臺灣桃園地方法院民事判決

106年度勞訴字第93號

原　　告　呂柏宗
訴訟代理人　董子祺律師
被　　告　宏亞食品股份有限公司
法定代理人　張云綺
訴訟代理人　王中平律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國109年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應提繳新臺幣壹仟參佰伍拾元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟捌佰參拾肆元，及自民國一0九年一月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項部分得假執行。但被告如分別以新臺幣壹仟參佰伍拾元、新臺幣壹萬貳仟捌佰參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、被告宏亞食品股份有限公司之法定代理人原為張豪城，於本院審理中變更為張云綺，有經濟部函文、股份有限公司變更登記表在卷可稽（見本院卷　第260至266頁），其聲明承受訴訟（見本院卷　第259頁），合於民事訴訟法第170條、第175條規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

原告自民國86年4月15日起受僱被告，擔任食品包裝人員，每月薪資新臺幣（下同）3萬1,000元，因原告長年從事包裝及搬運貨物工作，自101年起出現左拇指與右肘疼痛之症狀

並持續就醫，嗣因疼痛加劇，於104年12月26日起申請留職停薪1年。詎原告於105年12月26日復工後，兩造間有下述爭議而提起本件訴訟：

精神慰撫金100萬元部分：

原告於105年12月26日復工時，被告未依勞工健康保護規則相關規定，進行復工之職能評估、職務再設計或調整，令原告從事留職停薪前相同之工作，致原告於復工當日即發生拇指、手肘疼痛加劇情形，而過失不法侵害原告之身體、健康權。

又被告明知原告復工後再受相同職業災害，竟仍於106年4月26日以職業災害未認定，連續曠職三日為由，非法解僱原告，無端否認原告因從事被告工作受有職災之事實，該不法解雇造成原告名譽受損（因原告主張職災無法到職，並非被告所稱曠職），致原告頓失經濟收入，且原告已為被告工作長達20年，精神受有莫大痛苦，情節重大，故基於前述　、，原告得請求被告賠償精神慰撫金100萬元。

短付工資部分：

原告遭被告非法解僱後，因被告事後肯認原告確受有拇指扳機指及雙肘肌腱炎（下稱系爭傷害）屬職業疾病而准原告於107年10月8日復職，故被告自應給付106年4月27日起至107年10月7日期間（17月又17日）以月薪3萬1,000元計算之工資，但被告僅願給付52萬5,533元（僅以月薪3萬203元計算，而不列計生產獎金），尚有短付1萬2,834元，故原告自得請求被告給付1萬2,834元及自108年1月1日（為便利計算）起算之法定遲延利息。

特休未休工資部分：

原告自到職日起至107年4月14日止年資滿20年，特別休假為26 天，已休特休9日，尚有17日未休，被告應依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4項規定，給付特休假未休工資1萬7, 567元。

未投保勞工保險之損失部分：

被告未於106年4月27日起至107年10月7日期間為原告投保勞工保險，依勞工保險條例第72條第1項規定，應賠償原告因未投保勞工保險所受損失4萬682元（即雇主本應支出之勞保費負擔額）。

提撥勞工退休準備金及調整月保薪資部分：

依職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法第6條規定，原告於107年10月8日復職後之投保薪資，被告不得調降，仍應按離職退保時之投保薪資3萬3,300元計算（每月應提繳1,998元），故原告得請求被告提繳107年11月起至109年1月止，計15個月所短少之勞工退休金2,700元。另請求被告自109年2月起，將原告之月投保薪資調整為3萬3,000元等語。

聲明如下：

被告應提繳2,700元至原告之勞工退休準備金專戶，並自109年2月起將原告之月投保薪資調整為3萬3,000元。

被告應給付原告107萬1,083元，及其中100萬元自起訴狀送達翌日起、其中1萬2,834元自108年1月1日起、其中5萬8,249元自108年6月25日民事追加訴之聲明狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告答辯如下：

精神慰撫金部分：

原告於104年12月26日因身體違和申請一般留職停薪，於105年12月26日申請復職後即應恢復原職位，被告並於105年12月26日原告復工當日安排原告從事2人裝箱之工作（站著或坐著裝箱，中間休息半小時），且原告僅提供上午3小時餘之勞務（下午即請假），實無可能造成原告拇指、手肘疼痛加劇情形。嗣被告廠務部於105年12月27日為原告填寫工作評估表單（原告該日未上工），另原告自105年12月28日至106年1月6日均請假未到班，被告復於106年1月9日、10日為原告進行復工評估（其中1月10日安排廠醫評估，但原告此2日均未上工），原告再於106年1月11日、12日請假未到班，

106年1月13日到班但未上工（原告於該日下班前同意自1月16日起從事其自行選擇之週邊工作），顯見自105年12 月27日評估後至106年1月16日原告實際從事週邊工作之期間，原告完全未上工，可認被告已依法為原告進行復工評估，並勉力調整原告之工作內容，並給予原告選擇工作內容，並無原告所主張工作內容並未變更之情形。

又原告自104年12月26日申請留職停薪1年期間，並未再從事任何被告工作，原告於105年3月接受左手扳機指手術後，於同年4月至臺北榮民總醫院（下稱榮總）就診時仍主訴未改善，則原告之手指扳機指及雙肘炎如何因復工而加重，原告自應負舉證之責。再者，原告稱休養1年於復工當日隨即復發已難想像，此顯非職場反覆工作所導致，與被告有無為復工評估並無因果關係。縱勞動部職業疾病鑑定委員會嗣於107年7月19日鑑定認原告所患系爭傷害屬職業疾病，但原告於105年12月26日復工時，被告僅能循勞動部勞工保險局所認岠通傷病為原告進行評估，並使原告自行選擇工作內容、每日出勤半日、半日中原告若要求休息，被告均應允，故實難僅因事後經鑑定認屬職業病而重苛被告解雇行為係惡意侵權，自無侵害原告之名譽權。且原告請求之慰撫金亦屬過高。

短付工資部分：

原告再於107年10月8日復職，被告同意以月薪3萬203元（包含本薪2萬903元、職務加給4,500元、伙食津貼1,800元、技術津貼3,000元，其他如生產獎金，須達到績效標準始為給付）給付106年4月27日起至107年10月7日期間之薪資，故被告並無短付之情。

特休未休工資部分：

被告之特休制度自89年開始即係採會計年度即7月1日起至次年6月30日止計算，原告亦依此方式請特別休假10年，應屬兩造合意之特休方式。又自原告到職日起至107年4月14日止之年資滿20年，特休天數為26天，而原告自107年7月1日起至108年6月30日為止已請特別休假26日，故原告既已全數請

休完畢，自不再得請求特休未休工資。

ŋ 未投保勞工保險之損失部分：

原告應舉證因被告未投保，如何受有保費之損害，況被告未繳納保險費，應由主管機關依法對原告追繳保險費或處罰鍰，非勞工得請求雇主給付該雇主應繳納之保險費。另本件應不適用職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法第6條規定等語置辯。

ē 答辯聲明如下：

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷　第212頁、卷　第34頁）：

原告自86年4月15日起受僱被告，擔任包裝技術員，另自104年12月26日起留職停薪1年，於105年12月26日復工。

原告於105年3月2日在壢新醫院接受左手板機指手術。

原告於105年12月26日復工當日上午從事2人裝箱之工作，當日下午請病假。

ŋ 被告員工崔欣瑜於105年12月26日製作被證18人因工程危害評估、於105年12月27日製作被證12肌肉骨骼症調查表。

ē 被告於106年4月26日非法解雇原告，原告於107年10月8日復職。

被告已於108年3月25日提存106年4月26日起至107年10月7日止期間，以月薪3萬203元計算之該期間工資。

四、茲就原告之各項請求有無理由，本院認定如下：

原告請求精神慰撫金100萬元部分：

原告雖主張被告於其105年12月26日復工時，未依法進行復工之職能評估、調整職務，令原告從事原工作內容，致原告復工當日即發生拇指、手肘疼痛加劇，係過失不法侵害原告之身體、健康權云云。

按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。又按侵權行為損害賠償責任，除行為人之行為具不法性、被害人受有損害外，尚須

以行為人之不法行為與被害人所受損害間具有相當因果關係為其成立要件。

經查，觀諸原告於105年12月26日復工當日上午係從事2人裝箱之工作（見前述不爭執事項　），扣除中間休息時間，實際工作時數未達3小時（見本院卷　第86頁工作表），就此以觀，原告是否會於短暫工作後即立即發生其所述拇指、手肘疼痛加劇之情形，已有可疑。另參以原告提出105年8月30日榮總出具之被告包裝部門工作場所訪視報告，建議部分記載略以：原告所受拇指扳機指、右肘內側滑囊炎、肘部肌腱炎而需接受左拇指扳機指手術和藥物治療，扳機指、滑囊炎及肌腱炎都是可以預防和治療之疾病，若工作為主因，則停止工作後疾病應可獲得改善，原告於105年4月回診時，左拇指及右肘術後並未完全改善，應與其他風險因子有關，懷疑部分與原告之憂鬱症或姿勢不良相關，應注意維持正確姿勢，不要過度使用或重複同一動作（如避免過度使用手機等設施），另建議保持身心平衡及持續接受治療等語（見本院卷　第26、27頁）、再佐諸該報告另稱：原告於105年3月2日接受扳機指手術後，合理休養期間約21日等語（見本院卷　第26頁）、以及原告因其所受系爭傷害，於另案對被告所提給付職業災害補償金事件中（本院105年度勞訴字第126號），該案一審判決中已認定原告因系爭傷勢之不能工作之期間為5個月等情形（見本院卷　第170頁），可見原告所患之系爭傷害，經手術治療及完全停止工作休養後，應可痊癒。而原告自104年12月26日起至105年12月25日1年之留職停薪期間，既完全未從事原任職之工作，其傷勢理應可痊癒，然參諸前述榮總出具報告，原告實際上尚未復原之原因，或與其所患之其他病症（憂鬱症）或姿勢不良有關，則原告稱係因復工當日從事裝箱工作致拇指、手肘疼痛加劇，旋即復發云云，已難採信。是被告縱於原告復職當日未立即給予復工之職能評估或調整職務，亦難認與原告所受系爭傷害復發或加劇有因果關係，原告據此請求精神慰撫金，即屬無據。至原

告雖提出105年12月26日佑群骨科診所、105年12月30日臺大醫院出具之診斷證明書，欲以為證云云（見本院卷　第28、29頁），然此至多僅能說明原告於就醫之時確仍患有拇指扳機指、手肘肌腱炎等症狀，然無法證明原告未能痊癒之原因為何（是否與105年12月26日復職當日從事未達3小時之裝箱工作有關），則原告僅以前開事證欲實其說，已嫌速斷，自難採信。

原告另主張被告明知原告復工後再受相同職業災害，竟仍於106年4月26日以職業災害未認定，連續曠職三日為由，非法解僱原告，無端否認原告因從事被告工作受有職災之事實，該不法解雇造成原告名譽受損（因原告主張職災無法到職，並非被告所稱曠職），原告因此頓失經濟收入，且原告已為被告工作長達20年，精神受有莫大痛苦，情節重大，原告自得請求被告賠償精神慰撫金云云。

惟按侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，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。經查，被告固於106年4月26日以原告連續無故曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款之規定終止兩造間勞動契約，此為兩造所不爭執，然勞基法第12條所列之各款事由，係法律賦予雇主得不經預告而終止與勞工間勞動契約之權利，本件被告依照勞基法第12條第1項第6款之規定終止兩造間勞動契約，自屬雇主權利行使之行為，縱然其解僱之舉，事後經被告自承為不合法（見本院卷　第34頁），惟原告之系爭傷害前經勞動部勞工保險局認定非屬職業病，屢遭該局駁回原告申請之勞保傷病給付，直至107年7月19日始經勞動部職業疾病鑑定委員會鑑定認原告所患系爭傷害屬職業疾病，此有勞動部勞工保險局、勞動部函文等件在卷可佐（本院卷　第120至125頁、第264頁），則被告於106年4月26日依照前開主管機關意見所為解僱之舉，自難謂係不法侵害原告之人格權，是原告請求被告賠償此部分精神慰撫金

，亦屬無據。

原告請求106年4月27日起至107年10月7日期間短付工資1萬2,834元部分：

按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，而所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取者，即屬經常性給與，勞基法第2條第3款定有明文。

查兩造雖對於原告之薪資明細當中關於「生產獎金」是否屬於工資內容一節有所爭執，然被告不否認該生產獎金每月均有核發，且視生產產能決定核發數額等語（見本院卷　第156、164頁），可見此項目之金錢給付，與原告提供勞務之內容應直接關聯，核屬勞工因工作而獲得之報酬，而具對價性，雖給付與否端視原告當月產能而定，惟其本質仍係因工作情形而為給付，亦具有經常性，則原告此部分之領取，應屬工資性質，堪以認定。

又查，原告雖於106年4月27日起至107年10月7日期間因被告非法解僱而未提供勞務，亦無從據以計算此段期間得以領取之生產獎金數額，然本院審酌104年7月至同年12月期間原告每月領取之生產獎金數額（以原告於104年12月26日因系爭傷害留職停薪前之正常勞務所得為審酌依據），分別為1,751元、1,603元、1,437元、882元、858元、1,164元（見本院卷　第99至109頁原告之薪資明細），以此計算原告每月平均得領取之生產獎金應為1,283元（元以下4捨5入），本院認以此計算前揭期間原告每月得領取之生產獎金，應為適當。而被告不否認原告之薪資明細，包含本薪2萬903元、職務加給4,500元、伙食津貼1,800元、技術津貼3,000元（見本院卷　第46頁），則加計本院前認定之生產獎金1,283元後，原告每月薪資應為3萬1,486元。從而，原告僅以3萬1,000元計算前揭期間之應領月薪數額，應為可採。

準此，原告於106年4月27日起至107年10月7日期間（共計17

月又11日），應領取之薪資數額為53萬8,376元（計算式：31,000元x 17月＋31,000元x 11/30），而被告不否認僅給付52萬5,533元，故原告請求被告給付短付薪資1萬2,834 元（計算式：53萬8,376元－52萬5,533元），自應准許。

再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，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以給付金錢為標的者，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項前段及第203條分別定有明文。查原告於109年1月16日始以民事變更聲明狀追加請求被告給付此部分短付工資（見本院卷第273、274頁），被告至遲自109年1月21日起負遲延責任（被告至遲於本院109年1月20日言詞辯論期日，應知悉此部分追加之事實），則原告請求自109年1月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。原告請求自108年1月1日起算利息，應予駁回，併予說明。

特休未休工資1萬7,567元部分：

勞動基準法施行細則第24條規定：「依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每1週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二、每年1月1日至12月31日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。」。

查兩造雖對於特別休假制度之主張不一致，然觀諸被告提出88年12月13日簽呈記載：擬將特休年度將現行之1月1日至12月31日，改為7月1日至翌年6月30日等語（見本院卷　第20頁），並佐以證人李惠蘭於本院審理時證稱：被告之特休制度自89年開始適用會計年度計算，改為當年度7月1日至隔年6月30日，該簽呈「李副理」是我，簽呈過後有公告，之後

有跟各部門主管說明，再由主管和員工說明等語（見本院卷第30至31頁），可認被告與員工間係約定以會計年度作為行使特別休假權利之期間。而原告並不否認依其年資得請休之特別休假之日數為26天，且自承於107年7月1日至108年6月30日期間已請休26日完畢（見本院卷 第9頁），則原告主張仍得請求17日特別休假工資云云，自屬無據。

ŋ未投保勞工保險之損失4萬862元部分：

原告雖主張被告未於106年4月26日起至107年10月7日間為原告投保勞工保險，得依勞工保險條例第72條第1項規定，請求被告賠償未投保勞工保險所受損失4萬682元（即雇主本應支出之勞保費負擔額）云云。惟按「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」，勞工保險條例第72條第1項定有明文。查被告雖於前開違法解僱原告之期間，確有未為原告投保勞工保險之情形（見本院卷 第240頁勞工保險被保險人投保資料表），僅係勞工保險局是否依上開規定處以罰鍰而已，原告既未說明其有何符合請領勞工保險給付之情形，自無因被告未為其投保勞工保險而受有何損失，則原告依上開規定請求被告賠償此部分損失，尚非有據。

ē提繳短少之勞工退休金2,700元部分：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。另依同條例第31條第1 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。

原告請求被告提繳107年11月起至109年1月止所短少之2,700元至其勞工退休金專戶等語。經查，本院前已認定原告每月薪資應為3萬1,486元，依勞動部發布之勞工退休金提繳工資分級表所示，應以第26級3萬1,800元為月提繳工資（見本院卷　第37頁），依此計算被告應按月為原告提繳1,908元（計算式：31,800元　6%＝1,908元）至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，以回復原狀，而被告於該段期間僅為原告按月提繳1,818元（見本院卷　第227、228頁已繳納勞工個人專戶明細資料），是以此計算被告應補為提繳之數額為1, 350元【計算式：（1,908元－1,818元）x 15個月＝1,350元】，原告逾此部分之請求，則不得准許。至原告雖未援引前開勞工退休金條例作為請求權基礎，然本院衡諸原告本件請求之真意，判斷如上，附此敘明。

調整原告之勞工保險月投保薪資部分：

原告雖援引職業災害勞工醫療期間退保繼續參加勞工保險辦法第6條規定，主張被告應自109年2月起調整其月投保薪資為3萬3,000元云云。惟前開辦法係以參加勞工保險之職業災害勞工，於退保後，自願繼續參加勞工保險岠通事故保險者始有適用（該辦法第2條第1項規定參照），並非依勞工保險法第6條參加勞工保險者，均得適用上開辦法，故原告既不符合前述要件，其主張依該辦法請求調整勞工保險之月投保薪資云云，自屬於法無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告請求被告提繳1,350元至其勞工退休金專戶，並請求短付工資1萬2,834元及自109年1月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，逾此部分之請求，即屬無據。另原告請求給付100萬元精神慰撫金、特休未休工資1萬7,567元、未投保勞工保險之損失4萬862元，及109年2月起將其勞工保險月投保薪資調整為3萬3,000元，均為無理由，應予駁回。又本判決原告勝訴部分所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，而被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假

執行，並無不合，爰酌定相當之擔保金額予以准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不予逐一論列。

七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　1　　日

民事第三庭　　法　官　彭怡蓁

正本係照原本作成。

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（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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　5　　日

書記官　蕭竣升