臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第29號

原　　告　胡嘉凌
訴訟代理人　柯劭臻律師（法扶律師）
複　代理人　林寬榮
被　　告　愛爾蘭商速聯股份有限公司台灣分公司
法定代理人　陳鴻毅
訴訟代理人　黃純真律師
被　　告　東慧國際諮詢顧問股份有限公司
法定代理人　吳慧美
訴訟代理人　朱瑋華律師
　　劉士民
　　劉育靈

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年12月3 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

一、按法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止，於有訴訟代理人時，不適用之，為民事訴訟法第170 條及第173 條所明定。又第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第175 條第1項、第176 條分別定有明文。被告愛爾蘭商速聯股份有限公司台灣分公司（下稱被告速聯公司）之法定代理人原為戴士禮，嗣於訴訟進行中於民國107 年11月26日變更法定代理人為陳鴻毅，且辦理變更登記完畢，並具狀聲明承受訴訟（見本院卷㈡第82至84頁，核與上開規定相符，應予准許。

二、次按訴狀送達後，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者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款定有明文。本件原告於起訴時，原以速聯公司為被告，依勞動契約法律關係及勞動基準法第24條、第59條規定為請求權基礎，並聲明請求：㈠確認原告與被告速聯公司間僱傭關係存在。㈡被告被告速聯公司應給付原告新臺幣（下同）6 萬9878元，及自106 年12月6 日起至清償日止按年息百分之5 計算之利息；並自106 年12月6 日起至原告復職之日止，按月於每月6 日給付原告2 萬8800元。㈢被告速聯公司應給付原告15萬3600元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5 計算之利息（見本院卷㈠第1 頁）；嗣於107 年12月29日具狀追加第㈣項聲明為：被告速聯公司應給付原告1 萬9920元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5 計算之利息（見本院卷㈡第94頁）；於108 年5 月23日具狀將上開聲明第㈣項變更為：被告速聯公司應給付原告2 萬4731元，及自108 年5 月23日起至清償日止按年息百分之5 計算之利息（見本院卷㈢第12頁）；於108 年8 月2 日具狀追加東慧國際諮詢顧問股份有限公司（下稱被告東慧公司）為被告，及追加勞動基準法第63條之1 規定為請求權基礎，並將上開聲明第㈠、㈡、㈣項變更為：㈠確認原告與被告速聯公司自106 年10月14日起至108 年4 月30日止僱傭關係存在；㈡被告速聯公司應給付原告6 萬9878元，及自106 年12月6 日起至清償日止按年息百分之5 計算之利息；並應給付原告48萬9600元，及自108 年8 月6 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。㈣速聯公司應給付原告2 萬7669元，及自108 年8 月1 日起至清償日止按年息百分之5 計算之利息；暨追加聲明為：㈤被告應連帶給付原告83萬5533元，及自108 年8 月6 日起至清償日止按年息百分之5 計算之利息。㈥訴之聲明第㈡項至第㈤項，願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷㈢第40頁）；再於108年9月3日具狀將上開聲明第㈣項變更為：被告速聯公司應給付原告2萬9193元，及

自108年9月4日起至清償日止按年息百分之5計算之利息（見本院卷㈢第72頁）；另於108年10月13日具狀將上開聲明第㈤項變更為：被告速聯公司、東慧公司應連帶給付原告96萬7487元，及自108年10月17日起至清償日止按年息百分之5計算之利息（見本院卷㈢第119頁）。核前揭變更、追加，係基於原告主張職業病所生之糾紛而為，應認其請求之基礎事實係屬同一，且擴張或減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自103 年11月24日起任職於被告速聯公司擔任生產線作業員，其中103 年11月24日至104 年5 月31日，原告投保於被告東慧公司，104 年6 月1 日起投保於被告速聯公司，投保薪資及平均工資均為2 萬8800元。原告擔任作業員期間，長時間、高頻率組裝零件，右手長期反覆從事施力大之手指工作，於106 年5 月1 日因右手第四指扳機指住院進行韌帶分離清創手術，醫囑需休息6 個月，惟速聯公司未協助申請職業傷病暨工傷病假，並自106 年5 月2 日起以留職停薪為由拒絕給薪，原告在此期間不斷傳訊息表示醫囑右手仍需休息，被告速聯公司仍於106 年6 月28日一再催促原告復工，且提供之工作仍需使用右手。原告之傷勢於106 年5 月8 日經中國醫藥大學附設醫院（下稱中國附醫）職業傷病防治中心診斷患有板機指職業傷病，自106 年5 月15日至106 年7 月24日持續門診治療，經醫囑自106 年7 月25日起仍需休息治療2 個月，原告並提供上開診斷證明書向被告速聯公司請假留職停薪2 個月；原告又於106 年8 月24日經衛生福利部豐原醫院（下稱豐原醫院）診斷證明書載明自106 年8 月24日起仍需休息2 個月；原告再於106 年9 月14日由被告速聯公司廠護瓊芳陪同至豐原醫院就診，經診斷證明書載明自106 年9 月14日起仍需休息治療2 個月，詎被告速聯公司於106 年10月14日通知原告，以其「無故曠職達14日」為由終止

兩造間勞動契約。原告囿於生計，乃於108年5月1日至訴外人利寶成衣股份有限公司（下稱利寶公司）擔任正職工作。被告速聯公司於原告職業災害醫療期間，不斷以留職停薪逼迫原告復工，甚至解僱原告，違反勞動基準法第13條及職業災害勞工保護法第23條等規定，其所為終止應不生效力，是原告與被告速聯公司間自106年10月14日起至108年4月30日止之僱傭關係應仍存在。

二、原告得請求之項目及金額分述如下：

㈠職業災害補償差額部分：原告因扳機指之職業病，依勞動基準法第59條第1款、第2款規定，得請求雇主被告速聯公司補償醫療費用2390元，且原告因職業病就醫、休養期間即106年5月至106年11月，速聯公司均未給付原告薪資共20萬1600元【計算式：2萬8800元x 7月＝20萬1600元】，原告亦得請求雇主補償工資，而扣除原告已領取之勞工保險傷病給付13萬4112元後，被告速聯公司尚應補足差額6萬9878元；另補償106年12月6日至108年4月30日之工資48萬9600元。

㈡超時工資部分：原告任職被告速聯公司之104年6月1日至105年12月31日，期間超時工作及例假日工作，依勞動基準法第24條、第39條規定，得請求被告速聯公司發給加班費，而依出勤明細表及薪資清冊所示之實際上班時間、下班時間計算每日工時，並按月以薪資清冊所記載「加項工資總額」計算平日正常工時工資，及按休假日加倍工資計算加總後，扣除當月已領「免稅加班費」，經統計後加班費如超時工資統計表（見本院卷㈡第221至230頁反面）所示共8萬1606元。

㈢追加醫療費用部分：原告遭被告速聯公司違法解僱後，仍每月四處就診，直至108年8月29日門診，經醫療院所認定醫療終止，及開具「勞工保險失能診斷證明書」，期間所支出之醫療費用共2萬9193元，依勞動基準法第59條第1款規定，速聯公司應予補償。

㈣減少勞動能力損害部分：原告右手第四指板機指經勞動部勞工保險局（下稱勞工保險局）於106年5月23日判定係職業傷病，嗣於107年7月6日原告接受最後一次手術進行無名指放鬆及神經分解手術，並執中國附醫108年8月29日開具之勞工保險失能診斷書，向勞工保險局申請失能給付，經該局函覆判定原告失能等級第10級，核給普通傷病給付為220日，依勞保給付日數比例計算，原告減損勞動能力比例為百分之18.33【計算式：220日÷1200日＝18.33】，而以原告自108年5月1日起至退休65歲止，尚有23.5年工作期間，以每月薪資2萬8800元，並依霍夫曼計算法扣除中間利息，合計96萬7487元。又原告自103年11月24日至104年5月31日間係投保於被告東慧公司派遣事業單位，要派單位為被告速聯公司，至104年6月1日始轉正職投保於被告速聯公司，則原告自103年11月24日至106年5月1日右手第四指板機指進行韌帶清創手術，期間工作地點均在被告速聯公司擔任生產線作業員，致生板機指職業病，要派單位及派遣事業單位致原告發生上開職業病，依108年6月19日公布施行之勞動基準法增訂第63條之1規定，被告速聯公司與被告東慧公司應連帶負損害賠償之責任。

三、並聲明：

㈠確認原告與被告速聯公司自106年10月14日起至108年4月30日止僱傭關係存在。

㈡被告速聯公司應給付原告6萬9878元，及自106年12月6日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；並應給付原告48萬9600元，及自108年8月6日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

㈢被告速聯公司應給付原告15萬3600元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

㈣被告速聯公司應給付原告2萬9193元，及自108年9月4日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

㈤被告速聯公司、被告東慧公司應連帶給付原告96萬7487元，

及自108年10月17日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

㈥訴之聲明第㈡項至第㈤項，願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告方面：

一、被告速聯公司部分：

㈠原告於103年11月24日至104年5月31日係任職被告東慧公司，由被告東慧公司給付薪資予原告，並投保於被告東慧公司，僅派遣至被告速聯公司服務；自104年6月1日起，原告始受僱於被告速聯公司擔任作業員，至離職日106年10月14日止，年資僅為2年4月又14天，而職業病留停公傷假期間及普通傷病期間不列入平均工資計算，則離職前6個正常工作月（即105年6月至105年11月）之平均工資為2萬8316元。

㈡原告經中國附醫開具職業病評估報告書診斷病名為「扳機指」，然依原告出勤資料所示，104年6月10日至105年6月6日，期間個人病假、生理假多達46日，出勤狀況不佳，且相同工作站別內並無其他員工反應手部疼痛及就醫問題，顯示原告右手第四指扳機指疾病與工作相關性並不明確。再者，原告每日工時為8小時，工作內容為腳踏車零件組裝，即使依原告自行製作提出於中國附醫職業病評估之工作經歷內容，其每日手部作業總次數約200次至600次，組裝零件重量約1g至800g（少數裝箱產品重量13.5kg至15Kg為2人搬運或台車載送），不符合職業性肌腱腱鞘炎認定參考指引之高度反覆性、高施力動作的標準。此外，原告於105年12月5日至105年12月23日因婦科開刀請普通傷病假及事假；106年1月3日至106年3月14日因在家跌倒腰椎挫傷、椎間盤突出及右前胸挫傷續請普通傷病假及事假，106年3月18日續提出扳機指未痊癒及申請職業病鑑定中為由留職停薪，即原告自105年12月5至106年5月請假期間，在家休養已達5個月毫無工作，扳機指症狀應可舒緩減輕或恢復正常，原告卻於106年5月1日至豐原醫院再次手術扳機指術後併沾黏清創手術，更顯示該

扳機指疾病與原告所從事之工作勞動環境不具有相當因果關係。況且，依原告之病歷記載，其於107年5月2日扳機指狀況比前次就診時更糟，甚至發生弓狀變形，且新增第四指、第五指無力，亦可證明原告扳機指非屬職業病。

㈢原告任職期間以「扳機指未癒」為由，連續申請留職停薪，被告速聯公司基於勞資和諧，曾於106年6月7日與原告協商經其同意改任輕鬆工作，臺中榮總職業醫學專科廠醫胡松原醫師本其專業，亦評估確認調整後之零件清潔區無負重之工作為原告可勝任之工作，106年7月4日被告速聯公司特地遵照醫囑為原告重新設計及調整工作內容，除避免長時間持續右手抓捏動作及負重外，尚且有助原告板機指復健，並承諾會隨時提供必要之協助，無奈原告事後反悔，仍持相同理由繼續請假至106年9月21日（第6次留職停薪），停工期間達6個月以上，上開公傷病假屆期，速聯公司再發存證信函復職通知提醒原告，然原告屆期又拒絕復職，且未依速聯公司員工規則第35條、第36條規定辦理請假手續，而上開員工規則於原告自104年6月1日由派遣轉正時，有接受新進人員通識課程，並於上課後在新進人員通識課程表下方親簽姓名、及日期等，且原告歷來假單均有依規定申請簽名辦理，故原告確實知悉請假規定，該次未辦理請假手續，造成被告速聯公司無從裁量是否核假，經被告速聯公司再於106年9月26日後每天以簡訊通知原告應立即就任，仍為原告所拒，是被告速聯公司於106年10月14日通知原告無故曠職達14日，依勞動基準法第12條第1項第6款之事由解僱原告，應屬合法終止勞動契約。

㈣倘認被告速聯公司解僱原告不合法，原告因不同意被告速聯公司調動工作拒絕復工，於106年10月21日寄發存證信函送達被告速聯公司提及請求資遣費、預告工資及非自願離職證書，係為終止勞動契約之意思表示，其後被告速聯公司應原告要求分別於106年12月14日、107年4月9日、107年4月13日重複開立3次離職（服務）證明書，是原告多達4次

行使終止權，無從再主張僱傭關係存在。

㈤職業災害補償差額部分：縱使原告右手第四指扳機指為職業病，並以原告所稱月薪2萬8800元，計算至雙方勞動契約終止即106年10月14日，扣除原告已領勞工保險傷病給付13萬4112元後，原告得請求之差額應為5萬3088元【計算式：2萬8800元x 6.5月－13萬4112元＝5萬3088元】。而原告在職期間並未向被告速聯公司申請給付醫療費用2390元，不應計入；被告速聯公司為勞工投保之南山人壽團體保險已理賠原告（含延滯利息）共11萬6620元【計算式：6萬4330元＋2萬1576元＋2萬2894元＋7820元＝11萬6620元】，另被告速聯公司多匯款5052元予原告，以此計算，原告尚溢領6萬6194元【計算式：11萬6620元＋5052元－5萬3088元－2390元＝6萬6194元】，而受有不當得利，無從請求補償差額。

㈥超時工資部分：原告任職被告速聯公司期間2年4個多月中，高達354日請假或曠工，豈可能每日超時工作。由原告105、106年度出勤紀錄，原告為SKR班每日工時為8小時，上班時間為15時50分至0時10分（扣除用餐時間即19時至19時20分），一週工作5日，並無超時工作未給付加班費情形，被告速聯公司亦有召開勞資會議，是原告應舉證證明2年有超時工作之事實。又原告製作之超時工資統計表，核對與其提出之出勤紀錄、薪資清冊並不相符，應屬原告憑空捏造。

㈦追加醫療費用部分，勞工保險局核付原告職業傷病給付申請只到107年5月2日，並以函文告知原告已給付285日，且只是右手無名指受傷應可復工，而上開追加醫療費用高達半數以上皆為107年5月2日後之看診收據，不屬被告速聯公司應給付原告之費用。

㈧減少勞動能力損害部分：原告右手第四只扳機指並非無法治癒，其亦自承已於108年5月1日至利寶公司擔任正職工作，顯見勞動能力並無減損。復由原告105年12月5日至106年5月分別因婦科開刀、在家跌倒受傷及扳機指等事由，在

家休養達5個月毫無工作量，並無長時間、高頻率、施力大之手指動作，是雇主就職業病之發生已盡法律上之注意義務，不具有故意或過失，自無須負擔侵權行為損害賠償。又原告以勞工保險給付日數比例法估算勞動能力減損之程度，該方法毫無根據，不應採用。何況，原告右手第四指扳機指早於106年5月1日至豐原醫院進行手術，且106年5月8日經中國附醫判定職業病，則原告因此同一事故於108年8月6日始追加減損勞動能力之損害賠償，已罹於侵權行為請求權之2年時效，被告速聯公司得拒絕賠償。另侵權行為損害賠償與職業災害損失補償屬於請求權競合關係，其經濟上之目的同一，得互相抵充，而原告因賠償而獲滿足，自不得再依他項規定請求補償，以避免藉職業災害之發生反獲不當得利。

㈨並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

二、被告東慧公司部分：

㈠原告於104年6月1日轉為被告速聯公司正式員工，在被告東慧公司任職期間僅103年11月24日至104年5月31日，嗣原告於106年5月確診扳機指之職業災害，已屬其轉任職被告速聯公司近2年之後，東慧公司早已非原告之雇主，上開症狀顯非任職被告東慧公司期間所生。再者，108年6月19日增訂公布之勞動基準法第63條之1不生溯及既往之效力，原告無從據此請求被告東慧公司負擔連帶賠償責任。又原告於106年5月間經中國附醫診斷發生扳機指病症之職業病，原告遲至108年8月始向被告東慧公司追加請求勞動能力減損之賠償責任，已罹於侵權行為2年時效；侵權行為損害賠償請求權自加害行為發生時起算時效期間，與原告請領勞工保險給付需於治療終止後並不相同，時效期間不應自醫療終止後起算。另被告東慧公司均有對於勞工做安全衛生教育訓練，被告速聯公司並設有駐廠醫生提供勞工健康諮詢及評估

，並無任何違反勞工安全衛生規定之情形，是被告東慧公司對於原告罹患扳機指病症並無任何故意或過失，原告請求被告東慧公司應連帶賠償勞動能力之損失，並無理由。縱認被告東慧公司應負擔損害賠償責任，被告速聯公司已給付之補償金額25萬732 元應得抵充該賠償金額。

㈡並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

參、本件兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項如下（見本院卷㈢第148 頁背面至第150 頁）：

一、不爭執事項：

㈠原告自104 年6 月1 日起投保於被告速聯公司，職稱為作業員。於103 年11月24日至104 年5 月31日間原告係投保於被告東慧公司為派遣人員，該期間工作地點在被告速聯公司、工作內容為作業員，工作上受被告速聯公司指揮監督，薪資由被告東慧公司匯給原告。

㈡原告於被告速聯公司離職前六個月投保薪資為2 萬8800元。

㈢被告速聯公司投保南山人壽團體保險，於107 年10月19日共已理賠給付原告計6 萬4330元，被告速聯公司於107 年10月20日給付原告2988元，被告速聯公司於107年10月25日給付原告2300元，皆已匯入原告臺灣銀行大雅分行帳戶無誤（見本院卷㈠第199、223至226、252頁）。

㈣原告於106 年5 月8 日經中國醫藥大學附設醫院職業傷病防治中心診斷患有板機指職業傷病，被告速聯公司就勞動部勞工保險局職業病認定曾提起異議，106 年8 月2 日被告速聯公司收到勞動部對於被告速聯公司之異議「不受理」回函（見被證6 ）。

㈤原告於106 年5 月8 日經中國醫藥大學附設醫院職業傷病防治中心診斷患有板機指職業傷病，被告速聯公司核定公傷病假共計227 天（105 年6 月15日至105 年7 月26日、106 年3 月20日至106 年9 月21日），應給付工資補償22萬2082元

，截至106年10月25日尚不足2萬2028元，遭臺中市政府於106年12月5日裁罰，被告速聯公司不服提起訴願，亦遭勞動部於107年4月11日訴願駁回確定（見本院卷㈠第199、252至255頁）。

㈥原告於105年12月5日至105年12月23日因婦科開刀請普通傷病假及事假；106年1月3日至106年3月14日因在家跌倒腰椎挫傷、椎間盤突出及右前胸挫傷續請普通傷病假及事假（見被證2）。

㈦原告任職期間以「扳機指未癒」為由，共連續申請留職停薪6次，停工期間達6個月以上（見被證17），以上歷次留停，被告速聯公司統後均更正為公傷病假。

請假留停	起迄日期
第一次	106年3月16日至106年4月13日
第二次	106年4月14日至106年5月10日
第三次	106年5月11日至106年5月31日
第四次	106年6月1日至106年7月3日
第五次	106年7月4日至106年7月25日
第六次	106年7月26日至106年9月21日

㈧原告於106年5月1日因右手第四指板機指住院進行韌帶清創手術，106年5月5日出院，自106年5月15日至106年7月24日持續門診治療，並經醫囑自106年7月25日起仍需休息治療二個月，原告並提供上開診斷證明書向被告速聯公

司請假留職停薪兩個月（見原證13：106年7月25日豐原醫院診斷證明書）；原告又於106年8月24日經豐原醫院診斷證明書載明自106年8月24日起仍需休息二個月；原告再於106年9月14日由被告速聯公司廠護瓊芳陪同至豐原醫院就診，經診斷證明書載明自106年9月14日起仍需休息治療二個月（見106年8月24日、106年9月14日豐原醫院診斷證明書），原告自106年9月22日至106年10月13日均未出勤到班。

㈨被告速聯公司於106年9月26日至106年10月13日期間，每天發簡訊通知提醒原告未依公司規定辦理請假手續，對話內容詳如被證18。

㈩被告速聯公司於106年10月14日通知原告，以其「無故曠職達14日」，依勞動基準法第12條第1項第6款之事由解僱原告。

㈩一原告於106年10月21日寄發存證信函送達被告速聯公司主張非法解僱，內容詳如原證六第5頁。

㈩二勞動部勞工保險局108年10月14日保職失字第10810118340號函及其檢附之相關申請資料（申請書及給付收據等，見本院卷㈢第126至134頁）。

二、爭執事項：

㈠原告右手「第四指」罹扳機指是否為職業病？罹病與其執行職務或作業有無相當之因果關係？中國醫藥大學附設醫院職業病評估報告書，是否已足作為職業病及因果關係之判定標準？

㈡倘若原告為職業病，職業災害工資補償部分是否已由速聯公司經團體保險理賠原告，原告是否溢領6萬6194元受有不當得利？原告請求被告速聯公司給付職業災害工資補償差額6萬9878元（訴之聲明第㈡項），有無理由？

㈢原告自106年9月22日至106年10月13日，是否尚在勞動基準法第59條（職業災害）規定之醫療期間？原告是否未依速

聯公司員工工作規則辦理請假手續？被告速聯公司依勞動基準法第12條第1項第6款之事由終止兩造間僱傭契約是否合法？被告速聯公司終止契約，是否符合解僱的最後手段性？

㈣原告於106年10月21日寄發存證信函送達被告速聯公司提及請求資遣費、預告工資及非自願離職證書是否已生終止勞動契約效果？又被告速聯公司應原告要求分別於106年12月14日、107年4月9日、107年4月13日重複開立3次離職（服務）證明書，原告是否已數次行使「終止權」，主張僱傭關係存在有無理由？

㈤原告請求被告速聯公司給付最後兩年超時工資15萬3600元（訴之聲明第㈢項），有無理由？

㈥原告追加請求醫療費用2萬9193元（訴之聲明第㈣項），有無理由？

㈦原告追加被告東慧公司依據勞動基準法第63條之1是否有理由？如果有理由，原告追加請求勞動減損，是否有罹於時效？若未罹於時效，則請求減損勞動能力的損失96萬7487元（訴之聲明第㈤項），有無理由？

肆、得心證之理由：

一、原告右手第四指罹扳機指與其執行職務間具有相當因果關係，應屬職業病。

㈠按勞動基準法第59條所稱之職業災害，固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。所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條

件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院98年度台上字第673號判決意旨參照）。

㈡經查，原告於106年5月1日因右手第四指板機指住院進行韌帶清創手術，於106年5月5日出院乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈨），而原告所患扳機指是否為職業病，即應審酌該病症與原告執行職務間有無因果關係。所謂「扳機指」，學名為「手指屈指肌腱狹窄性腱鞘炎」，大多由於腱鞘局部反覆地過度勞損，而導致累積性無菌性炎症反應，容易引起扳機指之動作包括長期提重物、長時間書寫、攀岩或是反覆抓握小型工具操作等經常需使用手指工作者，應評估之要素為：「工作暴露證據」即工作過程中有無重複使用該肌腱、「時序性」即任職工作後於工作中或之後產生手指疼痛、症關節活動受限等症狀與最短暴露期間，並適當排除各種非職業性致病因素及其他病變，綜合判斷，此有職業性肌腱腱鞘炎認定參考指引之文獻資料可參（見本院卷㈠第63至72頁）。本件原告於103年11月24日至104年5月31日投保於被告東慧公司為派遣人員，該期間工作地點在被告速聯公司、工作內容為作業員，自104年6月1日起投保於被告速聯公司，職稱為作業員（見不爭執事項㈠），其工作內容為腳踏車零件組裝，每日工時8小時，在速聯公司擔任作業員前並無右手第四指扳機指病史，則依前揭判斷基準，原告長時間暴露於反覆使用右手指抓握之動作，並於擔任被告速聯公司之作業員長達2年餘後，始確診患有扳機指病症，可徵原告所患右手第四指扳機指與其擔任作業員之職務間具有相當因果關係，而屬職業病無訛。

㈢又原告於106年5月8日經中國附醫職業傷病防治中心診斷患有板機指職業傷病，被告速聯公司就勞動部勞工保險局職

業病認定曾提起異議，106年8月2日被告速聯公司收到勞動部對於速聯公司之異議「不受理」回函，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈣），參以該防治中心出具之職業病評估報告書所載，本個案之疾病存在及暴露證據均相當明確，時序性亦符合標準，應認定為執行職務所致疾病或與作業有相當因果關係疾病，有中國附醫107年5月17日院預字第1070006801號函及檢附職業病報告、廠訪報告等相關資料在卷可稽（見本院卷㈡第18至31頁），與本院前開認定相符。再細繹上開報告書係由該醫院醫師斟酌暴露之證據、時序性、流行病學資料、合理排除其他可能致病原因等資料後，所作出之專業判斷，且判斷基準與速聯公司提出之上開文獻資料並無歧異，顯然有臨床上及學理上之依據，應屬可採。被告速聯公司抗辯原告出勤狀況不佳、相同工作站員工無該病症之案例、工作內容低於文獻判定職業病標準云云，否認原告扳機指病症為職業病，自無可取。

㈣被告速聯公司復辯稱：原告因扳機指病症連續申請留職停薪，而停工6個月以上，其後症狀加劇且有第五指無力，應與執行職務無關等語。經查，板機指病症於不再從事該工作內容，其疾病症狀可舒緩減輕或恢復正常，有上開文獻資料可考。可見相當期間停止反覆使用手部之工作，有效助於扳機指病症復原。又原告任職期間以「扳機指未癒」為由，連續申請留職停薪共6次，停工期間達6個月以上，歷次留停起迄日期自106年3月16日起，直至106年9月21日止，被告速聯公司統後均更正為公傷病假乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈦），即原告於公傷病假期間已停工超過6個月，衡情其扳機指症狀應可獲適度緩解或恢復正常。惟參原告於107年5月2日至臺中榮民總醫院（下稱臺中榮總）就醫之病歷資料記載：「Bowstring deformity slightly worse than last time , 4th , 5th finger weakness（略有弓狀變形，較前次情形更差，第四、五指無力）」（見本院卷㈡

第5頁），顯見原告之右手第四指扳機指症狀在長時間停工休養後，不僅未能痊癒或減輕，甚至惡化併第五指無力，是原告於公傷病假期間經過後仍存有之右手第四指扳機指且無力症狀，是否確係因執行職務所致，即非無疑。再本院檢附豐原醫院分別於106年8月24日、106年9月14日開立之診斷證明書，就原告如上開證明書所載右手第四指扳機指症狀是否無法治癒，或僅能配合復健避免惡化乙節，函詢豐原醫院，經該院函覆：「患者病友（按：並有）僵硬、沾黏，不建議仔（按：只）以手術治療，宜配合復健預防惡化。」，有豐原醫院108年7月29日豐醫醫行字第1080007129號函（見本院卷三第22頁），益見扳機指病症經實施手術及配合復健得以預防症狀惡化，則原告於長時間停工後扳機指之病情惡化併無力，即有可能係因原告未妥善復健所致，尚難認原告於休養後惡化之病症與執行職務有關。原告復未能就此部分事實，舉證以實其說，堪認二者間欠缺相當因果關係。速聯公司辯以公傷病假期間經過後之右手第四指扳機指併第五指無力病症非屬職業病等語，洵屬可採。

㈤從而，原告所患、於公傷病假期間即106年9月21日前之右手第四指扳機指病症為職業病（下稱系爭職業病），至逾上開期間原告仍存有之右手第四指扳機指併第五指無力病症，則非屬本件之職業病，堪以認定。

二、原告因系爭職業病可得請求之職業災害補償金額，經抵充其已受領之勞工保險傷病給付、南山人壽團體保險理賠而有溢領，訴之聲明第㈡、㈣項請求為無理由。

㈠按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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，勞動基準法第59條第1款、第2款前段定有明文。又依本法第二條第四款計算平均工資時，依勞工請假規則請普通傷病假、留職停薪期日或期間均不計入；本法第五十九條第二款所稱原領工資，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。罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準，同法施行細則第2條第5款、第7款、第31條亦有明文。

㈡醫療補償部分：

原告主張因扳機指支出醫療費用2390元、追加醫療費用2萬9193元等語，並提出醫療收據為證（見本院卷㈠第27頁正反面、卷㈡第98至109頁、卷㈢第14至16、43至44、75頁），惟系爭職業病之合理醫療期間為106年5月1日至106年9月21日，已如前述，超過上開期間所支出之醫療費用，即非為治療系爭職業病所必要。是以，核原告得請求雇主速聯公司補償之醫療費用應為2150元【計算式：中國附醫部分560元＋豐原醫院部分200元＋320元＋570元＋500元＝2150元】。

㈢薪資補償部分：

原告主張因罹扳機指自106年5月1月至108年4月30日，共24個月不能工作，以平均工資2萬8800元計算，薪資補償金額共69萬1200元【計算式：20萬1600元＋48萬9600元＝69萬1200元】等語，然被告速聯公司否認薪資補償期間及平均工資數額。查，原告因系爭職業病之合理醫療期間為106年5月1日至106年9月21日，而被告速聯公司同意以6.5個月計算（見本院卷一第52頁），且對原告較為有利，應予尊重；至原告主張超過上開期間部分，即不足採。又原告自106年3月16日至106年9月21日因系爭職業病申請留職停薪6次，其後被告速聯公司均更正為公傷病假；原告自105年

12月5日至105年12月23日因婦科開刀請普通傷病假及事假，自106年1月3日至106年3月14日因在家跌倒腰椎挫傷、椎間盤突出及右前胸挫傷續請普通傷病假及事假等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈥、㈦），則原告罹患職業病前6個月正常工作時間為105年6月至105年11月，期間所得之工資（扣除加班費）分別為2萬4200元（105年6月）、2萬1133元（105年7月）、3萬988元（105年8月）、2萬9600元（105年9月）、2萬7983元（105年10月）、2萬9083元（105年11月），以此計算平均工資為2萬7165元【計算式：（2萬4200元＋2萬1133元＋3萬988元＋2萬9083元）÷6＝2萬7164.5元，小數點後四捨五入，下同】；而原告之原領工資即罹患系爭職業病之最近1個月正常工作時間所得之工資為2萬9083元（105年11月），高於上開平均工資，揆諸前揭說明，應以原領工資2萬9083元為準。據此計算，雇主速聯公司應補償之薪資金額為18萬9040元【計算式：2萬9083元x 6.5月＝18萬9039.5元】。惟原告因系爭職業病已領取勞工保險局所核發之傷病給付共13萬4112元乙節，有原告之存摺內頁影本在卷可佐（見本院卷㈠第28頁），此部分應予扣除，是原告得請求之薪資補償差額應為5萬4928元【計算式：18萬9040元－13萬4112元＝5萬4928元】。

㈣綜上，原告因系爭職業病得向雇主被告速聯公司請求之醫療補償2150元、薪資補償差額5萬4928元，合計5萬7078元【計算式：2150元＋5萬4928元＝5萬7078元】。而被告速聯公司投保南山人壽團體保險於107年10月19日已理賠原告計6萬4330元乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡），另南山人壽團體保險後續並理賠原告2萬1576元、2萬2894元、7820元，有南山人壽保險股份有限公司保險金理賠通知書附卷可稽（見本院卷一第85至87頁），保險給付共11萬6620元。而按雇主為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以

保障勞工獲得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條規定予以抵充，始得謂與立法目的相合（最高法院95年度台上字第854 號判決意旨參照）。是被告速聯公司為勞工投保南山人壽團體保險，原告因而領取之保險金，被告速聯公司亦得抵充，經以上開保險金額11萬6620元抵充應予補償之差額5 萬7078元後，原告顯有溢領之情，自無從再向被告速聯公司請求職業災害補償。是原告此部分請求，委屬無據。

三、原告自106 年9 月22日至106 年10月13日並非在職業病之醫療期間，且未依工作規則辦理請假手續，被告速聯公司終止雙方間勞動契約合法。

㈠按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1 項第6 款定有明文。上開終止事由屬可歸責勞方事由，雇主不經預告即得終止勞動契約，惟雇主行使該條終止權，仍必須遵守解僱之最後手段性。次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 條前段亦有明文。是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。本件被告速聯公司辯稱原告無正當理由繼續曠工3 日，其得以勞動基準法第12條第1 項第6 款規定，終止雙方間之勞動契約，為原告所否認，自應由被告速聯公司就上開事由，及解僱符合解僱最後手段性原則等事實，負舉證之責。

㈡經查，原告因系爭職業病之合理醫療期間為106 年5 月1 日至106 年9 月21日，業據本院認定如前，則自106 年9 月22日起，原告非屬系爭職業病之醫療期間。而原告自106 年9 月22日至106 年10月13日均未出勤到班，被告速聯公司於106 年9 月26日至106 年10月13日期間，每天發簡訊通知提醒原告未依公司規定辦理請假手續，其後於106 年10月14日通知原告，以其「無故曠職達14日」，依勞動基準法第12條第

1項第6款之事由解僱原告等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈧、㈨、㈩），原告主張其已將106年9月14日豐原醫院診斷證明書交由廠護許瓊芳，且仍需休養無法親自辦理請假手續，故以口頭請假，並非無故曠工等語，為被告速聯公司所否認，是應審究原告僅以口頭請假是否合於規定。

㈢參以被告速聯公司員工規則第36條第1項規定：「員工因故必須請假者，應事先填寫請假單載明事由並檢附相關證明文件依規定經相關主管核可後，方得離開工作崗位。」、第3項規定：「未依規定辦妥請假手續，無正當理由擅自未到職或離開工作崗位者，該缺勤期間以曠職論，但有正當理由者，不在此限。」（見本院卷㈠第114至117頁反面），可見速聯公司確有規定請假辦法，即應提出書面請假單，不得以口頭方式請假。原告雖執以不曾見過上開員工規則云云，然原告於104年6月1日到職時曾接受被告速聯公司新進人員通識課程訓練，並經原告親自簽名確認，有新進人員通識課程簽名表在卷可佐（見本院卷㈠第132頁），且原告任職被告速聯公司期間多次請假，亦有填寫書面請假單向雇主請假，有請假申請單附卷可稽（見本院卷㈠第133至146頁反面），顯見原告確實知悉被告速聯公司請假辦法，自不得推諉不知。再佐以證人許瓊芳於本院言詞辯論期日具結證稱略以：我於106年9月14日由速聯公司通知陪同原告到豐原醫院就診，以確認原告的復原狀況，並回報公司就醫情形，後續員工請假作業要由原告自己去請假，我沒有處理代辦請假，公司請假流程應該由員工向單位主管請假等語（見本院卷第190至193頁反面），可徵廠護僅係陪同員工就醫及回報就醫情形，並非辦理請假手續之專責人員，亦無代為辦理請假之職責，縱使原告有將診斷證明書交由廠護，尚無從遽認原告已有向速聯公司提出請假之申請。是以原告未依規定向被告速聯公司請假，自106年9月22日至106年10月13日均未出勤到班，應屬無正當理由曠工，應堪認定。

㈣又觀中國附醫職業病防治中心出具之職業病評估報告書記載「建議：復工後應考慮適當配工。」（見本院卷㈡第31頁），可見原告所患系爭職業病於復工後有調整工作內容之需求。而被告速聯公司於106年6月7日曾就配工事宜，會同單位主管、廠醫胡松原等人與原告商談，經廠醫建議調整原告之工作為零件清潔區，公司並同意由主管調配工作等情，有員工工作狀況約談記錄表附卷可憑（見本院卷㈠第90頁正反面），足徵被告速聯公司已參考廠醫之建議，對原告為業務內容之適度調整，難認原告有何不能勝任工作而無法復工之情事，即有服勞務之必要，原告仍一再拒絕到班服勤，則被告速聯公司以其連續曠工3日為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定行使終止權，符合解僱最後手段性原則，其終止雙方間勞動契約，並自000年00月00日生效，尚屬合法。

㈤準此，原告與被告速聯公司間之勞動契約既經被告速聯公司於106年10月14日合法終止，原告請求確認其等自該日起至108年4月30日止僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。又其等間勞動契約經被告速聯公司合法終止在前，其後原告是否數次行使「終止權」，自無庸審酌，附此敘明。

四、原告請求被告速聯公司給付最後2年超時工資15萬3600元，為無理由：

㈠按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，於73年7月30日公布施行之勞動基準法第24條第1款、第2款定有明文。

㈡原告主張自104年6月1日至105年12月31日任職被告速聯公司期間超時工作及例假日工作，經依出勤明細表及薪資清冊統計，得請求被告速聯公司發給加班費金額如超時工資統

計表所示共8萬1606元等語，為速聯公司所否認，並抗辯原告自行製作之超時工資統計表缺乏計算依據等語。查，原告於105年1月1日至106年1月14日之出勤情形，有出勤明細表在卷可考（見本院卷㈠第147至152頁），而原告104年6月份至106年3月份之薪資明細，亦有員工薪資清冊在卷可參（見本院卷㈠第185頁）。自上開薪資明細以觀，於「免稅加項」之「SK免稅加班費」欄位顯示被告速聯公司有發給加班費予原告，非如原告起訴時主張雇主均無發給加班費之情。再核對上開出勤明細表所示上、下班時間，以其中「加班一類」、「加班二類」欄位所示加班時數，並以平均工資2萬7165元、平均時薪113元【計算式：2萬7165元÷30日÷8小時＝113.2元】，按前揭之規定，延長工時在2小時以內之加班費為每小時151元、再延長工時之加班費為每小時188元計算，則105年1月至105年12月應發給加班費差額如附表所示，並無不足額之情形。

㈢至原告所提出之超時工資統計表，為其單方面製作，就其內容所示出勤日期及上、下班時間，均與上開出勤明細表不相符，原告又未提出其據以製作該統計表所憑之相關證據供本院審酌，且經被告速聯公司否認其內容之真正，尚難採為本件之認定基礎。另證人即被告速聯公司前派遣工王淑樺於本院言詞辯論期日具結證稱略以：公司工作量區分淡旺季，旺季時會加班2到3小時，加班2小時以內是自己打卡，超過2小時由組長打卡，淡季的時候，組長會收卡幫我們補公司積欠未給的加班時數等語（見本院卷㈡第193頁反面至第197頁）；證人即被告速聯公司前作業員胡智華於本院言詞辯論期日具結證稱略以：公司工作量區分淡旺季，旺季的時候加班會超過2小時，2小時以上不報加班，隔天再報，如果報加班的時數超過上限，主管會讓員工報補休等語（見本院卷㈡第197至199頁），可見被告速聯公司作業員之加班情形並不一定，倘有加班時數，被告速聯公司則以發給加班費

或折算補休時數等方式為之，而難認被告速聯公司有短給加班費之情事。原告復未能證明受有加班費差額之損失，其依勞動基準法第24條規定，請求被告速聯公司給付最後2年超時工資15萬3600元，即屬無據，應予駁回。

五、原告追加被告東慧公司依據勞動基準法第63條之1規定，請求被告東慧公司與被告速聯公司連帶賠償其減少勞動能力之損失，為無理由：

㈠按108年6月19日增訂之勞動基準法第63條之1第1項、第3項規定：「要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。」，上開規定自公布日施行，並無溯及既往原則之適用。本件原告與被告東慧公司間之僱傭關係存在於103年11月24日至104年5月31日間，為被告東慧公司之派遣人員，派遣地點為被告速聯公司（見不爭執事項㈠），則雙方之勞動契約成立於上開規定增訂之前，自無該規定適用之餘地。

㈡惟按所謂勞動派遣，係指「派遣事業單位」與「要派單位」簽訂要派契約，約定由派遣事業單位指派所僱用之「派遣勞工」至要派單位，惟派遣勞工與派遣事業單位間仍維持勞動契約，並受要派單位指揮監督管理，提供勞務與要派單位，為「僱用」與「使用」分離之勞動關係。雖要派單位未因此與派遣勞工成立勞動契約，然要派單位於派遣勞工給付時，與其有一緊密之社會接觸，且在勞動派遣關係上，要派單位類同雇主之勞務請求權，並實際指揮監督管理及受領勞務，就工作環境及勞務給付可能性之風險控制上，派遣勞工如同要派單位自己雇用之勞工，在保護需求上並無不同。再參酌勞動派遣權益指導原則第5條第6款前段規定：派遣勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，派遣單位應

給予職業災害補償。上述原則於勞動基準法第63條之1 規定增訂前即已存在，故不失為一般法理。是以，本件固無勞動基準法第63條之1 規定之適用，惟派遣事業單位被告東慧公司就就原告於要派單位被告速聯公司發生職業災害時，應由被告東慧公司與被告速聯公司連帶負職業災害補償責任與損害賠償責任，落實派遣勞工之雙重保障。

㈢又原告主張：其因扳機指病症經勞工保險局判定失能等級第10級，減損勞動能力比例為百分之18.33 ，以其自108 年5 月1 日起至退休65歲止，尚有23.5年工作期間，每月薪資2 萬8800元，並依霍夫曼計算法扣除中間利息，勞動能力損失共96萬7487元等語。經查，原告右手無名指失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第11-50 項第13等級，應與已請領生殖器失能第11等級合併升等按第10等級乙情，固有勞工保險局108 年10月14日保職失字第10810118340 號函及檢附原告申請勞工保險失能給付之相關資料在卷可稽（見本院卷㈢第126 至134 頁），惟觀勞工保險局就108 年9 月該次申請勞工保險失能給付之審查依據，係中國附醫108 年8 月29日出具之失能診斷書，而前開失能診斷書所載失能部位為「右手無名指與右手小指」（見本院卷㈢第76頁），顯見該失能診斷書係就原告右手第四指扳機指併第五指無力之症狀綜合判定，而非就系爭職業病所致失能程度進行判定，自無從據此認定原告確有因系爭職業病而減損勞動能力之情，是原告請求被告速聯公司、被告東慧公司連帶賠償其減少勞動能力之損失，要屬無據，應予駁回。

伍、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係及勞動基準法第24條、第59條及第63條之1 等規定，請求確認原告與被告速聯公司自106 年10月14日起至108 年4 月30日止僱傭關係存在，及請求被告給付如訴之聲明第㈡至㈤項所示職業災害補償差額、超時工資、追加醫療費用及減少勞動能力之損失，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請

即失所附麗，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻防方法，經審酌後，認與判決結果無影響，無庸逐一論述，併此敘明。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

勞動法庭　　法　官　吳昀儒

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀（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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明㈠對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，㈡上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

書記官　陳慧津

附表：

日　　期	延長工作時間（前2 小時以內）		再延長工作時間（超過2 小時）		已發給加班費（扣除）	差　額
	時　數	加班費	時　數	加班費		
105 年1 月	2	302元			269元	33元
105 年2 月	1	151元			134元	17元
105 年3 月	9	1359元			1210元	149元
105 年4 月	15.5	2341元	5	940元	3730元	-449元
105 年5 月	11	1661元			3495元	-1834元
105 年6 月	2.5	378元			336元	42元

（續上頁）

105 年7 月						
105 年8 月	9	1359元			1798元	-439元
105 年9 月	6.5	982元			874元	108元
105 年10月	7.5	1133元			1815元	-682元
105 年11月	9.5	1435元			2084元	-649元
105 年12月	1.5	227元			203元	24元
					合計	-3680元