

臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第30號

原告 唐茂傑
訴訟代理人 呂帆風律師
被告 聯嘉氣體工業股份有限公司
法定代理人 沈欣儒
訴訟代理人 陳金泉律師
李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，本院於民國109年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬貳仟伍佰伍拾柒元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣陸萬貳仟伍佰伍拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國98年11月1日起受僱被告擔任氣體槽車司機，依勞工安全衛生法第5條（按：102年7月2日修正名稱為職業安全衛生法，條次變更為第6條）、勞工安全設施規則（按：103年7月1日修正名稱為職業安全衛生設施規則）第301條規定，被告對於防止全身垂直振動引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備，並採取必要之措施，以防止原告因執行職務因長期全身垂直振動而受傷，被告均未辦理，僅提供老舊車輛，其避震系統不完善，原告於長期駕駛處於全身垂直振動之工作環境，使原告脊椎發生病變而不自知，原告自102年間下背痛及雙下肢疼痛，經義大醫院評估，原告確實因執行職務而受有職業災害即第3-4-5腰椎滑脫狹窄及椎間盤突出已經造成神經壓迫（下稱系爭傷害），自104年8月14日開始治療，並於104年9月11日接受脊椎融合及神經減壓手術（下稱系爭手術），術後持續復健至今。原

告於系爭手術後已無法從事氣體槽車駕駛工作，因而請病假治療，並依被告建議申請留職停薪，自105年1月22日至107年7月1日留職停薪共2年3月，被告竟於原告留職停薪期間屆滿前，即於107年5月22日發函要求原告取得危物運送證照及醫院診斷證明書，以復職回任原工作，原告回函表示依醫師囑言需再休養半年，並請求被告提供簡易行政工作，被告未安排原告可勝任之職務，於107年7月13日發函通知原告，以原告無法勝任工作為由片面終止勞動契約，並將原告之勞工保險退保。

(二)原告所受系爭傷害為職業上原因引起，屬勞動基準法（下稱勞基法）第59條之職業病，原告自104年8月間至今，仍持續進行復健治療，尚在醫療期間，被告於107年7月13日終止勞動契約，違反勞基法第13條規定，被告亦無職業災害勞工保護法第23條所定得終止與職業災害勞工即原告之勞動契約情形，自不能任意終止勞動契約。況原告尚可從事輕便工作，被告亦有相關職缺，被告應按職業災害勞工保護法第27條規定，按原告之健康狀況及能力，安置適當工作，並為其他適當措施，且依同法第29條規定，被告應以公傷病假處理，不得單方終止與原告間之勞動契約，被告違法終止勞動契約，不符合解僱最後手段性原則，對原告不生效力，故兩造間僱傭關係仍繼續有效存在，被告於勞資爭議調解時，仍拒絕恢復兩造間僱傭關係，是原告就兩造間僱傭關係是否存在，自有確認利益。又被告拒絕受領原告提供勞務，原告並無補服勞務之義務，仍得請求報酬，而被告為原告投保勞保金額為43,900元，每月應提繳勞工退休金（下稱勞退金）2,195元，故被告應自107年7月13日起至原告復職前一日止，按月於每月15日給付原告43,900元，並依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，自107年7月13日起至原告復職日之次月止，按月提繳退休金2,195元至原告之勞退金專戶。

(三)原告因系爭傷害支出醫療費新臺幣（下同）34,750元，自10

4 年 8 月 14 日至 107 年 7 月 12 日共 1,063 日無法工作，以 104 年 7 月薪資 47,526 元計算，並扣除已領取職災傷病保險給付 117,796 元，被告應依勞基法 59 條第 1 款、第 2 款規定，補償醫療費 34,750 元及原領工資 1,566,209 元（47,526 元 ÷ 30 × 1,063 - 117,796 元）。另依勞基法第 38 條第 1 項規定，被告於 104 年度至 107 年度尚有特休假共 53 日（9 + 14 + 15 + 15），被告違法終止勞動契約，使原告於該年度內無法請畢特休假，被告應給付原告特休假未休工資 89,939 元（平均工資 50,908 元 ÷ 30 × 53），與前開補償金額合計 1,690,898 元等語。並聲明：(一) 確認兩造間僱傭關係存在；(二) 被告應給付原告 1,690,898 元；(三) 被告應自 107 年 7 月 13 日起至原告復職前一日止，按月於每月 15 日給付原告 43,900 元；(四) 被告應自 107 年 7 月 13 日起至原告復職日之次月止，按月提繳 2,195 元至勞工保險局（下稱勞保局）設立之原告退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一) 原告前為被告聘僱之勞工，於 104 年 8 月 13 日陸續就醫，於 104 年 9 月 11 日接受系爭手術，從未提及所罹患者為職業病，向勞保局亦僅申請普通傷病給付。原告接受系爭手術後陸續請病假，於 105 年 1 月 22 日起至 107 年 6 月 30 日止向被告申請留職停薪，嗣後延展至 106 年 1 月 21 日，原告已有 1 年休養期間，身體應已康復，且原告於 106 年 1 月 22 日向原告申請復職，所提供之診斷證明書亦記載「目前已康復」，原告復職後主張仍腰痛，於 106 年 4 月 1 日再度申請留職停薪，並延展至 107 年 6 月 30 日。被告因留職停薪期間即將屆滿，於 107 年 5 月 22 日通知原告復職，經原告寄發存證信函主張為職業災害，並敘明可協商從事簡易工作，然被告於 107 年 7 月 2 日與原告討論合適工作，向原告說明職缺情形並徵詢原告意願，原告表明諸多理由，根本毫無工作意願，被告認為原告業已留職停薪 2 年 3 個月，有充足休養且多次給予善意調整工作而未獲原告同意，原告已無法勝任駕駛工作且

無其他工作可供安置，因而於107年7月3日通知原告依勞基法第11條第5款規定預告於107年7月13日終止勞動契約。原告於資遣後1年方於109年3月19日訴請確認僱傭關係存在，有違誠信原則，應有權利失效原則之適用。

(二)原告所罹患者應為退化性疾病而非職業病，被告並無違反職業安全衛生法第6條及職業安全衛生規則第301條規定，亦未曾因此受罰，且被告資遣原告時，勞保局業已認定原告所罹患者並非職業病，不能事後再以後續行政判決推論被告資遣不合法，應以終止當時之事實加以判斷，被告自無違反勞基法第13條規定。又勞基法第13條所定醫療期間應限於治療中不能工作之期間，原告於107年4月1日至6月14日留停期間已另至中南海保全股份有限公司任職，已非處於治療中不能工作期間，實無勞基法第13條前段規定適用。又勞保局重新核定職業病傷病給付，原告不能工作期間僅為104年9月11日至104年12月9日，其後即認原告可回復工作不再給付職業病傷病給付，原告既自認不適合擔任駕駛工作，又已有工作能力，其拒絕被告其他職務安排，被告予以資遣合法有據。至原告於本院審理時陳稱願擔任鋼瓶收發職務，然此非被告公司業務範疇，鋼瓶收發人員涉及鋼瓶灌充業務，隸屬於被告關係企業即訴外人聯華氣體工業股份有限公司，關係企業法人格獨立，不同關係契約間之勞雇關係為不同勞動契約，無法要求被告提供其他公司職務予原告。

(三)依勞保局所認合法休養期間至104年12月9日，亦可知悉被告於107年7月13日終止勞動契約，並非原告主張之職災期間。原告請求被告為醫療補償，因被告終止契約前並無任何事證可證明原告罹患者為職業病，故被告並無給付義務，而職災補償期間時效為2年，原告迄今方為請求已罹於時效，且其中自費病房費12,160元、診斷證明書費240元非必要費用。原告於104年12月9日之後即可工作，其主張至107年7月間仍屬不能工作期間，要求被告給付原領工資補償，自屬無據，縱認原告應為補償，補償範圍應僅限於104年9月

11日至12月9日3個月，且此部分業已罹於時效。另原告已受領職業病傷病給付117,769元、被告付費為原告投保之商業保險理賠金34,610元，被告如有職災補償義務，依勞基法第59條但書規定予以抵充。另原告申請留職停薪，留職停薪內年資不計，也無特休權益，原告不得請求給付特休假未休工資，縱認可計算年資，特休假日數僅有44日，況原告以平均工資計算特休假未休工資有所違誤，應以1日正常工時工資計算，原告月薪於107年終止契約時僅31,000元。被告業已合法終止勞動契約，再無給付薪資與提繳勞退金之義務，且原告已無工作意願，無提供勞務之事實或通知給付勞務之情事，被告並無陷於受領遲延，亦無給付工資義務等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

- (一)原告自98年11月1日起受僱被告擔任液態氣體槽車駕駛員，勞保投保薪資金額為43,900元。
- (二)原告於104年9月11日接受脊椎融合及神經減壓手術，術後向被告申請留職停薪，留職停薪期間自105年1月22日至107年7月1日止。
- (三)被告於107年7月3日發函通知原告，以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定，預告通知自107年7月13日起終止兩造勞動契約。
- (四)原告於107年4月1日至107年6月14日曾任職中南海保全股份有限公司，領取薪資69,495元，107年1月至2月間任職萬安國際保全股份有限公司，領取薪資62,666元。
- (五)原告前提出職業傷害傷病給付之申請審議案件，經勞保局以106年1月24日保職簡字第105021231460號函核定按普通傷病辦理，原告不服，申請審議，經勞動部以106年6月19日勞動法爭字第1060008332號審定書駁回原告之審議申請，原告不服，提起訴願，經勞動部以106年10月12日勞動法訴字第0000000000號訴願決定書駁回訴願，原告不服，提起行政

01 訴訟，經本院行政訴訟庭於108年12月31日以106年度簡字
02 第51號判決撤銷訴願決定、爭議審定及原處分，並命勞保局
03 應依原告105年12月5日傷病給付之申請，作成准予核給職
04 業傷病給付113,406元之行政處分。勞保局於109年1月21
05 日依前開判決意旨重新審查，核定改按職業病辦理。

06 (六)倘原告請求職業災害補償有理由，兩造同意以勞保局核定之
07 職業傷病給付117,769元抵充之。

08 四、本件之爭點：

09 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無確認利益？

10 (二)原告所受系爭傷害是否屬職業災害？被告依勞基法第11條第
11 5款規定終止勞動契約是否合法？兩造間有無僱傭關係存在
12 ？

13 (三)原告依勞基法第59條規定，請求被告補償醫療費用、原領工
14 資有無理由？如有，金額應為若干？

15 (四)原告得否請求被告給付特休假未休工資？如可，金額應為若
16 干？

17 (五)原告得否請求被告自107年7月13日起至復職前一日止按月
18 給付薪資，及至復職日之次月止，按月提繳勞退金至個人專
19 戶？如可，被告每月應給付之薪資、提繳勞退金金額為若干
20 ？

21 五、本院得心證之理由：

22 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無確認利益？

23 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
24 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而
25 所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
26 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
27 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認
28 法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即
29 受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、
30 52年台上字第1240號裁判意旨可資參照。本件原告主張被告
31 違法終止勞動契約，兩造僱傭關係仍繼續存在等語，為被告

所否認，則兩造僱傭關係是否仍繼續存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告請求確認兩造僱傭關係存在即有受確認判決之法律上利益。

(二)原告所受系爭傷害是否屬職業災害？被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約是否合法？兩造間有無僱傭關係存在？

1.原告所受系爭傷害是否屬職業災害？

(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。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。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任，勞基法第59條第1款、第2款定有明文。勞基法第59條所稱之職業災害，包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。

(2)原告主張系爭傷害為職業病，固為被告否認，並辯稱：勞保局送請專業醫師所為醫理見解，均認原告系爭傷害非職業病等語，然原告所提出之職業病傷病給付申請審議案件，雖經勞保局以106年1月24日保職簡字第105021231460號函核定按普通傷病辦理，並經勞動部駁回原告之審議申請及訴願，嗣原告不服，提起行政訴訟，經本院行政訴訟庭於108年12

月31日以106年度簡字第51號審理期間，經囑託成大醫院鑑定原告所患脊椎病症是否屬勞工保險職業病種類表第8類第2項規定之「增列勞工保險職業病種類項目」之職業病範圍，經成大醫院鑑定認定，原告工作為液態氣體槽車駕駛，以一般經驗而言，工作性質屬長期工作於全身垂直振動之工作場所，符合項目3.8（全身垂直振動引起的腰椎椎間盤突出）之適用職業範圍，原告求診時年資已達12年，罹患下背痛3年，疼痛與酸麻延伸至雙腿，104年9月11日接受手術，手術診斷第三至第五腰椎椎間盤突出，手術切除第三至第五腰椎椎間盤，手術後症狀改善，雖遺存腰痛症狀，但神經傳導檢查已無明顯異常，原告所患脊椎病症應符合增列勞工保險職業病種類項目之職業病範圍，有成大醫院病情鑑定報告書可稽（見本院卷一第453至454頁），本院行政訴訟庭因而撤銷判決撤銷訴願決定、爭議審定及原處分，並命勞保局應依原告105年12月5日傷病給付之申請，作成准予核給職業傷病給付113,406元之行政處分。勞保局於109年1月21日依前開判決意旨重新審查，核定改按職業病辦理，傷病給付期間自不能工作第4日即104年8月17日起給付至104年12月9日（104年9月11日術後3個月）止共115日，亦有前開行政訴訟判決書及勞保局109年1月21日函文可憑（見本院卷一第63至81頁），堪認原告所受系爭傷害與其從事之駕駛行為應有相當因果關係，原告主張系爭傷害為職業病，堪以採信。被告前揭抗辯與勞保局重新核定處分內容不符，尚難憑採。

2. 被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約是否合法？

- (1) 按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之，最高法院103年度台上字第2550號判決意旨參照。

揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內；勞工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工作時，亦屬之。

- (2) 原告主張其因系爭傷害迄107年7月間仍持續進行復健治療，被告在其職業病醫療期間中終止勞動契約，違反勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23條規定等語，被告則抗辯：原告自認不適合擔任駕駛工作，又已有工作能力，其拒絕被告其他職務安排，予以資遣合法有據等語。按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限，勞基法第13條固有明文，然原告於106年2月間向被告申請復職，表明健康已康復，當時義大醫院開立之診斷證明書明載「目前已康復」等語，有原告書立之報告及義大醫院106年2月11日診斷證明書可稽（見本院卷一第28至290頁），於前開行政訴訟案件審理時經成大醫院鑑定，亦認原告手術後症狀改善，雖遺存腰痛症狀，但神經傳導檢查已無明顯異常。正常癒合過程約於術後3個月，可從事日常一般工作，有前開病情鑑定報告書可憑（見本院卷一第453至454頁），原告更於107年1月至2月間任職萬安國際保全股份有限公司，領取薪資62,666元，107年4月1日至107年6月14日任職中南海保全股份有限公司，領取薪資69,495元，此為兩造所不爭執，本院綜合前開醫師證明、鑑定結果及原告實際已可從事其他工作等情，認其因椎間盤突出造成之神經壓迫業經治療復原，其工作能力業已恢復，原告以仍在復健為由主張107年7月間

01 仍在醫療期間，尚難憑採。

02 (3) 又原告於本院審理時主張其自107年7月迄今仍無法從事駕
03 駛工作，僅有從事輕便工作能力，然前開成大醫院鑑定報告
04 書已明載：「…，術後3個月，可從事日常一般工作，勞力
05 工作或需負重之工作，約於術後6個月再從事，會較適合」
06 等語明確（見本院卷一第454頁），原告主張其至107年7
07 月仍僅具從事輕便工作能力尚非無疑。又依上開說明，原告
08 既具有工作能力，其留職停薪長逾2年，被告通知其辦理報
09 到復職，因原告寄發存證信函表明其無法擔任司機，可勝任
10 簡易行政工作（見本院卷第45至49頁），乃於107年7月2
11 日召開復職會議安排適於原告之工作，然經詢問原告對「林
12 園廠生產工作」之意見，其答稱電腦不會操作，詢問「現場
13 作業（需輪班）」之意見，其答稱沒有接觸過也不知道會不
14 會，詢問「廠區巡查（需爬上爬下抄表檢查及異常狀況檢查
15 處理）」工作之意見，其答稱：沒有辦法爬上爬下做檢查抄
16 表作業，詢問「工安」工作，其答稱需要工安證照，均未接
17 受其他職缺，被告副廠長最終詢問原告目前想法，原告並未
18 告以希冀從事之工作職務，僅稱希望公司等待訴訟有結果，
19 有會議紀錄可參（見本院卷一第299至300頁），足認被告
20 已另其他提供其他工作詢問原告意見擬予安置，且除廠區巡
21 查工作性質有明顯特殊勞動情形，其他生產工作、現場作業
22 、工安等職務，原告並無從事意願或接觸瞭解電腦操作情形
23 或取得工安證照之意願，亦不願表明可接受之職務，本院綜
24 合上開說明，原告已具工作能力，惟自行表明無法擔任原從
25 事之司機工作，又不願接受其他工作安置或提出希望調動之
26 職務，應認其客觀上或主觀上對所擔任之工作已不能勝任，
27 被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，尚無不
28 合。

29 (4) 至原告另主張其願擔任鋼瓶收發工作，被告終止勞動契約違
30 反職業災害勞工保護法第23條規定等語，然被告已表明公司
31 組織並無該職位，且衡情關係企業間確實分屬獨立之法人格

，聘僱員工之勞雇關係各異，所負權利義務、公司治理各別，尚難由被告任意調動或安排出缺。又按非有職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作之情形者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約，職業災害勞工保護法第23條第2款固有明文。然原告所受傷害於107年7月間尚未經勞保局核定為職業病，所提審議、訴願又接連遭勞動部駁回，且原告之職業病並無殘廢失能情形，原告所受系爭傷害經手術後神經傳導正常，已非在醫療期間，實際又已可從事工作，因原告表明無法從事原工作，被告亦願為其安排其他工作，然原告消極未接受亦未提出需求，難認其有為雇主提供勞務意願，於此情形下，雇主實無所適從，原告既已非職業災害勞工，被告終止勞動契自不受職業災害勞工保護法第23條之限制。

3. 依前開說明，被告於107年7月復職時，已回復工作能力，並非處於勞基法第13條、第59條所稱職業災害醫療期間，亦非屬職業災害勞工，被告於107年7月13日依勞基法第11條第5款終止兩造間之勞動契約，係屬有據，業經本院認定如前，兩造僱傭關係即已消滅，原告猶主張兩造僱傭關係存在，殊無可採。

(二) 原告依勞基法第59條規定，請求被告補償醫療費用、原領工資有無理由？如有，金額應為若干？

1. 醫療費用補償部分：

按勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用，勞基法第59條第1款前段定有明文。本件原告所受系爭傷害為職業病，如前所述，且職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，依前揭規定，原告自得請求必要醫療費用。又原告因系爭傷害支出醫療費用34,750元，經其提出義大醫院住院收據為證（見本院卷一第83頁），被告雖抗辯其中自費病房費12,160元、診斷證明書費240元非必要費用等語，然本院審酌原告所住病房為雙人房，並非單人房，且原告住院期間長達8日，衡情應較多人病房更利於休息靜養，此部

分費用支出尚屬合理，且開立診斷證明書費用，乃原告為證明損害發生原因及其支出、申請補償所必須，原告申請證書費用合計僅240元，應屬合理範圍內必要費用而得納入醫療費用支出，是原告請求醫療費用34,750元，應予准許。

2. 工資補償部分：

- (1) 按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，勞基法第59條第2款本文定有明文。又按勞基法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資，亦為勞基法施行細則第31條所明定。
- (2) 本件前經囑託成大醫院鑑定結果，認原告於接受系爭手術後3個月，可從事日常一般工作，有前開病情鑑定報告書可憑（見本院卷一第453至454頁），本院106年度簡字第51號行政訴訟判決亦認定原告僅能請求3個月無法工作之職業病傷病給付，勞保局亦於109年1月21日核定給付期間為104年8月17日（依勞工保險條例第34條自不能工作之第4日起）至104年12月9日（104年9月11日術後3個月）止，有前開行政訴訟判決書及勞保局109年1月21日函文可稽，參酌前開醫師鑑定、判決理由及主管機關審核結果，認原告不能工作期間應認定為104年8月14日（不能工作首日）至104年12月9日共118日。又原告於104年7月領取底薪16,400元、安全獎金8,200元、全勤獎金4,000元、伙食津貼1,800元、交通津貼11,416元、灌充獎金4,000元，有薪資明細表可稽（見本院卷二第59頁），原告對該等內容亦無爭執（見本院卷二第250頁），被告雖主張其中僅底薪、安全獎金、全勤獎金及伙食津貼為原告工資，然交通津貼是依送貨里程乘以3.6元及夜間提貨次數乘以300元，灌充獎金係因灌充氣體需操作設備，要有技術性，故依送貨次數及提貨次數分別乘以100元，經被告陳明在卷（見本院卷二第320至321頁），則交通津貼與灌充獎金之發放條件，顯與送貨工

01 作及灌充氣體技術操作有關，並按月發給，應認屬勞務對價
02 並具經常性，而屬工資性質，是以，原告遭遇職業災害前最
03 近1個月正常工作時間所得為45,816元（底薪16,400元＋安
04 全獎金8,200元＋全勤獎金4,000元＋伙食津貼1,800元＋
05 交通津貼11,416元＋灌充獎金4,000元），其職業災害補償
06 之1日原領工資為1,527元（45,816元÷30日，小數點以下
07 四捨五入），則原告可請求118日之工資補償共180,186元
08 （1,527元×118日）。

09 3. 依勞基法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能
10 、傷害或疾病時，雇主應該條第1至3款規定予以補償。但
11 如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支
12 付費用補償者，雇主得予以抵充之。查本件原告已領取勞保
13 局核定之職業病傷病給付117,769元，兩造業已同意予以抵
14 充（見本院卷二第322頁）。又按由雇主負擔費用之其他商
15 業保險給付，固非依法令規定之補償，惟雇主既係為分擔其
16 職災給付之風險而為之投保，以勞動基準法第59條職業災害
17 補償制度設計之理念在分散風險，而不在追究責任，與保險
18 制度係將個人損失直接分散給向同一保險人投保之其他要保
19 人，間接分散給廣大之社會成員之制度不謀而合。是以雇主
20 為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以保障勞工獲得
21 相當程度之賠償或補償為目的，應可由雇主主張類推適用該
22 條規定予以抵充，始得謂與立法目的相合，最高法院95年度
23 台上字第854號判決意旨參照。被告抗辯其支付保險費為員
24 工投保團體保險，經保險公司理賠原告34,610元等節，原告
25 並無爭執（見本院卷二第320頁），復有南山人壽股份有限
26 公司團體保險保險費繳納證明書、保險費付款聯、保險費通
27 知等資料為證（見本院卷二第297至315頁），揆諸前揭說
28 明，被告亦得予以抵充。則原告可請求之醫療費用補償34,7
29 50元、工資補償180,186元，合計214,936元，經以職業傷
30 病給付117,769元及團保理賠金34,610元予以抵充，原告尚
31 可請求62,557元。

01 4.又被告另依勞基法第61條規定為時效抗辯，依勞基法第61條
02 第1項規定，勞基法第59條之受領補償權，自得受領之日起
03 ，因2年間不行使而消滅。受領補償權之時效應以原告知悉
04 所患為職業病起算，本件原告係於109年1月21日經勞保局
05 重新核定為職業病，應以原告收受勞保局核定函文起算，始
06 符合職業傷病工資補償之本質，則原告於109年3月19日提
07 起本件訴訟，未逾勞基法第61條規定之2年時效。

08 (四)原告得否請求被告給付特休假未休工資？如可，金額應為若
09 干？

10 原告主張其於104年尚有特休假9日，105年至107年應各
11 有特休假14日、15日、15日，因被告違法終止勞動契約未能
12 休畢，故被告應給付53日特休假未休工資等語，被告則以前
13 詞置辯，然留職停薪期間年資不計，亦未另給予特休假，且
14 被告終止勞動契約係屬合法有據，業經本院認定如前，尚難
15 認原告未休畢特休假係可歸責被告，是其主張104至107年
16 間應累計特休假並請求被告發給未休假工資，尚屬無據。

17 (五)原告得否請求被告自107年7月13日起至復職前一日止按月
18 給付薪資，及至復職日之次月止，按月提繳勞退金至個人專
19 戶？如可，被告每月應給付之薪資、提繳勞退金金額為若干
20 ？

21 依前開說明，被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約
22 ，係屬合法，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並無理由
23 。被告既合法終止勞動契約，且其終止之事由，為可歸責於
24 原告，業如前述，原告自不得再依勞動契約及民法第487條
25 規定，請求被告給付勞務報酬，被告亦無為原告提繳勞退金
26 之義務，是原告請求被告應自107年7月13日起至復職前一
27 日止，按月給付原告薪資43,900元，及至復職日之次月止，
28 按月提繳勞退金2,195元至原告個人專戶，亦無從准許。

29 六、綜上所述，本件原告依勞基法第59條第1款、第2款之規定
30 ，請求被告應給付原告62,557元，為有理由，應予准許。逾
31 此範圍之請求，均無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給

01 付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
02 定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被
03 告預供擔保後，得免為假執行。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決
05 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

06 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民
07 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決
08 如主文。

09 中 華 民 國 109 年 11 月 12 日
10 勞 動 法 庭 法 官 周 佳 佩

11 以上正本係照原本作成。

12 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並表
13 明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納
14 上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 109 年 11 月 12 日
16 書 記 官 許 婉 真