# 臺灣桃園地方法院民事簡易判決

107年度桃勞簡字第56號

原　　告　陳政宗
訴訟代理人　邱英豪律師
複代理人　　廖名祥律師
被　　告　老地方小吃店
法定代理人　張光甫
訴訟代理人　張峴維

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國108 年11月7日言詞辯論終結， 判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易訴訟之訴狀送達後，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436 條第2 項、第255 條第1 項但書第3 款分別定有明文。本件原告起訴時請求：「1.被告應給付原告新臺幣（下同）40萬9,674 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。2.如獲勝訴判決，願供擔保請准宣告假執行。」（見本院卷第3 頁），嗣於起訴狀送達被告後，就訴之聲明迭經變更，於民國108 年5 月22日具狀變更為：「1.被告應給付原告30萬2,932 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。」（見本院卷第101 頁）；另於108 年11月7 日本院審理時，就願供擔保請准宣告假執行部分，改請求本院依職權宣告假執行（見本院卷第148 頁），核原告所為係屬減縮應受判決事項之聲明，與法相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自103 年10月16日起受僱於被告，擔任廚師，約定月薪為5 萬元；105 年6 月16日原告於上班時間因備

料之需要而搬動重10公斤之桶筍時，不慎遭砸傷右腳踝，致受有右踝挫傷併外側韌帶撕裂傷之傷勢（下稱系爭傷害），而無法工作，然被告竟於106 年1 月11日原告因傷休養期間，口頭要求原告離職，並於同年2 月17日將原告之勞工保險退出，被告所為終止契約顯有違勞動基準法（下稱勞基法）第13條規定，且被告具有高薪低報之情形，僅以薪資2 萬0,008 元為原告投保，爰依法提起本件訴訟，請求被告給付下列項目及金額，並聲明如前述變更後之聲明所示：

㈠依據勞基法第59條第1 項第1 款，請求醫療費用8,120 元。

㈡依據勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3 項，因被告僅以基本工資金額2 萬0,008 元為原告投保勞工保險，致原告僅領取傷病給付2 萬7,076 元，然若被告依據原告實際薪資投保薪資級距應為4 萬5,800 元，則原告得領取之傷病給付應為6 萬1,983 元，被告當應賠償差額損失3 萬4,907 元。

㈢依據勞基法第59條第1 項第2 款，請求被告應給付自105 年6 月16日至106 年2 月17日止之職災期間工資40萬2,000 元，扣除前所述傷病給付6 萬1,983 元、被告已給付105 年7 月至12月止每月4 萬元、共24萬元之薪資後為10萬0,017 元。

㈣依據勞基法第17條第1 項、勞工退休金條例第12條第1 項、勞基法第16條第1 項第2 款，請求被告給付資遣費6 萬0,417元、預告工資3萬3,333元。

㈤依據勞基法第19條、第184 條第2 項前段，被告拒絕核發非自願離職證明書予原告，且未據實以實際薪資為原告投保勞保，致原告退保前6 個月平均勞保薪資僅為3 萬0,054 元，每月僅可領取失業給付2 萬1,037 元，倘被告據實投保，原告每月可領取之失業給付應為3 萬2,060 元，故被告當應賠償領取6 個月失業給付之差額6 萬6,138 元。

二、被告則以：原告主張於105 年6 月16日工作期間受有職業傷

害乙節，並非事實，原告於當天早上8時許受傷，於11時許表示遭桶筍砸傷腳，於是讓他先請假離開，但他當時受傷的情況沒有任何目擊證人，純粹是原告自行陳述，被告前因體恤原告勞工身分，未探究細節而誤付24萬元之工資補償，故原告請求醫療費用、傷病給付差額損失及職災工資，自屬無理；縱原告所受傷勢確為職業傷害，惟依據原告提出之重慶骨科診斷證明書僅記載「患部不宜負重」，並未記載原告不能工作，再依勞動部勞工保險局函覆原告之內容記載「依台端傷勢休養2個月可工作，105年8月16日可恢復工作，可給付至105年8月15日止，…」，故原告請求自105年6月16日起至106年2月17日止之工資顯不合理。再者，原告乃係因受傷休養期間仍向原物料廠商收取回扣，遭被告發現，而同意自願離職，並非被告於原告職傷期間內，要求其離職，被告係因原告表示欲請領勞保補助，始遲至106年2月間將原告之勞保退出，則原告請求資遣費及預告工資亦屬無理等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，請准供擔保宣告免為假執行。

三、原告自103年10月16日起受僱於被告，擔任廚師，約定月薪為5萬元，於105年6月16日上班期間前往重慶骨科診所就診，經診斷患有系爭傷害，並於106年2月間向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請傷病給付，經勞保局核定休養期間為105年6月16日至105年8月15日，而發給2萬7,076元，被告並已給付原告受傷期間之工資24萬元，嗣於106年2月17日將原告退保之事實，業據原告提出重慶骨科診所診斷證明書、勞保局106年6月8日保職簡字第106021036195號函、勞工保險被保險人投保資料表暨明細等件為證（見本院卷第10至11、13至14頁），並有本院職權向勞保局調取之原告申請勞工保險傷病給付資料在卷可稽（見本院卷第54至55頁），及依被告聲請向重慶骨科診所調取之原告就診病歷附卷可憑（見本院卷第59至65頁），且被告對此未為爭執，堪信為真。

四、本院之判斷：

惟被告對於原告以其所受系爭傷害屬職業傷害，且遭被告非法解雇，據以請求各項給付乙節，以前揭情詞置辯，是本件應審究者厥為：㈠原告於105年6月16日所受系爭傷害是否為職業災害？若是，得據此請求之項目金額為何？㈡兩造間之勞動契約終止原因為何？

㈠原告於105年6月16日所受系爭傷害是否為職業災害？若是，得據此請求之項目金額為何？

1.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。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。勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。分別為勞基法第59條第1、2款、職業災害勞工保護法第7條明文。次按被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。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，處四倍罰鍰，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，亦為勞保條例第34條第1項、第72條第3項明定。又勞基法對職業災害雖未設有定義，惟參酌102年7月3日修正之職業安全衛生法第2條第5款規定：「職業災害指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」，及依103年6月26日修正之職業安全衛生法施行細則第6條規定：「本法第2條第5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」。是所謂職業災

害，應指勞工因執行職務關係所致之死亡、疾病、傷害、失能，而該執行職務範圍除業務本身外，凡業務上附隨之必要、合理行為，均應包括在內。

2.經查，原告於105年6月16日上班期間受有系爭傷害，已如前述，雖被告以原告受傷原因欠缺任何證據，而否認系爭傷害該當職業災害云云，惟審酌被告陳稱原告負責配菜，店內大部分食材均由原告切整、準備，每天晚上要清點食材，不夠需叫貨等語（見本院卷第150頁背面），可判斷原告因執行職務當有備貨及搬運食材等附隨行為之必要，且原告當日已抵達勞動場所即被告營業處所開始執行職務，嗣於工作約3小時後向被告表示遭食材桶筍砸傷之事實，亦據被告自陳在卷（見本院卷第48頁背面），是可認定原告確實於執行職務期間受有系爭傷害，並於同日就診經診斷患有系爭傷害之事實，當屬職業災害；再者，原告前向勞保局申請領取職業傷害傷病給付，該申請流程及審查程序，係由被保險人填具傷病給付申請書經投保單位確認所載內容無誤用印後，檢附傷病期間治療之診斷書送勞保局錄案，勞保局依據所送書面資料予以審核，有關被保險人所患之傷病與其所稱事故是否具有因果關係及經治療後是否可恢復工作能力，則以客觀、具體之證明資料綜合審查研判，如涉及醫理專業之判斷，需經由醫師審查認定，故本件勞保局依原告所送經被告確認並蓋章之傷病給付申請書及原告就診病歷審查結果認原告所患系爭傷害屬職業傷害，有勞保局108年3月5日保職傷字第10810017610號函暨檢送之申請資料存卷可查（見本院卷第53至55頁），亦可認被告於原告發生本件事故後，並未爭執其受傷原因，復已確認原告所載受傷原因為備料搬桂竹筍10公斤砸到右腳踝無誤後，在申請書上用印之事實明確；況原告於工作期間受有系爭傷害核屬職業傷害，被告亦未就此舉證不具過失，自難免除其補償責任。從而，原告請求被告給付因系爭傷害支出之醫療費用8,120元，並提出醫療費用收據為佐（見本院卷第12頁），當屬合理。

3.惟揆諸前揭規定，雇主於勞工發生職業災害時，應負擔原領工資補償義務，其要件為勞工「在醫療中不能工作時」，也就是當勞工因職業災害而需就醫且不能工作者，所謂不能工作係指在不影響職災勞工復健治療之前提下，完全無法從事任何工作之謂。次查，原告雖主張自105 年6 月16日至106 年2 月17日因職業災害無法工作，提出重慶骨科診所診斷證明書為證（見本院卷第10頁），觀諸該診斷證明書記載「病患於105 年6 月16日因上述就醫，至106 年2 月21日共門診25次，附件15次，治療期間建議患部不宜負重，建議持續追蹤復健治療」等語，然所謂不宜負重尚難遽認不能工作，是否符合該要件，仍須視實際情況而定。原告所受系爭傷害於向勞保局申請傷病給付時，經勞保局特約審查醫師，依據原告所提之重慶骨科診所診斷書及其所述事實，出具審查意見認系爭傷害無進行手術及拔釘，不能工作期間應為2 個月，105 年8 月16日起可恢復工作，有前揭勞保局檢送之審查資料可憑（見本院卷第55頁及其背面），可知依據原告所受傷勢及治療情形，專業判斷其不能工作期間應僅2 個月；再經重慶骨科診所函覆：「查病患於105 年6 月16日因右踝關節受傷至本院就醫，就其傷勢初步建議休養4 至6 星期，但初期再回診接受治療其中復原情況不甚理想，例如105 年6 月29日回診時主訴返回工作後發現右踝腫痛，無法負重久站。之後本院安排該病患持續接受復健治療，雖仍自述行走疼痛，但功能有漸漸恢復。如果病患從事之工作項目需負重行走，如上所述，是有可能影響工作。」等語（見本院卷第121頁），是由前揭重慶骨科診所函覆原告就醫及復健情形，亦僅能得知原告所受系爭傷害可能影響工作，無從認定在不影響原告復健治療前提下，原告有完全不能從事任何工作之情形，從而，原告自105 年8 月16日起既無不能工作之情事，而請求被告繼續給付原領工資補償，自屬無據；是原告請求被告給付自105 年6 月16日起至105 年8 月15日止之原領工資補償10萬元（計算式：月薪5 萬元x 2 月）始為合理。又

原告主張因被告僅以每月薪資2萬0,008元為其投保勞保，有前揭投保資料明細可參，而據勞工保險投保薪資分級表，原告每月薪資5萬元，投保薪資應為4萬5,800元，故以勞保局核發58日之70%之薪資計算，原告受有3萬4,907元之損失（計算式：4萬5,800元÷30日x 58× 70%- 已核發之2萬7,076元），而依法向被告請求，亦屬有理。

4.是以，原告主張受有系爭傷害為職業災害，並據以請求被告給付之補償，及違反投保薪資規定應付之傷病給付賠償合計為14萬3,027元（計算式：醫療費用8,120元＋工資補償10萬元＋傷病給付損失3萬4,907元）；惟被告就本件事故，已支付補償費用24萬元，依前開規定，被告當得以此抵充之，故原告自不得再請求被告為給付。

㈡兩造間之勞動契約終止原因為何？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張被告於其職災期間違法解雇之乙節，既為被告所否認，應由原告就此有利於己之事實負舉證責任，而原告就其主張，無非係以被告於106年2月17日將其勞保退保之事實為據，然勞保之加退保手續僅為行政作業事項，無法據以佐證兩造間勞動契約之存續狀態及原因，此外，原告雖另主張被告於106年1月11日口頭要求原告離職，然無法提出相關佐證；又被告對其所辯提出原告簽立之同意書為佐（見本院卷第152頁），而互核該同意書與原告出具之本件委任狀上所載簽名，「陳」字書寫方式均以三角形筆劃書寫左阜部首，顯與一般筆順有異，當可認係原告所簽立，而觀諸該同意書內容載以：「本店老地方小吃店，員工陳政宗於105年11月15日離職，本店不與追究其員工陳政宗在職期間等行為。員工陳政宗離職後，除6月中在職期間內腳傷一事，所衍生其醫療行為費用，掛號費及復健費、健保外需部分負擔等相關有收據證明且團體保險願意支付其實支實付費用外，其餘生活所需等一切費用於離職後自行負擔。本店以支付薪水至11/30醫生診斷認定所

需康復日期民國105 年12月28日，其員工陳政宗所剩餘特休假期，已代為償還在職期間與同事們所借假期。固薪水及假期本店已全數給予。本店及陳政宗雙方認同上述所說特次簽下此同意書」，足徵兩造間已就本件職災補償及未休假薪資等事項均已進行結算，並經原告確認後同意並自願離職，再者，被告辯稱原告於職災休假期間向廠商收受回扣之事，復經證人邱俊國到庭結證證述明確，雖證人證述事件發生年份為106 年間，惟審酌事件發生至證述之日相距已有時日，或有記憶錯誤情形，復參以證人與被告無親誼關係，衡情證人實無甘冒偽證罪刑罰風險，刻意虛編不實證詞而偏袒迴護被告或誣陷原告之必要，是證人前揭所述，應可採信。從而，原告既未就被告擅自解雇之事實舉證以實其說，又被告就其所辯原告為自願離職乙節，已提出前揭同意書及證人證述佐證，是兩造間勞動契約之終止原因當以被告所辯為可採。

2.次按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作1 年以上3 年未滿者，於20日前預告之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計，勞基法第16條第1 項第2 款、第17條第1 項定有明文。又按被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資百分之60發給職業訓練生活津貼，最長發給4 個月，就業保險法第19條第1 項亦有明文。是勞工依據勞基法第16條、第17條規定請求預告工資及資遣費，係以雇主終止勞動契約為前提，倘勞工為自願離職，則不與焉；另勞工請領職業訓練生活津貼，亦以非自願離職始足當之。次查，本件原告係自願離職，而非由被告解僱乙情，業經本院認定如前，原告復未能提出其他具體證據以實其說，至原告另以被告拒不核

發非自願離職證明書屬違反勞基法規定，而請求損害賠償之主張，然本件既無原告非自願離職之情形，被告當無核發該等書證之義務，是以，原告請求被告給付預告工資、資遣費及失業給付損失，均屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第59條第1項第1、2款、勞保條例第72條第3項，請求被告給付醫療費用、職災工資補償、傷病給付損失共14萬3,044元，及依據勞基法第16條第1項第2款、第17條第1項、民法第184條第2項前段，請求被告給付資遣費、預告工資、失業給付損失共15萬9,888元，及均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，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據資料，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　29　　日

桃園簡易庭　法　官　陳華媚

以上正本證明與原本無異。

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　石曉芸

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　29　　日