴人請求確認兩
22 造間僱傭關係自111年3月22日起不存在，為無理由等語，資
23 為抗辯。

24 三、原審就本訴前開部分為上訴人敗訴之判決。上訴人不服，提
25 起上訴，其上訴聲明：(一)原判決（除減縮部分外）廢棄。(二)
26 被上訴人於第一審之本訴駁回。被上訴人答辯聲明：本訴之
27 上訴駁回。

28 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第80至8
29 1、230至231頁，並依判決格式增刪修改文句)：

30 (一)被上訴人自110年3月3日起僱用上訴人，約定上訴人每日工
31 作時間自上午8時起至下午5時止，被上訴人指派上訴人至明

01 基龍科廠擔任無塵室分類堆高機之作業員。

02 (二)上訴人於110年9月13日上午7時13分許之上班途中，騎乘機
03 車行經桃園市○○區○○路2段與同路段513巷交岔路口欲左
04 轉至513巷時，與對向騎乘機車之訴外人梁心瑜發生碰撞
05 (即系爭事故)，上訴人因而受有左側前胸壁挫傷併左側4-
06 11肋骨閉鎖性骨折，左側小腿挫傷之傷害（下合稱系爭傷
07 害）。有診斷證明書影本、桃園市政府警察局平鎮分局112
08 年9月23日函檢送系爭事故之交通事故報案紀錄、道路交
09 通事故初步分析研判表可稽（見原審調字卷第17頁、本院卷第
10 95至137頁）。

11 (三)被上訴人自110年10月1日起至110年12月31日止，按月給付
12 上訴人工資2萬2000元。有上訴人存摺封面及內頁、薪資條
13 等影本可稽（見原審調字卷第65、67頁、本院卷第153至155
14 頁）。

15 (四)被上訴人於111年2月26日以Line簡訊通知上訴人自111年3月
16 1日起至龍平廠工作，擔任外場回收分類員。有Line簡訊、
17 被上訴人通知書等影本可稽（見原審調字卷第19至23頁）。

18 (五)被上訴人於111年3月18日寄發第22號存證信函，依勞基法第
19 12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。有存證信函影
20 本（見本院卷第237至238頁）可稽。

21 五、兩造爭點如下：

22 (一)系爭事故是否為職業災害？如為肯定，上訴人因系爭事故所
23 受傷害之醫療期間為何？

24 (二)被上訴人於111年3月1日將上訴人之工作地點調動至龍平廠
25 (即系爭調動)，是否合法？

26 (三)被上訴人請求確認兩造間僱傭關係自111年3月22日起不存
27 在，有無理由？

28 六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

29 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
30 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。又所
31 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明

01 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
02 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
03 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
04 判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決先例
05 參照）。本件被上訴人主張上訴人自111年3月1日起，無正
06 當理由繼續曠工3日以上，其依勞基法第12條第1項第6款規
07 定，於同年月18日寄發第22號存證信函通知終止兩造間勞動
08 契約，該存證信函於同年月22日到達上訴人，兩造間僱傭關
09 係自111年3月22日起不存在等情，為上訴人所否認，則兩造
10 間僱傭關係存否並不明確，致被上訴人私法上之地位有受侵
11 害之危險，堪認被上訴人起訴請求確認兩造間僱傭契約關係
12 自111年3月22日起不存在，應有即受確認判決之法律上利
13 益，先予敘明。

14 (二)系爭事故為職業災害，上訴人因系爭事故所受傷害之醫療期
15 間為自110年9月13日起至111年2月28日止：

16 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
17 主應依勞基法第59條所列各款規定予以補償；勞工在第59條
18 規定之醫療期間，雇主不得終止契約，勞基法第59條、第13
19 條本文分別定有明文。其次，勞基法與勞工保險條例（下稱
20 勞保條例），均係為保障勞工而設，雖勞基法對於職業災害
21 所致之傷害，並未加以定義，惟勞基法第59條之補償規定，
22 係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別
23 規定，性質上非屬損害賠償，與勞保條例所規範之職業傷
24 害，具有相同之法理及規定之類似性質。前行政院勞工委員
25 會依勞保條例第34條第2項規定訂定之勞工傷病審查準則
26 （下稱審查準則）第4條規定：被保險人上下班，於適當時
27 間，以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經
28 途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。勞基法第59條所
29 稱之職業災害亦應為相同之解釋（最高法院107年度台上字
30 第958號判決意旨參照）。又職業災害補償制度之特質係採
31 無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主

01 觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，不論受僱人有無過
02 失，皆不減損其應有之權利（最高法院107年度台上字第105
03 6號判決意旨參照）。

04 2.經查，上訴人受僱於被上訴人，工作時間自上午8時起至下
05 午5時止，於110年9月13日上午7時13分許之上班途中，發生
06 系爭事故而受有系爭傷害乙節，為兩造所不爭執（見兩造不
07 爭執事項(二)）。觀諸被上訴人提出之google map網頁截圖影
08 本（見原審卷第110頁），上訴人騎乘機車，自桃園市○○
09 區○○街0巷0號之住所（下稱上訴人住所）前往明基龍科廠
10 之適當路線，乃行走桃72鄉道，而桃72鄉道包含桃園市○○
11 區○○路（見本院卷第315至316頁），且上訴人發生系爭事
12 故之時間與其上班時間相近，堪認上訴人係為執行職務，而
13 自日常居住處所前往明基龍科廠之應經途中發生系爭事故，
14 自屬職業災害。至於上訴人就系爭事故發生有無過失，無礙
15 於系爭事故係屬職業災害之認定。準此，被上訴人主張：上
16 訴人係於業務執行開始前發生系爭事故，且有轉彎車未讓直
17 行車先行，而有不依規定駛入來車道之過失，系爭事故之發
18 生已脫離伊有關勞務實施之危險控制範圍，並非職業災害云
19 云，委無可採。

20 3.次查，上訴人因受系爭傷害，於110年9月13日至中壢長榮醫
21 院急診並辦理住院治療，於110年9月18日出院，醫囑宜休養
22 至111年2月15日乙節，有中壢長榮醫院111年1月25日出具之
23 診斷證明書為憑（見原審調字卷第17頁）。其次，上訴人於
24 111年1月13日以Line簡訊傳送上開診斷證明書予訴外人即被
25 上訴人會計郭俐慧，郭俐慧詢問上訴人：「休養至111.02.1
26 5，後面上班嗎」，上訴人稱：「當然要」，上訴人復於111
27 年2月14日傳送Line簡訊予郭俐慧，稱：「明天上班」，有L
28 ine簡訊可稽（見原審調字卷第83、87頁）。再者，上訴人
29 因系爭事故向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請勞工保
30 險傷病給付（下逕稱傷病給付），勞保局於111年6月27日發
31 給自110年9月16日起至111年2月28日止、共166日，以每日

01 投保薪資800元之70%計算，核付上訴人傷病給付9萬2960
02 元，有勞保局112年11月14日檢送上訴人因系爭事故申請職
03 災傷病給付資料暨勞保局核定函等影本為憑（見本院卷第21
04 1至220頁），且被上訴人不爭執原領工資補償算至111年2月
05 28日（見本院卷第297、298頁）。綜上各節，上訴人於111
06 年2月14日表明願於翌日即同年月15日起復職，佐以勞保局
07 發給上訴人自110年9月16日起至111年2月28日止，因執行職
08 務而致傷害不能工作之傷病給付9萬2960元（參勞保條例第3
09 4條規定），則上訴人受系爭傷害之醫療期間應自110年9月1
10 3日起至111年2月28日止乙節，應堪認定。

11 4.上訴人辯稱：伊所受系爭傷害之醫療期間，應至111年7月31
12 日止云云，固提出中壢長榮醫院111年5月2日出具之診斷證
13 明書為證（見原審調字卷第77頁）。細繹中壢長榮醫院出具
14 之上開診斷證明書，雖記載：上訴人於110年9月18日出院，
15 9月25日、10月2、9、16、23、30日、11月6、13、20日、12
16 月3日、111年1月13、25日、3月4、11、18、25日、4月1、
17 8、16、23、26日、5月2日門診追蹤治療，宜休養至111年7
18 月31日止等語，惟此係因上訴人表示症狀未改善，無法工
19 作，要求繼續休息，始為上開記載乙節，有中壢長榮醫院11
20 1年11月4日長榮醫字第1110000223號函可稽（見原審卷第14
21 8頁至第150頁），自難憑此逕認上訴人自111年3月1日起至
22 同年7月31日止，就所受系爭傷害仍在醫療中不能工作，是
23 則上訴人辯稱其自111年3月1日起至同年7月31日止，屬職業
24 災害醫療期間云云，自不足取。

25 (三)被上訴人將上訴人之工作地點自111年3月1日起調動至龍平
26 廠（即系爭調動），應為合法：

27 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
28 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更之原則，勞
29 基法第10條之1第2款定有明文。其次，雇主調動勞工工作，
30 不得對勞工之勞動條件為不利之變更，此不利與否之判斷，
31 應以雇主對勞工調職時所表示之勞動條件為依據（最高法院

01 107年度台上字第422號判決意旨參照）。又勞基法第10條之
02 1第2款所謂勞動條件係指工資、工時、工作內容、工作地點
03 等勞動契約內容而言。

04 2.經查，被上訴人自110年3月3日起僱用並指派上訴人至明基
05 龍科廠，擔任無塵室分類堆高機之作業員，嗣上訴人因遭遇
06 系爭事故之職業災害，而醫療期間為自110年9月13日起至11
07 1年2月28日止，被上訴人將上訴人之工作地點自111年3月1
08 日起至龍平廠乙節，業如前述。上訴人自承並無證據證明兩
09 造勞動契約約定伊之工作地點為明基龍科廠等語（見本院卷
10 第162頁）。又上訴人於系爭調動前係於明基龍科廠擔任無
11 塵室分類堆高機之作業員，從事分類PTB等（下腳料）之工
12 作，每日工作時間為上午8時起至下午5時止乙節，業據上訴
13 人陳明在卷（見原審調字卷第71頁），且為兩造所不爭執
14 （見兩造不爭執事項(一)），可見上訴人於系爭調動前即從事
15 回收分類工作。復觀諸被上訴人於111年2月26日以Line簡訊
16 傳送予上訴人之通知書記載，上訴人於系爭調動後之工作內
17 容為回收分類員，每日工作時間為自上午8時起至下午5時
18 止、周休2日（見原審調字卷第23頁），與系爭調動前之工
19 作內容、工時大致相同，上訴人徒以明基龍科廠及龍平廠之
20 現場狀況不同，空言其至龍平廠工作，將加重工作量云云，
21 即屬無據。至於被上訴人自111年3月1日起，係因上訴人未
22 提供勞務而未給付薪資（詳如後述），並非因系爭調動而變
23 更工資之勞動條件。其次，上訴人住所距離系爭調動前後之
24 明基龍科廠、龍平廠各為15公里、10公里，騎乘機車各約需
25 32分鐘、28分鐘，有google map網頁截圖影本可稽（見原審
26 卷第106、110頁），可知上訴人往返龍平廠之距離較往返明
27 基龍科廠為近，且所需時間較少，足認被上訴人就系爭調動
28 前後之工作地點，亦未作不利於上訴人之變更。上訴人辯
29 稱：實際上並無桃園市○○區○○路0000巷0○○0號（即龍
30 平廠）之地址云云（見原審卷第121頁、本院卷第298頁）。
31 惟查，細繹上訴人提出之照片（見原審卷第124至126頁），

01 上訴人既至龍平廠拍攝現場狀況，可見上訴人知悉龍平廠之
02 地點，上訴人前開抗辯難謂有理。準此，被上訴人將上訴人
03 之工作地點自明基龍科廠調動至龍平廠，未違反勞動契約之
04 約定，且對上訴人之工資及其他勞動條件，未作不利之變
05 更，未違反勞基法第10條之1第2款規定，自無不法。上訴人
06 辯稱：系爭調動違反勞基法第10條之1第2款規定，伊無至龍
07 平廠提供勞務之義務云云，即無可採。

08 (四)被上訴人請求確認兩造間僱傭關係自111年3月28日起不存
09 在，為有理由，逾此範圍之請求為無理由：

10 1.按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
11 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定
12 有明文。所謂「繼續曠工」，係指勞工實際應為工作之日無
13 故繼續不到工者而言（最高法院109年度台上字第1619號判
14 決意旨參照）。次按終止權之行使，應向他方當事人以意思
15 表示為之；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知到
16 達相對人時，發生效力，民法第263條準用同法第258條、第
17 95條第1項本文分別定有明文。

18 2.經查，上訴人因遭遇系爭事故而致系爭傷害之醫療期間應至
19 111年2月28日止，且被上訴人自111年3月1日起，合法調動
20 上訴人之工作地點至龍平廠，均如前述，則上訴人應自自11
21 1年3月1日起，至龍平廠提供勞務。上訴人辯稱：伊於111年
22 3月1日至明基龍科廠欲提供勞務，因門禁卡遭鎖卡而無法進
23 入云云（見本院卷第289頁），並未舉證以實其說，已非可
24 採，況上訴人斯時之工作地點已非明基龍科廠，上訴人即非
25 依兩造間勞動契約債之本旨所為之給付，自不生給付之效
26 力。又上訴人不爭執其自111年3月1日起，未至龍平廠提供
27 勞務（見本院卷第287至289頁），上訴人既未舉證證明其有
28 不到職提供勞務之正當理由，且上訴人遭遇系爭事故之醫療
29 期間至111年2月28日止，則被上訴人於111年3月18日寄發第
30 22號存證信函，以上訴人自111年3月1日起無正當理由繼續
31 曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間

01 勞動契約（見兩造不爭執事項(五)），未違反勞基法第13條規
02 定，核屬有據。上訴人辯稱：被上訴人於伊職業災害之醫療
03 期間終止勞動契約，違反勞基法第13條規定云云，即無可
04 採。

05 3.次查，上訴人於111年3月28日寄發中壢華勛郵局第21號存證
06 信函予被上訴人（下稱第21號存證信函），就被上訴人寄發
07 第22號存證信函提出說明，有第21號存證信函影本可稽（見
08 原審調字卷第131至133頁），上訴人不爭執其至遲於111年3
09 月28日收受第22號存證信函（見本院卷第162頁），可見被
10 上訴人以第22號存證信函所為終止勞動契約之意思表示，至
11 遲於111年3月28日到達上訴人。被上訴人固舉第22號存證信
12 函黏貼郵票或郵資券處之蓋用「竹南中港郵局18.03.22-1
13 6」戳印，主張第22號存證信函於111年3月22日到達上訴人
14 云云（見本院卷第229、238頁），惟上開戳印充其量僅能證
15 明被上訴人於111年3月18日16時許繳付郵資寄件，尚不足以
16 證明第22號存證信函於111年3月22日到達上訴人，被上訴人
17 上開主張，自不足取。準此，被上訴人以第22號存證信函所
18 為終止勞動契約之意思表示，至遲於111年3月28日到達上訴
19 人而發生效力，則被上訴人請求確認兩造間僱傭關係自111
20 年3月28日起不存在，為有理由，逾此範圍之請求（即確認
21 兩造間僱傭關係自111年3月22日起至同年月27日止不存在部
22 分），為無理由。

23 七、綜上所述，被上訴人依民事訴訟法第247條第1項規定，請求
24 確認兩造間僱傭關係自111年3月28日起不存在，為有理由，
25 應予准許，逾此範圍之請求（除減縮部分外），為無理由，
26 應予駁回。原判決主文第1項誤載為「確認兩造僱傭關係應
27 於111年3月18日終止」，且被上訴人於本院減縮請求確認兩
28 造間僱傭關係自111年3月22日起不存在，業如前述，爰將原
29 判決主文第1項更正及減縮如本判決主文第1項所示。原審就
30 上開不應准許部分，確認兩造間之僱傭關係自111年3月22日
31 起至同年月27日止不存在，尚有未洽，上訴人上訴意旨指摘

01 原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢
02 棄改判如主文第3項所示。至於上開應准許部分（即確認兩
03 造間之僱傭關係自111年3月28日起不存在），原審為上訴人
04 敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不
05 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

06 貳、反訴部分：

07 一、上訴人主張：伊自110年3月3日起受僱於被上訴人，每月薪
08 資平均為4萬4861元，被上訴人應按月依投保級距4萬5800元
09 計算為伊提繳勞退金2748元（4萬5800元×6%=2748元），惟
10 被上訴人自110年3月3日起至111年3月30日止，先後按月依
11 投保級距2萬4000元、2萬5250元計算提繳勞退金，致伊受有
12 短少提繳勞退金之損害1萬6656元。伊於110年9月13日因系
13 爭事故受有系爭傷害，係屬職業災害，醫囑應休養至111年7
14 月31日止，被上訴人應補償伊支付之醫療費用3萬7353元，
15 及自110年10月1日起至111年7月31日止醫療期間不能工作之
16 原領工資補償44萬8610元。其次，兩造約定伊之工作地點在
17 明基龍科廠，被上訴人於111年3月1日將伊之工作地點調動
18 至龍平廠（即系爭調動），違反兩造勞動契約，且自111年3
19 月1日起即未給付伊工資，復無龍平廠之正確地址，系爭調
20 動對伊之勞動條件作不利之變更，不符勞基法第10條之1第2
21 款規定，伊無至龍平廠提供勞務之義務，伊於111年3月1日
22 至明基龍科廠欲提供勞務，惟因門禁卡遭鎖卡而經被上訴人
23 拒絕受領，伊自111年3月1日起，並無繼續曠工情事，被上
24 訴人以伊自111年3月1日起未至龍平廠提供勞務，無正當理
25 由繼續曠工3日為由，在伊遭遇職業災害之醫療期間，於111
26 年3月18日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動
27 契約，違反勞基法第13條規定，為不合法，兩造間僱傭關係
28 仍然存在，被上訴人應自111年8月1日起至伊復職之前1日
29 止，按月給付伊工資4萬4861元，及自111年4月1日起至伊復
30 職之前1日止，按月提繳勞退金2748元至系爭勞退專戶等
31 情。爰依兩造間勞動契約、勞基法第59條第1款、第2款、勞

01 工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項
02 規定提起反訴，求為命：(一)被上訴人應給付上訴人49萬6431
03 元（即：短少提繳勞退金1萬6656元、醫療費用補償3萬7353
04 元、原領工資補償44萬8610元，合計為50萬2619元，上訴人
05 僅請求其中之49萬6431元），及自反訴起訴狀繕本送達翌日
06 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被上訴人應自111
07 年8月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月5日給付
08 上訴人4萬4861元，及自各該月應給付薪資日之翌日起至清
09 償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應自111年4月1
10 日起至上訴人復職之前1日止，按月為上訴人提繳2748元至
11 系爭勞退專戶。

12 二、被上訴人則以：兩造就短少提繳勞退金等勞資爭議，於111
13 年3月16日成立調解（下稱系爭調解），伊於同年月17日依
14 調解內容給付上訴人短少提繳之勞退金1萬7136元，則上訴
15 人提起反訴，請求伊賠償短少提繳勞退金1萬6656元，為無
16 理由。其次，上訴人於110年9月13日遭遇系爭事故，並非職
17 業災害，縱認係職業災害，上訴人因系爭事故之醫療期間至
18 111年2月28日止，且伊得就已給付上訴人110年10月1日起至
19 同年12月31日止之工資合計6萬6000元，及勞保局已給付之
20 傷病給付予以抵充。伊於系爭事故發生後，多次促請上訴人
21 提供文件以申請商業保險理賠，惟上訴人拒不提出致伊因時
22 效喪失保險理賠權益，上訴人請求伊給付醫療費用補償，有
23 違誠信原則，且與有過失，難謂有理。再者，兩造並未約定
24 上訴人之工作地點為明基龍科廠，伊合法調動上訴人至龍平
25 廠任職，上訴人自111年3月1日起無正當理由未至龍平廠提
26 供勞務，繼續曠工3日以上，伊依勞基法第12條第1項第6款
27 規定，於111年3月18日寄發第22號存證信函終止兩造間勞動
28 契約，自屬合法，上訴人請求伊給付薪資及提繳勞退金，均
29 無理由等語，資為抗辯。

30 三、原審就反訴上開部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上
31 訴。其上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(四)項

之反訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人49萬6431元，及自反訴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)被上訴人應自111年8月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月5日給付上訴人4萬4861元，及自各該月應給付薪資日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自111年4月1日起至上訴人復職之前1日止，按月為上訴人提繳2748元至系爭勞退專戶。被上訴人答辯聲明：反訴之上訴駁回。

四、兩造之爭點如下：

(一)上訴人請求被上訴人賠償短少提繳勞退金之損害1萬6656元，有無理由？

(二)上訴人請求被上訴人給付醫療費用補償3萬7353元、工資補償44萬8610元，有無理由？

(三)上訴人請求被上訴人自111年8月1日起，按月給付工資4萬4861元，及自111年4月1日起，按月提繳勞退金2748元至系爭勞退專戶，有無理由？

五、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

(一)上訴人請求被上訴人賠償短少提繳勞退金之損害382元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

1.上訴人不得向被上訴人再行主張自110年3月3日起至111年2月28日止短少提繳勞退金之損害賠償請求權：

(1)按勞資爭議調解委員會之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立；勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約，勞資爭議處理法第19條本文、第23條前段分別定有明文。又和解乃當事人約定相互讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約，和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，亦為民法第736條、第737條所明定。準此，和解成立以後，其發生法律上效力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消滅，在積極方面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利，兩造當事人均應受該契約之拘束，不得再就和解前之法

律關係再行主張（最高法院87年度台上字第312號判決意旨參照）。

(2)經查，上訴人於111年3月1日向桃園市政府申請就被上訴人溢扣上訴人勞保費3864元、短少提繳勞退金1萬7136元、特別休假未休工資（下稱特休未休工資）8169元之爭議事項進行調解，嗣兩造於111年3月16日調解成立，被上訴人願給付上訴人溢扣勞保費3864元、短少提繳勞退金1萬7136元、特休未休工資8169元，合計為2萬9169元，被上訴人於111年3月17日依調解內容匯款給付上訴人2萬9169元，並約定雙方不再對此爭議事項有所爭執乙節，有系爭調解紀錄、匯入匯款通知等影本可稽（見原審卷第24至26、112頁）。上訴人於111年3月1日申請勞資爭議調解，請求被上訴人給付短少提繳勞退金1萬7136元，則上訴人主張其係請求被上訴人給付自110年3月3日起至111年2月28日止短少提繳之勞退金等語（見本院卷第298頁），應為可採。被上訴人辯稱：上訴人上開請求給付短少提繳勞退金之計算期間應算至111年3月16日（系爭調解成立之日）云云，即無可取。依上，堪認兩造於111年3月16日係就被上訴人自110年3月3日起至111年2月28日（即申請勞資爭議調解之前1日）止短少提繳勞退金1萬7136元之勞資爭議調解成立，且被上訴人已如數給付，則上訴人自不得向被上訴人再行主張上開期間短少提繳勞退金之損害賠償請求權。

(3)上訴人主張：系爭調解係以兩造間僱傭關係存在為前提而成立，惟被上訴人於系爭調解成立後，隨即於111年3月18日寄發第22號存證信函終止兩造間勞動契約，有違誠信原則，伊係被詐欺而為同意系爭調解之意思表示，自得依民法第92條第1項規定，撤銷該意思表示云云（見本院卷第164、179頁）。按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項固有明文，惟上訴人就其係被詐欺而為同意系爭調解之意思表示，並未舉證以實其說（見本院卷第164頁），自難徒憑被上訴人於111年3月18日

01 寄發第22號存證信函終止兩造間勞動契約（見兩造不爭執事
02 項(五)），逕認上訴人乃係被詐欺而為系爭調解成立之意思表
03 示。是則上訴人主張其已撤銷系爭調解成立之意思表示云
04 云，即無可採。

05 2.上訴人請求被上訴人賠償111年3月短少提繳勞退金之損害38
06 2元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

07 (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
08 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1
09 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百
10 分之6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
11 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞
12 退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明
13 文。又勞退條例所稱工資之定義，依勞基法第2條第3款規
14 定，係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
15 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
16 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞退條例第3條著
17 有規定。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本
18 於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得
19 之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。

20 (2)經查，上訴人受僱於被上訴人，約定每月基本薪資為2萬200
21 0元，如正常出勤，被上訴人則按月再給付上訴人伙食津貼2
22 500元、全勤獎金3000元、績效獎金3000元、責任加給1500
23 元、交通津貼3000元，合計3萬5000元，延長工時工資另外
24 計給乙節，業據被上訴人陳明在卷（見原審卷第170頁），
25 細繹上訴人110年3月薪資條（見原審卷第174頁），上訴人
26 該月薪資除上開基本薪資及津貼、獎金外，尚有假日加班費
27 1萬1196元，上訴人就此部分事實未爭執（見本院卷第230
28 頁），且兩造不爭執上訴人於系爭事故前最近1個月正常工
29 作時間所得工資為3萬5000元（見本院卷第297頁），應認上
30 訴人本於兩造間勞動契約關係，按月自被上訴人受領給付3
31 萬5000元（不含延長工時工資），在制度上屬勞工提供勞

務，並在時間上可經常性取得之對價，推定為上訴人因工作而獲得之報酬，具有工資之性質。被上訴人辯稱：兩造約定上訴人之每月工資為2萬2000元，上開津貼或獎金均非工資云云（見本院卷第228頁），自不足取。至上訴人並未舉證證明每月正常工作時間所得工資（不含延長工時工資）為4萬4861元，徒以其自110年3月至同年8月自被上訴人受領匯款之薪資，加計每月遭扣勞健保費之金額，主張每月薪資平均為4萬4861元云云（見原審卷第162至163頁），亦無可取。準此，應認兩造約定上訴人每月正常工作時間所得之工資為3萬5000元。

(3)次查，依勞動部於110年11月24日修正發布之勞退金月提繳分級表所示（見本院卷第317頁），被上訴人應依月提繳工資3萬6300元之6%，按月為上訴人提繳勞退金2178元（3萬6300元 $\times$ 6%=2178元）。又兩造間僱傭關係自111年3月28日起不存在，業如前述，則被上訴人自111年3月1日起至同年月27日止、共27日，應為上訴人提繳勞退金1897元（2178元 $\times$ 27/31=1897元，元以下四捨五入，下同），惟被上訴人於111年3月僅為上訴人提繳勞退金1515元，有上訴人勞退金個人專戶明細資料影本可稽（見原審卷第52頁）。準此，上訴人請求被上訴人賠償111年3月短少提繳勞退金之損害382元（1897元-1515元=382元），為有理由，逾此範圍之請求，為無理由。

(二)上訴人請求被上訴人給付醫療費用補償3萬7153元、原領工資補償2萬5657元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

1.按勞工因遭遇職業災害而致傷害時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞保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。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，勞基法第59條第1款、第2款分別定有明文。次按本法第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1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條第1項亦著有規定。又勞基法第59條第1款所定雇主應補償勞工必需之醫療費用，係指受災勞工於治療職災傷病所生之必要費用，不包括證明書費（最高法院111年度台上字第2065號判決意旨參照）。

2. 上訴人請求被上訴人給付醫療費用補償3萬7153元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

上訴人主張其因系爭事故而支出醫療費用3萬2253元等語，有門診醫療費用收據影本為證（見原審卷第40至48頁），且為被上訴人不爭執（見本院卷第228頁），則上訴人此部分主張，即屬有據。其次，上訴人主張其因系爭事故，至宋雲淡中醫診所就診而自費支出外用藥費4900元、證明書費200元，合計為5100元乙節，業據提出自費醫療收據影本為證（見原審卷第38頁）。上訴人於110年9月13日因系爭事故至中壢長榮醫院急診及住院治療，於110年9月18日出院，業如前述，而依上開自費醫療收據記載，上訴人於110年9月18日出院後，旋於同年9月22日起至宋雲淡中醫診所就診（見原審卷第38頁），參以上訴人因系爭事故受有系爭傷害，自得推認上訴人自費支出外用藥費4900元，係因系爭事故所致，而屬必要之醫療費用。至於上訴人支出證明書費200元，並非上訴人於治療系爭傷害所生之必要費用。準此，上訴人依勞基法第59條第1款規定，請求被上訴人給付醫療費用補償合計為3萬7153元（3萬2253元+4900元=3萬7153元），即屬有據，逾此範圍之請求，為無理由。又被上訴人自110年1月21日起至111年1月26日止，向美商安達產物保險股份有限公司台灣分公司（下稱安達產險公司）投保安達產物僱主補償契約責任保險，被上訴人就系爭事故於提供診斷書及醫療收據後，仍得請領保險金乙節，有安達產險公司113年1月10日函為憑（見本院卷第247頁），則被上訴人辯稱：上訴人拒不

提出請領保險理賠之文件，致伊因時效而喪失向安達產險公司申請保險理賠權利，上訴人請求伊給付醫療費用補償有違誠信原則，且與有過失云云，自不足取。

3.上訴人請求被上訴人給付原領工資補償2萬5657元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

(1)經查，上訴人於系爭事故前最近1個月正常工作時間所得工資為3萬5000元，業如前述，依勞基法施行細則第31條第1項規定，上訴人之原領工資為每日1167元（3萬5000元÷30日=1667元）。上訴人因系爭事故所受系爭傷害之醫療期間為自110年9月13日起至111年2月28日止，業如前述，則上訴人請求被上訴人給付110年10月1日起至111年2月28日止、共151日（31日+30日+31日+31日+28日=151日），按原領工資予以補償乙節，即屬有據。依此計算結果，上訴人得依勞基法第59條第2款規定，請求被上訴人給付原領工資補償合計17萬6217元（1167元×151日=17萬6217元）。其次，被上訴人自110年10月起至同年12月止、共3個月，按月給付上訴人工資2萬2000元，合計6萬6000元（2萬2000元×3個月=6萬6000元），為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)）。再者，勞保局因系爭事故依勞保條例第19條、第34條、第36條規定發給上訴人自110年9月16日起至111年2月28日止、共166日【15日（110年9月16日起至同年9月30日）+151日（110年10月1日起至111年2月28日止）】，每日以平均日投保薪資800元之70%（800元×70%=560元）計算之傷病給付合計9萬2960元（560元×166日=9萬2960元），業如前述，則勞保局發給上訴人自110年10月1日起至111年2月28日止之傷病給付為8萬4560元（560元×151日=8萬4560元）。準此，被上訴人自得以其已給付之工資6萬6000元、勞保局發給之傷病給付8萬4560元，合計15萬560元予以抵充，經抵充結果，上訴人得請求被上訴人給付自110年10月1日起至111年2月28日止之原領工資補償為2萬5657元（17萬6217元-15萬560元=2萬5657元）。

01 (2)上訴人主張：縱伊因系爭事故之醫療期間至111年2月28日
02 止，被上訴人仍應依兩造間之勞動契約關係，給付伊自111
03 年3月1日起至111年7月31日止之工資云云（見本院卷第161
04 頁）。惟兩造間之僱傭關係自111年3月28日起不存在，業如
05 前述，則上訴人請求被上訴人給付111年3月28日起至111年7
06 月31日止之工資，即為無理。其次，僱傭為雙務契約，依民
07 法第264條第1項規定，於他方當事人未為對待給付前，得拒
08 絕自己之給付（最高法院90年度台上字第2282號判決意旨參
09 照）。上訴人自111年3月1日起至同年月27日止，無正當理
10 由未至被上訴人指定之龍平廠提供勞務，業如前述，則被上
11 訴人拒絕給付111年3月1日起至同年月27日止之工資，即屬
12 有據。準此，上訴人依兩造間之勞動契約關係，請求被上訴
13 人給付自111年3月1日起至111年7月31日止之工資，為無理
14 由。

15 (三)上訴人請求被上訴人自111年8月1日起，按月給付工資4萬48
16 61元，及自111年4月1日起，按月提繳勞退金2748元至系爭
17 勞退專戶，均無理由：

18 兩造間之僱傭關係自111年3月28日起不存在，業如前述，則
19 上訴人依兩造間之勞動契約，請求被上訴人自111年8月1日
20 起，按月給付工資4萬4861元，及自111年4月1日起，按月提
21 繳勞退金2748元至系爭勞退專戶，均無理由。

22 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項、
23 勞基法第59條第1款、第2款規定，反訴請求被上訴人給付6
24 萬3192元（111年3月短少提繳勞退金之損害382元+醫療費用
25 補償3萬7153元+原領工資補償2萬5657元=6萬3192元），及
26 自反訴起訴狀繕本送達翌日即111年8月6日（見原審卷第14
27 頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予
28 准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開
29 應准許部分，所為上訴人敗訴之判決，尚有未合，上訴人上
30 訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，
31 爰由本院廢棄改判如主文第3項所示。又被上訴人敗訴部

分，其上訴利益未逾150萬元，不得上訴第三審，本院判決後即告確定，即無依勞動事件法第44條規定依職權宣告假執行之必要，而原審就此部分駁回上訴人假執行之聲請，理由雖有不同，結論則無二致，仍應予以維持。至於上訴人上開請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

參、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。

肆、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 5 月 10 日
勞動法庭

審判長法 官 鍾素鳳

法 官 楊雅清

法 官 陳心婷

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，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（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，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 5 月 10 日
書記官 江珮菱