臺灣基隆地方法院民事判決

106年度勞訴字第17號

原　　告　劉乙良
訴訟代理人　楊正評律師（法律扶助律師）
被　　告　樺利綜合企業有限公司
法定代理人　王有財
訴訟代理人　楊光律師

上列當事人間侵權行為損害賠償等事件，本院於民國108年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參佰參拾參萬參仟柒佰貳拾壹元，及其中新臺幣參佰零貳萬陸仟肆佰貳拾伍元自民國106年3月21日起至清償日止，其餘新臺幣參拾萬柒仟貳佰玖拾陸元自民國106 年11月14日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用除減縮部分外由被告負擔百分之八十七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，於原告以新臺幣壹佰萬元或由財團法人法律扶助基金會基隆分會出具保證書供擔保後得假執行，但被告如以新臺幣參佰參拾參萬參仟柒佰貳拾壹元為原告預供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，以避免重複審理，庶能統一解決紛爭，

俾符訴訟經濟者，均屬之（最高法院101年度台抗字第404號、96年度台上字第471 號民事裁判參照）。本件原告原起訴聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）4,147,038 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。(二)原告願以財團法人法律扶助基金會基隆分會出具之保證書供擔保，請准宣告假執行。嗣於本院審理期間追加資遣費及預告工資之請求項目（卷一頁172 ），並多次變更請求總額，復於本院民國107年11月7日言詞辯論期日當庭確認金額變更為3,836,202元（即如107年10月4 日更正暨聲請調查證據狀所載，卷二頁54），並聲明：(一)被告應給付原告3,836,202元，及其中3,528,109元自106年3月21日起至清償日止，其餘308,093元自106年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願以財團法人法律扶助基金會基隆分會出具之保證書供擔保，請准宣告假執行（卷二頁96、97）。核原告就金額之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，就資遣費及預告工資之追加，因與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於追加之訴得加以利用，且無害於被告程序權之保障，為避免重複審理，庶能統一解決紛爭，俾符訴訟經濟，應認請求之基礎事實同一，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸上揭規定，程序上應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於93年2 月21日起受僱被告擔任物流部門主管，負責人力輔助拖板車搬運冰箱、冰櫃及冷凍櫃等業務，每物件重量約60至200 公斤（需1 至2 人搬運），每日搬運20至30趟，工時達10小時。嗣於104 年3 月4 日，原告因單人搬扛60於公斤之冰櫃而重壓背部，脊椎軟骨組織脫落，導致「腰椎間盤突出、背部鈍傷」之傷害（下稱系爭傷害），經救護車送往臺北市立萬芳醫院（下稱萬芳醫院）急救，復於同年月 5 日住院接受治療，再於同年月6 日進行腰椎椎間盤切除併支

架融合及內固定手術，嗣於104年3月13日出院。原告自負傷之日起至105年3月31日止，均因系爭傷害不能工作，後於105年4月1日起，雖為謀生計，忍病復職，但被告均未與原告協調工作內容，致原告先後擔任被告倉管部門堆高機司機、物流部門物流司機、業務部門業務員、維修部門維修保養人員，仍無法避免搬運、運送等負重工作。期間原告因傷勢未癒，持續在萬芳醫院就醫，不得已於105年9月起至同年11月止再次請假，於同年12月1日復職，改擔任被告內務部門客服人員；再於106年1月1日至同年8月9日請假，於106年8月10日續任被告內務部門客服人員，詎被告竟於同年月25日發給原告資遣通知書，以「因無法勝任工作而解雇」終止兩造勞動關係。而原告因受有系爭傷害遭被告資遣，爰依法提起本訴，向被告請求職業災害補償及侵權行為損害賠償。

(二)原告各請求給付之項目、金額分述如下：

1.職業災害補償：

⑴工資補償430,500元：

依勞動基準法第59條第2款規定，原告受有系爭傷害，可向被告請求職業災害補償。前開補償金之計算，則以兩造不爭執之原告薪資即105年9月1日前以月薪41,432元、日薪1,381元計算；105年9月1日起則以月薪30,000元、日薪1,000元計之。又原告請求職災補償之期間，係自104年3月5日起至105年7月31日、105年9月1日起至106年8月25日止。故扣除原告自承已領得之104年3月至105年3月補償工資172,897元；105年4、5、6、7月薪資各28,997元、33,885元、34,637元、30,807元；106年8月薪資12,500元、傷病給付275,668元，被告尚應給付原告 430,500元。爰以計算式說明如下：

①104年3月5日至105年3月31日計94,168元【（393日×　1381元）－275,668元（傷病給付）－172,897元（被告已付工資補償）】。

②105 年4 月1 日至105 年7 月31日計34,432元【（122 日×　1381元）－（840 元勞保自付額＋591 元健保自付額）x 4 月－00000 －00000 －00000 －00000 （被告已發105 年4 至7 月薪資）】。

③105 年9 月1 日至105 年11月30日計86,904元【（90日 x日薪1000元）－（606 元勞保自付額＋426 元健保自付額）x 3 月】。

④106 年1 月1 日至106 年8 月9 日計212,559 元【（ 220日x日薪 1000元）－（637 元勞保自付額＋426 元健保自付額）x 7 月】。

⑤106 年8 月10日至106 年8 月25日計2,437 元【（16日 x日薪1000元）－（637 元勞保自付額＋426 元健保自付額）－12500 元（被告已付薪資）】。

⑥工資補償總額共430,500元【①＋②＋③＋④＋⑤】。

⑵醫療費補償197,054元：

依勞動基準法第59條第1 款規定，原告受有系爭傷害，被告自應補償其必需之醫療費用。以原告手術支出248,054 元計算，扣除被告於105 年12月16日給付之醫療費30,000元、原告業因被告公司加投團體保險而獲之理賠21,000元，被告尚應給付原告197,054 元【000000－00000 －00000 ＝197054】。

2.侵權行為損害賠償：

⑴勞動能力減損2,100,555元：

依職業安全衛生設施規則第155 條所指，40公斤以上之物品，應以人力車輛或工具搬運為原則，可知針對重體力勞動作業，現行法規係要求雇主提供必要設備，以免勞工因重體力勞動而發生危害。惟被告公司長期人員配置不足，未提供相當之人力、設備予原告（僅有車用升降設備用於裝卸貨物、拖板車為平坦路段輔助搬運），致原告獨自搬運冰箱時受有系爭傷害，因系爭傷害領有輕度身心障礙手冊（障礙類別第7 類【b730b .1】），且經勞動部勞工保險局以104 年12月

17日保職核字第1040310293335號函核定為「下肢機能失能」，符合失能給付標準附表之第11級，對照各殘廢等即喪失或減少勞動能力比率表，勞動能力減損比例已達38.45%。為此，原告自得依民法第184 條第2 項、第193 條第1項、第195 條第1 項等規定請求被告給付勞動能力減損之賠償。又原告固於105 年3 月4 日受有系爭傷害，然自該日起至105 年 8 月1 日止，原告已請求職災工資補償，未免重複請求，故勞動能力減損之請求自105 年8 月1 日起算，並以原告為00年0 月00日生、職業災害發生時47歲，距強制退休年齡餘18年核計，原告於105 年8 月1 日至106 年8 月25日兩造勞動契約終止之日所受損害金額為148,208 元；又106 年8 月26日至122 年5 月18日共15年8 月24日，以每年損害193,813 元（日薪1381元x 38.45%× 365 ）計算，原告所受之勞動能力減損金額（霍夫曼計算式扣除中間利息）為2,292,003 元，上開兩者合計為2,440,211 元（000000＋0000000 ）。又因原告已領得失能給付254,400 元，且被告已付勞保失能給付高薪低報差額85,256元，原告就上開部分自行扣除，被告尚應賠償原告2,100,555 元。

⑵精神慰撫金800,000元：

原告於本件職業傷害發生前係全家經濟支柱，刻苦耐勞，因本件職業傷病發生，腰傷嚴重，沐浴、更衣乃至剪指甲等簡單日常生活皆需仰賴家人協助，又因下肢無力不良於行，不耐久站久坐，經常夜不成寐，不僅難以與家人從事戶外運動，更影響夫妻性生活協調。原告僅有高中教育程度，因人生遭逢巨變，終身不得從事勞力工作，求職謀生不易，身心受創難以平復，爰依民法第195 條第1 項規定請求被告賠償精神慰撫金800,000元。

3.資遣費271,488元：

依勞動基準法第11條、第14條，勞工退休金條例第12條規定，被告於106年8月25日以原告不能勝任工作為由資遣原告，自應給付資遣費。又以原告106年8月10日至同年月25日薪資

16,000元（月薪30000元÷ 30× 16日）、105年12、8 月月薪30,000元、105年7、6、5月月薪41,432元、105年4月17至同年月30日薪資19,335元（月薪 41432元÷ 30× 14日）計算，原告遭資遣前6 個月之平均工資，應為36,605元【計算式：（16000 +30000+30000+ 41432+41432+41432+19335）÷ 6】。再按勞工退休金條例施行前後分別計算，原告得請求之資遣費核計為271,488元【計算式：①93年2月21日至94年6 月30日（ 1年5月）：51857元〈36605×(1＋5/12）〉＋②94年7月1日至106年8月25日（12年56日）：219,631元（36605× 6）】。

4.預告工資36,605元：

依勞動基準法第16條規定，被告未於兩造勞動契約終止前30日踐行預告程序，應給付原告預告工資。則原告於93年2 月21日起至106年8月25日受雇被告，工作年資13年185 日，原告自得依前開資遣費之計算方式，計算資遣前6 個月之月平均工資36,605元為預告工資。

5.上開金額合計3,836,202元：

原告請求職災工資補償430,500 元、醫療費補償197,054 元、勞動能力減損2,100,555 元、精神慰撫金800,000 元、資遣費271,488元、預告工資36,605元，合計3,836,202元。

(三)並聲明：

1.被告應給付原告3, 836,202元，及其中3,528,109 元自 106年3 月21日起至清償日止，其餘308,093 元自106 年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.原告願以財團法人法律扶助基金會基隆分會出具之保證書供擔保，請准宣告假執行。

(四)就被告抗辯之陳述：

1.就職業災害補償部分：

⑴原告自104 年3 月4 日受有系爭傷害之日起即至萬芳醫院住院，同年月6 日手術、同年月13日出院，嗣後同年月19日、同年6 月2 日至106 年6 月28日之間，均持續門診追蹤治療

，至106年6月28日就診時，仍經醫師診斷宜休養3個月，建議考慮硬脊膜上神經術，是原告因職業災害無法工作之醫療期間，自應以原告就診醫院出具之診斷證明為準，而顯見原告因系爭傷害所致之職業傷病尚未痊癒，原告迄今仍處於職業傷病醫療期間，是被告辯指其職業傷病期間僅至105年3月31日勞保局停止傷病給付為止，係無可採。

⑵兩造於105年2月間商討回任，原告已向被告表達醫囑無法負重，不同意降薪。然105年4月間原告回任，被告仍給予原告「堆高機作業員」乙職，使原告無法避免需要負重之工作。原告方於105年8月因系爭傷害復發開始請假。被告雖辯指原告以書面陳稱伊願再為物流人員，但實際上原告僅係在表示其專長，非原告僅願從事該等工作。況參諸萬芳醫院106年8月31日診斷證明醫囑稱原告應避免物流、彎腰、負重工作，其下肢神經功能障礙已慢性無法回復，即可知，原告已確實無法負擔該類工作至明。

⑶被告雖辯稱兩造已合意薪資補償172,897元，且計算基準為事故發生前一個月之薪資41432元，但原告縱有簽收此金額，亦不能論斷兩造即就職災薪資補償之數額達成合意。又兩造雖於105年8月1日有另簽署維修員合約書以調整工作內容及薪資數額，兩造間原已存在之勞動契約關係並未終止或解除，無被告所言成立另一新勞動契約之理。況原告就105年4月1日至同年7月31日主張之薪資補償金額業經扣除被告實際給付金額及勞健保自付額，僅請求其中差額，與萬芳醫院或勞動部保險爭議審定書所認定105年3月31日後原告係有相當恢復而可從事對身體較輕負擔之工作尚有未符，故原告請求被告給付104年3月5日至105年7月31日間因原告職業傷害所短少領得之原領工資與勞保傷病給付、被告給付工資補償之差額；105年4月1日至105年7月31日間，因職業傷害所短少之原領工資扣除時領月薪、勞健保自負額之差額，應無不妥。

⑷又萬芳醫院107年7月16日函文已說明原告請求104年3月

5至13日之醫療材料費221,124元係「復發型椎間盤突出」，即屬系爭傷害所必需，即屬本件職業傷病醫療費用範圍無誤。且觀由鑑定報告內容，亦知此為本件職災之延伸費用，被告辯稱此費用係原告所不需，且已超逾其可支付之醫療期間（104年9月13日前），將休養期間與後續醫療混為一談，亦屬無稽。

2.就侵權行為損害賠償部分：

⑴被告雖稱原告於104年3月4日搬運冰櫃受有系爭傷害，係肇因其想獨賺搬運費。但實際上隨車人員王偉霽心智、肢體狀態均有欠缺，本無法協助原告，反而係原告在照料王偉霽（期間原告甚需負擔2至3人之工作量）。且就原告提出被告公司之物流司機工作照片，亦徵被告公司仍係讓司機一人作業，並無編派隨車人員之情事。又被告所稱若搬運地點多係平面，可用推車、客戶則多係超商賣場，甚少需要無電梯搬運，但實際上的搬運情形囿於被告公司之推車（俗稱烏龜車，載重150公斤）無法負載較龐大沉重之貨物，縱係平面搬運，原告仍有徒手使用勞力之必要，搬運過程又常遇有重量過重、無法拆解之冷凍櫃，原告未免客戶店內地板刮傷，仍需抬舉平移；另電動後車斗之使用，亦需考量貨物運送順序、大小等因素下貨，非可一概使用；又縱係賣場或超市，客戶亦可能係叫原告將貨送至某指定處所，屆時仍可能要進行上下樓層搬運；遑論運送散客貨物，一般住宅空間更小，經常會面臨狹窄空間搬運之各式障礙，非如被告所言輕鬆簡單，原告亦不可能以此獨賺樓層費用。此外，105年7月至9月間，原告因調職擔任維修人員，需要搬開冷凍櫃或趴地維修，就甫受系爭傷害之原告，更屬負擔，而徵被告並未按原告體況調整工作職務內容。舉凡上情，均可見原告之系爭傷害，確係於被告公司之工作所致職業傷病無誤。

⑵被告雖再辯稱原告之系爭傷害係其己身過去之舊疾復發，非職業災害範圍，但原告過去之舊疾，即係於97年間任職被告時所受之「椎間盤突出傷害」，且有以被告為投保單位名義

為原告向勞保局申請職業傷病給付之依據可查，萬芳醫院認定原告之系爭傷害為「復發型椎間盤突出」即屬此理，不容被告妄自曲解。

3.原告在職時，被告要求物流人員自行保管車輛，故原告視送貨地點（遍及大台北、宜蘭、桃園及新竹縣市），自可能有將車輛停放於外縣市之情形，根本無被告所指，未遵守工作規則將逕貨車停放至錯誤地點之情事。另原告在任職期間倘有變賣報廢回收機器，並將獲利作為物流部門聚餐經費，此係被告公司之內部政策，業經被告法定代理人於基隆地方檢察署檢察官偵查時自陳，被告亦不得執為資遣原告之原因。況前開被告指摘之各項情事，原告均未曾受被告告誡，被告臨訟以此為終止兩造勞動契約，拒付資遣費及預告工資之事由，自屬無據。

二、被告答辯：

(一)被告無庸給付原告職業災害補償：

1.就職業災害工資補償部分：

本件原告原任職被告公司，雖曾受系爭傷害，且於104年3月7日至105年3月31日（計391日）領取職業傷病給付，然被告已於上開職業傷病期間，依勞動基準法第59條規定履行補償責任。且依105 年11月24日勞保局保職簡字第105021213324號函旨，原告所受系爭傷害業已恢復，不符勞保條例第34條規定職業傷病給付要件，自105年4月1 日原告復職之日起，即非職災醫療期間；復參萬芳醫院105年8月31日診斷證明上醫囑休養、復健3 個月等語，亦係代表原告已可回復避免勞動之工作，僅需休養、復健而非治療；又參萬芳醫院107年7月16日函文，更已表明原告術後6 個月即可從事對身體負擔較輕之工作，顯然原告自104年3月13日出院後至多6 個月（即自104年9月後），即結束療程，係可回復工作之狀態。故原告於105年4月起回復工作，並同意被告歷次指派之職務，自105年5月起任物流隨車員，甚書寫聲明自請派任物流司機，亦可徵其確回復工作能力，而不得請求105年4月後之職災

薪資補償。況且105年4月起，兩造已合意成立新的勞動契約，原告亦無異議受領薪資，本無薪資差額補償可言，原告所得領取之薪資補償，應僅限於兩造合意之104年3月至105年8月補償薪資172,897元。

2.就醫療費補償部分：

被告業已給付原告醫療費補償費3 萬元，且同前述，原告於105 年4 月後既有工作能力，被告即無再支付費用之必要。而就原告提出之醫療費用單據，尚不知原告是否選擇昂貴之自費材料，致非屬必要費用，如萬芳醫院107年7月16日函文表明原告所患係「復發型椎間盤突出」，則應係用於原告自身之舊疾而非系爭傷害，被告即已無庸負擔原告因系爭傷害手術支出之材料費 221,124元。況被告若對此有給付義務，亦應依勞動基準法第59條第1 款規定，以勞工受傷或罹患職業病時為限，則被告之給付義務亦僅限於104 年9 月13日（即原告出院後6 個月）以前發生者為度。

(二)被告就原告之系爭傷害毋庸負侵權行為損害賠償責任：

1.被告公司係設備合格，符合職業安全衛生設施規則之公司，且就原告之工作場所，已提供機械升降平台貨車、拖板車供物流人員上下貨及運送，不需原告背負。倘原告運送範圍有樓層搬運，原告可即時請求，被告將會派第2 名物流人員協力。如原告負傷當日，即有隨車人員即證人王偉霽與其共同搬運貨物。非如其所言，徒憑其一己之力搬運超逾60公斤之冰櫃導致軟骨組織脫落。況且，原告受有系爭傷害，實係其為賺取樓層搬運費，經常指定心智年齡不若常人之王偉霽隨車，再至現場獨自搬運獨賺搬運費所致，原告負傷當日亦同，故原告之系爭傷害自可歸責於己，而非被告，被告對本件原告之傷害，並無過失可言。遑論，原告固稱其一人搬運58公斤以上之冰櫃，被告並未派任適合原告工作之職務云云，但其提出以佐之存貨清單，亦不足表示原告實際搬運貨物之內容，原告提出被告公司物流人員工作情形照片，亦有可疑。

2.鈞院雖委請臺北榮民總醫院對原告進行鑑定，但鑑定機構所稱系爭傷害致工作能力減損比例係百分之20至40，間距甚大，反觀原告評估報告之「平衡功能」等5項目鑑定結果均屬良好，鑑定機關所為鑑定結果係因何故，即屬可議。遑論原告前於97年間曾因椎間盤突出就醫手術，則何部分之勞動能力減損比例係可歸責於被告，亦屬有疑。又實則，原告不僅提供錯誤之資訊予臺北榮民總醫院作為鑑定之評估基準（如原告稱其搬運貨物均需獨立作業、使用人力，避談原告工作時有隨車人員協助搬運，以及貨車疊貨均有電動車斗、大多於賣場超商等無庸使用電梯之環境等情），即原告既非長時間、長距離極度負重，亦非獨立搬運或經常在無電梯之環境搬運，誤導鑑定機關，致鑑定機關以錯誤資訊作出不可採之勞動能力減損比例。且原告之椎間盤突出舊疾，係在93年任職被告公司前即已存在，此係原告早於93年間因病住院時，即已向被告法定代理人所表明，則原告明知己身病症，又於到職被告公司後持續從事重度勞動工作，亦對系爭傷害之發生與擴大與有過失。

(三)又原告擔任物流司機期間，有多次於店家改裝撤機後，侵占公司所有回收機器，甚製作不實工作日誌，將機器等物加以變賣，業經被告對原告提出業務侵占罪嫌之告訴，刻正由臺北地方檢察署以106年度偵字第24294號偵查中。而原告於擔任物流司機期間，尚經常違反工作規則，不僅將所駕駛之貨車停在不該出現的地方過業，甚遠至他縣市，翌日才駛回公司，屢經被告告誡仍不改善，又因原告尚自稱其有職業傷病未癒，客觀上實不宜再擔任物流司機，經被告調整職務，亦不願再擔任符合其體能之工作，在辦公室工作更消極怠惰，一心只想等待被告資遣，上開表現均不符合勞動契約之忠誠義務，被告乃依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，而無庸按同法第16、17條之規定給付原告預告工資及資遣費。

(四)並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；願供擔保請准宣

告免為假執行。

三、本件行集中審理，協同兩造協議簡化不爭執事項及爭執事項如下（卷二頁97、98）：

兩造不爭執事項：

(一)原告於93年2月21日起受僱於被告。

(二)原告於104年3月4日因搬扛冰櫃重壓背部，脊椎軟骨組織脫落，導致「腰椎間盤突出、背部鈍傷」之傷害（即系爭傷害），經救護車送往萬芳醫院急救，復於同年月5日住院接受治療，再於同年月6日進行腰椎椎間盤切除併支架融合及內固定手術，嗣於104年3月13日出院（卷一頁18）。

(三)原告於104年3月4日起至105年3月31日止因系爭傷害不能工作。其於105年4月1日復職，先後調整職務擔任被告倉管部門堆高機司機、物流部門物流司機、業務部門業務員、維修部門維修保養人員，於105年9月起至同年11月止請假，於同年12月1日復職，改擔任被告內務部門客服人員；再於106年1月1日至同年8月9日請假，於106年8月10日復職，續任被告內務部門客服人員；迄至同年月25日收受解僱書（卷一頁132至134）。

(四)原告因系爭傷害，領有輕度身心障礙手冊（障礙類別第7類【b730b.1】），有效期間自105年1月21日起至107年11月30日止（卷一頁35）。

(五)原告之系爭傷害經勞動部勞工保險局以104年12月17日保職核字第10403102933 5號函核定為「下肢機能失能」，並符合失能給付標準附表之第11級（卷一頁63）。

(六)系爭傷害發生迄今，原告業經被告給付：

1.104年3月至105年3月補償工資172,897元、失能給付85,256元（卷一頁33、139）。

2.105年4、5、6、7月薪資，按月各為28,997元、33,885元、34,637元、30,807元（卷一頁32正反面）。106年8月為12,500元（卷一頁139）。

3.105年12月16日給付醫療費30,000元（卷一頁140）。

(七)系爭傷害發生迄今，原告業獲勞工保險局核撥：
1.職業傷病給付275,668 元（請領期間104 年3 月7 日至 105 年3 月31日，卷一頁19至24、28至32、139 ）。
2.失能給付254,400 元（卷一頁31、63）。
(八)原告業因被告公司加投團體保險而獲理賠21,000元（卷一頁28、139 ）。
(九)原告請求職業災害補償之月薪資，係以月薪41,432元、日薪1,381 元計算（卷一頁131 ）。於105 年9 月1 日起則以月薪30,000元、日薪1,000 元計算（卷一頁153 、207 ）。
(十)被告對原告提出業務侵占罪嫌之告訴，刻正由臺北地檢署以106年度偵字第24294號偵查中（按：嗣已為不起訴處分）。
兩造爭點：
(一)原告所受之系爭傷害之職業災害期間為何？原告得否請求工資補償及醫療費補償費？金額各為若干？
(二)被告就原告所受之系爭傷害，是否應負侵權行為損害賠償責任？倘是，原告得請求被告賠償勞動能力之減損及精神慰撫金各為若干？
(三)被告得否依勞動基準法第12條第1 項第4 款所規定違反勞動契約及工作規則情節重大之情事而終止兩造勞動契約？
(四)原告得否請求被告給付資遣費？金額若干？
(五)原告得否請求被告給付預告工資？金額若干？
四、本院之判斷：
(一)職業災害之補償：
1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢（現行法修正為「失能」）、傷害或疾病時，雇主應依左列（現行法修正為「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。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。但醫療期間屆滿2 年仍未能痊癒，經指定之

醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢（現行法修正為「失能」）給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任，修正前勞動基準法第59條第1款、第2款定有明文。又勞工因遭職業災害致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依勞動基準法第59條之規定予以補償，該雇主所負之職業災害補償責任，並不以雇主有故意或過失或其他可歸責事由存在為必要，即非在對於違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係在維護勞工及其家屬之生存權，係以生活保障為目的之照顧責任，並非損害賠償責任之性質（最高法院95年度台上字第2779號民事裁判參照）。

2.查勞動部勞工保險局認定原告之系爭傷害為職業災害，因而核發職業傷病給付及失能給付乙情，業據原告提出勞動部勞工保險局函文為證（卷一頁19至24、28至32、63）。可知，原告主張系爭傷害為其因遭遇職業災害而致傷害、失能乙情，應可信實。又系爭傷害發生於000年0月0日乙情，業如上開不爭執事項所載。又原告於106年8月25日收受被告的解雇書，亦如上開不爭執事項所載。又原告因系爭傷害而於104年3月4日急診求治，於104年3月5日住院，於104年3月6日接受手術，於104年3月13日出院，但需背架及門診追蹤；原告於104年3月19日、104年6月2日、104年6月30日、104年8月4日、104年9月1日、104年9月29日、104年10月27日、104年11月25日、104年12月29日、105年2月2日、105年3月9日、105年4月13日、105年5月11日、105年6月8日、105年6月22日、105年7月6日、105年8月3日、105年8月31日、105年9月28日、105年11月2日、105年12月28日、106年1月18日、106年2月22日、106年3月22日、106年4月19日、106年5月3日、106年5月17日、106年6月28日、106年8月31日至門診追蹤，醫生於000年0月0日、105年8月31日、105年12月28日、106年4月19日、106年6月28日分別囑言應休養、復健至少3月，並於104年9月1日、104年9月29日、104年10月27日、104年

11月25日、104年12月29日、105年2月2日、105年3月9日、105年4月13日、105年8月31日、105年12月28日、106年4月19日分別囑言需避免勞動搬重物、久站，且於106年8月31日囑言應避免物流及相關需要搬運重物的作業、需要頻繁彎腰及姿勢不良的作業等情，有萬芳醫院診斷證明書附卷可稽（卷一頁87反面、90、92反面、94反面、96反面、98反面、100反面、102反面、104反面、106反面、108反面、110反面、113、45、123、123反面、18、135）。另有萬芳醫院所提供之原告病歷可考。可知，原告主張其因遭遇職業災害而致傷害、失能之期間為自104年3月5日起至105年7月31日止、105年9月1日起至105年11月30日止、106年1月1日起至106年8月25日止（被告就105年8月、12月之薪資已為給付）乙情，應有理由。

3.原告主張其因遭遇職業災害而致傷害，所支出之醫療費為248,054 元乙情，業據提出萬芳醫院醫療費用證明為證（卷一頁46至62）。又萬芳醫院表示醫療費中之材料費為骨釘及椎間盤支架，原告需自費支付乙情，有萬芳醫院107年7月16日函文附卷可稽（卷二頁48）。又證人即萬芳醫院醫師陳淑美具結證稱：手術使用骨釘及椎間盤支架的目的是要增加脊椎的穩定度，不使用也是可以，但復發的比例會很高，所以我的建議是以長期來講，原告是需要的等語（卷二頁156至159）。又被告於105 年12月16日給付原告醫療費30,000元，且原告因被告加投團體保險而獲理賠21,000元等情，業如上開不爭執事項所載。可知，原告主張被告應給付原告因系爭傷害必需之醫療費用197,054元（計算式：000000－00000－00000＝197054）乙情，應有理由。

4.原告因遭遇職業災害而致傷害之期間為自104年3月5 日起至105年7月31日止、105年9月1日起至105年11月30日止、 106年1月1日起至106年8月25日止乙情，業如前述。又兩造不爭執就職業災害原領工資之計算標準，原告之薪資以月薪41,432元、日薪1,381元計算，嗣自105年9月1日起以月薪30,000

元、日薪1,000 元計算，此業如上開不爭執事項所載。又系爭傷害發生迄今，原告業經被告給付104年3月至105年3月薪資172,897元、105年4、5、6、7月薪資各為28,997元、33,885元、34,637元、30,807元、106年8月薪資為12,500元；原告亦獲勞工保險局核撥職業傷病給付275,668 元，此亦如上開不爭執事項所載。可知，原告在醫療中不能工作時之原領工資數額為446,443元（計算式：514天x 1381元＋90天x 1000元＋236天x 1000元－172897元－28997元－33885元－34637元－30807元－12500元－275668元＝446443元）。又原告同意扣除被告於上開期間所為其扣繳之勞健保保險費17,324元（卷二頁168 反面）。從而，原告主張被告應給付原告在醫療中不能工作時之原領工資數額429,119元（計算式：000000－00000＝429119），應有理由，逾此範圍之請求，難認有據。

5.被告雖答辯原告自105年4月1 日復職起，即非屬職業災害期間云云，然被告此部分所辯，顯與上開萬芳醫院診斷證明書及被告病歷相異，況且，被告此部分陳述所據之勞動部勞工保險局105 年11月24日函文，僅係就勞工保險給付所為之認定，尚不得作為被告免除雇主應負之職業災害補償責任，故被告此部分所辯，難認可採。又被告雖答辯依據萬芳醫院107年7月16日函文，原告於術後6 月即可回復工作之狀態云云，然觀諸此函文，其亦記載仍建議避免負重及久坐久站之工作、需視工作內容及時間長短而定等語，非概認原告於術後6 月即可回復工作之狀態，況且，證人即萬芳醫院醫師陳淑美具結證稱：萬芳醫院107年7月16日函文是指至少術後要避免工作，之後就是看門診的評估，所以診斷證明書和醫院的函文並沒有矛盾等語（卷二頁156至159），可知，被告此部分答辯，應有誤解。又被告雖答辯原告的系爭傷害是復發型，而與原告在被告公司的工作無關，且原告與有過失云云，然證人陳淑美具結證稱：原告就醫時曾經提過他曾經發生椎間盤突出，是左側，此與本次檢查的結果核對，顯示在同一

節不同邊的椎間盤突出，所以醫學上也是屬於復發型等語（卷二頁156至159），且原告前次發生不同邊的椎間盤突出時，即已在被告的公司工作，此業經本院調取國泰綜合醫院病歷確認無誤（卷二頁201至205），況且，縱勞工因工作而舊疾復發，亦不得即謂非職業傷害，故被告此部分所辯，亦不可採。又被告雖答辯兩造自105年4月起已合意訂立新的勞動契約，其即無須負補償薪資差額之責任云云，然勞動基準法第59條第2 款規定已明文「原領工資數額」，且雇主應按職業災害勞工健康狀況及能力安置適當之工作，本為職業災害勞工保護法第28條規定之義務，豈可據此反而免除雇主依勞動基準法第59條第2 款規定之補償責任，此解釋顯然違反保護勞工之立法目的，故被告此部分所辯，亦不可採。

(二)侵權行為之賠償：

1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任，民法第184條第2項定有明文。次按雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。三、防止電、熱或其他之能引起之危害。四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。六、防止高壓氣體引起之危害。七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。十一、防止水患或火災等引起之危害。

十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之，職業安全衛生法第5條、第6條定有明文。其修法理由謂：依勞工保險職業病給付統計，近年職業病以重複性作業等姿勢引起之肌肉骨骼疾病及輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷致因疲勞或工作壓力促發之腦心血管疾病、精神疾病居多（約占百分之90以上），爰課予雇主採取必要措施之責任，如作業方法、工時管理、人力配置等，須依勞工身心健康需要合理調整並納入經營管理策略實施之。又雇主對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡40公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，500 公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示，職業安全衛生設施規則第155 條亦有明文。又雇主使勞工從事重體力勞動作業時，應致力於作業方法之改善、作業頻率之減低、搬運距離之縮短、搬運物體重量之減少及適當搬運速度之調整，並儘量以機械代替人力，重體力勞動作業勞工保護措施標準第6 條亦有明文。又勞工因職業災害所致之損害，雇主所應負之賠償責任，依職業災害勞工保護法第7 條規定，採推定過失原則，亦即勞工因職業災害所致之損害，於雇主舉證證明其就工作情狀無過失責任前，不得謂雇主無過失而無須負賠償責任（最高法院103年度台上字第2252號民事判決參照）。

2.證人王偉霽證稱：我有在被告公司工作，之前和原告一起送貨，現在的職務在倉庫；我和原告一起送貨時，先從倉庫疊

貨搬下貨物，用堆高機將貨物搬上車，貨物到達商家後，先把板車拿下來，再用板車推到店外面拆箱，用輪子推，到達指定地點後，一個人將貨物傾倒，另一個人將板車抽出來；我和原告一起送貨時，有曾經送過到二樓以上的地方，就兩個人一起搬，如果要倒退時，會有困難；我們搬不動時，還要請協力廠商幫忙搬，次數不少，尤其搬冰櫃到全家便利商店，都有階梯，空間都好小，常要移東移西的；我和原告一起送貨時，時間是8點半到5點半，有時我們一起送，有時原告自己送；偶而要加班，送到好市多及101時都要快凌晨1點等語（卷二頁138至144）。證人鄭明義證稱：我和原告以前在被告公司擔任司機及搬貨員，原告有時候自己搬，有時候證人王偉霽會一起搬；我們拿到單子，就去倉庫領貨，有看到大台的貨物，就需要人家支援，如果自己可以搬的，就自己搬，倉庫會用棧板把貨物推過來，再來就使用堆高機把貨物平行拉過來，最後再拉進車內，到達店家，我們先把貨物拉下來放到板車，如果店家在一樓，就直接拆箱，如果店家在二樓以上，有電梯就坐電梯，沒有電梯，有辦法，就一個人搬上去，一個人沒有辦法，就兩個人一起搬上去等語（卷二頁144至149）。由上可知，被告雖有提供堆高機及板車供原告搬運貨物，但堆高機及板車所得運用之範圍並非廣泛，原告之搬運過程大部分仍需依賴人力，而冰櫃為40公斤以上物品，重量非輕，被告卻未儘量利用人力車輛或工具搬運以代替人力，例如升降平台車、頂升拖板車、輕型堆高機、定位台車、輕荷重吊桿車、升降疊棧機、電動拖板車等，顯然未在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害，更未就重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。進者，就勞工因職業災害所致之損害，雇主所應負之賠償責任，採推定過失原則，亦即就勞工因職業災害所致之損害，雇主應負舉證證明其就工作情狀無過失責任，然而，被告就此未能舉證以實其說，即不得謂其無過失而無須負賠償責任。從而，原告

主張被告違反上開保護勞工之法律，致生損害於勞工，應負損害賠償責任等語，應認可採。

3.按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任，民法第193條第1項定有明文。查原告之薪資原本為月薪41,432元、日薪1,381元，嗣被告自105年9月1日起至106年8月25日止調整原告之職務，原告之薪資為月薪30,000元、日薪1,000元乙情，業如前述。又被告雖已給付105年8 月之薪資，然金額亦為30,000元乙情，業據原告提出維修員合約書為證（卷一頁153）。可知，原告自105年8月1日起至106年8月25日止勞動能力減少之損害為148,209元【計算式：（1,381元－1,000元）x 389天＝148209元】。又原告經勞動部勞工保險局綜合衡量失能程度，符合失能標準附表第11等級，依各殘廢等級喪失或減少勞動能力比率表，勞動能力減少之程度為38.45%乙情，業據原告提出勞動部勞工保險局104 年12月17日函文為證（卷一頁63）。又本院囑託臺北榮民總醫院鑑定，其依據原告工作能力減損評估報告、物理治療評估及功能性能力及工作能力評估報告，認定整體而言，原告因職業性第四五腰椎椎間盤突出併垂足症，經治療後，顯示（一）動作功能方面，可重度負重，一般日常的行走、爬梯、慢跑、姿勢維持與轉換無特殊困難，生活獨立功能無礙，但腰椎椎間盤突出問題易有酸痛、難以持續、垂足較難施力維持平衡的問題，相較原告過去生活中可負擔之工作與休閒活動，有所減退。（二）以功能性能力評量法，依據原告描述過去從事之職務內容（冷凍櫃、冰箱與酒櫃搬運送貨員），綜合工作分析、評估結果與相關研究文獻，原告工作屬於極重度負重，相較於一般工作，需要長時間長距離背負、搬運與移動重物，常在空間狹小處移置物品，可能對肢體造成傷害與影響的危險性高於一般，從研究文獻指出，原告終生累積負重以到達腰椎椎間盤突出退化性疾病的預測值，以目前之狀況，較難獨立完成過去搬運工作需要的極重度負重、爬梯與搬

運工作，推估整體工作能力減損約20至40% 等情，有臺北榮民總醫院鑑定函文、功能性能力及工作能力評估報告、 107年6 月28日函文附卷可稽（卷二頁16至17）。可知，原告主張其勞動能力減少之程度為38.45%乙情，應有理由。又原告於106年8月26日離職，應以斯時起計算至勞動基準法第54條所定強制退休年齡65歲為止（原告於00年0 月00日出生，故強制退休之時間為122年5月18日）。又日薪1,381 元與減少程度38.45%計算，每年減少的金額為193,813 元。據此計算原告得請求之勞動能力減損金額，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息），核計其金額為2,291,699 元【計算方式為：193,813× 11.00000000+ (193,813× 0.0000000)× (11.00000000-00.00000000)=2,291,699.0000000000。其中11.00000000 為年別單利5%第15年霍夫曼累計係數，11.00000000 為年別單利5%第16年霍夫曼累計係數，0.0000000為未滿一年部分折算年數之比例(265/365=0.0000000)。採四捨五入，元以下進位】。又原告業經被告給付失能給付85,256元，以及勞工保險局核撥失能給付254,400 元乙情，業如上開不爭執事項所載。從而，原告請求被告賠償勞動能力減少之損害2,100,252元（計算式：148209＋000000－00000－000000＝0000000），為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，即無理由，應予駁回。

4.按不法侵害他人之身體、健康者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1項前段定有明文。又慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223 號判例意旨參照）。爰審酌原告為57年次，身分為勞工，自93年2 月間起為被告工作，因職業災害而受有腰椎間盤突出、背部鈍傷等傷害，實有精神上之痛苦，現所得有限，財產之價值僅約10萬元；被告為企業經營者，財產之價值近9,000 萬元，有相當之規

模，然違反職業安全衛生法等相關規定，造成本件職業災害，暨兩造之地位、經濟狀況、被告違反法令程度及原告所受痛苦程度等情，認原告請求被告給付非財產上之損害賠償以30萬元為當。

5.原告雖答辯臺北榮民總醫院鑑定之勞動能力減損程度之間距過廣，且記載原告之平衡能力良好，又原告提供錯誤訊息予醫院，故此鑑定為不可採云云，然臺北榮民總醫院本其專業及經驗提出鑑定報告，礙難僅以鑑定結果之間距過廣即否定鑑定機關之專業及經驗，又此鑑定係綜合考量全部因素而作出判斷，並非單一之平衡能力所能決定，又原告向臺北榮民總醫院所為之陳述與上開證人之證詞相符，被告顯未就原告提供錯誤訊息乙節舉證以實其說，況本件除臺北榮民總醫院鑑定外，尚有勞動部勞工保險局之上開認定可稽，故被告此部分所辯，應不可採。

(三)勞動契約之終止：

1.非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞動基準法第11條第5款定有明文。查被告於106年8 月25日以原告對於所擔任之工作不能勝任為由，終止兩造間之勞動契約乙情，業據兩造所不爭執，並有解僱通知書附卷可稽（卷一頁177）。

2.按雇主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，勞動基準法第17條分別定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。又平均工資謂計算

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，謂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，勞動基準法第2條第4款定有明文。又依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：二、因職業災害尚在醫療中者，勞動基準法第2條第2款亦有明文。觀諸上開不爭執事項，本件扣除原告因職業災害尚在醫療中之期間，則其於106年8月26日離職日前6個月，分別為106年8月10日至106年8 月25日（16日）、105年12月、105年8月、105年7月、105年6月、105年5月、105年4月17日至105年4 月30日（14日）。又原告之薪資原本為月薪41,432元、日薪1,381元，嗣被告自105年 9月1日起至106年8 月25日止調整原告之薪資為月薪30,000元、日薪1,000元，又被告雖已給付原告105年8 月之薪資，然金額亦為月薪30,000元等情，業如前述。可知，原告自 106年8月26日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第 1、2、3、4、5、6 月份之薪資，分別為16,000、30,000、30,000、41,432、41,432、41,432、19,334元。據此計算，原告之月平均薪資應為36,605元【計算式：(16000+30000+30000+41432+41432+41432+19334)÷ 6=36605】。從而，原告之月薪為36,605 元，其自93年2月21日開始任職於被告之公司至106年8月26日離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為1年5個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為1+5/12（舊制資遣基數計算公式：年+月÷ 12）。自94年7月1 日勞退新制施行日起之資遣年資為12年1個月又25天，新制資遣基數為6（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2）。新舊制資遣基數合計為7+5/12，原告得請求被告公司給付之資遣費為271,487 元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），逾此範圍之部分，原告請求即屬無據。

3.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作3 年以上者，於30日

前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項第3款、第3項定有明文。本件原告自106年8月26日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為184日，核計其平均工資（日薪）為1193.000000000000元（計算式=月薪x 6÷ 6月總日數）。又原告於被告之公司繼續工作3年以上，被告應給付30日之預告工資，則原告得請求被告給付之預告工資為35,809元（計算式：平均工資 日薪ＶX預告日數，元以下四捨五入），逾此範圍之部分，原告請求即無理由。

4.按勞動基準法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院101年度台上字第366號、95年度台上字第2720號民事判決參照）。被告雖於訴訟程序中答辯：原告侵占被告之回收機器，將貨車停在不該出現的地方過夜，違反勞動契約及工作規則情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，被告終止兩造間之勞動契約云云，然被告於106年8月25日以原告對於所擔任之工作不能勝任為由，終止兩造間之勞動契約乙情，業如前述，揆諸上開說明，為使身為勞工之原告適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，基於誠信原則及保護勞工之意旨，被告自不得隨意改列其解僱事由，亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。進者，被告提出之自白書，內容均係臆測之詞，而被告亦無法提出其他證據以證明原告有何侵占之行為（按：關於被告提出之刑事告訴，業經臺灣臺北地方檢察署檢察官以106年度偵字第24294號為不起訴處分）。可知，被告此部分之答辯，於法無據。

(四)綜上所述，原告依修正前勞動基準法第59條第1款、第2款、民法第184條第2項、勞動基準法第17條、勞工退休金條例第

12條第1項、勞動基準法第16條之規定，請求被告應給付原告3,333,721元（計算式：197054＋429119＋0000000＋300000＋271487＋35809＝0000000），及其中3,026,425元（計算式：197054＋429119＋0000000＋300000＝0000000）自調解翌日即106年3月21日（卷一頁16至17）起至清償日止，其餘307,296元（計算式：271487＋35809＝307296）自民事更正訴之聲明狀繕本送達被告翌日即106年11月14日（卷二頁97）起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求即屬無據，應予駁回。

(五)兩造分別陳明願供擔保請准宣告假執行及免為假執行，經核於法尚無不合，爰分別酌定相當之擔保金額准許之。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依附，不予准許。

五、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　19　　日

勞工法庭　法　官　曹庭毓

以上正本係照原本作成。

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聲明（須按他造當事人之人數附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　19　　日

書記官　黃婉晴