

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第81號

原告 丁敏哲
被告 信菖精密有限公司

法定代理人 簡明耀

訴訟代理人 廖文煌

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年10月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣107,235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。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之14，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107,235元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項但書第3款定有明文。查，原告於起訴時原聲明請求第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）490,705元及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息（本院卷一7頁），嗣原告之聲明迭經變更，最後為：一、被告應給付原告785,818元及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。二、願供擔保，請准宣告假執行（原告於言詞辯論期日陳述聲明時，漏算職業傷害給付損失203,500元，惟其於民國112年9月14日民事陳報狀既已就此部分為敘明主張，逕予更正之，本院卷二215、224頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，

01 應予准許。

02 貳、實體事項：

03 一、原告起訴主張：原告自110年3月15日起受僱於被告，擔任品
04 檢及倉管人員，約定月薪30,000元。原告於翌（16）日午休
05 時間外出用餐途中發生交通事故（下稱系爭事故），而受有
06 右側鎖骨骨折、右側足部壓砸傷併開放性骨折併軟組織損
07 傷、左側髌白骨折之傷害（下稱系爭傷害），並住院治療。
08 嗣後原告向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請職災醫療
09 給付，始發現被告並未於原告到職當天為原告加保勞保，而
10 係於原告到職隔天始為加保，勞保效力於同年月17日起始生
11 效，致原告受有無法請領職業傷害給付203,500元、照護補
12 助12,000元之損害。另被告亦僅以月投保薪資25,250元，而
13 未依原告實際薪資30,000元為原告加保勞保，嗣原告經治療
14 後症狀固定，於同年6月10日鑑定失能程度後向勞保局申請
15 職業傷害失能給付，經勞保局以原告停保期間發生事故，不
16 得請領職業傷害失能給付，所請失能給付應按普通傷害失能
17 給付而核給84,170元，惟實際應以約定月薪換算日薪後，計
18 算職業傷害失能給付為150,000元，扣除勞保局前揭普通傷
19 病失能給付84,170元後，原告受有65,830元之損失。再原告
20 於職災治療期間合計支出醫療費用239,488元，且原告自110
21 年3月16日起至同年12月10日共計265天無法工作，依兩造約
22 定月薪30,000元之計算標準，原領工資數額應為265,000
23 元，均得請求被告予以補償。爰依勞工保險條例（下稱勞保
24 條例）第72條第1項、第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第
25 59條第1、2款規定，求為命被告：如上開變更後之聲明所
26 示。

27 二、被告則以：原告於110年3月15日到職時，因被告作業疏失而
28 於翌（16）日始為原告辦理加保勞保，詎原告於當日午休外
29 出發生系爭事故而受有系爭傷害，然原告發生事故當下未通
30 知被告並請假，事後始由其家人轉知。因系爭事故不是發生
31 在被告公司，且被告都有提供午餐便當給員工用餐，原告午

01 休時間外出係非日常生活所必需之私人行為。再原告係迴車
02 不當而發生系爭事故，且其未領有駕照，有嚴重交通違規情
03 節之嫌，應不得請領職災傷害給付，亦不得請求被告負擔其
04 職災補償。再原告所提診斷證明書記載000年0月00日出院需
05 休養3個月，於同年8月16日可脫離拐杖行走，與原告主張休
06 養日期至同年12月10日不符，況依原告110年日薪800元、11
07 1年日薪860元計算3個月休養期間，亦僅約72,000元至77,40
08 0元。原告到班翌日中午外出非職場工作行為，亦非職務公
09 出之因，其因個人違規行為發生系爭事故而致系爭傷害，與
10 職業災害不同，被告亦無過失等語置辯。並聲明：(一)原告之
11 訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請
12 准宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

14 (一)原告自110年3月15日起受僱被告公司擔任品檢及倉管人員，
15 工資為每月30,000元（本薪24,000元、伙食津貼3,000元及
16 全勤獎金3,000元）。

17 (二)原告於110年3月16日發生系爭事故致受有系爭傷害。

18 (三)系爭事故經桃園市政府警察局分析研判可能之肇事原因或違
19 規事實為原告迴車不當，未注意其他車輛。訴外人謝正國尚
20 未發現肇事因素（本院卷二35頁）。

21 (四)被告於110年3月17日以月投保薪資24,000元為原告加保勞
22 保，111年1月1日調整月投保薪資為25,250元，嗣於同年8月
23 8日退保。

24 (五)原告以系爭事故致傷申請職業傷害給付，經勞保局以111年9
25 月21日保職核字第111021727006號函復原告略以：「……非
26 屬加保期間事故，不符勞工保險條例第19條第1項規定，所
27 請職業傷病給付應不予給付」（本院卷一23頁）。

28 (六)林口長庚醫院出具「勞工保險失能診斷書逕寄勞動部勞工保
29 險局證明書」記載原告「第一趾關節右趾關節」經評估後符
30 合症狀固定，永久失能，診斷永久失能日期為111年6月10
31 日。

01 (七)原告於111年6月10日診斷足趾機能失能申請職災失能給付，
02 經勞保局審查，因不符勞保條例第19條第1項規定，應按普
03 通傷病辦理，其失能程度符合勞保失能給付標準表第12-42
04 項「一足第一趾或其他四趾喪失機能者」，失能等級為第12
05 等級，給付標準為100日而核發84,170元（按診斷失能當月
06 起前6個月平均月投保薪資25,250元÷30×100日）。

07 (八)原告目前請求之醫療費用補償金額為239,488元。

08 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

09 (一)系爭事故非屬勞基法第59條所稱之職業災害：

10 1.按所謂「職業災害」，勞基法本身並未有定義性之規定，惟
11 參酌職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款對於職業災
12 害之定義規定為：「指因勞動場所之建築物、機械、設備、
13 原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其
14 他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」之
15 條文意旨，應認是否屬於職業災害之認定標準，須具備下列
16 二要件：(1)「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過
17 程中所發生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下
18 的情形。此大約可歸納為下列3種情況：在雇主支配管理下
19 從事工作；在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配
20 下，但未在雇主管理（現實監督）下從事工作。(2)「職務起
21 因性」，即「職務」和「災害」之間有因果關係存在，此種
22 因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當
23 因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生
24 之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實
25 化為經驗法則一般通念上可認定者。亦即必須在勞工所擔任
26 之「職務」與「災害」之間有密接關係存在，所謂密接關係
27 指「災害」必須係被認定為職務內在或通常伴隨的潛在危險
28 的現實化，所謂勞工擔任之「職務」，其範圍較通常意義之
29 業務為寬，除職務本身之外，職務上附隨的必要、合理的行
30 為亦包含在內，惟若危險發生與勞工擔任之職務無關，亦與
31 職務上附隨之必要、合理行為無涉，且危險發生之原因非雇

主可控制之因素所致，即難認屬勞基法第59條所稱之職業災害。雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞工生活上所面臨之危險，包括一般社會生活上可能發生之危險及因從事勞務所可能面臨之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主負擔，此係因勞工所從事之活動與職務、直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此利益、風險可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險。因此，職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果關係，即造成職業災害之原因須雇主可得控制之危害始有適用，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過度擴張職業災害之認定範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。

2.被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事2份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。被保險人於工作日之用餐時間中或為加班、值班，如雇主未規定必須於工作場所用餐，而為必要之外出用餐，於用餐往返應經途中發生事故而致之傷害視為職業傷害。勞工職業災害保險職業傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項、第16條分有明文。而傷病審查準則雖將往返於勞動或工作場所應經途中發生之災害納入勞工職災保險給付事由，惟類此災害是否即應視為勞基法上之職業災害，素有爭議。即：

(1)實務多數見解採取肯定說，其理由約略為以下數點：勞基法所定之職業災害與勞保條例具有相同之法理與類似性質且關係密切、基於保護勞工之立場為寬鬆之解釋、職業災害不以執行職務時所生災害為限，準備提出勞務時所受災害亦應屬之，以及職業災害補償係對受到「與工作有關傷害」之勞工，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使勞工及其家屬免於陷入貧困，進而造成社會問題，其目的並非對違反義務或具有故意過失之雇主課以責任，亦即勞基法之職業災害補償制度採無過失責任主義而不

01 問主觀上有無故意過失。

02 (2)否定說之實務見解，則適用修正前勞工安全衛生法第2條第4
03 項（相當於現行職安法第2條第5款）之規定據以認定是否為
04 勞基法上之職業災害，由於通勤途中之危險非雇主可得控制
05 之因素，亦即通勤災害並非起因於雇主所提供之就業場所之
06 安全與衛生設備之災害，自不屬於勞基法第59條之職業災
07 害。

08 (3)學說對於是否應將通勤災害視為勞基法上的職業災害，其立
09 論依據雖不盡相同，然多認為強制雇主就通勤災害負補償責
10 任，並非十分妥適（參見徐婉寧，職災補償與損害賠償—以
11 台日職業災害之雇主責任為中心，中原財經法學第34期，第
12 184-185頁；徐婉寧，精神疾病與雇主之職業災害補償及民
13 事賠償責任—兼評臺灣板橋地方法院100年度勞訴字第1號判
14 決，政大法學評論第134期，第126-128頁）。

15 (4)本院認為，傷病審查準則原係勞工保險中央主管機關行政院
16 勞工委員會（現改制為勞動部）所頒布，嗣勞動部於111年3
17 月9日以勞動保3字第1110150120號令修正發布名稱及全文25
18 條，並自同年5月1日施行（同時將原名稱：「勞工保險被保
19 險人因執行職務而致傷病審查準則」，更改為新名稱：「勞
20 工職業災害保險職業傷病審查準則」），此目的係供勞保局
21 審核勞工是否得請領職業災害給付之審查準則，其屬一般行
22 政命令，固得作為法院判斷事件之參考，惟非屬法律，就職
23 業災害認定之見解，對法院認定勞工所受災害是否屬職業災
24 害，本無拘束力。況勞基法第59條乃規範職業災害發生時雇
25 主對勞工之補償責任，而勞保條例則係規定保險人即勞保局
26 對被保險之勞工有關保險事故發生及勞保給付之範圍，兩者
27 之立法目的、給付主體本不相同，若危險發生之原因非雇主
28 可控制之因素所致，實不宜過分擴張職業災害認定之範圍，
29 否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有
30 礙社會之經濟發展。倘勞工於通勤或用餐時間往返於勞動場
31 所間之應經路途，無論距離長短，如發生車禍事故將可能認

01 定為職業災害，形同勞工於行使居住或外出用餐地點選擇自
02 由時，將決定雇主應承擔職業災害之風險範圍，亦即勞工外
03 出用餐地點距勞動場所越遠，其往返勞動場所路途所遇風險
04 可能性將相形增加，亦隨之擴張雇主承擔職業災害風險之範
05 圍，對雇主擔負職業災害補償責任亦屬過苛。再者，倘認類
06 此災害歸屬雇主應負補償責任之職業災害，則該災害如係遭
07 第三人不法行為所致，亦滋生雇主補償責任與第三人賠償責
08 任是否及如何抵充之複雜性。復參以勞工因通勤災害所受損
09 失，依110年4月30日公布之勞工職業災害保險及保護法（11
10 1年5月1日施行）規定擴大納保範圍，並提供投保薪資上限
11 以及給付額，可望對此爭議能適度解決（參見鄭津津，通勤
12 災害是否屬勞動基準法之職業災害—評桃園地方法院110年
13 度勞訴字第50號民事判決，裁判時報第119期，111年5月，5
14 1-52頁），亦即應將通勤災害完全由勞工保險制度處理，而
15 不再使雇主負擔勞基法第59條之職業災害補償責任（參見楊
16 通軒，論職業災害中之通勤災害—最高法院92年度台上字第
17 1960號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，第4期，95年3
18 月，第263、268頁），較能使遭遇職業災害之勞工受到實質
19 有效之保障，用餐往返勞動場所應經途中發生事故而致之傷
20 害，亦應為同一解釋，因此在認定是否構成職業災害，本院
21 認仍應依前述職務遂行性及職務起因性之判斷標準為之。

22 3.經查，原告係於110年3月16日工作日用餐時間中，外出用餐
23 發生系爭事故，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(二)〕，而
24 原告因系爭事故所受之系爭傷害，非因被告所提供就業場所
25 之設備、或作業活動及職業上原因引起之傷害，而係原告於
26 工作日午休時間外出用餐之交通事故所導致，該交通事故之
27 發生已脫離雇主即被告有關勞務實施之危險控制範圍，自不
28 符前述「職務遂行性」之要件，且原告所受之傷害結果與其
29 擔任被告公司品檢人員職務之間，亦不具有相當因果關係存
30 在，亦不符前述之「職務起因性」內涵，是系爭事故非屬勞
31 基法第59條之職業災害。

01 4.綜前，系爭事故並非職業災害，則原告以系爭事故所受傷害
02 未痊癒為由，請求被告依勞基法第59條第1、2款補償其因系
03 爭事故所致系爭傷害之相關醫療費用、原領工資補償，即非
04 有據。

05 (二)系爭事故亦不得視為勞保條例所稱之職業傷害：

06 1.按被保險人於工作日之用餐時間中或為加班、值班，如雇主
07 未規定必須於工作場所用餐，而為必要之外出用餐，於用餐
08 往返應經途中發生事故而致之傷害視為職業傷害。被保險人
09 於第4條、第9條、第10條、第15條及第16條之規定而有下列
10 情事之一者，不得視為職業傷害：……九、駕駛車輛不按遵行
11 之方向行駛或不依規定駛入來車道。傷病審查準則第16條、
12 第17條第9款分有明文。

13 2.查，兩造不爭執被告並未規定要求所屬員工於用餐時間須在
14 工作場所用餐，僅提供100元餐費補助等情（本院卷二224
15 頁），可知原告於110年3月16日係為必要之外出用餐而發生
16 系爭事故致受有系爭傷害。惟查，系爭事故發生原因，係原
17 告迴車不當，未注意其他車輛所致，業經桃園市政府警察局
18 分析研判在案而為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，顯
19 見原告駕駛車輛不按遵行之方向行駛，依傷病審查準則第17
20 條第9款規定，原告因系爭事故所受系爭傷害即不得視為職
21 業傷害。

22 (三)原告不得依勞保條例第72條第1項規定，請求被告賠償職業
23 傷害給付、照護補助及職業傷害失能給付損失：

24 1.按被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，
25 正在治療中者，自不能工作之日起算第4日起，得請領傷病
26 給付。前項傷病給付，前2個月按被保險人平均月投保薪資
27 發給，第3個月起按被保險人平均月投保薪資70%發給，每
28 半個月給付1次，最長以2年為限。被保險人因職業傷病，有
29 下列情形之一者，得向保險人申請照護補助：一、符合第42條
30 第1項規定，且住院治療中。被保險人遭遇職業傷病住院治
31 療，並符合下列條件者，得向保險人申請照護補助：一、因同

一職業傷病，請領本法第42條第1項之傷病給付。第1項補助，自被保險人住院治療且得請領本法第42條第1項之傷病給付之日起，按日發給1,200元。勞工職業災害保險及保護法第42條、第80條第1款、職業災害勞工申請器具照護失能及死亡補助辦法第6條第1項第1款、第3項分有明文。次按被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給50%，請領失能補償費。投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞保條例第54條第1項、第72條第1項亦分別定有明文。

2.經查，原告所受系爭傷害不得視為勞保條例所稱之職業傷害，已如前述，縱被告於僱用原告之日有為其辦理投保手續，原告亦不得以系爭傷害係屬職業傷害而請求相關保險給付，則原告主張被告於僱用之日起未為其辦理投保手續，請求被告賠償其因而受有之職業傷害給付、照護補助及職業傷害失能給付損失云云，即屬無據。

(四)原告不得依勞保條例第72條第3項規定，請求被告賠償職業傷害失能給付差額損失：

1.按被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給50%，請領失能補償費，勞保條例第54條第1項載有明文。次按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞保條例第72條第3項著有明

01 文。

02 2.經查，原告所受系爭傷害不得視為勞保條例所稱之職業傷
03 害，已如前述，則其不符勞保條例第54條第1項所定「被保
04 險人遭遇職業傷害」之要件，從而原告主張被告將其投保薪
05 資金額以多報少，請求被告賠償職業傷害失能給付差額云
06 云，即屬無據。

07 (五)原告得依勞保條例第72條第1項規定，請求被告賠償普通傷
08 害給付損失91,405元：

09 1.按被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，
10 以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4
11 日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費；普通傷害補
12 助費及普通疾病補助費，均按被保險人平均月投保薪資半數
13 發給，每半個月給付1次，以6個月為限。但傷病事故前參加
14 保險之年資合計已滿1年者，增加給付6個月。勞保條例第33
15 條、第35條分別定有明文。所謂「月投保薪資」，係指由投
16 保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規
17 定，向保險人申報之薪資，勞保條例第14條第1項亦有明
18 文。另按年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主
19 或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被
20 保險人：……二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工；符
21 合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入
22 會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其
23 保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保
24 單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，
25 除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通
26 知之翌日起算；投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工
27 辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或
28 勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此
29 所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償
30 之。勞保條例第6條第1項第2款、第11條、第72條第1項分別
31 定有明文。可見勞保條例第72條第1項所指勞工得請求雇主

01 賠償者，乃係勞工因雇主未能為其投保以致其發生保險事故
02 時無法請領保險給付之損失。

03 2.查原告因系爭事故，於事發當日即110年3月16日住院接受手
04 術治療，同年9月00日出院，共住院15天，建議休養避免工作
05 6個月，其出院後於持續回診追蹤6個月後已穩定，即症狀固
06 定，不需使用輔具，可獨立行動，亦可負重等節，有林口長
07 庚醫院112年8月18日長庚院林字第1120750784號函文在卷可
08 查（本院卷二57頁），足認原告自110年3月16日系爭事故發
09 生後，至同年9月15日共計184日，確已不能工作以致未能取
10 得原有薪資，而得請求勞保局給付普通傷害給付。惟被告未
11 於原告受僱當日為原告辦理投保勞保之手續，遲至同年3月1
12 7日始為原告加保勞保〔兩造不爭執事項(四)〕，致系爭事故
13 非屬保險有效期間發生之事故，而經勞保局核定不予給付
14 （本院卷二6頁），則原告依勞保條例第72條第1項規定，請
15 求被告賠償此部分之損失，核屬有據。

16 3.原告受僱被告時之月薪為30,000元〔兩造不爭執事項(一)〕，
17 則其月投保薪資應為30,300元（本院卷二177頁），而原告
18 於系爭事故前參加保險年資合計已滿1年（本院卷一43
19 頁），則原告所得請求被告賠償其未能領取之普通傷害給付
20 為91,405元〔計算式：30,300元÷2×(184-3)÷30=91,405
21 元，小數點以下四捨五入〕，逾此範圍之請求，則屬無據。

22 (六)原告得依勞保條例第72條第3項規定，請求被告賠償普通傷
23 害失能給付差額損失15,830元：

24 1.按被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀
25 固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特
26 約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按
27 其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費。
28 勞保條例第53條第1項定有明文。次按投保單位違反本條例
29 規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生
30 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追
31 繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償

之。勞保條例第72條第3項同有明文。又按失能等級共分為15等級，各等級之給付標準，按平均日投保薪資，依下列規定日數計算之：第12等級為100日，勞工保險失能給付標準第5條第1項第12款亦有明定。

2.查系爭事故並非職業災害，已如前述，再原告經林口長庚醫院診斷評估符合勞保失能給付標準表第12-42項「一足第一趾或其他四趾喪失機能者」，失能等級為12等級，給付標準為100日，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(六)、(七)〕，是原告自得請求勞保局給付普通傷害失能給付。

3.原告平均月投保薪資為30,300元，已如前述，是依勞保條例第19條第3項第2款規定計算，原告所得請領之普通傷害失能給付應按其平均月投保薪資除以30日，乘以失能等級第12等級之給付日數100日計算，共計為101,000元（計算式：30,300元÷30日×100日＝101,000元），惟被告於110年3月17日以月投保薪資24,000元為原告加保勞保，111年1月1日調整月投保薪資為25,250元〔兩造不爭執事項(四)〕，致勞保局僅依原告月投保薪資25,250元核定發給84,170元之普通傷害失能給付〔兩造不爭執事項(七)〕，故原告得向被告請求賠償領取之普通傷害失能給付差額為16,830元（計算式：101,000元－84,170元＝16,830元），原告僅請求15,830元（本院卷二213、223頁），自屬有據。

五、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，原告請求被告賠償勞保給付損失有理由者，均以支付金錢為標的，且屬不確定期限之債權，另查民事起訴狀繕本係於112年7月12日送達予被告（本院卷一63

頁），是原告向被告請求利息之起算日應為同年月13日，自堪認定。

六、綜上所陳，原告依勞保條例第72條第1項、第3項規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

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

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條。

中 華 民 國 112 年 10 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 112 年 10 月 18 日