

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第41號

上訴人 宏業汽車有限公司

0000000000000000

法定代理人 許瑞宏

訴訟代理人 康皓智律師

複代理人 夏家偉律師

被上訴人 游弘鏞

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國112年10月31日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第104號第一審判決提起上訴，本院於113年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國105年6月20日起受雇於上訴人擔任大貨車司機，月薪新臺幣（下同）6萬元，約定月休4天、亦無特別休假，上訴人僅以基本工資投保勞工保險、職業災害保險、提繳勞工退休金，已有高薪低報之違反勞動法令。又被上訴人於112年1月31日上午上班過程中，自高達2公尺的托運汽車上跌落（下稱系爭事故），經救護車緊急送至衛生福利部臺北醫院（下稱臺北醫院）急診，受有第11胸椎及第12胸椎壓迫性骨折之傷害（下稱系爭傷害），經就醫住院2天，且陸續至門診治療，經醫生囑以宜休養至少3個月，上訴人卻未給付職業災害補償，自屬違反勞動法令。被上訴人於112年5月10日申請勞資爭議調解，並於同日向上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止僱傭契約，被上訴人得請求上訴人給付資遣費20萬6750元、特別休假未休

工資14萬3739元、職業災害醫療費用1萬5660元、看護費用7萬5000元、原領工資補償差額11萬3085元、精神慰撫金10萬元，又上訴人長期高薪低報，亦應提繳15萬6643元至被上訴人勞工退休金專戶等情。爰依兩造間僱傭關係、勞基法第14條、第17條、第38條第4項、第59條第1、2款、民法第193條第1項、第195條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，聲明求為：(一)上訴人應給付被上訴人65萬4234元（原審判決誤載為65萬4244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)上訴人應提繳15萬6643元至被上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、上訴人則以：被上訴人於105年6月20日受僱於上訴人，應領工資2萬0540元，惟兩造係以論件計酬之方式計算工資，上訴人欲增加被上訴人留職意願，額外給付9460元，使其領有3萬元工資，翌月約定如被上訴人每月增加4天上班時間且全勤，上訴人給付其4萬元，倘論件計酬之工資高於4萬元，以實際完成之工作計算工資，不符合加班4天且全勤之條件，則回歸論件計酬之方式計算工資。且被上訴人係依上訴人之排班工作，並無人格、經濟、組織從屬性，故兩造間應為承攬契約。倘認屬僱傭契約，因兩造係以論件計酬計算工資，無法確定每月之固定數額，並曾協議經由全勤及每月增加4日上班時間調整薪資，被上訴人受領薪資既未低於勞基法之標準，縱上訴人計算投保金額有作業上疏失，亦未達違反勞工法令程度重大情形；且上訴人自始未拒絕被上訴人職災補償之請求，僅待被上訴人提供醫療單據以計算填補其損害，合於勞基法第59條第1款規定，亦難認有重大違反勞工法令之情事。是被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告逕行終止勞動契約，不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的。故被上訴人係自行終止勞動契約，不得請求上訴人給付資遣費。又依勞基法第36條第1項、38條第1、2項規定，特休係由勞工所排定，被上訴人係自行衡量欲休假或

01 補足工資，難謂上訴人剝奪其特休之權利，被上訴人自不得
02 請求特別休假未休工資。再被上訴人就請求之醫療費用，未
03 依勞基法第59條第1款規定敘明係因職災所致，難認必需之
04 醫療費用。另被上訴人於112年1月31日即未再服勞務，依兩
05 造係論件計酬之約定及被上訴人已不符合每月增加4天上班
06 時間且全勤之條件，上訴人即無給付工資之義務，被上訴人
07 依勞基法第59條第2款規定請求原領工資補償，為無理由。
08 末被上訴人之工資應以實際完成之工作計算，其餘乃上訴人
09 考量其生活不易所支付之恩惠性給與，非因服勞務獲取之對
10 價，自不應列入工資，被上訴人主張工資為每個月6萬元，
11 並不足採等語，資為抗辯。

12 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判令上訴人
13 應給付被上訴人47萬9234元（詳如附表「原審判准」欄所
14 載）及自112年6月18日起至清償日止，按年息5%計算利息，
15 並駁回被上訴人其餘之訴。被上訴人就其敗訴部分，未據聲
16 明不服，業已確定，不再贅述。上訴人就其敗訴部分，提起
17 上訴，其上訴聲明為：(一)原判決不利於上訴人之部分廢棄。
18 (二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答
19 辯聲明：上訴駁回。

20 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第106至107頁）

21 (一)被上訴人於105年6月20日擔任上訴人之大貨車司機，駕駛車
22 號00-000或000-00之大貨車（下稱系爭貨車），每月月休4
23 日，並由上訴人為被上訴人以各年度基本工資為被上訴人投
24 保勞工保險、職業災害保險，提繳勞工退休金，有被上訴人
25 提出之勞保被保險人投保資料表可按（見原審卷第27頁）。

26 (二)被上訴人於112年1月31日上午自系爭貨車跌落，受有系爭傷
27 害，有臺北醫院診斷證明書可按（見原審卷第34頁）。

28 (三)被上訴人於112年5月10日以上訴人違反勞動法令，依據勞基
29 法第14條之規定終止勞動契約，有兩造LINE對話截圖可按
30 （見原審卷第33頁）。

31 (四)被上訴人聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有新北市政府

勞資爭議調解紀錄可按（見原審卷第25頁）。

(五)被上訴人因系爭傷害聲請保險給付，經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）給付112年2月4日起至112年5月1日共87日之傷病給付6萬6,915元，有勞保局112年5月12日保職核字第112021328143號函、112年7月24日保職傷字第11210077170號函檢送職災保險傷病給付申請書件資料可按（見原審卷第53頁、第147至152頁）。

(六)上訴人自105年6月起至112年2月為被上訴人提繳勞工退休金，有勞工退休金個人專戶明細資料表可按（見原審卷第55至60頁）。

(七)被上訴人自105年6月起至112年1月之報酬，有上訴人每月論件計酬薪資之計算表可參（見原審卷第211至369頁）。

五、本院之判斷：

(一)兩造間有無僱傭之勞動契約關係存在？

1.按勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞基法第2條第6款定有明文。又按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。另按勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約（大法官釋字第740號解釋理由參照）。

01 2.經查：兩造約定被上訴人每天上班時間為上午9時或9時半，
02 下班時間為6時，如果沒有車要運送，經上訴人通知，就可
03 以提早下班，遲到並未扣薪，亦未約定特別休假，約定月休
04 4日等情，為兩造所不爭執（見原審卷第393頁），核與上訴
05 人於新北市政府勞動檢查處提出之出勤卡相符（見原審卷第1
06 71至177頁），且被上訴人是每日上午9時許，經上訴人指派
07 托運工作至指定之客戶處（即保養廠）載送車輛，完成後，
08 再依上訴人之指示執行下一趟工作，業經兩造陳述互核相符
09 在卷（見原審卷第390頁、第399頁），堪認被上訴人需依上
10 訴人指定時間、地點需完成運送車輛。又被上訴人如需請假
11 須事先告知上訴人，不得找其他人代替，每月僅有4日休
12 假，固定工作日為星期一至星期六，薪資則由上訴人依被上
13 訴人完成運送車輛之數量予以計算核發等情，為上訴人所是
14 認（見原審卷第394至395頁、本院卷第108頁），並有薪資
15 單可參（見原審卷第211至369頁），可知被上訴人除須親自
16 履行外，尚須依上訴人指示至指定地點提供勞務，請假與否
17 亦需向上訴人報告，堪認被上訴人工作之內容及方式，需服
18 從上訴人之指揮監督，且係為上訴人之營業而勞動，自具有
19 人格上及經濟上之從屬性。且被上訴人履行勞務之大貨車為
20 上訴人所配置，司機須接受上訴人之教育訓練，並須持有職
21 業大貨車之駕駛執照，車輛之加油費用由上訴人支付，上訴
22 人並指定加中油等情，業經上訴人自承在卷（見原審卷第39
23 0至391頁），被上訴人顯隸屬於上訴人所經營之組織體系，
24 並受上訴人指示從事經濟結構內之行為，而與其他同僚間居
25 於分工合作狀態，揆諸前開說明，自具有從屬性，兩造間勞
26 務契約為勞動契約甚明。

27 3.雖上訴人主張：兩造係以論件計酬之方式計算工資，且被上
28 訴人如請假，係由上訴人自行找人代理，而無扣薪或懲處之
29 規定，兩造係成立承攬契約關係云云。惟按勞基法第2條第3
30 款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
31 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與

之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，尚難徒憑兩造間就約定之薪資計付方式，遽推認兩造間係屬承攬關係。至上訴人雖主張其未設有考績或獎懲制度，但如被上訴人請假，就不會給付保底之4萬元薪資，保底之金額為全勤之獎勵乙節，業經上訴人自承在卷（見原審卷第391至392頁、第395頁），是以，被上訴人自有因請假而遭扣薪之情事，自屬受上訴人指揮監督及考核，上訴人此部分主張，自非可採。綜上以觀，兩造約定被上訴人應親自履行勞務，且被上訴人為上訴人提供勞務，具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性，因此，足認兩造間於前述期間存在僱傭關係。上訴人抗辯兩造間係論件計酬關係，非屬勞動契約關係云云，洵不足採。

(二)查被上訴人之薪資如原判決附表1所示，然上訴人僅以各年度基本工資為被上訴人投保勞工保險、職業災害保險，提繳勞工退休金乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)(七)），並有被上訴人之勞保被保險人投保資料表可參（見原審卷第27頁），自屬違反勞工法令，影響被上訴人請領勞保給付之金額，致有損害被上訴人權益之情事，且被上訴人於112年1月31日發生職業災害，上訴人迄今仍未給付職業災害補償，並經勞資爭議調解不成立（見原審卷第25頁），因此，被上訴人於112年5月10日以上訴人有勞保高薪低報之違反勞動法令情形，依勞基法第14條第1項第6款規定終止僱傭契約，並提出LINE對話紀錄可參（見原審卷第33頁），為有理由，足認兩造間僱傭契約於112年5月10日發生終止之效力。

(三)被上訴人請求上訴人給付資遣費20萬6,750元，有無理由？

1.按勞工適用本條例（即勞退條例）之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；平均

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期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計，勞退條例第12條第1項、勞基法第2條第4款分別定有明文。

2.經查，兩造間之勞動契約於112年5月10日發生終止之效力，業如前述，則被上訴人平均工資之計算，依勞基法第2條第4款規定，固應指事由發生當日即兩造間之勞動契約於112年5月10日發生終止效力前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，而此係指常態之工作情況而言。然被上訴人於112年1月31日因發生系爭事故而無法出勤工作，則被上訴人6個月平均工資之計算，自應以112年1月31日最後工作日前6個月之工資總額為計算。被上訴人自105年6月20日開始任職於上訴人處至112年5月10日離職日止，資遣年資為6年10月又21日。被上訴人自承此段期間每月薪資均為6萬元（見原判決附表1），並有兩造不爭執薪資計算表在卷可參（見原審卷第359至369頁），依勞退條例第12條第1項規定計算，得請求上訴人給付之資遣費為20萬6,750元【新制資遣基數計算公式： $\{[年+(月+日\div30)\div12]\div2\}$ 即 $(3+321/720)$ ，計算式： $60000\times(3+321/720)=206,750$ ，元以下四捨五入】，上訴人對此計算不爭執（見本院卷第129頁），自屬有據。

(四)被上訴人請求上訴人給付特休未休工資14萬3,739元，有無理由？

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，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告

01 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年
02 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應
03 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數
04 額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內
05 容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
06 權利不存在，應負舉證責任，105年12月6日修正，自106年1
07 月1日施行之勞基法第38條定有規定。又依據勞基法第38條
08 第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工
09 資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工
10 資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終
11 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
12 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
13 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
14 明文。

15 2.被上訴人主張依勞基法第38條第1項規定，其自從107年起至
16 112年5月10日契約終止日，應分別有特別休假7日、10日、1
17 4日、14日、15日、15日共計75日等語。則為上訴人所否
18 認，辯稱特休假為被上訴人自行排定，其得選擇放棄或補足
19 工資，自不得再請求。惟勞基法關於特休之規定，凡於同一
20 雇主或事業單位繼續工作滿一定期間之勞工，雇主即應依勞
21 基法第38條規定給予特休。上訴人既未提出任何證據證明其
22 有將被上訴人每年特休之期日記載於工資清冊，並定期向被
23 上訴人為書面通知，或被上訴人已休完特休之情事，則其未
24 曾給予被上訴人特休之事實，至為明確，上訴人顯已違反勞
25 基法所規定之勞動條件最低標準。況上訴人於新北市政府勞
26 動檢查處自承：公司沒有特別休假制度，亦未按被上訴人工
27 作年資給予各年度應休之特別休假等語（見原審卷第165
28 頁），是以，上訴人既未曾給予被上訴人特休，被上訴人原
29 無從排定特休日期，其於離職前未曾行使特休之權利，誠屬
30 可歸責於上訴人，殊不得謂係被上訴人自行放棄其權利。至
31 上訴人於新北市政府勞動檢查處另以其給付之工資已包括各

01 年度之特別休假，始有保障月薪為6萬元等語為辯（見原審
02 卷第165頁），然觀諸上訴人提出其所書寫計算之薪資單
03 （見原審卷第211至269頁），僅有因全勤、加班而補足薪資
04 之記載，未見有何包括因未休特別休假而給付之薪資，故上
05 訴人此部分所述，難認有據。又兩造間之勞動契約已終止，
06 依勞基法第38條第4項規定，被上訴人請求上訴人應給付75
07 日特休未休工資14萬7379元（計算式見原審卷第398頁），
08 為上訴人對該計算細項亦不爭執（見本院卷第129頁），則
09 被上訴人此部分請求，核屬有據。

10 (五)被上訴人請求上訴人給付醫療費用1萬5,660元、原領工資補
11 償11萬3,085元，有無理由？

12 1. 勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主
13 應依左列規定予以補償，勞基法第59條前段定有明文。至何
14 謂「職業災害」，勞基法中未見規定，依職業安全衛生法第
15 2條第5項規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機
16 械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作
17 業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或
18 死亡」。此固係就勞工安全衛生上之特殊考量，惟參酌其意
19 旨可知，所謂職業災害，係指勞工因執行職務或從事與執行
20 職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死
21 亡，兩者間具有相當因果關係，即屬當之。故職業災害必須
22 具備業務執行性及業務起因性。所謂業務執行性，係指勞工
23 依勞動契約在雇主支配狀態提供勞務，勞工之行為是在執行
24 職務中，此執行職務範圍，包括業務本身行為，及業務上附
25 隨必要合理行為。業務起因性，係指伴隨勞工提供勞務所可
26 能發生危險之現實化，且該危險之現實化為經驗法則一般通
27 念上可認定。

28 2. 經查，被上訴人於112年1月31日依上訴人之排班駕駛車輛，
29 自高處墜落而受有傷害等情，為兩造所不爭執（見不爭執事
30 項(二)），被上訴人受傷之結果係因其提供勞務所生危險之現
31 實化，故具備業務執行性及業務起因性，屬於職業災害，依

上所述，系爭傷害為勞基法第59條規定職業災害所致傷害，可資確認。按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險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。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定」，勞基法第59條第1款定有明文。被上訴人主張其因系爭事故，經診斷受有「第11胸椎及第12胸椎壓迫性骨折」即系爭傷害，並經於臺北醫院急診、住院，及骨科門診分別於112年1月31日支付825元、112年2月1日支付1萬3595元、112年2月13日支付460元、112年3月20日支付320元、112年5月1日支付460元，合計共1萬5660元，並提出臺北醫院醫療費用收據為證（見原審卷第49至51頁）。上訴人雖辯稱上開醫療單據無法認定為必要費用云云。然被上訴人因系爭事故經救護車送往臺北醫院急診，經診斷受有第11胸椎及第12胸椎壓迫性骨折之系爭傷害，且觀諸臺北醫院於109年8月18日出具診斷證明書，記載被上訴人因於112年1月31日至急診求診，住院日自112年1月31日至112年2月1日出院，共2天。於2月13日、3月20日、5月1日至門診複診；不宜負重及激烈運動，宜休養至少3個月。宜24小時專人照顧1個月。宜背架輔助使用；宜門診追蹤複查及復健治療等語，有新北市政府消防局救護服務證明及臺北醫院診斷證明書可參（見原審卷第29頁、第31頁），是被上訴人因系爭傷害之醫療費用，與系爭事故相關，得向上訴人請求。

- 3.次按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，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：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2款前段定有明文。上述規定所稱職業災害醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，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約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函釋意旨參照）。所稱原領工資，應係指勞工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常工作時間所得之工資而言，此由該條款規定及勞基法施行細則第31條第1項規定對照觀之即明。被上訴人主張其於112年1月31日發生系爭事故致受有系爭傷害，且醫囑載「宜休養至少三個月」，業如前述，則被上訴人於112年2至4月間，顯然處於「在醫療中不能工作」之情形，堪以認定。且勞保局認定被上訴人之系爭傷害為職業傷害，因此核與被上訴人自不能工作之第4日即112年2月4日至112年5月1日止，計87日之職災給付（見原審卷第53頁），準此，被上訴人於系爭事故後3個月既不能從事本件工作，且其持續治療至112年5月1日止，依上說明，上開期間之復健治療自應屬職業災害醫療期間之後續醫治行為，則被上訴人迄至112年5月1日止之期間，堪認屬醫療中不能工作之職業災害醫療期間。從而，被上訴人請求系爭傷害前1月正常工時之工資月薪6萬元計算3個月，共計18萬元，應屬合理。

4.又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，雇主應按其原領工資數額予以補償，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，勞基法第59條但書、第2款前段定有明文。被上訴人因系爭傷害至112年5月1日止，係屬醫療中不能工作之醫療期間，業如前述，又被上訴人已向勞保局申請發給自112年2月4日起至112年5月1日共87日之傷病給付6萬6915元（見原審卷第53頁），準此，被上訴人請求上訴人自112年2、3、4月，按其原領工資月薪6萬元計算，扣除傷病給付6萬6915元後，請求上訴人補償11萬3085元【計算式：180,000-66,915=113,085】，洵屬有據。

5.末按勞基法第59條所定職業災害補償，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損

01 害賠償。且職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受
02 僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措
03 施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，
04 造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇
05 主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存
06 權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償
07 制度之特質採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發
08 生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱
09 人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度
10 台上字第2542號判決意旨參照）。則上訴人以被上訴人執行
11 職務中自己不慎摔落而受有系爭傷害，其並無故意、過失，
12 毋庸給付云云，難認可採。

13 六、綜上所述，被上訴人依兩造間僱傭關係、勞基法第14條、第
14 17條、第38條第4項、第59條第1、2款、勞退條例第12條第1
15 項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求上
16 訴人應給付被上訴人47萬9234元（詳見附表）及自起訴狀繕
17 本送達翌日即112年6月18日（見原審卷第72-5頁之送達證
18 書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予
19 准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並為
20 准、免假執行之宣告，經核於法並無不合，上訴意旨指摘原
21 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
23 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
24 論述。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

26 中 華 民 國 113 年 10 月 1 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 黃雯惠

29 法 官 戴嘉慧

30 法 官 林佑珊

附表：

編號	請求項目	被上訴人於原審請求金額（見原審卷第13至20頁、第398至399頁）	原審判准金額
1	資遣費	20萬6750元	20萬6750元
2	特休未休工資	14萬3739元	14萬3739元
3	醫療費用	1萬5660元	1萬5660元
4	原領工資補償	11萬3085元	11萬3085元
5	看護費	7萬5000元	0元（未據上訴）
6	精神慰撫金	10萬元	0元（未據上訴）
	小計	65萬4234元	47萬9234元 （計算式：206,750元+143,739元+113,085元+15,660元=479,234元）

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 10 月 1 日

書記官 蕭進忠