

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第20號

原告 黃新凱

訴訟代理人 李麗君律師（法扶律師）

被告 鼎倫人力資源有限公司

法定代理人 林宛親

訴訟代理人 謝震宇

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，本院於民國112年9月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣82,975元，及自民國112年3月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之23，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣82,975元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國110年11月26日起受僱於被告，擔任技術人員，約定時薪新臺幣（下同）170元，月薪29,920元，惟被告未對原告為任何安全教育訓練。嗣於同年月29日，原告駕駛小型電動拖板車工作之際發生職災事故（下稱系爭事故），致原告受有左側足踝外側韌帶扭傷合併部分斷裂之傷害（下稱系爭傷害），原告持續治療至111年3月16日前往醫院進行足踝韌帶修補手術（下稱系爭手術），被告亦派員前往醫院了解情形，並當下告知原告待治療復健到一個段落再開立診斷證明書申請勞保傷病給付即可。然被告忽於同年7月13日要求原告提供診斷證明書，原告時因子女確診新冠肺炎須隔離在家，僅能於同年月22日前往醫院開立診斷證明，被告竟於同年月20日傳送書面予原告，以原告遲未提供診斷證明書而終止兩造間勞動契約（下稱系爭契約），此

一解僱行為已違反兩造前揭約定。詎被告仍於同年月31日將原告勞保退保，原告遂向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市勞資關係發展協進會於同年8月24日召開調解會議，但調解不成立。原告自系爭傷害發生後，迄至同年12月6日仍持續治療與復健中，總計已門診治療21次、復健治療44次，而依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第2款規定，應得向被告請求自110年12月起算至111年12月共13個月之工資補償388,960元（29,920×13），惟被告僅於111年4月27日給付工資補償32,498元，扣除後尚餘356,462元（388,960－32,498）。另被告於同年7月20日之原告職災治療期間將原告解僱，並於同年月31日擅自將原告勞保退保，顯違反勞基法第13條規定且侵害原告權益，是原告依勞基法第14條第1項第6款終止系爭契約，則原告即屬就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定所稱之非自願離職等語。爰依勞基法第59條第2款、就保法第25條第3項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告356,462元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告於系爭事故發生送醫後，醫生評估先觀察修復情況，嗣於110年12月13日回診時，因醫師診斷恢復狀況不佳，建議開刀治療，原告向被告表示持續觀察休養、暫緩開刀，遲至111年3月12日，原告經醫師評估終於同意開刀治療，並於同年月16日住院開刀，同年月00日出院休養。惟原告僅於000年0月間提供診斷證明書載明建議自同年2月22日起休息4週，之後就未曾提出任何相關證明請假。自原告提供之診斷證明書推知，原告應於同年3月23日復工，然同年4月之後，被告屢次關心原告復健情形，而表示可協助原告就醫，並進行復職評估等事宜，惟均遭原告拒絕。被告人資部門亦屢次與原告協商、變更原告工作內容，而原告置之不理，被告遂要求原告提出醫師診斷證明作為公傷病假之佐證，然原告卻遲遲不願給予。嗣於000年0月間，被告再次要

01 求原告提供勞務回復工作，如堅持在家休養，則應提出相關
02 證明，惟原告拒絕出勤，亦未請假或為任何說明，原告無正
03 當理由而有連續曠職6日之情，被告遂於同年7月21日依勞基
04 法第12條第1項第6款發函終止系爭契約。至於工資補償部
05 分，被告業已支付原告合計74,800元等語，資為抗辯。並聲
06 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣
07 告免為假執行。

08 三、兩造不爭執事項（本院卷二120頁）：

09 (一)原告自110年11月26日起，任職被告公司，擔任理貨人員，
10 時薪170元。

11 (二)原告於110年11月29日執行職務時，因操作電動機具不慎發
12 生系爭事故，致受有系爭傷害，為職業災害，迄至111年12
13 月6日已門診治療21次、復健治療44次。

14 (三)原告於111年3月16日有至天成醫院進行系爭手術，並於同年
15 月00日出院（本院卷一29-41頁；卷二87頁）。

16 (四)勞工保險局（下稱勞保局）已於111年3月24日給付原告傷病
17 給付42,287元（聲請期間：110年12月3日至111年2月22
18 日）。

19 (五)被告已於111年4月27日匯款原告32,498元，被告匯款資料備
20 註欄註記「職災補薪」（本院卷二37頁）。

21 (六)被告於111年7月21日透過通訊軟體LINE發函予原告，表示原
22 告自同年3月23日迄今皆未出勤，將於同年7月31日終止系爭
23 契約。

24 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

25 (一)被告終止系爭契約是否合法？

26 1.按勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養
27 期間，給予公傷病假。又法律規定雇主有給予公傷病假之義
28 務，係為使遭受職業災害之勞工能在公傷病假期間安心治療
29 並休養，以利傷病情形盡早康復，再度上班。該公傷病假固
30 係勞工權利，惟權利之行使，依民法第148條規定，應合乎
31 誠信原則。公傷病假期間長短，固無明確規定，是勞工申請

01 公傷病假時，雇主仍可視實際需要而定，若勞工已能從事工
02 作，只須定期前往醫療診所門診、手術、復健，而須請假，
03 則應依相關請假規則辦理。又勞工因遭遇職業災害而致死
04 亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但
05 如同一事故，依勞工保險條例（下稱勞保條例）或其他法令
06 規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：……
07 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
08 補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診
09 斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標
10 準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，免除此項工資
11 補償責任。勞基法第59條第2款定有明文。再按勞工在第50
12 條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得
13 終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能
14 繼續，經報主管機關核定者，不在此限。勞基法第13條亦有
15 明文。職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第23條規
16 定：「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害
17 勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。
18 二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障
19 礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致
20 事業不能繼續經營，報經主管機關核定。」同法第27條規
21 定：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及
22 能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設
23 施。」準此，可見勞工因職業災害受傷，於醫療期間，依勞
24 基法第13條前段、職災保護法第23條規定，雇主固不得終止
25 或預告終止勞動契約，惟勞工於職災傷害醫療期間，如經接
26 受治療後，已堪任原有工作，或經雇主合法調動從事其他工
27 作，或雇主經勞工同意調動從事其他工作，已無礙於職災傷
28 害之醫療者，勞工即應依雇主之指示提供勞務，僅得以請假
29 方式繼續接受醫療，勞工如拒絕提供勞務，本身即構成惡意
30 違約行為，當不受上開規定之保障。另勞工因健康因素，不
31 適應原有工作時，依職業安全衛生法第21條規定，雇主有予

以醫療，及變更作業場所、更換工作、縮短工作時間及為其他適當措施之法定義務。是以勞工於職災傷害醫療、復健期間，如經雇主合法調整其工作及提供適當之措施後，已無礙於職災傷害之醫療、復健者，勞工即應依雇主之指示提供勞務。蓋勞工醫療終止，如已堪任原有工作，或已經雇主合法調動其他工作，勞工即負有提供勞務之義務，僅得以請假方式繼續接受醫療、復健，勞工如拒絕提供勞務造成企業生產運作之不當影響，即構成惡意怠惰其義務之違約行為，當不受上開規定之保障。是勞工如無正當理由而有連續曠職3日或1個月內曠職達6日之情形，雖於職災傷害醫療、復健期間，雇主仍得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，此乃因職災傷害醫療、復健期間內，勞工已堪任原有工作或已經雇主合法調動其他工作，勞工即負有提供勞務之義務，如勞工怠惰不履行提供勞務之義務，造成企業生產過程之不當影響，屬勞工之惡意違約行為，應不在勞基法第13條前段及職災保護法第23條規定保護範圍之故。

2.原告主張其於系爭事故後，其自110年12月至111年12月共13個月仍須持續治療復健而仍不能工作，被告竟於111年7月21日通知原告系爭契約於同年月31日終止，已違反勞基法第13條且損害原告權益云云；然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(1)原告於110年11月30日所受之系爭傷害，於111年3月16日前往醫院接受系爭手術治療，同年月00日出院轉門診追蹤治療，依一般臨床經驗，此傷病手術後不宜過度行走久站，約2個月後可恢復正常，須開始積極進行復健運動治療，若原告原從事堆高機理貨之工作，如須使用足部協助操作堆高機之機器，建議休養3個月左腳完全勿用力，如要恢復其正常工作則需依其復健治療恢復狀況決定，而原告於同年5月11日開始進行復健治療，於同年11月25日門診後未再回診及復健，無法得知原告傷勢恢復情形等節，有天成醫院112年4月28日天成秘字第1120428002號函在卷可考（下稱系爭天成醫

院函，本院卷二87頁），可知原告因系爭事故受有系爭傷害，經系爭手術治療後，經醫師評估而認約2個月後即111年5月19日起，即可恢復正常，僅需復健治療而不能從事原有工作，如需使用足部操作機器，則須休養3個月後即同年6月19日起並視復健恢復情形而定。

(2)再依原告提出之其與被告所屬員工吳怡萱於111年7月19日通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（吳怡萱：）你腳受傷，我們可以安排你去輕鬆的廠區，你願意嗎？」、「（原告：）那公司也很好笑，當初公司說有什麼條件，我有提到1點：我說我需要在腳之後復健及還沒有完全恢復的情況下要薪水補償，公司也說好！（因為是公司有疏失，有勞工安全的問題）」、「（原告：）如果我的腳狀況不會有像現在的疼痛，能蹲跟行走時間能久一點，我會考慮考慮一下輕鬆場區；但在這些還沒達到之前…我請問我為捨不好好休養（我都還沒好，公司就急著說要去輕鬆場區，剝奪我的醫療及當初說好條件）；傷還沒好，如果在（按應係「再」字之誤）去輕鬆場區工作受傷了算公司的，還是算…我倒霉？」（本院卷二59、61頁），佐以被告辯稱：吳怡萱是請原告返回執行不用久站的工作，到比較輕鬆的廠區，但原告拒絕等語（本院卷二74頁），此亦為原告所不爭執（本院卷二74頁），可知111年7月19日吳怡萱與原告對話當時，依前揭系爭天成醫院函意旨，原告休養已達3月以上，已屬恢復正常，而被告斯時業已表示將原告調職只需擔任輕便工作，且被告辯稱係執行不用久站之工作等語而為原告所不爭執（本院卷二74頁），則被告所安置者應屬原告於治療期間後之身體健康恢復狀況所能勝任之工作，原告即有依調整後之工作，服從被告指示提供勞務之義務，僅於有接受復健治療之必要時，得請求被告給予公傷病假或普通傷病假，尚不得單方拒絕被告調整職務為輕便工作之調動。

(3)綜前，原告遲至111年7月20日即應復工，至多僅是原須繼續復健、門診、手術治療時，被告應給予公傷病假或普通傷病

01 假之問題，縱原告仍有復健、門診治療之需要，亦非上開期
02 間每日全日均不能上班，且其非不能立即報告被告因復健、
03 門診治療須請假之原因，卻未立即報告或提出相關證明，已
04 如前述，造成被告須再調整人力、工作分配，對被告之生產
05 運作過程有不當影響，故其於111年7月20日至31日繼續曠工
06 3日而未到職，係屬無正當理由。

07 (4)原告固主張當時因子女確診新冠肺炎須隔離在家，僅能於同
08 年月22日前往醫院開立診斷證明云云（本院卷一8頁），並
09 提出同年月18日與吳怡萱之通訊軟體LINE對話紀錄為證（本
10 院卷二57頁），惟原告於110年11月29日發生系爭事故就醫
11 治療，並於111年3月16日進行系爭手術，如原告仍有持續復
12 健、門診治療之必要，理應提供相關預約資訊或診斷證明書
13 以利申請公傷病假或普通傷病假，卻遲至同年7月24日始提
14 出診斷證明（本院卷二65、113頁），且觀諸原告提出之112
15 年5月18日天成醫院診斷證明書醫囑欄所載，原告業於111年
16 6月8日即有前往該院門診，且僅記載「左踝不宜久站久走，
17 殘留部分痠痛之後遺症」，未記載休息週數，則原告與吳怡
18 萱於同年7月19日對話當時，應可提供預約下次門診之資訊
19 並向被告提出經調整後之勞務，惟原告並未為之，且亦未向
20 被告為復工之表示，則尚難以此為有利原告之認定。

21 (5)原告另主張被告固於111年7月19日詢問原告可安排至較輕鬆
22 場區工作，惟原告系爭傷害尚未痊癒仍須回診復健，主治醫
23 生亦告知原告系爭手術後6至8個月係黃金恢復期，原告於工
24 作期間或上下班途中均無可避免需行走、站立及上下樓梯或
25 操作機械而運用腳踝部韌帶傷處，如再次受傷將導致恢復狀
26 況不良衍生永久後遺症云云（本院卷○000-000頁），惟原
27 告前述黃金恢復期之說法與系爭天成醫院函之內容不符，已
28 難採憑，況系爭天成醫院函已稱「術後不宜過度行走久
29 站」，如係「適度」行走站立，則未必影響原告復健，是原
30 告此部分主張，不足為取。

31 (6)原告復主張於111年3月16日系爭手術後，被告有派訴外人即

01 被告公司主管鍾毅錦前往醫院了解原告情形，並告知原告待
02 復健治療到一段落再開立診斷證明書申請職災給付，後續未
03 要求原告提出任何請假證明文件或補辦任何請假手續云云
04 （本院卷二76、110頁），惟該證人自000年0月00日出境
05 後，迄未入境而無法傳喚，而原告僅以其與吳怡萱間之通訊
06 軟體LINE對話紀錄為證，惟相關對話紀錄業經本院認定原告
07 至遲於111年6月19日起，已非勞基法第13條之醫療期間，被
08 告終止系爭契約並非不合法，則亦難以原告片面陳述而遽認
09 原告主張為真。

10 3.據上所陳，被告於111年7月21日發函表示於同年月31日終止
11 兩造間之僱傭關係，核與勞基法第12條第1項第6款規定相
12 符，是以兩造間之僱傭契約，已經被告於111年7月31日合法
13 終止。

14 (二)原告請求原領工資補償356,462元部分，是否有理？

15 1.按勞基法第59條第2款本文規定，勞工因遭遇職業災害而致
16 傷害或疾病而在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數
17 額予以補償。又勞基法施行細則第31條第1項規定，勞基法
18 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
19 正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前
20 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
21 其1日之工資。再勞基法第59條第2款規定勞工在醫療中不能
22 工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，旨在維持勞工
23 於職災醫療期間之正常生活，勞工在醫療中不能工作時，其
24 勞動力業已喪失，然其醫療期間之正常生活，仍應予以維
25 持，是按日計酬勞工之工資補償應依曆逐日計算（最高法院
26 102年度台上字第1891號判決意旨參照）。復按勞工職業災
27 害保險，乃係由中央主管機關設立之勞保局為保險人，令雇
28 主負擔保險費，而於勞工發生職業災害時，使勞工獲得保險
29 給付，以確實保障勞工之職業災害補償，並減輕雇主經濟負
30 擔之制度。準此，依勞保條例所為之職業災害保險給付，與
31 勞基法之勞工職業災害補償之給付目的類同。故勞工因遭遇

01 同一職業災害依勞保條例所領取之保險給付，勞基法第59條
02 但書明定，雇主得予以抵充之（最高法院99年度台上字第17
03 8號民事判決意旨參照）。

04 2.查，依系爭天成醫院函可知，原告於111年3月16日系爭手術
05 後，經醫師評估認約2個月後，即可恢復正常，僅需復健治
06 療，足見原告確於系爭手術後2個月即已恢復工作能力，而
07 無仍在醫療中不能工作之情事，是其不能工作期間應僅為11
08 0年11月29日（不能工作首日）至111年5月19日，而原告休
09 息日及例假日未出勤時並未計薪一節，亦為兩造所不爭執
10 （本院卷二118頁），則前述不能工作期間扣除休息日及例
11 假日日數後，共計116日〔172日－9日（110年12月）－10日
12 （111年1月）－13日（111年2月）－8日（111年3月）－11
13 日（111年4月）－5日（111年5月19日前）〕。再原告時薪1
14 70元，職業災害前1日正常工時為8小時等情，為兩造所不爭
15 執〔兩造不爭執事項(一)；本院卷二107、118頁〕，則職災前
16 1日正常工時工資為1,360元（170元×8小時），應可認定，
17 從而，原告可請求之工資補償計為157,760元（1,360×11
18 6）。

19 3.勞基法第59條第2款規定勞工因遭遇職業災害而致死亡、失
20 能、傷害或疾病，勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原
21 領工資數額予以補償之規定，與勞保條例第34條第1項前段
22 規定被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致
23 未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日
24 起，發給職業傷害補償費或職業病補償費之規定，其性質均
25 為勞工在醫療期間不能工作之原領工資補償，其給付性質相
26 同，是被告得以之與應補償原告前述不能工作期間之工資為
27 抵充，核屬有據。經以兩造不爭執之勞保傷病給付42,287
28 元、被告已為工資補償32,498元抵充後〔兩造不爭執事項
29 (四)、(五)〕，原告僅得請求被告給付82,975元（157,760－42,
30 287－32,498），其逾此金額之請求，不應准許。

31 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書，是否有據？

01 查原告雖因屬職業災害之系爭事故而受有系爭傷害，經治療
02 後至111年5月19日已回復工作能力之情，已如上述，而被告
03 於同年7月19日已向原告表示可依其病情協助工作調整，若
04 原告仍無法上班，須申請公傷病假完成請假程序，原告仍未
05 依規定提出申請，亦未向被告提出勞務，原告自111年5月19
06 日起並無未能出勤提供勞務之事由，則被告以原告未到職工
07 作，亦未依規定請假，已無正當理由繼續曠工達6日，依勞
08 基法第12條第1項第6款規定，自111年7月31日起終止僱傭關
09 係，自屬有據，被告終止系爭契約既屬合法而未侵害原告權
10 益，是原告自無從依勞基法第14條第1項第6款，以民事起訴
11 狀之送達向被告終止系爭契約，則原告所為不符就保法第11
12 條第3項規定非自願離職之要件，是原告請求被告開立非自
13 願離職證明書，要屬無據。

14 五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
15 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
16 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
17 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
18 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
19 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
20 率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條
21 分別定有明文。查，被告應對原告負原領工資補償責任，此
22 債務並無確定給付期限，原告起訴而送達訴狀，與催告有同
23 一效力。是原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日即112年3月
24 14日起（本院卷二17、118頁）至清償日止，按週年利率5%
25 計算之利息，亦屬有據。

26 六、綜上所述，原告依勞基法第59條第2款規定，請求被告給付8
27 2,975元及自112年3月14日起至清償日止，按週年利率5%計
28 算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍所為之請求，則
29 無理由，應予駁回。至原告勝訴部分，依勞動事件法第44條
30 第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同
31 時宣告被告得供相當擔保金額而免為假執行。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
02 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
04 條。

05 中 華 民 國 112 年 9 月 27 日
06 勞動法庭 法 官 謝志偉

07 正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
09 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
10 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
11 應一併繳納上訴審裁判費。

12 書記官 邱淑利

13 中 華 民 國 112 年 9 月 27 日