

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第120號

上訴人 李宗翰  
訴訟代理人 謝清傑律師（法扶律師）  
被上訴人 承誼有限公司  
法定代理人 陳泊安

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，上訴人對於中華民國113年3月27日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第96號第一審判決提起一部上訴，本院於114年7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，及除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣肆拾伍萬壹仟捌佰元，及自民國一一二年九月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之八十三，餘由上訴人負擔。

本判決主文第二項所命給付得假執行。但被上訴人如以新臺幣肆拾伍萬壹仟捌佰元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依上訴人聲請，由其一造辯論而為判決。

01 貳、實體方面：

02 一、上訴人主張：上訴人自民國111年11月4日起受僱於被上訴  
03 人，經被上訴人派遣至訴外人先豐通訊股份有限公司（下稱  
04 先豐公司）擔任作業員，約定薪資每小時新臺幣（下同）24  
05 0元（下稱系爭勞動契約）。嗣上訴人於111年12月13日上班  
06 途中發生交通事故（下稱系爭事故），受有脛骨骨折等傷害  
07 （下稱系爭傷害），經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核  
08 定為職業災害，惟被上訴人於上訴人之職業災害醫療期間違  
09 法強迫上訴人復工，上訴人因此以台北郵局第112038514號  
10 存證信函（下稱系爭存證信函），以被上訴人違反勞動基準  
11 法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契  
12 約，該信函於同年6月6日送達被上訴人，故系爭勞動契約已  
13 於該日終止。又被上訴人僅以月投保薪資1萬1,000元為上訴  
14 人投保勞工保險（下稱勞保）及提繳勞工退休金（下稱勞退  
15 金），因此致上訴人之職業傷病給付、失業給付各短少19萬  
16 9,999元、15萬8,220元，並尚未給付加班費差額2,864元、  
17 資遣費2萬1,222元、醫療費用補償39萬1,769元、原領工資  
18 補償82萬7,520元，扣除被上訴人得請求抵充之部分後，上  
19 訴人於54萬4,784元之範圍內聲明請求被上訴人為給付，並  
20 應發給上訴人非自願離職證明書，及補提繳勞退金1萬8,293  
21 元至上訴人之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）等語。爰依  
22 系爭勞動契約、勞基法第14條第1項第6款、第19條、第59條  
23 第1、2款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、  
24 第12條第1項、第14條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條  
25 例）第72條第2項、就業保險法（下稱就保法）第38條第3項  
26 規定，請求被上訴人給付上訴人54萬4,784元本息，並發給  
27 上訴人非自願離職證明書，及提繳勞退金1萬8,293元至上訴  
28 人之勞退專戶等語。

29 二、被上訴人未於本院審理時到庭，亦未提出書狀作何陳述，惟  
30 其於原審則以：系爭事故不符「業務遂行性」及「業務起因  
31 性」，並非勞基法第59條所定之職業災害，被上訴人無需負

01 職業災害補償責任。且被上訴人陪同上訴人看診時，醫師已  
02 告知上訴人可慢慢恢復工作，如無法回復原職，亦得改為可  
03 久坐性質之工作。惟上訴人拒絕配合復工評估，並自行於11  
04 2年6月6日終止系爭勞動契約，此舉已構成預示拒絕提供勞  
05 務之惡意違約行為，不受勞基法第59條規定之保障，上訴人  
06 依勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約即非合法，不  
07 得向被上訴人請求資遣費及發給非自願離職證明書。縱認系  
08 爭事故屬職業災害，惟上訴人得請求之醫療費用補償應扣除  
09 診斷證明書費及車資費用，PRP療法非健保給付之範圍，亦  
10 不屬必需之醫療費用，且被上訴人投保富邦產物保險股份有  
11 限公司（下稱富邦產險）雇主契約責任保險，已賠付上訴人  
12 12萬4,105元，被上訴人自得以此主張抵充。又上訴人於111  
13 年11月4日起至112年3月31日止為時薪制員工，就此部分被  
14 上訴人已分別補償9萬2,160元（111年12月至112年2月）及4  
15 萬6,080元（112年3月）予上訴人，上訴人112年4月起轉為  
16 月薪制員工，月薪為3萬6,000元，被上訴人亦已給付112年4  
17 月起至112年6月6日之工資補償，已無其他未盡之工資補償  
18 義務。另被上訴人為體恤員工無法於休息時間立即中斷工  
19 作，而額外加給值機費165元，非延長工時之對價，亦不得  
20 以值機費推論上訴人即有加班之事實，111年12月2日屬正班  
21 而非休息日，被上訴人已全額給付工資。再因上訴人於111  
22 年11月4日到職投保時為時薪制人員，被上訴人無從計算其  
23 月薪資總額，故先以部分工時第一級距1萬1,100元為申報，  
24 然上訴人旋於111年12月13日發生系爭傷害，依勞保條例第9  
25 條第3款及勞保條例施行細則第28條第1款規定，被上訴人不得  
26 於上訴人傷病期間調整投保薪資級距，故被上訴人主觀上  
27 並無違法。另如認上訴人請求補提繳勞工退休金有理由，應  
28 依其111年11月、同年12月1日至12日之實際出勤狀況，及其  
29 後如原判決附表一「原領工資補償」欄所示之數額計算應提  
30 繳金額，扣除已提繳之金額後，差額應為原判決附表二所示  
31 之1萬3,268元等語，資為抗辯。

01 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人  
02 應提撥1萬3,268元至上訴人之勞退專戶，並依職權為假執行  
03 宣告及依聲請附條件免為假執行，另駁回上訴人其餘之訴。  
04 上訴人不服，提起一部上訴，上訴聲明：(一)原判決關於駁回  
05 上訴人下開第二項請求及假執行聲請部分廢棄；(二)上開廢棄  
06 部分：1.被上訴人應給付上訴人54萬4,784元，及自起訴狀  
07 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被上  
08 訴人應發給上訴人非自願離職證明書【兩造就其餘敗訴部分  
09 (即上訴人請求提繳勞退金未准許部分)並未提起上訴；又  
10 被上訴人於原審提起反訴，主張得依勞基法第59條規定抵充  
11 17萬3,100元，依民法第179條規定請求上訴人如數返還，經  
12 原審判決駁回，上訴人就此部分並未提起上訴而確定，均非  
13 本院審理範圍】。

14 四、查上訴人自111年11月4日起受僱於被上訴人，經被上訴人派  
15 遣至先豐公司擔任夜班作業員，任職時約定時薪為240元，  
16 被上訴人並於同日以部分工時員工替上訴人投保勞保，勞保  
17 投保薪資為1萬1,100元，另職業災害保險(下稱職保)於同  
18 日投保薪資為2萬5,250元，112年1月1日變更為2萬6,400  
19 元，嗣於112年6月26日辦理退保；另上訴人於111年12月13  
20 日發生系爭事故，並受有系爭傷害等情，有被上訴人派遣至  
21 先豐公司之員工薪資福利與員工須知、承誼派遣工作合約書  
22 (下稱系爭合約書)、勞保局e化服務系統上訴人之勞保  
23 (職保、就保)異動查詢資料、衛生福利部桃園醫院(下稱  
24 桃園醫院)診斷證明書、道路交通事故現場圖、現場照片等  
25 件附卷可稽(見原審法院112年度勞專調字第184號卷【下稱  
26 勞專調卷】第27頁、29頁、43頁、179頁至183頁、原審卷一  
27 第345頁、353頁、355頁、357頁)，堪信為真實。

28 五、本院之判斷：

29 (一)上訴人請求被上訴人給付加班費2,864元，為有理由：

30 1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依  
31 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日

01 每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小  
02 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」、「雇  
03 主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內  
04 者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；  
05 工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1  
06 又3分之2以上。」，勞基法第24條第1項第1、2款、第2項定  
07 有明文。又勞動部105年12月21日勞動條2字第1050030466號  
08 函釋：「立法院於105年12月6日三讀通過勞動基準法部分條  
09 文修正案，依新修正之勞動基準法第24條第2項修正條文規  
10 定略以：『...工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工  
11 資額另再加給1又2/3以上』。按月計酬者，前8小時除已照  
12 給之工資外，另再加給1又1/3或1又2/3以上；至逾8小時部  
13 分，雇主須按平日每小時工資額之2又2/3倍給付。」。準  
14 此，於休息日出勤加班，工作時間在2小時以內者，其工資  
15 按平日每小時工資額加給1又3分之1，第3小時至第8小時則  
16 按平日每小時工資額加給1又3分之2。惟第9小時之後，則按  
17 勞工平日每小時工資額再加給2又3分之2。

18 2. 上訴人主張111年12月2日依班表原為可加班之休息日，業經  
19 其提出先豐公司111年11月、12月本籍員工輪值表（下合稱  
20 系爭輪值表，分以各月份稱之）在卷可查（見勞專調卷第23  
21 頁、25頁）。本院核對卷附之系爭輪值表資料，並依上訴人  
22 另提出之與訴外人即先豐公司員工吳郁婷（下逕稱其名）間  
23 LINE通訊軟體通訊紀錄，比對相關訊息時間，可知11月輪值  
24 表於111年11月7日上午11時1分許，由吳郁婷向上訴人表示  
25 其班表有變動等語，及傳送新班表給上訴人，核其內容與上  
26 訴人提出之彩色版本相符（見本院卷第199頁、201頁，勞專  
27 調卷第23頁）；上訴人亦提出由吳郁婷於111年11月21日上  
28 午9時48分許傳送之12月輪值表，亦經本院核對認排班情形  
29 與上訴人所提彩色版本相同（見本院卷第203頁、勞專調卷  
30 第25頁），足見先豐公司完成各月排班後，即會由吳郁婷以  
31 LINE傳送輪值表截圖之方式予上訴人知悉，是上訴人所提出

01 之系爭輪值表，堪信屬實。從而依12月輪值表所載，111年1  
02 2月2日即應為上訴人之休息日（即黃底標示「R」代號，依1  
03 1月輪值表下方代號屬可加班休息日，見勞專調卷第23頁、2  
04 5頁）。被上訴人雖執上訴人之出勤紀錄，辯稱111年12月2  
05 日應屬正班云云，然依系爭輪值表及出勤紀錄記載可知，上  
06 訴人在先豐公司之排班，應屬系爭合約書所約定之「四休  
07 二」（即工作四天休息兩天）類別（見勞專調卷第23頁、25  
08 頁、173頁、182頁），且除111年12月2日外，確實係以此規  
09 律排班，若111年12月2日為正班工作日，將使當次輪值變為  
10 「五休一」，顯與系爭合約書所載排班制可能為「五休二」  
11 或「四休二」不同，是被上訴人此節所辯，尚非可採。

12 3.是以，被上訴人按系爭合約書之約定，使上訴人在111年12  
13 月2日之休息日工作10小時（見勞專調卷第182頁），且依上  
14 訴人出勤紀錄，顯示其該日上班時數確為10小時（見勞專調  
15 卷第173頁），即應依勞基法第24條第1項第2款、第2項規  
16 定，區分2小時內、第3小時至第8小時、第9小時以後加班而  
17 分別給付上訴人按平日每小時工資額 $4/3$ 、 $5/3$ 、 $8/3$ 計算之  
18 加班費，惟因兩造有特別約定逾2小時後之延時加班以每小  
19 時401元計算（見勞專調卷第27頁），既優於勞基法之規定  
20 （ $240 \times 5/3 = 400$ ），即應從之，是上訴人111年12月2日應得  
21 領取加班費4,326元（計算式： $240 \times 4/3 \times 2 + 401 \times 6 + 240 \times 8/3$   
22  $\times 2 = 4,326$ ），然被上訴人所提出之上訴人出勤紀錄卻標明  
23 該日為「正班」，並以一般日之標準給薪（見勞專調卷第17  
24 3頁、187頁），即僅給付2,560元（計算式： $240 \times 8 + 240 \times 4/$   
25  $3 \times 2 = 2,560$ ），而短少1,766元（計算式： $4,326 - 2,560 =$   
26  $1,766$ ），但上訴人僅請求1,764元（見本院卷第439頁），  
27 應屬有據。

28 4.另就上訴人主張被上訴人要求每日於休息時間加班0.5小時  
29 部分，查依上訴人與被上訴人員工間之LINE通訊軟體訊息紀  
30 錄，可知上訴人於111年11月4日表示已與主管協調後上五休  
31 一（按此為休息日加班之實際上五休一）和「吃飯時間減半

01 拿去加班」，被上訴人員工則稱：「吃飯時間那個半小時加  
02 班叫做值機費」、「統一價165/次，不會算當月薪資，會入  
03 隔月薪資」等語（見原審卷一第51頁）。又上訴人在本院所  
04 陳述之休息時間，與被上訴人之休息時間公告載明「12H夜  
05 班」之休息時間為半夜12時至1時、凌晨5時至6時各1小時為  
06 相符（見本院卷第506頁、勞專調卷第185頁），並衡諸先鋒  
07 公司觀音廠主要係製作印刷電路板之電子零組件製造業製造  
08 廠（見勞專調卷第21頁），且依前揭休息時間公告可見其為  
09 24小時輪班，應係為求產線效率考量，需隨時保持一定人力  
10 從事生產，不因員工全部休息而停止機器運作，而有輪值半  
11 小時從事作業之「值機」需求，並依上開訊息紀錄，此費用  
12 性質上亦經被上訴人員工陳述為「半小時加班」，顯然是以  
13 實際之輪值次數核算費用，而發給上訴人值機費共5,115元  
14 （計算式： $3,300+1,815=5,115$ 元，見勞專調卷第187頁至  
15 188頁），則上訴人主張其於111年11月4日至同年12月12日  
16 期間，於休息時間加班半小時共31次（計算式： $5,115\div 165$   
17  $=31$ ，其中111年11月20次、12月11次），應屬可信，被上  
18 訴人辯稱此僅係考量員工有時工作無法馬上中斷，而給與體  
19 恤員工之額外給付，非延長工時對價云云，則非可採。

20 5.從而，就上訴人於休息時間加班之部分，其該日工時即達1  
21 0.5小時，延長工作時間已逾2小時，應依兩造約定以每小時  
22 401元計算加班費計算，故被上訴人即應給付111年11月加班  
23 費4,010元（計算式： $401\times 0.5\times 20=4,010$ ）、111年12月加  
24 班費2,206元（計算式： $401\times 0.5\times 11=2,206$ ，元以下四捨五  
25 入），扣除被上訴人給付之值機費5,115元，被上訴人尚應  
26 再給付差額1,101元（計算式： $4,010+2,206-5,115=1,101$ ），惟上訴人僅請求1,100元（見本院卷第440頁），自應  
27 准許。綜上，上訴人請求被上訴人給付積欠之加班費2,864  
28 元（計算式： $1,764+1,100=2,864$ ），為有理由。

30 (二)系爭事故核屬勞基法第59條所稱之職業災害：

31 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇

01 主應依勞基法第59條規定負補償責任，遍觀該法未就「職業  
02 災害」為定義性規定，參以職業安全衛生法（下稱職安法）  
03 第2條第5款針對職業災害規定為因勞動場所之建築物、機  
04 械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作  
05 業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或  
06 死亡，其規範目的在保障工作者安全及健康，確保人人享有  
07 安全衛生工作環境之權利，雇主若有違反該法所定之注意義  
08 務或疏於注意防免從業人員過失之發生，致釀災害，應科以  
09 罰責。對照勞基法之職業災害補償制度，其重點在維護勞工  
10 及其家屬之生存權，對發生職業災害之勞工提供及時有效之  
11 薪資利益、醫療照顧等措施，並避免雇主在職災勞工醫療期  
12 間任意終止勞動契約，而非對雇主予以制裁或處罰，與前開  
13 職安法之職業災害保障制度之旨趣不盡相同。是勞基法第59  
14 條「職業災害」之定義，非僅觀察災害與業務間明顯之遂行  
15 性及起因性，尤應著眼災害與勞工提供及執行勞務間之密切  
16 關聯性。就勞工於上下班相當時間從日常住居處所往返就業  
17 場所（非由雇主提供之交通工具或駕駛），於合理路徑應經  
18 途中通勤發生事故致傷亡之情形，是否屬於勞基法第59條之  
19 職業災害？衡酌勞工通勤即往返就業場所及住所以提供勞務  
20 賺取薪資，係屬提供勞務之前置準備、工作完畢後續之附隨  
21 行為，亦即在「勞工無通勤，即無法提供勞務」之客觀情形  
22 下，通勤與勞務有密切關聯性，給予勞工通勤過程之完整保  
23 護，始足完善維護勞工之生存權。而行政院勞動部針對勞工  
24 保險之「被保險人因執行職務而致傷病審查準則」（嗣因11  
25 1年5月1日勞工職業災害保險及保護法施行後，依該法第27  
26 條第3項修正為「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」）  
27 亦將勞工通勤事故所致傷亡歸列為職業傷害，給予勞工保險  
28 之保障。而現今社會勞工投保勞工保險之薪資偏低及職業災  
29 害保險給付未臻全面，尚有保障不足之憂。考量雇主就職業  
30 災害補償雖負無過失責任，惟其依勞基法第59條但書規定，  
31 就勞工依勞保條例或其他法令所得賠償或補償均得主張抵

01 充，則位處經濟相對優勢之雇主得採取其他適當商業保險分  
02 散所負職業災害補償責任之風險。準此，勞工通勤發生事故  
03 所致傷亡，涵攝於勞基法第59條職業災害文義範圍，適足以  
04 達到該法職業災害補償制度保障勞工權益之規範目的（最高  
05 法院112年度台上字第748號判決意旨參照）。

06 2.查上訴人自111年11月4日起受僱於被上訴人，經被上訴人派  
07 遣至先豐公司擔任夜班作業員，業如前所認定。又上訴人係  
08 於111年12月13日下午7時55分許，騎乘車牌號碼000-000號  
09 普通重型機車沿桃園市觀音區民權路直行往工業五路方向行  
10 駛，與沿同區工業五路左轉成功路1段行駛之車牌號碼00-00  
11 00號自小客車發生系爭事故乙節，有道路交通事故現場圖在  
12 卷可考（見原審卷一第345頁），並依系爭合約書所載，上  
13 訴人之工作時間係下午8時至翌日上午8時5分（見勞專調卷  
14 第132頁）；而上訴人當時係居住於先豐公司位在「桃園市  
15 ○○區○○街00巷00號4A」之宿舍，工作地點係址設「桃園  
16 市觀音區觀音工業區經建一路16號」之先豐公司觀音廠，有  
17 富邦產險僱主補償暨團體傷害險理賠書上之上訴人通訊地  
18 址、先鋒公司住宿押金繳交暨切結書、經濟部商工登記公示  
19 資料等件可佐（見原審卷一第313頁、315頁、勞專調卷第21  
20 頁），復經本院查閱電子地圖，堪認系爭事故為上訴人於上  
21 班相當時間，通勤前往就業場所之合理路徑應經途中所發生  
22 之交通事故，依前揭說明，系爭事故所生之系爭傷害自屬職  
23 業災害。被上訴人以系爭事故不符「業務遂行性」及「業務  
24 起因性」，抗辯系爭事故非職業災害云云，即無可採。

25 (三)系爭勞動契約經上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，於  
26 112年6月6日終止：

27 1.按勞基法第14條第1項第6款規定：「有下列情形之一者，勞  
28 工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法  
29 令，致有損害勞工權益之虞者。」；又按「非有下列情形之  
30 一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、  
31 歇業或重大虧損，報經主管機關核定。二、職業災害勞工經

01 醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認  
02 定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力  
03 力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。」，勞  
04 工職業災害保險及保護法（下稱災保法）第84條第1項定有  
05 明文。另勞基法第59條規定所稱職業災害醫療期間係指「醫  
06 治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，  
07 但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契  
08 約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動部103年5  
09 月2日勞動條2字第1030130770號函意旨參照）。是勞基法第  
10 59條規定之醫療期間，係指勞工因職業災害致未能從事勞動  
11 契約約定工作之醫療期間。

12 2.經查，依卷附桃園醫院職業醫學科112年5月9日診斷證明書  
13 係記載略稱：上訴人於112年4月7日、5月9日至本院（即桃  
14 園醫院，下同）職業醫學科門診就醫，自述於行走時出現兩  
15 膝與足踝疼痛，由醫師理學檢查發現其兩膝主動屈伸活動受  
16 限逐漸改善但仍影響行走而需用拐杖輔助，由112年4月20日  
17 軟組織超音波檢查發現左足踝關節炎，經醫師綜合評估認定  
18 患者目前體況上無法容讓其平順回作業場所恢復從事原工  
19 作，建議公司宜進行職業災害認定，而出具勞工職業災害醫  
20 療書單供患者就醫使用，且容讓其以公傷病假持續居家休養  
21 4週，建議患者應接受適當藥物治療與熱敷處置，並進行積  
22 極門診復健治療（每週3至5次），訂於112年6月6日到本院  
23 職業醫學科門診接受復工評估等語（見原審卷一第462  
24 頁）；同院112年6月2日診斷證明書另載稱：由112年5月19  
25 日軟組織超音波檢查發現左膝後十字韌帶與半月軟骨損傷及  
26 右膝疑似後十字韌帶與半月軟骨損傷，經醫師綜合評估認定  
27 患者目前體況上無法容讓其平順回工作場所恢復從事原工  
28 作，建議公司宜進行職業災害認定，而出具勞工職業災害醫  
29 療書單供患者就醫使用，且容讓其以公傷病假持續居家休養  
30 1個月，建議患者應接受適當藥物治療與熱敷處置，並進行  
31 積極門診復健治療（每週至少3次），訂於112年7月4日到本

01 院職業醫學科門診接受復工評估等語（見原審卷一第463  
02 頁）。是由上開診斷證明書，足見以上訴人於112年5、6月  
03 間之恢復情形，顯仍未能從事兩造勞動契約原約定之工作，  
04 而仍在勞基法第59條規定所稱之職業災害醫療期間內，且桃  
05 園醫院職業醫學科醫師仍評估以「居家休養」為處置方式，  
06 未達可開始從事輕便工作而部分復工之程度。被上訴人雖辯  
07 稱其於112年5月派員陪同上訴人就診時，醫師有告知應可嘗  
08 試無需久站之工作項目云云，與診斷證明書記載明顯不符，  
09 難認可採。

10 3. 詎被上訴人於112年5月11日，即致電與上訴人討論上訴人改  
11 以久坐為主之工作等復工事項，經上訴人表示下週再回覆關  
12 於工作內容、如何避免傷勢惡化或在工作場所二次傷害等條  
13 件，被上訴人稱倘拒絕復工即視同不要這份工作等節，有上  
14 訴人所提出之對話錄音譯文存卷可查（見原審卷一第113  
15 頁）；另被上訴人於112年6月5日以LINE通訊軟體向上訴人  
16 表示略以：鑑於系爭事故發生迄今已有相當時日且台端（即  
17 上訴人，下同）之傷勢已固定而屬醫療終止，經本公司（即  
18 被上訴人，下同）盤點現存各項職缺，認本公司之「包裝技  
19 術員」一職，工作內容僅需使用捲帶依工作規範包裝板件，  
20 並檢查包裝板件外觀有無破損、缺漏等現象進行出貨檢驗，  
21 應屬台端體能、技術所能勝任之輕便工作。謹以此信再向台  
22 端告知，請配合於112年6月9日前與本公司聯繫，以利安排  
23 復工評估之作業，倘台端仍堅詞拒絕，將有構成惡意違規行  
24 為之疑慮，不復受法令所保障，本公司將會以三曠開除之處  
25 理等語（見原審卷一第119頁）。由上可知，被上訴人於上  
26 訴人之職業災害醫療期間內，無視上訴人之恢復情形尚未達  
27 到可部分復工之程度，竟仍要求立刻進行復工協調，甚至逕  
28 行指定工作項目，並告知如不配合即視同放棄此份工作，或  
29 擬以勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工三日」  
30 為由解僱上訴人等情，顯係以勞工不提前配合復工即終止勞  
31 動契約之方式，不當逼迫上訴人復工，即屬違反災保法第84

01 條之規定而損害於上訴人之勞工權益，已具勞基法第14條第  
02 1款第6款規定得由勞工單方終止勞動契約之事由。而上訴人  
03 業已寄發系爭存證信函，表明依勞基法第14條第1項第6款終  
04 止系爭勞動契約之旨，該函並於112年6月6日送達被上訴  
05 人，有存證信函暨中華郵政掛號郵件送達回執可考（見勞專  
06 調卷第51頁至57頁），則上訴人終止系爭勞動契約之意思表  
07 示即已達到被上訴人而生效力，系爭勞動契約因此於112年6  
08 月6日終止，應可認定。

09 (四)關於上訴人得請求職業災害補償數額部分之認定：

10 1.必需醫療費用部分：

11 (1)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇  
12 主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例  
13 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵  
14 充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之  
15 醫療費用，勞基法第59條第1款定有明文。次按勞工受領勞  
16 基法第59條補償之權利，不因勞工之離職而受影響，此觀勞  
17 基法第61條第2項規定即明。又勞工於受僱期間遭遇職業災  
18 害，嗣後契約終止，因同一事故復發需繼續醫療，雇主應予  
19 醫療補償（行政院勞工委員會80年3月8日台勞動三字第0617  
20 9號函文意旨參酌）。是以勞基法第59條關於職業災害醫療  
21 費用規定，係為特別保護職業災害勞工而課雇主應予補償之  
22 義務，故依勞基法第61條第2項規定，不因勞工離職而受影  
23 響。

24 (2)查系爭事故確屬職業災害，如前所述，則被上訴人就上訴人  
25 因系爭事故所受系爭傷害而支出之必要醫療費用，即應依勞  
26 基法第59條第1款規定負補償責任。上訴人主張其於111月12  
27 月13日至113年11月1日間，因系爭事故所受傷害，曾至桃園  
28 醫院（暨新屋分院）急診、骨科、職業醫學科門診與進行手  
29 術，及至賀立安診所骨科看診，共支出如附表所示之醫療費  
30 用項目等情，經其提出相關診斷證明書、醫療費用收據等件  
31 在卷可憑（見勞專調卷第29頁至33頁、97頁至117頁、原審

01 卷一第79頁、247頁至250頁、263頁、461頁至487頁、卷二  
02 第31頁至39頁、本院卷第119頁至141頁、311頁至313頁、33  
03 9頁)。而依桃園醫院114年2月19日診斷證明書係記載略  
04 以：經醫師綜合評估後認定上訴人尚無法恢復從事原工作，  
05 目前體況尚未達到復工計畫書之評估等語（見本院卷第339  
06 頁），堪認上訴人於當時仍在系爭事故之職業災害醫療期  
07 間，則上訴人請求之系爭傷害所生之上開醫療費用發生時  
08 間，雖有部分在上訴人於112年6月6日終止系爭勞動契約之  
09 後，然依上說明，上訴人依勞基法第59條第1款、第61條第2  
10 項規定，請求該部分醫療補償，仍屬有據。本院核對上訴人  
11 所提出之單據，認上訴人已就附表看診日期於112年11月1日  
12 前之單據全部提出，核其看診、手術及復健內容均與系爭傷  
13 害有關，而屬必需醫療費用；至於未提出醫療費用收據部  
14 分，本院依據前揭診斷證明書記載，認上訴人確有於該等日  
15 期至醫療院所就診與進行手術、復健，且附表所列各項費用  
16 科目與有收據部分相較亦屬相當及合理，難認有何虛構之  
17 處，則附表所列之醫療開支共24萬8,599元，上訴人並自認  
18 應扣除診斷證明書費用1萬5,200元（見本院卷第452頁），  
19 所餘23萬3,399元（計算式： $248,599 - 15,200 = 233,399$   
20 9），應能認定為本件職業災害之必需醫療費用，上訴人僅  
21 請求23萬3,009元（見本院卷第452頁），自有理由。另上訴  
22 人主張本件尚有待開支醫療費用即左、右膝前十字韌帶重建  
23 併半月板修補預計費用15萬8,760元（單側7萬9,380元 $\times$   
24 2），業據提出桃園醫院保險對象使用健保部分給付暨自費  
25 同意書為證（見原審卷一第303頁），雖屬將來支出項目，  
26 然亦為系爭傷害治療所必需，此部分同應由被上訴人負補償  
27 之責。則上訴人得請求之必需醫療費用，應為39萬1,769元  
28 （計算式： $233,009 + 158,760 = 391,769$ ）。

29 (3)被上訴人雖辯稱：PRP療法共9萬元非健保給付之範圍，應不  
30 屬必需之醫療費用云云。然查，桃園醫院112年5月3日診斷  
31 證明書業已載明：上訴人因右側脛骨閉鎖性骨折術後、左側

01 膝部後十字韌帶斷裂，建議接受PRP治療等語（見勞專調卷  
02 第99頁），足徵此項費用縱因特殊器材或有較一般醫療費用  
03 昂貴之情，然既經醫師評估有助於系爭傷害之恢復，仍係為  
04 醫治系爭傷害所必需之醫療費用，上訴人自得請求補償。

## 05 2.原領工資數額補償部分：

06 (1)按勞工因遭遇職業災害而致傷害，勞工在醫療中不能工作時  
07 ，雇主應按其原領工資數額予以補償，勞基法第59條第2款  
08 前段定有明文，所稱原領工資，應係指勞工遭遇職業災害在  
09 醫療中不能工作，而無工資可得之前一日正常工作時間所得  
10 之工資而言，此由該條款規定及勞基法施行細則第31條第1  
11 項規定對照觀之即明。惟按勞工在勞基法第59條規定之醫療  
12 期間，雇主不得終止契約，勞基法第13條前段定有明文。該  
13 規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所  
14 依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護，對於自行離職之  
15 勞工並無適用。勞工雖在第59條規定之醫療期間，其經考量  
16 各種主客觀因素後，基於意思自主，單方終止勞動契約，本  
17 於私法自治原則，自應予尊重。勞動契約如經勞工合法終  
18 止，雇主即無給付工資之義務，勞工亦無受領工資之權利，  
19 自不得依同法第59條第2款規定，請求雇主於其自行離職  
20 後，在醫療中不能工作之2年期間，按原領工資數額予以補  
21 償，亦無從請求雇主給付40個月平均工資以終結原領工資補  
22 償責任（最高法院113年度台上字第345號判決意旨參照）。

23 (2)上訴人主張其因系爭事故，有在醫療中不能工作之情形，而  
24 請求111年12月13日至114年3月18日期間之薪資補償140萬2,  
25 880元，惟系爭勞動契約已於112年6月6日經上訴人合法終  
26 止，業如前所認定，則揆諸上開說明，被上訴人自該日起即  
27 無給付工資予上訴人之義務，從而上訴人本件應僅得請求被  
28 上訴人給付自111年12月13日至112年6月5日止，按原領工資  
29 數額計算之補償，逾此部分則於法無據。

30 (3)又上訴人得請求之原領工資數額，依上說明，即應依上訴人  
31 遭遇職業災害在醫療中不能工作，而無工資可得之前一日正

01 常工作時間所得之工資為計算基準，亦即依系爭勞動契約之  
02 約定，以上訴人一日工作10小時，前8小時約定時薪為240  
03 元，後2小時延時加班費320元計算（見勞專調卷第27頁），  
04 核算上訴人正班上班日原可得之工資為每日2,560元（計算  
05 式： $240 \times 8 + 320 \times 2 = 2,560$ ）。又兩造係約定以「四休二」  
06 之方式排班，即每6日工作4日，配合產線需求於休息日加班  
07 之情形非屬正常工作時間，於此不計入，而上訴人於111年1  
08 2月13日至112年6月5日止共175日之期間內，依111年12月原  
09 定班表（見勞專調卷第25頁）繼續向後推算，共有58個休息  
10 日及例假日，被上訴人即應按上訴人於該期間內原約定之正  
11 班工作日共117日（計算式： $175 - 58 = 117$ ），給付上訴人原  
12 領薪資補償29萬9,520元（計算式： $2,560 \times 117 = 299,520$ ）。

14 (4)至被上訴人抗辯上訴人應自112年4月起轉為月薪制員工，應  
15 按每月3萬6,000元計算原領工資差額云云，查依系爭合約書  
16 所載，雖約明兩造合意本契約簽訂日起前5個月為試用期等  
17 語（見勞專調卷第179頁），然上訴人本件終止系爭勞動契  
18 約前，既均在系爭事故之職業災害醫療期間內，即無從考核  
19 上訴人之工作表現，以評估其是否適任工作，該試用期間自  
20 應停止計算，是上訴人自111年12月13日起至112年6月5日  
21 止，均得請求依兩造原約定之時薪制方式，計算原領工資補  
22 償之數額，被上訴人此節所辯，難認可採。

### 23 3.被上訴人得主張抵充或扣抵之金額：

24 (1)按勞工職業災害保險制度，乃係令雇主負擔保險費，由國家  
25 代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償請求之  
26 公正、迅速，並減輕雇主經濟負擔之制度，既依勞工保險條  
27 例所為之給付，其本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償  
28 （最高法院87年度台上字第2281號判決意旨參照），故國家  
29 依勞工保險條例所為之給付，其性質為減輕雇主經濟負擔，  
30 本質上仍屬勞基法之勞工職業災害補償，已給付部分雇主得  
31 抵充就同一事故所生相同損害之賠償金額。又按由雇主負擔

01 費用之其他商業保險給付，固非依法令規定之補償，惟雇主  
02 既係為分擔其職災給付之風險而為之投保，勞基法第59條職  
03 業災害補償制度設計之理念在分散風險，而不在追究責任，  
04 與保險制度係將個人損失直接分散給向同一保險人投保之其  
05 他要保人，間接分散給廣大之社會成員之制度不謀而合。是  
06 以雇主為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以保障勞  
07 工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可由雇主主張類推  
08 適用該條規定予以抵充（最高法院109年度台上字第1906號  
09 判決意旨參照）。

10 (2)查勞保局業於113年7月12日、10月30日發函同意核退上訴人  
11 分別於同年2月19日至5月15日、5月24日至6月21日之職災自  
12 墊醫療費用共4,230元（計算式： $3,260 + 970 = 4,230$ ，見本  
13 院卷第307頁、309頁）；另分別於112年3月8日、4月21日、  
14 11月14日、12月8日發函，核定給付111年12月16日至112年8  
15 月4日期間之傷病給付共21萬5,975元（計算式： $5,986 + 50,$   
16  $282 + 85,959 + 73,748 = 215,975$ ，見本院卷第143頁至149  
17 頁），惟就112年6月6日至同年8月4日共60日之傷病給付50,  
18 282元（計算式： $1,197.2 \times 70\% \times 60 = 50,282$ ，元以下四捨五  
19 入），因屬上訴人終止系爭勞動契約後，已無法請求按原領  
20 工資數額予以補償之部分，被上訴人亦無從執該部分傷病給  
21 付主張抵充，而應排除於抵充額中；又前開5,986元傷病給  
22 付，前經上訴人於112年3月17日匯予被上訴人，有上訴人與  
23 被上訴人員工間之LINE訊息紀錄、上訴人高雄銀行交易明細  
24 查詢資料可查（見原審卷一第307頁、本院卷第389頁），即  
25 應自得抵充範圍內扣除。被上訴人另向富邦產險投保雇主責  
26 任保險，就系爭事故由富邦產險總計賠付12萬1,265元，其  
27 中分別給付被上訴人7萬5,600元、上訴人4萬4,665元等節，  
28 有富邦產險企業保險理賠部114年2月5日企理字第114000000  
29 5號函足憑（見本院卷第335頁），上訴人亦自承其確實受領  
30 上開保險給付，其中醫療耗材7萬5,600元於111年12月22日  
31 由被上訴人墊付，而由富邦產險賠付被上訴人等語（見本院

01 卷第354頁至355頁），則此部分賠付之總額12萬1,265元  
02 （計算式： $75,600 + 44,665 = 121,265$ ），應皆得由被上訴  
03 人主張抵充。綜上，被上訴人得主張抵充之金額，應為28萬  
04 5,202元（計算式： $4,230 + 215,975 - 50,282 - 5,986 + 121,$   
05  $265 = 285,202$ ）。

06 (3)再被上訴人已給付上訴人薪資補償21萬7,440元，為兩造所  
07 不爭執（見原審卷一第515頁），本均應予扣抵。惟依勞保  
08 條例第18條及其施行細則第41條規定，被保險人發生保險事  
09 故，於其請領傷病給付或住院醫療給付未能領取薪資或喪失  
10 收入期間，得免繳被保險人負擔部分之保險費，則被上訴人  
11 就其給付上訴人112年1月至6月薪資補償，所扣除之勞保費  
12 共1,383元（計算式： $266 \times 5 + 53 = 1,383$ ，見勞專調卷第188  
13 頁至190頁），即無依據，另被上訴人重複扣除112年3月之  
14 勞保費266元、健保費409元，共675元（計算式： $266 + 409$   
15  $= 675$ ，見勞專調卷第189頁、191頁），亦應返還上訴人。  
16 復依勞基法施行細則第10條第7款規定，職業災害補償費非  
17 屬勞基法第2條第3款所稱之經常性給與，當非職工福利金條  
18 例第2條第1項第3款規定「每月於每個職員工人薪津內各扣  
19 0.5%」之範圍，是被上訴人給付薪資補償時扣除之福利金共  
20 875元（計算式： $461 + 180 + 180 + 54 = 875$ ，見勞專調卷第1  
21 88頁至190頁），即應自得扣抵之金額扣除。是被上訴人得  
22 主張扣抵之金額，應為21萬4,507元（計算式： $217,440 - 1,$   
23  $383 - 675 - 875 = 214,507$ ）。

24 4.準此，以上總計被上訴人得主張抵充或扣抵之金額應為49萬  
25 9,709元（計算式： $285,202 + 214,507 = 499,709$ ），故上訴  
26 人得請求被上訴人為補償之金額為19萬1,580元（計算式：  
27 必需醫療費用391,769元＋原領工資數額299,520元－抵充或  
28 扣抵499,709元＝191,580元）。

29 (五)上訴人請求被上訴人賠償職業傷病給付及失業給付之差額，  
30 應分別在11萬854元、12萬5,280元之範圍內為有理由：

31 1.職業傷病給付部分：

01 (1)按被保險人於保險效力開始後停止前，遭遇職業傷病，而發  
02 生傷病保險事故者，被保險人得依勞工職業災害保險及保護  
03 法規定，請領保險給付；以現金發給之保險給付，其金額按  
04 被保險人平均月投保薪資及給付基準計算。前項平均月投保  
05 薪資，應按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際  
06 月投保薪資，平均計算；未滿六個月者，按其實際投保期間  
07 之平均月投保薪資計算；保險給付以日為給付單位者，按前  
08 項平均月投保薪資除以三十計算。被保險人遭遇職業傷病不  
09 能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作  
10 之日起算第四日起，得請領傷病給付。前項傷病給付，前二  
11 個月按被保險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險  
12 人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最  
13 長以二年為限，災保法第27條第1項、第28條第1項、第2  
14 項、第3項、第42條分別定有明文。又按本保險之保險費，  
15 依被保險人當月月投保薪資及保險費率計算；前條第一項月  
16 投保薪資，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪  
17 資分級表之規定，向保險人申報，災保法第16條第1項、第1  
18 7條第1項亦有明文。再按投保單位違反本條例規定，將投保  
19 薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其  
20 短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付  
21 金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例  
22 第72條第3項復有明定。

23 (2)查上訴人因系爭事故，依上開規定向勞保局申請職業傷病給  
24 付，因111年12月13日事發前，被上訴人於111年11月、12月  
25 均以職保投保級距2萬5,250元為上訴人投保，加計上訴人前  
26 於110年3月至5月間在訴外人旺宏電子股份有限公司之月投  
27 保薪資為4萬5,800元，及109年8月間在訴外人萬達科技股份  
28 有限公司之月投保薪資為2萬7,600元，則勞保局於計算給付  
29 時，即以此計算平均日投保薪資為1197.2元【計算式： $(2$   
30  $5,250 \times 2 + 45,800 \times 3 + 27,600) \div 6 \div 30 = 1,197.2$ 元，依勞保  
31 局計算方式，小數點第一位以下四捨五入】。惟按上訴人11

01 1年11月之月薪資總額，應依其薪資單所示應領薪資6萬1,49  
02 8元（見勞專調卷第187頁），加計應發半小時休息加班費金  
03 額4,010元，重新計算上訴人應領薪資為6萬5,508元（計算  
04 式： $61,498 + 4,010 = 65,508$ ）；111年12月則依其薪資單所  
05 示應領薪資2萬4,844元（不含111年11月值機費3,300元），  
06 加計補發之薪資2,564元（見勞專調卷第187頁、191頁），  
07 及如前所述之111年12月2日加班費差額1,764元、應發半小  
08 時休息加班費2,206元，再將111年12月13日起正班上班日13  
09 日之原領工資補償3萬3,280元（計算式： $2,560 \times 13 = 33,280$   
10 0）亦列計，重新計算上訴人應領薪資為6萬4,658元（計算  
11 式： $24,844 + 2,564 + 1,764 + 2,206 + 33,280 = 64,658$ ），  
12 依111年5月1日起施行之「勞工職業災害保險投保薪資分級  
13 表」，上訴人於111年11月、12月之職保投保級距即應均為6  
14 萬6,800元。則依此重新核算後，上訴人之平均日投保薪  
15 資，應為1,658.9元【計算式： $(66,800 \times 2 + 45,800 \times 3 + 27,$   
16  $600) \div 6 \div 30 = 1,658.9$ 元，小數點第一位以下四捨五入】，  
17 是勞保局依上訴人原投保薪資核定之職業傷病給付金額，顯  
18 會出現短少，上訴人就其所受損失，依勞保條例第72條第3  
19 項，不論被上訴人主觀上有無故意或過失，上訴人均得請求  
20 被上訴人賠償。

21 (3)然就上訴人於111年12月16日至112年6月5日得請求之職業傷  
22 病給付部分，形式上雖有短少，但此部分上訴人縱受領重新  
23 計算後之傷病給付，被上訴人仍得依勞基法第59條規定主張  
24 抵充，亦即上訴人就其薪資損失得請求之全部受償金額，應  
25 以其原領工資補償數額為上限，倘被上訴人將上訴人薪資以  
26 多報少，亦僅致被上訴人得抵充金額減少，上訴人仍得請求  
27 被上訴人就未能抵充部分為補償，即無損失可言，從而上訴  
28 人就此部分再請求賠償差額，尚非有據。至就上訴人所請求  
29 之112年6月6日至113年5月13日共343日部分，因上訴人已無  
30 原領工資差額可得請求，如前所述，即得就被上訴人短報職  
31 保投保金額所生之職業傷病給付差額11萬854元【計算式：

01 (1,658.9—1,197.2) × 70% × 343 = 110,854，元以下四捨五  
02 入】，請求被上訴人賠償損害，逾此範圍則不應准許。

03 2.失業給付差額部分：

04 (1)按失業給付之請領條件，依就保法第11條第1項第1款規定：

05 「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資  
06 合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就  
07 業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法  
08 推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱非自  
09 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、  
10 破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14  
11 條及第20條規定各款情事之一離職」。又「投保單位違反本  
12 法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發  
13 生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其  
14 溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，  
15 依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所  
16 受損失，應由投保單位賠償之」，同法第38條第3項亦分別  
17 有明文規定。是雇主未按勞工實際薪資投保勞保及就業保  
18 險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。次  
19 按「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個  
20 月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。  
21 但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政  
22 主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。」；又  
23 「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調  
24 整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵  
25 收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞  
26 工保險條例及其相關規定辦理。」，就業保險法第16條第1  
27 項、第40條分別定有明文，是就業保險之月投保薪資準用勞  
28 工保險條例及其相關規定辦理，投保單位應按照被保險人之  
29 月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」之規定覈實申  
30 報月投保薪資。

31 (2)經查，系爭勞動契約經上訴人於112年6月6日依勞基法第14

01 條第1項6款規定終止，自屬非自願離職，又上訴人有於離職  
02 後申請失業給付並經核付，有勞保局113年7月28日函文可證  
03 （見本院卷第155頁），是上訴人符合請領失業給付之要  
04 件。又被上訴人為上訴人投保薪資為每月1萬1,100元，惟上  
05 訴人在終止勞動契約前6個月之勞保月投保薪資，依111年1  
06 月1日、112年1月1日起施行之「勞工保險投保薪資分級表」  
07 均應為4萬5,800元，平均月投保薪資即為4萬5,800元（111  
08 年12月應領薪資及原領工資補償數額共6萬2,894元、112年1  
09 月至5月之原領工資補償數額分別為5萬1,200元、4萬8,640  
10 元、5萬3,760元、5萬1,200元、5萬1,200元，均以每日2,56  
11 0元×該月正班工作日數為計算），因被上訴人高薪低報造成  
12 本可請領之失業給付，每月短少2萬880元（計算式：45,800  
13 ×60%-11,000元×60%=20,880），上訴人即可就其得請領之  
14 失業給付差額12萬5,280元（計算式：20,880×6=125,28  
15 0），依就業保險法第38條第3項規定請求被上訴人賠償損  
16 害。至上訴人主張其因失業給付過少，於113年8月6日至114  
17 年1月4日、114年1月9日至2月7日、2月10日共180日期間，  
18 依勞資爭議法律及生活費用扶助辦法之規定，申請勞動調解  
19 及訴訟期間必要生活費用扶助部分，查依前開辦法第31條第  
20 1項規定，係經法院判決確定事業單位（雇主）「應給付工  
21 資之期間與核准扶助期間重疊者」，勞工始應將原領扶助金  
22 額返還，惟本件被上訴人應給付工資之期間僅至112年6月5  
23 日止，已如前述，即未與核准扶助期間重疊，上訴人自不負  
24 返還扶助金額之責，其主張應以得請求失業給付總額扣除已  
25 受領失業給付之差額15萬8,220元為本件賠償金額，要非有  
26 據。

27 (六)上訴人請求被上訴人給付資遣費2萬1,222元，及請求被上訴  
28 人發給非自願離職證明書，均為有理由：

29 1.按勞工適用本條例（即勞退條例）之退休金制度者，適用本  
30 條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但  
31 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條

01 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2  
02 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發  
03 給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；平均  
04 工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該  
05 期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間  
06 所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工  
07 作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工  
08 資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分  
09 之60者，以百分之60計，勞退條例第12條第1項、勞基法第2  
10 條第4款分別定有明文。查系爭勞動契約經上訴人依勞基法  
11 第14條第1項第6款規定終止，已認定於前，則上訴人依勞退  
12 條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費，於法有  
13 據。而上訴人平均工資之計算，依勞基法第2條第4款規定，  
14 固應指事由發生當日即兩造間之勞動契約於112年6月6日發  
15 生終止效力前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得  
16 之金額，而此係指常態之工作情況而言。然上訴人於111年1  
17 2月13日因發生系爭事故而無法出勤工作，則上訴人平均工  
18 資之計算，即應以上訴人實際工作期間（111年11月4日起至  
19 同年12月12日止）所得工資總額除以工作期間之總日數，換  
20 算月薪為為2,439元【計算式：（111年11月6萬5,508元+11  
21 1年12月1日至12日止2萬9,614元）÷39×30=7萬3,171元，元  
22 以下四捨五入】，上訴人自111年11月4日開始任職於被上訴  
23 人處至112年6月6日離職日止，資遣年資為7個月又2天，依  
24 勞退條例第12條第1項規定計算，上訴人得請求被上訴人給  
25 付之資遣費為2萬1,545元【計算式：73,171×1/2×（7/12+  
26 2/30×1/12）=21,545，元以下四捨五入】，上訴人僅請求2  
27 萬1,222元（見本院卷第441頁），自屬有據。

28 2.又按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發  
29 給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就保法第11條  
30 第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單  
31 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準

01 法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款  
02 情事之一離職」。查系爭勞動契約係經上訴人依勞基法第14  
03 條第1項第6款規定終止，則上訴人依上開規定，請求被上訴  
04 人發給非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

05 (七)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
06 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
07 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權  
08 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
09 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付  
10 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；  
11 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年  
12 利率為5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第2  
13 03條分別定有明文。是上訴人就上開經准許之加班費2,864  
14 元、職業災害補償19萬1,580元、傷病給付損失11萬854元  
15 元、失業給付損失12萬5,280元、資遣費2萬1,222元，合計4  
16 5萬1,800元（計算式：2,864+191,580+110,854+125,280  
17 +21,222=451,800），併請求自民事起訴狀繕本送達之翌  
18 日即112年9月21日（該書狀繕本於112年9月20日送達被上訴  
19 人，見勞專調卷第139頁）起之法定遲延利息，亦屬有據。

20 六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約、勞基法第19條、第59條  
21 第1、2款、勞保條例第72條第3項、就保法第38條第3項、勞  
22 退條例第12條第1項規定，請求被上訴人應給付上訴人45萬  
23 1,800元，及自112年9月21日起至清償日止按年息5%計算之  
24 利息，暨請求被上訴人發給非自願離職證明書部分，為有理由，  
25 應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而原審  
26 就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未  
27 洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有  
28 理由，爰由本院廢棄改判如主文第二、三項所示。至於上訴  
29 人之請求不應准許（除確定部分外）部分，原審為上訴人敗  
30 訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意  
31 旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁

01 回此部分之上訴。另就主文第二項命被上訴人給付部分，依  
02 勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並按同條第2項  
03 宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

04 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  
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
06 逐一論列，附此敘明。

07 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如  
08 主文。

09 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日  
10 勞 動 法 庭

11 審 判 長 法 官 黃 雯 惠

12 法 官 林 佑 珊

13 法 官 宋 泓 璟

14 正本係照原本作成。

15 上訴人不得上訴。

16 被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  
17 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  
18 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  
19 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  
20 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  
21 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  
22 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日

24 書 記 官 簡 素 惠