臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第63號

上　訴　人　馬菊蓮

被　上訴人　新高清潔服務股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　顧卓群

訴訟代理人　李嘉泰律師

複　代理人　李蕙珊律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年12月27日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第260號第一審判決提起一部上訴，並為訴之追加，本院於115年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣一百三十四元，及自民國112年7月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、其餘上訴及追加之訴均駁回。

四、第一審（除確定部分外）、第二審（除減縮部分外，含追加之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔千分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。又如係不同訴訟標的之客觀訴之合併，各法律關係下所得主張給付之金額，應分別計算，再分別聲明或合併為單一聲明，此時各不同訴訟標的下之請求金額，不屬上開可流用之情形，縱合併後之聲明金額不變或未逾原請求金額，仍屬同法第255條第1項第

3款規定之「擴張應受判決事項之聲明」（最高法院100年度台上字第675號判決意旨參照）。上訴人依附表戊欄編號1、5所示請求權基礎於原審請求如該表甲欄編號1、5所示金額，嗣於本院審理中變更請求為被上訴人應再給付如丁欄編號1、5所示金額，有上訴人民國114年2月26日民事更正上訴之聲請暨準備㈢狀及計算式一覽表可參（見本院卷二180至190頁），關於附表丁欄編號1、5各擴張新臺幣（下同）1636元、7271元，合計8907元，因屬不同訴訟標的之請求金額，此部分為訴之追加；另上訴後不再請求編號2預告期間工資及變更請求為被上訴人應再給付75萬1743元部分（如附表丁欄所示），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許（前開減縮部分已非本院審理範圍，於茲不贅）。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊自111年1月10日起任職被上訴人擔任清潔人員，每月工資2萬6000元，112年1月起提高為2萬7000元（下稱系爭勞動契約）。伊於112年2月9日下午填寫病假申請單，於翌日至臺北市立萬芳醫院（下稱萬芳醫院）經診斷有睡眠障礙，並於同年2月13日交付該診斷證明書請假，主管葉鏡清主任竟要求伊交出置物櫃鑰匙，收走工作牌、工作服，並要求伊離職，伊遂於同日向臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）及被上訴人法定代理人陳情伊於任職期間，遭葉鏡清、王月組長於111年6月2日下午2時許、7月中旬某日、8月間及112年2月8日以行員倒垃圾事件、六樓洗手台曬毛巾事件、中元普渡拜拜事件、小捲衛生紙事件及2月13日請假事件（下合稱系爭事件）為職場罷凌，致伊自112年2月10日至112年7月26日間至萬芳醫院就診，經診斷有睡眠障礙、失眠症、頭痛、適應障礙合併憂鬱情緒（適應障礙與憂鬱症）、睡眠呼吸中止症、缺血性心臟病、高脂血症及輕度冠狀動脈狹窄等病症（下稱系爭疾病）而無法工作，屬職業病之職業災害。被上訴人於112年2月20日召開調查會議（下稱系爭調查會議），惟伊當時病情仍在治療中，不知所簽署文件內容

為何，且被上訴人於伊治療職業災害期間之112年4月20日終止兩造間勞動契約，自非合法。且被上訴人經勞檢處調查後認違反職業安全衛生設施規則第324條之3第1項第2款規定，顯有不法侵害行為。伊已於原審112年8月30日言詞辯論期日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第1、2、6款規定向被上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示，爰依兩造間勞動契約、勞基法第59條、第14條第4項、第17條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1、2項、第14條第1項、民法第184條第1項、第188條第1項、第195條、第483條之1規定，請求被上訴人應再給付上訴人如附表丁欄所示之76萬0650元本息及再提繳6911元勞工退休金（下稱勞退金）至上訴人之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），並上訴及追加聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡、㈢項之訴部分廢棄。㈡被上訴人應再給付上訴人75萬1743元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應再提繳6911元至上訴人勞退專戶。㈣被上訴人應再給付上訴人8907元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息【原審為上訴人一部勝訴一部敗訴之判決，即判命被上訴人應給付2萬4915元本息及提繳55元勞退金至上訴人勞退專戶，並依職權為假執行之宣告，另駁回其餘之訴。被上訴人就敗訴部分未聲明不服，非本院審理範圍，下不贅述】。

二、被上訴人則以：伊於112年2月14日傍晚接獲上訴人主張遭受職場不法侵害，翌日由伊職業安全衛生主管王注茗等人組成內部調查小組進行調查，經陸續約談相關人員後，發現系爭事件應為上訴人與主管間關於工作事項之協調及溝通問題，並無霸凌情事，伊於112年2月20日請上訴人及相關人員出席系爭會議協商處理方案，與上訴人達成自112年2月10日病假休養至112年3月15日離職，並發放慰問金5000元之協議（下稱系爭協議），兩造已合意於112年3月15日終止勞動契約。嗣因上訴人反悔，伊申請臺北市政府勞資爭議調解，上訴人

於112年4月14日調解時表示不願意接受回任上班、不願意轉調案場工作、不願意履行系爭協議、不願意辦理請假手續等而無法達成調解，且上訴人持續未出勤亦未請假，伊已於112年4月17日、18日、19日均以簡訊通知上訴人到班，上訴人仍未到班，伊遂於112年4月20日以內湖舊宗郵局第183號存證信函（下稱系爭終止存函）以上訴人連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，故兩造間勞動契約於上訴人112年4月21日收受系爭終止存函已合法終止。從而上訴人上訴及追加請求如附表丁欄所示短少工資、資遣費、特休未休工資、醫療、交通、呼吸器、未來醫療交通等費用、慰撫金及提繳勞退金，均非有據等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

三、兩造不爭執之事項：（見本院卷一415頁）

㈠上訴人自111年1月10日起任職被上訴人公司擔任清潔人員，任職時約定每月工資2萬6000元，自112年1月起提高為每月2萬7000元。

㈡被上訴人於112年4月17至19日以簡訊通知上訴人到班工作，上訴人未到班，經被上訴人於112年4月20日以系爭終止存函通知上訴人依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，上訴人於同年月21日收受該存證信函。

㈢上訴人於112年8月30日言詞辯論期日當庭主張因被上訴人短少給付工資及遭主管罷凌，依勞基法第14條第1項第1、2、6款規定終止勞動契約。

四、本院之判斷：

㈠因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同，民法第184條第1項定有明文。準此，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。參照114年12月19日增訂公布之職業安全衛

生法第22條之1第1項規定，職場霸凌係指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。是以，職場霸凌行為具有相當期間持續性之特徵，非謂同事間因故偶發摩擦、衝突，即得稱之為職場霸凌事件。上訴人主張遭主管葉鏡清、王月以系爭事件為職場罷凌，致其受有系爭疾病，屬職業病之職業災害等情。為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

1.上訴人曾於112年2月13日以系爭事件向被上訴人法定代理人及臺北市政府提出陳情，經被上訴人約談相關人員後，邀同上訴人及葉鏡清、王月等人出席系爭調查會議協商處理方案，認係屬上訴人與主管間關於工作事項之協調及溝通問題，並與上訴人達成系爭協議等情，有系爭調查會議錄音及譯文在卷可參（見原審卷一41頁、本院卷一77至110頁、卷二323至376頁）。觀諸上訴人與葉鏡清、王月於系爭調查會議所述，上訴人就系爭事件所稱：（行員倒垃圾事件）111年6月2號下午中國人壽男行員拿了很大的垃圾出來，其請行員以後盡量在1點半倒大垃圾的時候拿出來，因茶水間專用垃圾桶較小。卻遭王月指責，並將此事告知葉鏡清，葉鏡清知悉後為了替王月出氣，飆罵上訴人至王月氣消為止。（六樓曬毛巾事件）因中國人壽公司洗手台槽淺容易積水，旁邊都會鋪條毛巾擋水，時間久了毛巾會發黃且有黴菌，111年7月間某日早晨，因太陽很大，就將毛巾拿至6樓大廳晾曬，想說等員工上班前再收起，因為忙忘了，葉鏡清知悉此事後公然於6樓茶水間大聲辱罵上訴人把大樓當曬衣場，為所欲為，我行我素，還要將上訴人調樓層。（中元普渡拜拜事件）當天上午開晨會時，葉鏡清告知當天下午清潔人員是3時50分下樓拜拜時間，之後因手機放在休息室，上訴人不知道時間改成下午3時40分，故仍於下午3時50分前往拜拜，且想說拜拜就隨便穿什麼衣服，就回家了嗎，就換了自己的衣

服，因並未見到其他清潔人員便致電葉鏡清，然卻遭葉鏡清大聲指責、辱罵。（小捲衛生紙事件）112年2月8日因男廁有兩捲小衛生紙沒有收掉，上午時想下午要統一放紙的時候再收，也不差那幾個小時，葉鏡清中午休息時卻到上訴人工作的六樓休息室，關上門後指著自己手機內之照片質疑上訴人為何沒收衛生紙，並眼露綠光、用手推上訴人肩膀至少3次以上，不讓上訴人完成工作。（請假事件）那天交診斷書時，葉鏡清將上訴人之識別證上的照片撕掉，拿走置物櫃鑰匙並收走上訴人的工作服，並拿出上訴人袋子，要求上訴人將樓上東西打包拿回去等語（見本院卷二325至326頁、335至336頁、340至341頁、347至351頁、353頁）。王月於系爭調查會議中陳稱：因聽到上訴人跟行員講倒垃圾的事，要行員不要太晚拿垃圾出來，所以勸上訴人不要指導行員，行員要幾點拿垃圾出來是行員的事，我們還是要做等語（見本院卷二327至328頁），葉鏡清則稱：組長有跟我回報垃圾事件，所以有跟上訴人講，6樓曬毛巾事件是因為業主中國人壽管理部曾子君說6樓交誼廳怎麼鋪毛巾在那，所以有去跟上訴人說要有判斷能力不是想怎麼樣就怎麼，普渡事件我也說上訴人兩句，因為3點50分還沒下班，沒在B5休息室換便服就下樓拜拜，小捲衛生紙事件是前一天業主表示衛生紙捲平台上不要再放小捲的衛生紙，但當天組長巡檢還是有看到等語（見本院卷二328至329頁、336至337頁、342至343頁、347至348頁），並依上訴人於原審所提出臺北榮民總醫院112年11月9日職業病評估報告書，葉鏡清向調查團隊表示因上訴人交診斷證明書時表示無法確認請假日期，沒有辦法來上班，基於主管職責所以收回識別證等語（見原審卷二228頁），相互以觀，堪認系爭事件衝突事發緣由及過程，均係因上訴人與葉鏡清、王月對於工作職務之執行有所歧見，惟葉鏡清、王月既屬上訴人之主管，除負有管理監督指導上訴人工作之責，並須向業主負責，可認其等所為之言語僅係對彼此意見不一之情形提出其自身想法，其所為言語客觀上縱

有令聽聞者感受不快之情形，惟考量葉鏡清、王月之動機係針對工作職務事項為檢討，或質疑上訴人之解釋說明，或回應上訴人之意見，整體斟酌其等行為動機、當時之氣氛及系爭事件發生之頻率，應係職場上偶發事件，非屬職場霸凌，堪認被上訴人辯稱系爭事件為上訴人與主管間關於工作事項之協調及溝通問題等語，並非無據。

2.況上訴人亦稱：於六樓曬毛巾事件發生後，中國人壽公司總務曾子君有向上訴人表示因管理部門有一個群組，其有在群裡問六樓有誰放了東西在大廳曬在大廳窗口，可能葉鏡清主任看到了訊息就打電話給上訴人等語（見原審卷二84頁），堪認葉鏡清就該事件係因業主中國人壽管理部門反應，始基於管理職責而為，尚非無據。參諸系爭調查會議會議內容摘要亦記載：「一、111年6月2日垃圾桶放置：主管與同仁彼此溝通討論事情時，言語可稍微再柔軟一些，降低衝突，避免造成誤會。二、111年7月中旬洗手台白毛巾放置於六樓大廳晾乾：員工應接受主管的指揮監督，但雙方的口氣或態度、讓彼此感到不舒服，產生誤會，若員工有更好的方式執行作業，應適當的提出建議與主管討論，例如，提議毛巾是否可找個地方鋪曬。」（見原審卷一39頁），且經被上訴人以無記名問卷訪談中國人壽案場清潔人員關於葉鏡清及王月之領導風格結果，均給予「普通」至「佳」之評價，僅有2名員工對葉鏡清之問卷於建議欄記載：「責任感重，主觀意識強，容易造成下屬壓力」、「嚴格應針對工作清潔項目消耗品不好領（主任）為難 以前態度很兇 不太願意接受員工表達意見…」，然評價亦勾選「普通」至「佳」不等，有訪談名單及問卷可憑（見原審卷一49至69頁），可認其他員工亦未提及主管葉鏡清、王月有何職場上不法侵害之情形。

3.上訴人雖主張於112年2月13日陳情後，經勞檢處對被上訴人作出職場霸凌處分函乙情，並提出勞檢處112年2月24日函文為參（見原審卷一179至180頁）。惟勞檢處係針對被上訴人有行政管制措施未檢核，無執行紀錄，違反職業安全衛生設

施規則第324條之3第1項第2款規定，因而通知該事業單位改善，有勞檢處112年9月7日北市勞檢職字第1126026619號函所檢附之檢查資料可參（見原審卷一435至526頁），然被上訴人雖有違反行政法上雇主應適當配置作業場所義務之情形，惟此與上訴人所述勞動主管機關有對伊所稱之職場霸凌事件作出處分乙情顯屬二事，是上訴人前開主張，要難採憑。

4.又上訴人主張其遭職場霸凌致受有系爭疾病申請112年2月10日至112年8月30日期間職業病傷病給付案，前經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）將上訴人審議理由、健保就醫紀錄及就診病歷資料併同全案送請勞保局3位特約精神科及職業醫學科專科醫師審查，據醫理見解，未有強度或修正為強度之工作相關心理壓力事件，未符合職業病之認定，不建議依職業病認定，勞保局遂據上開醫理見解及相關資料審查，認系爭疾病不得視為職業病等情，有114年1月24日保職傷字第11460018340號函可參（見本院卷二173至174頁），上訴人不服，申請審議，經勞保局於114年4月17日送交勞動部職業疾病鑑定委員會鑑定後，經該部勞工職業災害保險第三組職業病鑑定會就系爭疾病鑑定決定為「非工作相關疾病」及「非屬職業病或工作相關疾病」，而不得視為職業病等情，有勞保局115年6月4日保職傷字第11513029060號函及所附115年6月3日保職傷字第11560149860號函可參（見本院卷三25至28頁），益證系爭疾病非屬職業促發之職業病，非屬職業災害。

5.至上訴人主張其於112年4月7日經醫師診斷後認其罹患適應障礙與憂鬱症可能與工作相關，並提出臺北市立萬芳醫院-委託財團法人台北醫學大學辦理診斷證明書1紙為證（見原審卷一181頁），惟觀諸該診斷證明書欄記載：「依據今日門診馬女士的主述，她提供的書面資料及LINE紀錄，以及現場本人與該公司李經理的電話談論，得到以下看法：…。由於職業性心理疾病涉及雙方立場與感受問題，少有任一方絕

對的對錯。建議此案送請勞保局審查。」等語，足見該醫師係依上訴人門診主訴及所提供書面資料為認定，尚未如勞保局委由職業病鑑定委員會且調取全部資料後完整綜合評量判斷在案，且亦建議送請勞保局審查，是該證明書所載不足證明上訴人所罹患系爭疾病確屬系爭事件所致。另依上訴人於原審提出臺北榮民總醫院112年11月9日職業病評估報告書（見原審卷二217至237頁），觀諸該職業病評估報告書雖記載「經診斷無法排除職業造成此疾病之因果關係可能性或貢獻程度大於百分之50。」惟該報告亦認除系爭事件外，尚有工作業務之外造成之心理壓力，並建議送請勞保局進一步審核（見原審卷二235頁），上訴人亦質疑上開報告之認定，並提出其陳情函（見本院卷一54至59頁、113至127頁），是尚無從僅憑該報告即認系爭疾病為系爭事件所致。

6.綜上，上訴人主張遭主管葉鏡清、王月以系爭事件為職場罷凌，遭職場不法侵害致受有系爭疾病屬職業災害，難認可採。是以，上訴人依第民法184條第1項、188條第1項、第483條之1、第195條等規定，請求被上訴人給付醫療費、車資、呼吸器費用、未來醫療費及車資暨慰撫金共計60萬5018元，為無理由。

㈡被上訴人以系爭終止存函依勞基法第12條第1項第6款終止系爭勞動契約部分：

1.勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，為勞基法第12條第1項第6款所明定。又勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞基法第43條前段、勞工請假規則第10條定有明文。所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工（最高法院109年度台上字第2250號

判決意旨參照）。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。

2.觀諸兩造曾於112年2月20日達成系爭協議，內容為：「茲就今日會議，雙方達成決議如下：1.馬員（即上訴人）病假由公司全額付薪（112年2月10至112年2月20日病假）。2.公司發放慰問金5,000元。3.公司同意馬小姐自112年2月21日至3月15日病假半薪休養，112年3月15日離職。4.葉員（按即葉鏡清）已於會議中親自道歉，馬小姐也接受其道歉。5.葉員懲處：記過處理。6.王員：後續公司將進一步了解情況依狀況調整工作。」，並經上訴人簽名及書寫「以上內容，本人同意，達成共識」等字於上，並於同日簽立離職申請單及112年2月21日起至同年3月15日之病假請假單予被上訴人，有系爭協議、請假單、收受慰問金收據及離職申請單及系爭調查會議錄音譯文在卷可參（見原審卷一41至47頁、卷二367至376頁）。兩造協議達成上訴人病假日數及計薪方式，於112年3月15日終止勞動契約，惟上訴人以其因病治療期間簽署上開文件，而僅就合意終止契約部分拒絕承認，則上訴人自112年3月16日起，仍負有履行勞動契約之義務。

3.被上訴人辯稱：因上訴人嗣後反悔拒絕履行系爭協議，且於112年3月16日後仍未出勤亦未請假，被上訴人已於112年4月17、18、19日以簡訊通知上訴人應到班工作，上訴人仍未出勤，已達連續曠職三日，被上訴人遂於112年4月20日以系爭終止存函終止勞動契約等情，業據被上訴人提出112年4月17、18、19日簡訊通知、系爭終止存函、回執及112年3、4月之打卡單等件可參（見原審卷一75至83頁、85至89頁、原審卷二55至57頁），且上訴人於原審亦陳稱：最後上班日為112年2月9日等語（見原審卷一401頁），足認上訴人於112年4月17至19日並未出勤，且未辦理請假手續，依前揭說明，應

認為構成曠職，則被上訴人於112年4月20日以上訴人已連續曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款規定，以系爭終止存函通知上訴人終止系爭勞動契約，自屬有據。是以，上訴人已於112年4月21日收受該函，系爭勞動契約業於112年4月21日終止。

4.上訴人雖以其有將每次看診之診斷證明書通過掛號郵寄、傳真及親自到場呈交的方式傳給被上訴人人事部，並以電話確認公司已收到，在診斷證明書背面註明確定收到才放心等語，並提出112年8月10日、7月26日、7月13日、6月15日、5月19日、4月27日、4月24日、4月6日、3月20日、3月16日、2月23日萬芳醫院精神科、神經內科之診斷證明書等件為參（見本院卷二101至124頁），然為被上訴人所否認，辯稱：公司並未收到傳真，亦未收到任何通知等語。觀諸上開診斷證明書並無經被上訴人簽收或批核之文句，上訴人亦未能舉證證明有於上開期日將請假單送交公司據以請假獲准之事實，自無法以上訴人有至醫院看診而取得上開診斷證明書即可證明上訴人有請假之情事。故上訴人此部分主張，已難憑採。則上訴人持上開診斷證明書，欲證明其有於112年4月17至20日請假而無曠職等情，難認可採。

5.至上訴人以其於112年5月2日以臺北公館79號存證信函將診斷證明書送達被上訴人，請假手續從未間斷等語，並提出存證信函及診斷證明書為參（見原審卷一229至249頁）。然被上訴人已依勞基法第12條第1項第6款規定，於112年4月21日合法終止系爭勞動契約，業如前述，則上訴人於系爭勞動契約終止後再提出上開存證信函或診斷證明書，亦無從證明其已於系爭勞動契約終止前已依規定辦理請假手續。

6.上訴人雖主張：被上訴人前揭終止權之行使，違反勞資爭議處理法第8條前段規定等語。惟勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，勞資爭議處理法第8條前段固有明文，然被上訴人因上訴人反悔拒絕履行系爭協

議，而於112年3月22日申請勞資爭議調解，經兩造於同年4月14日調解不成立等情，有調解紀錄在卷可參（見原審卷一71至72頁），是被上訴人於112年4月20日寄送系爭終止存函終止系爭勞動契約時，已非勞資爭議調解期間，故上訴人此部分主張，並無理由。又上訴人所受系爭疾病並非職業促發之職業病，業如前述，則被上訴人於112年4月20日寄發系爭終止存函，非屬勞基法第59條規定之醫療期間，並無違反勞基法第13條規定。從而，上訴人以被上訴人在職業病治療期間終止系爭勞動契約，違反勞基法第13條規定云云，亦非可採。

7.上訴人另主張其於原審112年8月30日言詞辯論期日依勞基法第14條第1、2、6款規定終止系爭勞動契約等語。然系爭勞動契約已於112年4月21日經被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止，業經認定如前，則兩造間自同年4月21日起已無勞動契約，上訴人於112年8月30日行使終止權，自不合法。

㈢上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第59條規定請求被上訴人給付短少工資部分：

1.上訴人主張其112年2月、3月、4月僅領得1萬5925元、1萬5029元、5880元，被上訴人各短發1萬1075元（2萬7000元-1萬5925元=1萬1075元）、1萬1971元（2萬7000元-1萬5029元=1萬1971元）、2萬1120元（2萬7000元-5880元=2萬1120元），共計4萬4166元，加計5月至8月共短發4個月、共10萬8000元之薪資，爰依系爭勞動契約及勞基法第59條規定請求被上訴人給付短少工資15萬2166元（4萬4166元+10萬8000元=15萬2166元）等語，則為被上訴人所否認。經查，系爭勞動契約已於112年4月21日經被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止，業如上述，則上訴人請求系爭勞動契約終止後至112年8月30日止之工資，即乏依據。

2.又上訴人請求112年2月至同年4月20日工資部分，查上訴人自112年1月起每月工資為2萬7000元（見兩造不爭執事項㈠

所載），據此換算每日工資為900元（2萬7000元÷30日=900元）。而勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得請普通傷病假；普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之，勞工請假規則第4條第1項、第3項亦有明定。再依系爭協議約定：上訴人112年2月10日至20日雖為病假，仍由被上訴人支付全薪，自112年2月21日起至3月15日止之病假則以半薪計算，上訴人另於112年2月2日、同年月4日各請病假1日，應以半薪計算，被上訴人112年2、3、4月實發薪資各為1萬5925元、1萬5029元、5880元等情，有系爭協議、員工請假單及112年上訴人工資清冊在卷可參（見原審卷一41頁、366至367頁），則據此計算：

⑴112年2月2日、4日、21至28日共10日病假以半薪計算，故112年2月應領工資為2萬2500元【計算式：2萬7000元-(450元×10日)=2萬2500元】，扣除被上訴人公司已給付之1萬5925元，尚應給付6575元。

⑵112年3月1日至15日共15日病假以半薪計算，則112年3月應領工資為2萬0250元【計算式：2萬7000元-(450元×15日)=2萬0250元】，扣除被上訴人公司已給付1萬5029元，尚應給付5221元。

⑶112年4月1日至20日應領工資為1萬8000元（計算式：2萬7000元÷30日×20日=1萬8000元），扣除被上訴人已給付5880元，尚應給付1萬2120元。

3.從而，被上訴人應給付上訴人112年2月至4月20日之工資共計2萬3916元（計算式：6575元+5221元+1萬2120元=2萬3916元）。上訴人固主張其因系爭事件受有職業災害，依勞基法第59條規定請求被上訴人按原領工資補償云云。然上訴人所受系爭疾病並非職業災害，業如前述，且兩造間勞動契約經被上訴人於112年4月21日合法終止，則上訴人請求逾前開範圍之工資，即乏依據。是除原審判命給付計112年2月至4月21日工資2萬4816元外，上訴人上訴請求被上訴人應再給付短

少薪資12萬7350元云云，要屬無據。

㈣上訴人依勞退條例第12條第1、2項、勞基法第14條第4項、第17條規定請求被上訴人給付資遣費部分：

1.依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，為勞基法第18條第1款所明定。

2.查被上訴人於112年4月21日依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止勞動契約，已如前述，依前揭規定，上訴人自不得向被上訴人請求發給資遣費，是上訴人依上開規定請求被上訴人給付資遣費，並無理由。

㈤上訴人依勞基法第38條第4項規定請求特休工資部分：

1.勞基法第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、...」。又特休未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目定有明文。

2.上訴人主張：其於111年1月10日起任職至112年8月30日止，工作期間為一年以上未滿二年，依勞基法第38條第1項規定，上訴人於該年度之特別休假應為7日，被上訴人應發給7日特休未休工資6300元（計算式：2萬7000元÷30日×7日=6300元）。則為被上訴人所否認，辯稱：公司特別休假採周年制，上訴人於111年1月10日起任職，於112年1月3日表示111年度未休之特別休假以薪資方式結算，合意於112年1月發放，故被上訴人於112年1月17日已支付共計10日之特休未休薪資8667元（計算式：2萬6000元÷30日×10日=8667元），並提出特別休假申請書、國泰世華商業銀行整批借貸檔案內容清單為參（見本院卷一403頁、原審卷一393頁），堪以信

採。然被上訴人另以：依上訴人111年度與112年度之薪資基礎計算，被上訴人應給付上開10日特休未休薪資應為8900元等語【計算式：(2萬6000元÷30日×3日)+(2萬7000元÷30日×7日)=8900元，元以下四捨五入】，故依此扣除被上訴人已於112年1月17日給付之8667元，上訴人請求被上訴人給付特休未休工資於233元（計算式：8900元-8667元=233元）之範圍內為有理由，逾此範圍，則屬無據。

3.至上訴人以被上訴人於112年1月17日給付之8667元，存摺上名目為薪資獎金，且係在年終至春節時所發放，應屬「年終獎金」非「特休工資」，不應扣除等語，雖提出存摺內頁影本為參（見本院卷一331頁）。然觀諸被上訴人於原審所提出112年1月17日國泰世華商業銀行整批借貸檔案內容清單，其上已記載該筆款項為「特休」兩字（見原審卷一393頁），且經上訴人簽名之特別休假申請書亦記載「公司以薪資方式結算111年度未休之特別休假，雙方合意於112年1月份發放」等語（見本院卷一403頁），堪認被上訴人於112年1月17日所匯8667元確屬特休未休工資，上訴人此部分主張，並非可採。

4.故除原審判決確定部分外，上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人再給付特休未休工資134元（即233元-原審已判准之99元=134元），為有理由。

㈥上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求補提繳112年4月21日起至8月30日止勞退金部分：

1.雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項規定參照。故上訴人受僱被上訴人期間，被上訴人公司應依勞退條例規定，按月提繳工資分級表規定為上訴人提繳勞退金。

2.上訴人主張：兩造間勞動契約於112年8月30日終止，故請求

自112年4月22日至112年8月30日止之勞退金6966元【計算式：提繳工資分級表之月提繳工資2萬7000元x6%x(4個月+9日/30日)=6966元】等語。經查：系爭勞動契約於112年4月21日終止，已經本院認定如前，被上訴人已為上訴人按月提繳勞退金至112年4月20日，是上訴人再請求被上訴人給付自112年4月22日至112年8月30日止之勞退金6966元，要屬無據。是除原審判命被上訴人應補提繳112年4月21日之勞退金55元至勞退專戶外，上訴人上訴請求被上訴人應再給付提繳6911元云云，要屬無據。

五、綜上所述，上訴人除原審已判准給付部分外，依勞基法第38條第4項規定，上訴請求被上訴人應再給付特休未休工資134元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年7月13日（起訴狀繕本於112年7月12日送達被上訴人，見原審卷一31頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此部分之上訴聲明請求，則無理由，不能准許。原審就上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示；至其餘不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決（確定部分除外），即無不合，上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人以追加之訴依兩造間勞動契約、勞基法第59條請求被上訴人給付短少工資1636元本息，及依民法第184條第1項、第188條第1項、第195條、第483條之1規定請求被上訴人給付7271元本息，均屬無據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，上訴人雖聲請被上訴人提出112年2月8日小捲衛生紙事件照片原件（見本院卷三63頁），然本件已綜合上開客觀證據加以判斷，業如前述，此部分聲請核無必要。至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。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　10　　日

勞動法庭

審判長法　官　呂淑玲

法　官　戴嘉慧

法　官　林佑珊

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　10　　日

書記官　崔青菁

附表：

編號	上訴人請求項目	甲	乙	丙	丁	戊
		上訴人於原審請求金額（見原審卷二188頁）	原審判准金額	上訴人原上訴聲明（見本院卷一21頁及27頁原法院補費裁定）	上訴人上訴後最終請求被上訴人再給付金額（見本院卷二180、190頁）	上訴人主張之請求權基礎
1	工資	15萬0530元	2萬4816元	12萬5714元	12萬7350元（即上訴請求12萬5714元+擴張請求1636元）	兩造間勞動契約、勞基法第59條
2	預告期間工資	1萬8000元	0	1萬8000元	✗（不再請求）	✗（不再請求）
3	資遣費	4萬5000元	0	4萬5000元	2萬2081元	勞退條例第12條第1、2項、勞基法第14條第4項、第17條
4	特休未休工資	6300元	99元	6201元	6201元	勞基法第38條第4項
5	醫療費、車費及未來醫療車資、慰撫金	59萬7747元：包括醫療費及車資9萬7747元、後續醫療費及車資20萬元、慰撫金30萬元	0元	59萬7727元	60萬5018元（即上訴請求59萬7747元+擴張請求7271元）：包括醫療費用4萬8258元、交通費6760元、購買呼吸器5萬元、日後必然醫療及計程車等費用20萬元、慰撫金30萬元	民法第184條第1項、第188條第1項、第195條、第483條之1
1至5小計		81萬7577元	2萬4915元	79萬2642元	76萬0650元（即75萬1743元+8907元）	
6	勞退金	7176元	55元	7121元	6911元	勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
1至6合計		82萬4753元	2萬4970元	79萬9763元	76萬7561元	