

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

108年度竹勞簡字第9號

原告 林氏平
訴訟代理人 陳禹農 律師
被告 芸歲國際餐飲事業有限公司
法定代理人 黃武雄
被告 藝慶企業有限公司
法定代理人 許勝鈞
共同
訴訟代理人 謝嘉澤
許世賢 律師

上列當事人間職災損害賠償等事件，本院於民國108年11月26日
辯論終結，判決如下：

主 文

被告芸歲國際餐飲事業有限公司應給付原告新臺幣陸萬貳仟貳佰
叁拾伍元，及自民國一〇八年一月三十一日起至清償日止，按年
息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告芸歲國際餐飲事業有限公司負擔百分之十，餘由
原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告被告芸歲國際餐飲事業有限公司
如以新臺幣陸萬貳仟貳佰叁拾伍元為原告預供擔保，得免為假執
行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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。不變更訴訟標的，
而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追
加。民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條分別定有明文
。查本件原告起訴時第1項聲明係：被告應連帶給付原告新
臺幣（下同）460,167元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清

償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣變更聲明為：
被告應給付原告649,807元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（參108年11月
26日言詞辯論筆錄、民事準備三狀），核屬單純擴張應受判
決事項之聲明，並更正法律上之陳述，自應准許。

二、第按，因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部
，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續
適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原
法官繼續審理。民事訴訟法第435條第1項定有明文。查原告
起訴後，因訴之變更，致其訴已不屬簡易程序之範圍，惟兩
造已合意繼續適用簡易程序，故本件仍應適用簡易程序審理
。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告係經體檢合格、正常合法聘僱之外籍勞工，無癲癇病
史，且於本次事件發生前，亦未發生過癲癇症狀，原告自
民國107年3月12日起受僱於被告芸歲國際餐飲事業有限公
司（下稱被告芸歲公司），且原告當時宿舍亦位於被告芸
歲公司之公司登記址，然係被告藝慶企業有限公司（下稱
被告芸慶公司）每月發放薪水給原告，故被告2人皆為原
告之雇主，自應負連帶責任。

（二）原告於107年9月28日依上級主管指示先至一工作區域清洗
果菜輪送機器，該機器係置放於密閉式空間，原告於當日
早上約9時30分許先使用汽油式高壓引擎沖洗機清洗果菜
輸送機器，過程中原告即聞到濃濃的刺鼻味和汽油味感到
身體不適，嗣上級主管前來巡視，原告隨即告知主管，但
其僅表示繼續工作即離開。隨後原告至另一工作區域繼續
以清水清洗其他機台，然因前故感到暈眩、呼吸困難失去
意識暈倒，頭部撞擊地面，被緊急送往台北榮民總醫院新
竹分院救治，經診斷原告患有反射性癲癇，且出院病歷摘
要載明係聞到重油味相關的反射性癲癇及頭部受傷及腦震

01 盪，原告於107年10月4日出院。被告因原告遭受職災給予
02 半個月公傷病假（自107年10月4日至107年10月16日），
03 出院後原告頭痛及頭昏症狀雖持續，但仍依被告要求返回
04 被告處所工作，期間原告陸續於107年10月16日、107年10
05 月24日、107年10月25日、107年11月3日、107年11月13日
06 、107年11月27日回診接受治療。詎被告於107年11月3日
07 以原告身體未完全恢復影響工作為由，要求原告簽立離職
08 、轉出同意書，然原告因希望繼續工作，且本案係遭受職
09 災，故拒絕簽署，被告即要求仲介將原告帶回，其後被告
10 竟寄發存證信函予原告表示反射性癲癇係原告體質因素，
11 且強調原告不願意配合工作及原告工作不適任云云，惟原
12 告否認有上述不適任情形，且原告希望回去工作，然因被
13 告拒絕受領勞務給付，方無法復職，故就此請求被告給付
14 職業災害補償、侵權行為損害賠償及被告未給付之工資。

15 （三）本案係於被告可支配控制之工作場所發生，且係按被告指
16 示進行工作，故具有「業務遂行性」。又因被告確係於工
17 作場所依被告指示進行清洗工作，因汽油或不知名有機溶
18 劑而暈倒，並引發反射性癲癇症狀，進而導致頭部撞及腦
19 震盪及長久有頭痛及頭昏等症狀持續至今，另按相關醫學
20 文獻亦證明如汽油在內之有機溶劑會對神經系統造成破壞
21 ，由此可證本案確實應係因汽油等有機溶劑引起原告之疾
22 病明顯，該等災害與原告之工作業務有相當因果關係，而
23 應具有「業務起因性」，依臺灣高等法院87年勞上字第5
24 號判決意旨，本案應屬職業災害，被告自應依勞動基準法
25 第59條規定，針對醫療費用、醫療期間工資補償及失能補
26 償負雇主之職業災害補償責任。

27 （四）按職業安全衛生法第2條第5款：「五、職業災害：指因勞
28 動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣
29 體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工
30 作者疾病、傷害、失能或死亡。」職安法第5條第1項：「
31 雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之

01 預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」職安法第
02 6條第1項：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛
03 生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害
04 。…七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化
05 學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。…十、防止
06 廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。…十四、防止未
07 採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。
08 」職業安全衛生法第6條授權訂立職業安全衛生設施規則
09 ，職業安全衛生設施規則第29條之1第1項亦規定：「雇主
10 使勞工於局限空間從事作業前，應先確認該空間內有無可
11 能引起勞工缺氧、中毒、感電、塌陷、被夾、被捲及火災
12 、爆炸等危害，有危害之虞者，應訂定危害防止計畫，並
13 使現場作業主管、監視人員、作業勞工及相關承攬人依循
14 辦理。」；職業安全衛生設施規則第29條之5第1項：「雇
15 主使勞工於有危害勞工之虞之局限空間從事作業前，應指
16 定專人檢點該作業場所，確認換氣裝置等設施無異常，該
17 作業場所無缺氧及危害物質等造成勞工危害。」被告身為
18 雇主，應有預防職業災害發生之義務，如有違反自有所過
19 失，況原告已向上級主管反應身體不適，然被告毫無任何
20 處置，故自應有過失。且被告於此密閉空間使勞工從事工
21 作，亦違反前開規定，故原告自得依民法第184條第1項過
22 失侵權行為、第2項違反保護他人法令，針對原告因系爭
23 事件所衍生之醫藥費、所遭受之勞動能力減損等損害向被
24 告請求侵權行為損害賠償責任。原告爰依民法第193條規
25 定請求勞動能力減損之損害賠償。

26 (五) 原告得依勞動基準法第59條、民法第184條第1項、第2項
27 、第193條、487條之1規定及勞動契約之法律關係，請求
28 被告給付如下款項，合計共649,807元【計算式：1,100元
29 + 1,1235 + 251,472元 + 396,000元 = 649,807元】：

30 (一) 107年7月份工資差額：原告107年7月份工資，被告無故額
31 外多扣原告工資1,100元，爰就差額1,100元部分向被告請

01 求。

02 (二)醫療費用：原告因本件職災至今花費之醫療費用共1,235
03 元。

04 (三)107年10月之工資差額、107年11月起至108年9月20日止之
05 工資：被告拒絕受領原告提供勞務，按最高法院92年度台
06 上字第1979號裁定意旨，原告自得請求工資報酬。又原告
07 部分工作日係因職業災害而無法工作，被告提供半個月公
08 傷假，且原告於107年10月16日、107年10月24日、107年1
09 0月25日、107年11月3日、107年11月13日、107年11月27
10 日回診接受治療，被告自應依勞動基準法第59條規定，就
11 原告醫療期間工資，負雇主之職業災害補償責任。然原告
12 就107年10月份工資，僅於107年11月15日領取5,268元，
13 且原告於108年9月20日終止系爭勞動契約，終止契約前之
14 工資亦尚未領取，依原約定之工資每月22,000元計算，被
15 告累計未付之工資為251,472元【計算式：月薪22,000元
16 $\times 11$ 又 $2/3$ 月（即107年10月至108年9月20日共11.67月）
17 $- 5,268$ 元 $= 251,472$ 元】，爰就此部分請求被告給付工資
18 251,472元。

19 (四)勞動能力減損：按勞工保險失能給付標準第3條之附表：

20 「六、「癲癇」失能等級之審定：…依下列標準審定之：

21 …（三）雖經二種或二種以上抗癲癇藥物充分治療，每月
22 仍有一次以上發作，但通常無礙勞動者：適用第十三等級
23 。」癲癇失能之最低等級為13級，失能給付標準60日，與
24 該表失能等級1至3級之給付標準分別為1200日、1000日及
25 840日相比，其比例折算，分別為5%、6%、7%，故應認原
26 告減損勞動能力比例為6%。原告係0000年00月00日生，自
27 107年9月28日職業災害發生日起算至65歲強制退休年齡止
28 ，尚有工作期間25年，原告職災發生前月薪22,000元，以
29 勞動能力減損比例6%計算，則原告減少勞動能力之損害為
30 396,000元（計算式： $22,000$ 元 $\times 6\% \times 12 \times 25 = 396,000$ 元
31 ）。退步言，縱如被告辯稱不符該標準，因該表準僅損害

判斷標準之一，仍不免其損害賠償責任，請依民事訴訟法第222條第2項審酌一切情況，並依所得心證定其數額。

(六) 被告屢次片面終止契約均無理由：被告先僅以一紙警告書即欲於107年9月18日終止兩造勞動契約，被告復稱於108年9月28日通知原告，表示將終止勞動關係，請仲介帶回，嗣後被告稱原告無法勝任工作，故於107年11月8日終止勞動關係，上述皆違反解僱最後手段性原則，自屬無理由。被告又稱依107年11月27日醫院診斷證明於同日終止與原告勞動關係，明顯違反勞動基準法第24條於醫療期間雇主不得終止契約之規定。被告後改稱於108年1月11日曾請原告復職，亦與前述四度欲終止兩造勞動關係明顯矛盾、有違常情。又證人陳稱被告已知原告身體不適，仍執意於當日終止兩造勞動關係，類推適用勞動基準法第13條之規定及誠信原則，被告終止亦無理由。且臨訟後證人證述曾代被告請原告復職云云，存有下列諸多疑點，不應採信：(1) 證人皆任職於為被告處理外勞事務之公司，證詞有偏頗之可能。(2) 證人證詞與108年1月11日新竹縣勞資爭議協調紀錄不符，因該紀錄全未提及被告請原告復職一事。(3) 縱證人等稱因當日討論事項眾多、未一一記載云云，然就此重要事項全未經紀錄，被告、證人、主持人皆無任何意見，亦有違常理。(4) 原告於調解當日表明107年年末後被告即未與其聯繫，被告、證人等，就此部分亦全無任何反對意見。(5) 證人就提問被告係先請原告回來上班或先請原告回國、轉換雇主，此重要事實證詞不一。(6) 本件相關勞資事務應由訴外人天齊公司處理，但被告卻始終請訴外人天啟公司代為聯繫原告，啟人疑竇。另被告首稱原告無法勝任工作，臨訟後又稱原告違反勞動契約或工作規則情節重大，明顯事後隨意增列解僱事由，有違最高法院101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意旨。再者，被告一方面增列解僱事由，依勞動基準法第12條第1項第4款終止勞動契約，依同法第18條本無須給付資遣費

，然卻又願給付原告資遣費，此明顯有違常情，自相矛盾。

(七) 綜上，爰聲明請求：(一)被告應給付原告649,807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)原告願供擔保，請准宣告假執行。(三)訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

(一) 原告係受僱於被告芸歲公司，一直在芸歲公司的工廠工作，且原告之薪資係由被告芸歲公司給付，並非由藝慶公司給付，被告芸歲公司與藝慶公司係關係企業，被告芸歲公司係102年12月3日設立，因便宜行事把被告藝慶公司薪資條拿來用，方才造成原告之薪資由被告藝慶公司發放之誤會。被告藝慶公司既非原告之雇主，則原告主張被告藝慶公司應就本案負連帶責任，為無理由。

(二) 原告依勞動基準法第59條、民法第184條第1項前段、第2項請求傷害及失能給付，為無理由：

(一) 原告係因反射性癲癇導致頭部撞及地面而受傷，反射性癲癇通常是由多種多樣的外界特定刺激誘發，其誘發因素較複雜，反射性癲癇的發病機制仍不清楚，與腦部不同區域均有相關性，可能因外界因素刺激腦網路興奮區域所致，醫生係依原告陳述及現場錄影判斷原告可能係因聞到汽油味而引發反射性癲癇，並表示身體體質因人而異，並非外力造成傷害。

(二) 原告雖係於執行業務時發生傷害，但本件傷害結果之發生係因原告本身體質特殊，對汽油味敏感，聞到汽油味引發反射性癲癇導致倒地受傷，並非一般人從事與原告相同之工作，在相同情形通常都會發生反射性癲癇，原告發生反射性癲癇係偶然之結果，可知原告所受之傷害與原告之工作並無相當因果關係。原告雖依「蛋殼頭蓋骨理論」主張本案有相當因果關係，惟查「蛋殼頭蓋骨理論」係依法規目的判斷是否有相當因果關係，原告所舉最高法院73年台

上字第4045號判例係毆打致死之案例，法規目的在要求不能打人，但本案法規目的並不在要求工廠不能有汽油味，否則豈不是要求工廠的設備只能用電發動，不能使用汽油發動？其不合理處極為顯然，由此可知，原告主張顯然無由。

(二)原告依勞工保險失能給付標準第3條附表主張被告因癲癇而失能，但就原告是否符合前開標準最低之要求「雖經二種或二種以上抗癲癇藥物充分治療，每月仍有一次以上發作」並未舉證以實其說，況原告係因聞到汽油味而引發反射性癲癇，只要遠離或避免接觸汽油味即不會引發癲癇，根本沒有因反射性癲癇而失能不能工作之情形，原告主張被告須為失能給付，顯然無由。

(四)原告除於107年9月28日昏倒急診經診斷為疑似反射性癲癇外，依台北榮民總醫院新竹分院之病歷，並無再次發作之情形，於108年1月4日門診即未再開立任何抗癲癇藥物予原告，原告於108年1月21日轉診至林口長庚紀念醫院後，依長庚醫院之病歷，長庚醫院亦未開立任何抗癲癇藥物予原告，可證原告並無因癲癇而失能之情形，原告主張被告須為失能給付顯然無由。

(三)被告業已給付原告107年10月份及107年11月1日、11月2日之工資，原告請求給付107年10月之工資差額無理由，原告因本案事故受傷，被告給予16天病假，該期間被告依法給付原告半薪，又原告於107年10月份有請2天又6小時之事假，被告則依法扣除此部分之薪資。

(四)原告請求被告給付107年11月、12月及其之後之工資無理由：

(一)被告芸歲公司係食品工廠，對衛生安全極為要求，但原告卻屢屢違反公司安全規章，影響工廠生產品質，且不服從主管指揮，屢勸不聽，被告芸歲公司並因此對原告開具警告書，惟原告仍自行其事，顯然違反勞動契約或工作規則，情節重大，原告原通知仲介公司於107年9月28日與原告

01 溝通解約離職事宜，原告卻於當日暈倒，被告只能暫停解
02 約事宜，待原告出院康復後方於107年11月3日依勞動基準
03 法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則情節重大
04 」終止勞動契約，原告主張被告芸歲公司仍應給付107年
05 11月3日以後之工資為無理由。

06 (二)被告芸歲公司除依前開規定終止契約外，另依據勞動基準
07 法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之
08 規定終止勞動契約，並參照最高法院86年台上字第82號判
09 決及86年台上字第688號判決意旨，理由如下：

10 (1)原告做事草率馬虎，怠忽所擔任之工作，原告屢屢違反公
11 司安全規章，影響工廠生產品質，違反勞工應忠誠履行勞
12 務給付之義務，構成勞動基準法第11條第5款之終止勞動
13 契約事由。

14 (2)本件事務後，原告經診斷疑似具有對於汽油味敏感之反射
15 性癲癇體質，然被告芸歲公司係食品工廠，備有各種機器
16 設備，不可能沒有汽油味，原告具有上述體質，其身心狀
17 況顯不能勝任工作

18 (3)原告受雇期間常不假外出，無正當理由而拒絕加班工作，
19 做事草率，不搬水果籃、不依主管指示作業、故意拖延工
20 作時間，造成其他員工無法正常上下班，讓被告公司增加
21 營運成本，原告主觀上「能為而不為」，「可以做而無意
22 願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，顯然不能
23 勝任工作。

24 (4)本件事務發生後，被告給予原告半個月病假休養，其餘半
25 個月被告給全薪，然原告僅早上上班，上班後隨即表示身
26 體不適，下午則未去上班，顯然是「能為而不為」，「可
27 以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務
28 。

29 (五)被告於107年11月3日依勞動基準法第12條第1項第4款、第
30 11條第5款終止勞動契約後，原告不服向新竹縣勞工處申
31 請勞資爭議協調，兩造於107年11月8日開第一次協調會，

01 但協調不成，經勞工處通知，兩造於108年1月11日於勞工
02 處協調，協調前被告有透過訴外人天啟人力仲介公司請原
03 告復職，惟原告拒絕，因原告不願意回國或轉換雇主，也
04 不願意復職，最後勞工處的主管才說「如果今天原告無法
05 勝任工作，可以當天終止契約，把資遣費算到當天匯到原
06 告的帳戶」，被告遂於當日將資遣費18,500元匯到原告帳
07 戶以終止契約。此有證人范秋燕、關可欣證詞可證。因此
08 ，退而言之，縱認（假設）被告於107年11月3日未合法終
09 止勞動契約，兩造亦已於108年1月11日合意終止勞動契約
10 或因原告無法勝任工作而由被告依勞動基準法第11條第5
11 款單方面終止勞動契約，再退而言之，縱認（假設）兩造
12 勞動契約仍然存在，但因原告拒絕提供勞務，被告並無給
13 付薪資之義務，故原告請求被告給付108年1月11日之後之
14 工資，為無理由。

15 （六）原告主張不當扣減原告7月工資1,100元，惟該部分係原告
16 參加衛生講習等自己應負擔之費用，被告並未無故額外多
17 扣。

18 （七）綜上，爰答辯聲明：（一）原告之訴及其假執行之聲請均駁回
19 。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，被告願供
20 擔保請准宣告免為假執行。

21 三、本院判斷之理由：

22 （一）原告主張其自107年3月12日起受僱於被告芸歲公司，原告
23 之宿舍亦在被告芸歲公司地址，然原告之每月薪資係以被
24 告藝慶公司之薪資條發放。又原告於107年9月28日在工作
25 場所工作時暈倒，頭部撞擊地面受傷，經送醫救治至107
26 年10月4日出院，診斷結果為原告患有反射性癲癇。嗣被
27 告給予原告半個月病假，之後即返回被告處所工作，然期
28 間原告仍陸續於107年10月16日、107年10月24日、107年1
29 0月25日、107年11月3日、107年11月13日、107年11月27
30 日回診接受治療之事實，業據提出原告107年7月薪資條暨
31 存摺影本、工作場所工作照片、臺北榮民總醫院新竹分院

01 診斷證明書暨病歷摘要、醫療費用收據、林口長庚紀念醫
02 院診斷證明書等為證，並有臺北榮民總醫院新竹分院108
03 年3月15日北總竹醫字第1080000408號函檢送之原告病歷
04 資料、林口長庚紀念醫院108年3月27日長庚院林字第1080
05 350287號函檢送之原告病歷資料在卷可稽，復為被告所不
06 爭執，自堪認定為實在。惟原告已自認係受僱於被告芸歲
07 公司，自己堪認勞動契約關係係存在於原告與被告芸歲公
08 司之間，縱然被告芸歲公司係透過被告藝慶公司給付薪資
09 ，亦不得認原告與被告藝慶公司間亦成立勞動契約關係，
10 更何況被告芸歲公司便宜使用被告藝慶公司之薪資條，亦
11 不能證明原告之薪資係被告藝慶公司所發放，故原告僅以
12 被告芸歲公司使用被告藝慶公司之薪資條發放薪資，即認
13 被告藝慶公司亦係原告之雇主，亦應負雇主之責任，自屬
14 無據。

15 (二) 第按，工資應全額直接給付勞工。勞動基準法第22條第2
16 項前段定有明文。原告主張被告芸歲公司就原告107年7月
17 份工資扣除1,100元之事實，為被告芸歲公司所不爭執，
18 亦堪足認定。被告芸歲公司雖辯稱此扣除之1,100元係原
19 告參加衛生講習等自己應負擔之費用云云，然被告芸歲公
20 司前已自認原告之107年7月份薪資差額部分確實算錯，願
21 意給付（參108年3月6日調解程序筆錄），且亦陳稱無法
22 舉證證明此部分係原告應自行負擔之費用，自應逕受不利
23 之認定。從而，原告請求被告芸歲公司給付107年7月份工
24 資差額1,100元，即屬有據。

25 (三) 又按，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病
26 時，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療
27 費用。勞動基準法第59條第1款亦定有明文。按雇主依勞
28 基法第59條規定所負之補償責任，係法定補償責任，此與
29 依民法規定負侵權行為賠償責任者不同。（最高法院103
30 年台上字第2076號判決要旨參照）。職業災害補償制度之
31 特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生

，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任。（最高法院95年台上字第2542號判決要旨參照）。勞動基準法第59條之職業災害補償，勞工之行為必須是在執行職務，勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或死亡，均屬之。是以，受僱人於執行職務而受之傷害，自屬職業災害。經查，原告既係在工作場所執行職務時因反射性癲癇暈倒，頭部撞擊地面而受傷，自屬職業災害。縱然原告係因個人身體體質引發反射性癲癇，亦不得謂係偶然之結果，而謂非職業災害。況被告芸歲公司亦無法舉證證明原告因反射性癲癇暈倒倒地受傷係因原告個人身體體質引發反射性癲癇，亦應逕為有利於原告之認定。據此，原告主張因執行職務而受有反射性癲癇暈倒頭部撞擊地面受傷之職業災害，應堪足採信。被告芸歲公司辯稱原告執行業務時雖發生傷害結果，惟傷害結果之發生係因原告本身體質特殊，原告所受之傷害與原告之工作並無相當因果關係云云，並未舉證以實其說，無非係臆測之詞，應不足採信。揆諸前揭規定，原告請求被告芸歲公司補償因遭遇職業災害而致傷害必需之醫療費用1,235元，亦屬有據。

（四）再按，勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。勞動基準法第12條第1項第4款固定有明文。惟依同條第2項規定，雇主應自知悉其情形之日起，30日內為之。經查，被告芸歲公司雖辯稱原告屢違反安全規章，影響工廠生產品質，且不服從主管指揮，屢勸不聽，被告芸歲公司對原告開具警告書，惟原告仍自行其事，顯然違反勞動契約或工作規則，情節重大，被告芸歲公司原欲於107年9月28日與原告溝通解約離職事宜，原告卻於當日暈倒，被告芸歲公司只能暫停解約事宜，待原告出院康復後方於107年11月3日依勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則情節重大」規定終止勞動契約，又被告芸歲公司除依前開規定終止契約外，亦另

01 依據勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確
02 不能勝任」之規定終止勞動契約云云。然被告芸歲公司提
03 出之警告書係於107年9月18日所開具，被告芸歲公司並自
04 承原欲於107年9月28日與原告溝通解約離職事宜，惟因原
05 告當日暈倒，被告芸歲公司乃暫停解約事宜，嗣迄至107
06 年11月3日始依勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動
07 契約或工作規則情節重大」規定終止勞動契約，顯然原告
08 縱構成「違反勞動契約或工作規則情節重大」要件，然被
09 告芸歲公司於107年11月3日始為終止勞動契約之意思表示
10 ，已逾知悉後30日以上，自不得再依勞動基準法第12條第
11 1項第4款「違反勞動契約或工作規則情節重大」規定終止
12 勞動契約；況依被告芸歲公司提出之警告書同時載明原告
13 「嚴重違反本公司工作紀律，特立書面警告，如再有類似
14 情事發生，經三次發警告函，即終止契約」，則原告縱經
15 被告芸歲公司於107年9月18日開立警告書，被告芸歲公司
16 亦不得逕依勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約
17 或工作規則情節重大」規定終止勞動契約；更何況，行使
18 權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2
19 項定有明文。此項規定，於任何權利之行使及義務之履行
20 ，均有其適用。而勞動契約之單方終止，依勞動基準法係
21 採「法定事由制」，雇主若主張有勞動基準法所定事由終
22 止勞動契約，則依誠實信用原則，雇主即應受拘束，不得
23 再為相反之主張。據此，被告芸歲公司於107年11月3日既
24 係依勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作
25 規則情節重大」規定終止勞動契約（然非合法，已如上述
26 ），嗣後即不得再以同一事實主張得依勞動基準法第11條
27 第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之規定終止
28 勞動契約，更遑論以同一事實主張回溯於107年11月3日依
29 勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能
30 勝任」之規定終止勞動契約。因此，被告芸歲公司辯稱已
31 於107年11月3日依勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞

動契約或工作規則情節重大」之規定終止勞動契約云云，或已以同法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之規定終止勞動契約云云，即均不足採信。再者，兩造於108年1月11日在新竹縣政府勞工處進行勞資爭議協調時，被告芸歲公司雖主張依兩造於107年11月8日協商內容，原告於107年11月27日回診後確認是否適任，並依當日診斷證明終止勞動關係，而於108年1月11日勞資協調時為終止勞動關係之意思表示，嗣經新竹縣政府勞工處協調兩造於108年1月11日終止勞動契約，惟原告並未同意，故未在協調紀錄上簽名，此有新竹縣政府108年9月23日府勞資字第108005075號函檢送之107年11月8日、108年1月11日新竹縣勞資爭議協調紀錄在卷可稽，並經證人范秋燕、關可欣具結證述屬實，自堪認兩造於108年1月11日並未合意終止勞動契約關係。至被告芸歲公司雖另以原告癲癇症狀無法適任工作為由，單方為終止勞動關係之意思表示，然原告縱罹有反射性癲癇症狀，被告芸歲公司亦非不得調整原告從事其他工作，此觀被告芸歲公司當日亦曾表示請原告回去工作即明，故被告芸歲公司於108年1月11日以原告癲癇症狀無法適任工作為由，單方為終止勞動關係之意思表示，亦非合法，亦不生單方終止勞動契約之效力。從而，兩造間勞動契約於108年1月11日前確尚未經被告芸歲公司單方終止，易言之，兩造間勞動契約關係於108年1月11日前即仍存在，而被告芸歲公司於108年1月11日前拒絕原告提供勞務，自應依勞動契約關係給付原告工資，是原告主張被告芸歲公司應給付自107年10月起至108年1月11日止期間之工資，即屬有據。

(五) 揆諸上開認定，兩造間勞動契約關係固於108年1月11日前仍然存在，惟被告芸歲公司於108年1月11日勞資爭議協調當日確曾表示請原告回去工作，惟為原告拒絕，此亦據證人范秋燕、關可欣證述大致相符，參以證人范秋燕、關可欣與兩造間並無明顯利害關係，當無甘冒偽證處罰之風險

，而故為不實之證述，且渠等在上開關於原告未同意新竹縣政府勞工處協調之內容，而未在協調紀錄上簽名一節，係屬有利於原告之證述，更可見渠等並無故為偏頗，應堪足採信。據此，原告自108年1月12日以後既拒絕提供勞務，自不得請求自108年1月12日以後之工資。又原告已於108年9月20日向被告芸歲公司為終止勞動契約之意思表示，堪認兩造間勞動契約關係已於108年9月20日終止。從而，原告請求被告芸歲給付自108年1月12日起至108年9月20日止期間之工資，即非有據。

(六) 被告芸歲公司應給付原告自107年10月起至108年1月11日止期間之工資，已據認定如上。然被告芸歲公司抗辯已計算給付原告至107年11月2日之工資，有被告芸歲公司108年7月16日提出之陳報狀暨轉帳交易紀錄在卷可佐，原告對此並未爭執，應堪足採信。惟勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。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。勞動基準法第59條第1、2款定有明文。原告係在工作場所執行職務時因反射性癲癇暈倒，頭部撞擊地面而受傷，係屬職業災害，已據本院認定如前，故被告芸歲公司自應補償原告必需之醫療費用，且在原告醫療中不能工作時，並應按原告原領工資數額予以補償。而被告芸歲公司已自認本件事故發生後給予原告半個月病假休養，則原告在病假中不能工作期間，被告芸歲公司即應按原告原領工資數額全額予以補償，不得扣除，並應補償原告必需之醫療費用。據此，被告芸歲公司雖已計算給付原告至107年11月2日之工資，然於其中扣除給予原告病假之工資5,872元，並扣除原告之住院費用3,081元、就醫費用350元，即非有據，自應回算給付原告。而原告之每月工資為22,000元，則自107年11月1日起至108年1月11日止（共2個月又11日，至107年10月份之工資則如上述已計算給付，惟應回算扣除病假之工資5,872

元、扣除之住院費用3,081元、就醫費用350元)扣除被告芸歲公司已計算給付原告107年11月1、2日之工資1,466元，並加計上開被告芸歲公司應回算給付原告之金額，被告芸歲公司尚應給付原告之工資即為59,900元【計算式：22,000元×2+22,000元×11/30-1,466+5,872元+3,081元+350元=59,900元】。

(七) 又原告另主張其因本件職業災害失能，被告芸歲公司應給予癲癇失能補償，並應負癲癇失能之損害賠償責任之事實，則為被告芸歲公司所否認，被告芸歲公司並辯稱否認原告已因本件職業災害而失能。經查，原告固因本件職業災害而發生反射性癲癇，然依勞工保險失能給付標準第3條附表所定失能種類之狀態、等級、審核基準，癲癇失能之最低標準即最低等級13級，至少應符合「雖經二種或二種以上抗癲癇藥物充分治療，每月仍有一次以上發作，但通常無礙勞動者」之要件，然原告就此並無法舉證證明其所受之癲癇治療已達上開失能最低標準，自難認原告有因癲癇而失能。據此，原告主張被告芸歲公司應給予癲癇失能補償，並應負癲癇失能之損害賠償責任，而請求被告芸歲公司給予失能補償，或賠償失能之損害396,000元，即屬無據。

(八) 綜上，原告依勞動契約之法律關係，請求被告芸歲公司給付62,235元【計算式：1,100元+1,235元+59,900元=62,235元】，及自起訴狀繕本送達翌日即108年1月31日起至清償日止按年息5%計算之利息，即洵屬有據，為有理由，應予准許。至逾上開部分以外之請求，則屬無據，為無理由，應予駁回。

四、假執行宣告：原告勝訴部分，係所命給付金額未逾50萬元之判決，應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。又被告芸歲公司陳明願供擔保聲請免為宣告假執行，經核亦尚無不合，爰併酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

01 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所
02 用之證據，核均與本判決結果無影響，爰不一一予以論列，
03 併此敘明。

04 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 108 年 12 月 10 日
06 新竹簡易庭 法 官 汪銘欽

07 以上正本係照原本作成。

08 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

09 中 華 民 國 108 年 12 月 10 日
10 書記官 周育瑜