臺灣臺南地方法院民事判決

106年度勞訴字第78號

原　　告　李奇憲
訴訟代理人　藍慶道律師(法扶律師)
被　　告　聯倉交通股份有限公司
法定代理人　呂學萬
訴訟代理人　郭家祺律師
　　陳秉仁

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，經本院於民國108年10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陸萬壹仟零陸拾柒元，並自民國一〇六年十二月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣陸萬壹仟零陸拾柒元為原告預供擔保，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者、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7款定有明文。本件原告起訴時原請求：被告應給付原告新臺幣（下同）4,529,069元，並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；嗣於本院審理時變更聲明為：1、確認原告與被告間於民國106年3月13日至108年3月29日間僱傭關係存在。2、被告應自106年3月13日起至108年3月29日間，按月於次月1日給付原告45,800元，及自應給付之翌日起至清償之日止，依週年利率百分之5計算之利息。3、被告應給付原告1,910,121元，並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（見本院卷二

第337頁），核其請求之原因事實仍屬相同，且所援引之攻擊防禦方法相同，並無礙於被告之防禦與訴訟之終結，被告雖不同意原告追加及變更聲明，惟揆之上揭規定，應認其變更於法尚無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

（一）緣原告99年3月1日起即受僱於被告公司位於臺南市安定區辦事處擔任大貨車司機（下稱系爭勞動契約，其間關係則稱系爭僱傭關係），被告每月向勞工保險局申報原告投保薪資為45,800元，嗣於103年6月21日原告開車送貨途中於中山高速公路北港路段因車輛煞車失靈發生嚴重車禍(下稱系爭車禍)，造成原告右側股骨幹遠端閉鎖性骨折、右側髕骨開放性骨折等傷勢，經送奇美醫院急救後住院12日，出院後原告仍持續進行復健治療，嗣於106年2月16日由國立成功大學醫學院附設醫院（下稱成大醫院）出具「勞工保險失能診斷書逕寄勞動部勞工保險局證明書」予原告，證明原告經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果而診斷為實際永久失能，被告即於106年3月13日以原告以無法勝任原工作等為由，未經預告即逕將原告解僱，經臺南市政府於106年5月23日勞資爭議調解，被告均仍拒絕給付。原告向勞動部勞工保險局申請失能給付之部分，經該局以106年9月18日保職失字第10660332410號函認定原告失能情形屬於勞工保險失能給付標準附表第12-35項規定：「一下肢三大關節中，有一大關節遺存運動失能者」審核為第13等級，核定給付原告90日職業傷害失能給付137,403元在案，因被告對原告依法請求補償迄今亦均置之不理，爰依職業災害勞工保護法、勞動基準法、民法侵權行為損害賠償之相關規定提起本訴。茲就原告請求之項目、金額分別說明如下：

1、確認兩造自106年3月13日起至108年3月29日止系爭僱傭關係存在之部分：

原告於受職業災害之後，縱有減損部分勞動之能力（經成大醫院鑑定僅減損4%工作能力），惟非全部喪失，至多僅係礙難從事原有之駕駛大貨車工作，尚非可謂原告身體殘廢不堪勝任工作，自無職業災害勞工保護法第23條各款之適用，雇主自不能合法終止勞動契約。原告當時縱曾於106年3月間內外交迫下草率簽署離職申請書，惟細查其中原告敘述離職原因係指：「因車禍在治療終止，身體因喪失原有機能，導致無法勝任原職缺，且因公司無可讓我擔任的職缺，為了不讓公司成本負擔，只好接受公司資遣一案。」等語，且該離職申請書有關「主管批示與附註」、「總經理（核決）」、「會計部分（審核）」等欄位，均未見任何批示決定，是被告當時是否即已有終止雙方勞動契約(下稱系爭勞動契約)之意思表示，誠屬有疑，亦難謂勞僱雙方業已達成意思表示一致，而發生終止契約之效力。又當時原告係因被告未依職業災害勞工保護法第27條規定，按原告健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施，受被告公司有形無形之壓迫及歧視之下，於非自願且弱勢之勞方未受法律扶助及環境、資訊、經濟能力均屬不對等之情況下，始無奈同意接受被告公司之資遣，被迫簽具該離職申請書，顯非出於其人自由意思及真意，亦顯與立法者訂定職業災害勞工保護法立法原旨有悖，是應認被告終止系爭勞動契約因違反法律強制禁止規定，依民法第71條規定應係屬「無效」，則系爭勞動契約至108年3月29日被告以原告入獄服刑為由，依勞動基準法第12條第1項第3款規定主張終止之前，仍屬存在，系爭僱傭關係，自仍存在。

2、請求給付106年3月13日至108年3月29日間工資之部分：

本件被告於106年3月13日片面終止系爭勞動契約並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在已如前述，而本件被告非法終止系爭勞動契約，應認被告已預示拒絕受領原告所提供之勞務，依最高法院95年度台上字第390號判決意旨，堪

認被告受領勞務遲延，且原告並無補服勞務之義務，自得依民法第486條、487條前段請求自106年3月13日起至108年3月29日止之按月報酬45,800元。

3、請求特別休假工資部分：

原告係於99年3月1日到職，嗣於99年12月29日間離職，再於100年12月30日再任到職，依105年12月21日修正前之勞動基準法第38條規定，原告於繼續工作滿1年期間，即101年12月30日以後，應有7日之特別休假，102年12月30日以後，即滿第2年應有7日之特別休假，103年12月30日以後，即滿第3年應有10日之特別休假，104年12月30日以後，即滿第4年應有10日之特別休假，105年12月30日以後，即滿第5年應有14日之特別休假，合計應有特休共48日未休，被告未依法讓原告休假，亦未發給該休假日數之工資，被告應付而未付之特別休假工資合計73,280元【計算式：45,800元/月÷ 30日x 48日＝73,280元（元以下4捨5入）】。

4、請求侵權行為損害賠償部分：

（1）請求勞動能力減少之損害部分：

本件原告因執行職務途中遭遇系爭車禍屬職業災害受傷，經勞工保險局認定失能殘廢等級為13級，原告因本件職業災害喪失勞動能力之程度，依成大醫院鑑定結果認原告係減損勞動能力4%，原告係00年0月0日生，發生系爭車禍時為34歲又1個月21日，至強制退休年齡65歲止，原告應至少尚有30.86年之勞動能力【計算式：30年加上（365-51）日/365日＝30.86年（計算至小數點以下2位）】，又原告受傷前6個月每月平均薪資為45,800元，故原告於系爭車禍發生後，每年所受減少勞動能力之損害為21,984元，30.86年所受減少勞動能力之損害為417,109元。【計算式：45,800元x 12× 4%＝21,984元（元以下4捨5入）年別5%複式霍夫曼計算法（第1年不扣除中間利息），其計算式為：21,984元x（ 30.86

年之霍夫曼係數：30年之霍夫曼係數18.629315+（（31年之霍夫曼係數19.000000-00年之霍夫曼係數18.629315）x 0.86＝0.344）＝18.973315）＝417,109元】，是原告得依職業災害勞工保護法第7條、民法第193條請求被告賠償417,109元之勞動力損害。

（２）請求精神慰撫金部分：

原告無端所受此身體及心理之重大損害痛苦，以現行醫療科技水準，顯難期待得以回復原健康狀態，受創之陰影及身體腳部受創情況嚴重，導致原告行動不便，原告因傷所受諸多生活上不便將跟隨原告一輩子而難以平復，並嚴重影響原告之行動並影響其正常社交，且減少勞動能力終生無法從事一般正常之工作，亦無法正常駕駛汽機車，影響原告正常生活權益久遠及重大，是原告復依職業災害勞工保護法第7條、民法第195條第1項前段請求被告給付精神慰撫金1,000,000元。

５、請求失能補償之部分：

原告因本件職業災害所遺存之殘廢符合勞工保險失能給付標準第12-35項規定，勞保局審核為第13等級，核定給付原告90日職業傷害失能給付137,403元在案，又本件係職業災害，依勞工保險條例第54條第1項規定，應加給百分之50，是原告得請求之失能補償給付標準應為135日，原告每月平均工資為45,800元，每日平均工資為1,527元，故殘廢補償金額合計應為206,145元(計算式：1,527元x 135日＝206,145元)，則原告得依勞動基準法第59條第3款、第54條第1項規定，請求被告給付206,145元之失能補償。

６、請求醫療期間補償之工資及資遣預告工資之部分：

如本院認兩造於106年3月13日至108年3月29日間系爭勞動契約仍屬存在，原告請求有關原領工資於醫療期間應再補償之部分即有重覆，及預告工資45,800元之請求即與僱傭關係存在不相容，應屬無據，請毋庸考量此部分即予以駁

回。又如本院認系爭勞動契約已於106年3月13日合法終止者，則請本院再考量有關原領工資於醫療期間應再補償之部分及預告工資等之請求。

（1）醫療期間補償之工資部分：

原告因本次職業災害事故發生後，均持續就醫診治及復健，依據成大醫院鑑定結果認原告合理醫療、不能工作之期間為181日，被告應按原告原領工資數額予以補償，惟被告卻僅補償原告每月18,000元，即每日僅補償原告工資600元，本件應補償181日，以原告平均日薪應係1,527元計算，被告共應補償原告276,387元，卻僅補償原告108,600元，短少給付補償工資167,787元，是原告依勞動基準法第59條第2項請求被告給付此部分差額應屬合法有據。

（2）預告工資之部分：

本件被告明顯未經原告自願同意，且未依勞動基準法規定預告而擅自於106年3月13日片面終止雙方勞動契約，自應給付預告期間之工資。原告係100年12月30日再任到職，如係於106年3月13日離職者，應係繼續工作3年以上者，被告應於30日前預告而未預告，應給付預告工資為30日，是原告得依勞動基準法第16條請求被告給付30日預告工資計45,800元(計算式：45,800元÷ 30日x 30日 = 45,800元)。

（二）對被告抗辯之陳述：

1、同意原告之年資為5年2個月。原告於未受法律扶助之前根本不知職業災害勞工保護法相關規定，亦不知被告除可資舉證其無過失之外，應為損害賠償義務之人，且於本件起訴查證後，始知被告提供原告駕駛之貨車竟長達半年以上之時間疏於保養維護檢查煞車等自動安全系統，是本件請求權時效應自訴訟代理人律師告知原告此部分可向被告請求賠償之時即106年10月16日提起本訴時開始計算時效，被告抗辯原告請求精神慰撫金已罹於時效顯屬無據。又被

告辯稱本件104年10月16日以前各期的「醫療中不能工作期間原領工資補償」之部分，均已罹於2年請求權時效云云，此部分亦屬無據，蓋依民法第130條規定，原告於106年5月8日即向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，應視為原告業已請求，並於請求之後6個月內即於106年10月16日具狀提起本訴，是104年5月8日以後之原領工資補償請求顯難謂有何罹於時效之餘地。

2、觀諸被告提出之「司機車趟日記表」，僅係被告片面以電腦記載陳述，並無任何經手承辦人員之簽章，依其形式外觀原告尚難認文書全係為真正，至多應僅係被告針對原告出車情形之整理說明。被告所提之「派車單」亦同，除欠缺相關經手承辦人員簽章之外，有關「到廠時間」「離廠時間」「到站時間」「完成時間」「客戶簽收」均屬空白，顯均非當時原始資料，應係被告嗣後再從電腦列印之文件，原告難認該文書係為真正。就有關「103年6月考勤表」之部分，形式真正原告無意見，惟此部分均乏原告103年6月1日起至103年6月21日之詳細出勤上下班紀錄，顯見被告並無完整齊備之司機出差勤紀錄，亦屬違反相關規定。又據被告所提之「司機車趟日記表」記載，原告103年6月1日至14日之間，2週工作總時數約達162小時之多，幾為勞動基準法第30條第1項規定上限之2倍，如以事發前2週計算即103年6月6日至6月20日計算者，2週工作總時數約達138.5小時，約為法令上限之1.64倍，違規情節明顯重大，事發當日應係約早上5時許即已從臺南安定被告公司出發載貨，原告居住於臺南市○○區○○路4段，距離被告公司○○○區○○段距離，合理推測原告應係約早上4時許即已起床，當日睡眠應屬明顯不足，益彰顯原告主張被告讓原告長時間長途開車超時工作，原告疲於奔命並無足夠之休息時間，每日工作疲憊工作職場不友善等主張並非無據，顯與本件原告發生系爭車禍之結果具有相當因果關係，司機因工作過勞而發生車禍事故者，通常均係因

長時間持續過勞所導致，不能僅以事發前一日工作情形作為判斷依據，而應以先前一段相當時間之工作情形作為判斷依據，依社會通念與經驗法則。

3、參考交通部高速公路局行車速限資訊，一般車輛行駛高速公路速限為每小時100或110公里，總重20公噸以上大貨車之時速速限則為90公里，被告提出Google地圖之行車路線與時間作為其答辯之依據，固非全然無據，惟Google地圖所示之行路時間，概應係按依一般車輛即小客車行駛之狀況而言，倘以小客車時速速限平均值105公里計算，大貨車通常較一般小客車行駛時間應約多出1.17倍【計算式：105÷ 90＝1.17（小數點以下3位4捨5入）】，較符合常理。另參考物流業及裝拆貨櫃公司網頁資訊，有關40呎或45呎貨櫃之裝、拆時間為3小時，是大貨車裝載或卸貨之通常合理所需時間應約為3小時，被告辯稱裝載、卸貨作業每次僅須30分鐘云云，顯與事實差距過大，蓋依社會通念與經驗法則以觀，貨車到達工廠後並非即刻可以裝載卸貨，尚須等待通報持證檢查後換證入場，再行駛至指定之裝卸貨處所停妥，等候裝卸貨物之人員及推高機到來，如係卸貨，需由司機解開繩索，再由工作人員將貨品逐一卸下，並清點確認交運之貨物數量品項無訛，持貨單交由廠區人員簽收；如係裝載貨物，司機於逐一清點確認交運貨物數量品項無訛後，亦須簽收單據再以繩索綑綁固定，必要時尚須加蓋帆布，再駛離廠區，依社會通念與經驗法則，不可能於30分鐘之內完成，被告此部分所辯明顯不合常理。再者，司機長時間行駛於公路及高速公路，難免會有精神恍惚懈怠注意力無法集中之虞，於持續行駛一段時間之後，司機通常會下至交流道或休息站如廁、短暫休息或用餐，甚難僅單純以Google地圖所示時間作為準據等語。

（三）並聲明：

1、確認原告與被告間於106年3月13日至108年3月29日間系爭僱傭關係存在。

2、被告應自106年3月13日起至108年3月29日止，按月於次月1日給付原告45,800元，及自應給付之翌日起至清償之日止，依週年利率百分之5計算之利息。

3、被告應給付原告1,910,121元，並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。

4、上開聲明第2、3項部分，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告已同意接受資遣，其在「離職申請書」載明：「因車禍在治療終止，身體因喪失原有機能，導致無法勝任原職缺，且因公司無可讓我擔任的職缺，為了不讓公司成為負擔，只好接受公司資遣一案」等語，資遣通知書亦載明被告於106年3月5日已發給資遣費123,600元，由原告107年2月23日民事準備書狀撤回關於資遣費請求可知，原告並不爭執系爭勞動契約已因原告無法勝任工作而終止。詎原告竟於108年3月14日以後變更主張稱發現當時兩造終止系爭勞動契約應有無效之虞，即認為資遣無效，難謂符合誠信原則，原告撤回不爭執系爭勞動契約已因原告無法勝任工作而終止之主張顯無理由。然而，縱使認原告撤回前開主張有理由，系爭勞動契約終止其實是原告主動向被告要求資遣，被告同意，兩造實係合意終止，比照資遣辦理。原告受傷請假後，迄至105年12月26日才回公司上班，一開始被告考量原告之狀況，安排原告先在安定站司機休息室做最輕易簡便的工作（即打掃清潔工作），後來被告公司陳秉仁副總詢問原告是否願再回去開聯結車，原告明確表示不願再開車，因此被告確有依職業災害勞工保護法第27條，按原告健康狀況及能力，安置適當工作，且原告不能再擔任聯結車司機，主觀上亦無意願再擔任聯結車司機，此外，被告安定站辦公室內的客服、會計、調度等職務，在當時並無職缺可再安排給原告，此為原告所明知，亦不符合原告的志趣。約在106年2月下旬或3月初，原告主動向陳秉仁副總表示要離職請求公司資遣，並親自書寫離職

申請書，字體清楚，並無「被迫」之跡象，且離職原因的敘述文句相當清晰完整，並非簡單只記載一句「被公司資遣」，亦可證明並非被告公司主動資遣，而是原告要求公司以資遣方式讓其離職，最後兩造達成資遣之合意，被告才會正式發出資遣通知書及發給資遣費，系爭勞動契約係兩造合意終止，是原告請求確認系爭僱傭關係存在及請求按月給付原工資至復職日止，並無理由。然而，縱認兩造並非合意終止系爭勞動契約，依成大醫院106年2月16日診斷證明書、106年2月26日開立之「勞工保險失能診斷書逕寄勞動部勞工保險局證明書」之記載，已符合勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」及職業災害勞工保護法第23條第2款「職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者」之情形，雇主得預告終止勞動契約（資遣勞工），而原告對其已不能勝任原有工作並不爭執，故被告終止系爭勞動契約（資遣），亦屬適法有效。再者，原告目前正在監服刑，不能提供勞務，也無確認僱傭關係之必要，被告亦得依勞動基準法第12條第1項第3款規定，不經預告終止勞動契約，依同法第18條，亦不必給付資遣費，被告再以108年3月28日民事答辯續（四）狀繕本送達原告為依勞動基準法第12條第1項第3款終止意思表示之送達。況原告於106年3月13日至108年3月29日並無任何對被告有提出給付勞務之意思及動作，客觀上亦因其入監服刑而給付勞務不能，不符合民法第234條及第487條，原告既未提出給付，被告則無從拒絕受領，被告並無受領勞務遲延，原告不能請求報酬。

（二）原告於103年6月21日發生系爭車禍受傷，至106年10月16日始提起本件訴訟，侵權行為損害賠償請求權時效為「自請求權人知有損害及賠償義務人時起」，2年間不行使而消滅，故原告此部分請求因時效而消滅。惟縱認勞動能力減損之損失，應從「認殘」起開始計算至法定退休年齡65

歲，而不應自103年6月21日發生車禍時起算，原告同時又主張「認殘」日前之原領工資補償差額，此段期間之請求（原領工資補償及勞動能力減少）已有重覆請求之情形，應予扣除後重新計算。然而，被告對於成大醫院之病情鑑定報告雖不爭執，惟被告否認就系爭車禍有何故意過失而須負侵權行為損害賠償責任，依原告於警詢時之陳述，可知原告發生本系爭車禍而受有職災，係因其個人行車未注意車前狀況，未保持行車安全距離，並非如原告主張之煞車失靈，且被告公司之貨車平常均有定時保養，依被告公司規定，司機均配有專用貨車乙台，司機應隨時注意車輛之平日維護及定時保養，每日出車時，都需詳細檢查車輛各處（包括引擎、煞車、轉向系統、輪胎等），並依檢查結果填寫「公司車輛每日巡檢表」，由司機簽名或蓋章以示負責，再由主管（派車、調度主任）簽名或蓋章確認，況依長源汽車股份有限公司臺南分公司107年7月4日函檢附車號000-00車輛之維修保養紀錄，該車103年1月至6月並無煞車系統維修紀錄，可見檢查結果認煞車系統無異常，故被告對原告本次車禍職災之發生，並無任何過失，不構成侵權行為。

（三）勞動基準法第59條第2款規定之請求權時效，為自得受領之日起，因2年間不行使而消滅，所謂「得受領之日」，應指勞工醫療中不能工作期間按一般發薪日按月請求，原告係於106年10月16日提起本件訴訟，故104年10月16日以前各期的「醫療中不能工作期間原領工資補償」，均已超過2年時效，已不能請求了。又依原告已領取勞保傷病給付555,322元，早已超過醫療期間不能工作181天依法應補償原領工資的數額，故此部分已無所謂「差額」可以請求。依成大醫院病情報告書記載，原告「手術出院後未持續接受復健治療」，原告於103年7月2日從奇美醫院出院後隔20個月後，至105年3月11日才有就醫奇美醫院之紀錄，可見是原告因可歸責於己之因素而拖延治療，且因原告個

人因素之拖延至106年2月21日或是106年3月6日才醫療終止，則被告依法只須支付成大醫院鑑定之「合理治療期間」共181天之原領工資補償即可，被告已經支付（按月給付19,000元部分）的金額即抵充其他損害金額。

（四）原告特休假未休係因原告個人原因而未休，不得請求特休未休工資，而對於原告主張其發生事故前每月平均薪資為45,800元不爭執。被告於106年3月13日資遣原告前已有預先預告。資遣通知單上記載預告日期為106年3月1日，原告於106年2月16日至成大醫院開立之診斷證明書亦記載原告「預計接受公司資遣」等語，足證被告於106年2月16日前已先預告資遣原告，此為原告所明知。依勞工保險失能給付標準第5條第1項及勞工保險條例第54條第1項規定，因職災失能第13級勞保應給付失能給付90日，原告主張應給付135日，顯然錯誤，且原告於106年9月18日已向勞保局領到失能給付，按平均日投保薪資之90日計算共137,403元，原告認應補償135日，顯有誤會，原告若對勞保失能補償金額有不同意見，自應循勞保的行政救濟途徑以爭取權益。

（五）原告於103年6月10日起至103年6月21日（發生車禍日）止共21日，休息4天，當時勞動基準法規定，每7日應有1日休息為例假，而原告則是每7日休息2日，已優於大部分司機。依司機車趟日記表、派車單、原告103年6月考勤表所示，原告並無過勞之情形，且就原告發生系爭車禍前1日之派車工作時間，依Google地圖的行車路線與時間計算，安定站至臺南三德包裝載貨（位於臺南市○○區○○里0000000號），車程約31分鐘，臺南三德包裝至中強/竹南交貨（苗栗縣○○鎮○○○路○號），車程約2小時20分，從苗栗/中強/竹南空車至臺南/州巧科技臺南廠載貨（臺南市安南區科○○○區○○○路○○號），車程約2小時32分，臺南/州巧科技臺南廠至被告安定站（安定交流道），車程約28分鐘，全部行車時間約5小時51分，再加上載

（裝）貨作業2次共1小時，交（切）貨作業一次30分，合計7小時21分鐘，因此，原告於103年6月20日下班後至6月21日上班前，理應有足夠的睡眠休息時間，不至於有所謂「工作過勞」之情形，原告103年6月17日至同年月19日之工作時數亦不超過9小時，況原告亦未提出相關之醫院診斷有過勞而生哪種疾病以致於發生系爭車禍之證明，實難認定被告對系爭車禍原告受傷有何過失而應負損害賠償責任。

（六）原告於103年6月21日駕駛被告公司之貨車（車號000-00），因行駛不慎發生系爭車禍，致被告的貨車受損，使被告生有損害，被告依債務不履行之法律關係，依法得向原告請求賠償；又因本件車禍致第三人受傷，被告已賠償車禍受害人合計567,600元，依民法第188條第3項規定，被告得向原告求償。為此，被告就上開得向原告求償之金額，與原告請求之金額，主張抵銷。另原告已領勞保職業傷病給付共555,322元、勞保職災失能給付137,403元，依勞動基準法第59條但書及第60條之規定，均得抵充原告所主張之職災補償與賠償。被告公司從103年7月至106年1月，每月補償原告薪資19,000元，非原告主張的18,000元，106年2月起補償18,000元，原告是105年12月26日才回公司上班，故從103年7月1日起至105年12月25日止，被告合計補償原告工資566,833元，均可抵充原告請求的補償與賠償金額等語，資為抗辯。

（七）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。

三、本院得心證之理由：

（一）關於原告自99年3月1日起受僱於被告公司位於臺南市安定區辦事處擔任大貨車司機，中間曾離職，於100年12月30日再度受僱於被告，嗣於103年6月21日原告開車送貨途中發生系爭車禍，受有右側股骨幹遠端閉鎖性骨折、右側髕

骨開放性骨折等傷害，原告發生系爭車禍前每月平均薪資為45,800元，原告曾書立離職申請書預計106年3月11日離職，並於103年3月13日退保，且自被告處領有資遣費123,600元，兩造復於106年5月23日勞資爭議調解不成立，勞動部勞工保險局以106年9月18日保職失字第10660332410號函認定原告失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第12-35項第13等級，發給原告90日職業傷害失能給付137,403元，成大醫院以108年8月29日成附醫秘字第1080017147號函檢附病情鑑定報告書認定原告因本件車禍勞動能力減損4%等情，有原告之勞工保險被保險人投保資料表、奇美醫療財團法人奇美醫院診斷證明書、成大醫院中文診斷證明書暨勞工保險失能診斷書逕寄勞動部勞工保險局證明書、臺南市政府勞資爭議調解紀錄、勞動部勞工保險局106年9月18日保職失字第10660332410號函、離職申請單、薪資單、員工請假單、資遣通知書、國道公路警察局道路交通事故當事人登記聯單、成大醫院108年8月29日成附醫秘字第1080017147號函檢附病情鑑定報告書各1份附卷可參（見本院106年度補字第812號卷〈下稱本院補字卷〉第10-16頁；本院卷一第16-17頁、第21-52頁、第54-68頁；卷二第297-300頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

（二）原告另主張：系爭僱傭關係於106年3月13日至108年3月29日間仍存在，被告應給付原告前段期間按月45,800元之工資，惟若本院認定系爭勞動契約已於106年3月13日終止，則被告未經預告即解僱原告，應給付原告預告期間之工資45,800元；又就原告未休假之特別休假48日，被告應給付原告前開特別休假日數之工資73,280元；另原告因長時間長途開車超時工作，而於103年6月21日開車送貨途中因工作過勞發生系爭車禍，致原告受有前開傷害，被告應賠償原告所受之勞動力減損417,109元及精神慰撫金1,000,000元，及補償原告因前開車禍而失能金額206,145元與醫療期間之工資167,787元等情，則為被告所否認，並以前詞

置辯。是本院主要爭點厥為：1、系爭僱傭關係於106年3月13日至108年3月29日間是否仍存在？即系爭勞動契約是否於106年3月13日即終止？又原告依民法第486條、第487條請求被告給付106年3月13日至108年3月29日之工資有無理由？2、原告依勞動基準法第16條請求被告給付預告工資，有無理由？3、原告依105年12月21日修正前之勞動基準法第38條規定請求被告給付原告未休之特別休假日數之工資，有無理由？4、原告依職業災害勞工保護法第7條請求被告賠償勞動能力減少之損害與精神慰撫金，有無理由？5、原告依勞動基準法第59條請求被告給付醫療期間之工資補償及失能補償，有無理由？經查：

1、系爭僱傭關係於106年3月13日至108年3月29日間並不存在，原告不得向被告請求前開期間之工資：

（1）按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279條第1項、第3項定有明文。查原告固曾於本院審理時主張：不爭執原告已無法勝任工作，沒有要主張被告終止系爭勞動契約無效，其認為終止有效云云(見本院卷一第88頁反面、第184頁)，而被告亦於本院審理時自陳：不爭執其於106年3月13日以無法勝任工作為由，終止系爭勞動契約、資遣原告云云(見本院卷一第88-88頁反面)，依上揭民事訴訟法第279條第1項規定，即屬兩造對於被告於106年3月13日因原告無法勝任工作而終止系爭勞動契約之事實為自認，惟原告復於本院審理時主張：之前認原告無法勝任工作的不爭執，是認為原告的身體傷害情節嚴重，達到不能勝任工作之程度，目前原告的傷害程度並沒有相當嚴重，且成大已有鑑定只有喪失百分之4，所以不符合上開情形，所以我們要用上開報告撤銷自認等語(見本院卷二第350頁)，且被告亦於本院審理時稱

：兩造實為合意停止系爭勞動契約等語(見本院卷二第117頁)，是本院審酌，兩造後於本院審理中皆執前詞為反於前開自認事實之陳述，性質上均為撤銷前開自認之意思，且復參酌成大醫院病情鑑定報告書所載：「鑑定結果顯示全人身體障害損失3%，考量診斷、全人障害等級、未來營利能力、職業類別、與受傷年齡後，估算勞動能力減損4%」等語(見本院卷二第300頁)，可知原告受傷之程度並未達無法勝任工作之程度，是被告亦無從得據此片面終止兩造間之勞動契約，堪認兩造前開自認事實顯係反於真實之陳述，從而，應認兩造前開自認皆已經證明與事實不符，而依上揭民事訴訟法第279條第3項規定，均已生撤銷自認之效力。

（2）另按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。查原告曾書立離職申請書預計106年3月11日離職並自被告處領有資遣費123,600元乙節，已如前述，再觀之上揭離職申請書已載明原告申請離職之理由，應屬離職之要約，被告亦接受原告提出之離職條件並給付123,600元，則屬承諾，是兩造顯已就終止系爭勞動契約之意思表示達成合致，又參以被告係於106年3月13日申請退保，有原告投保資料表1份附卷可參（見本院卷一第18頁），是應認系爭勞動契約已於106年3月13日經兩造合意終止；至原告雖主張：其當時係因被告未依其健康狀況及能力，為其安置適當之工作，其在受被告公司有形無形之壓迫及歧視下，於非自願且處於弱勢勞方不知法律之情況下，始無奈同意被告之資遣，被迫簽具該離職申請書，該終止系爭勞動契約應為無效云云，為被告所爭執，而原告固以離職申請書與成大醫院診斷證明書上皆有記載被告未提供原告其他適當工作等情為據(見本院卷一第16頁、本院補字卷第12頁)，然觀之上揭離職申請書係載為「因公司無可讓我擔任之職缺」、上揭診斷證明書則

係載為「公司無法回原職缺或調整為不需跑跳之工作項目」等語可知，應係指當時在被告之職缺中，並無適於原告擔任之職位以供原告擔任，而非指被告在有適於原告職缺之情形下，仍不願調整原告職位之意，自難認被告有何原告上揭所稱逼迫原告申請離職之情事，且原告復未提出其他證據足資證明其有被迫同意終止系爭勞動契約之情事，則其上揭辯詞，尚不足採；是據上，系爭勞動契約既經兩造合意終止，系爭勞動契約於106年3月13日至108年3月29日間自已不存在，原告自無依民法第486條規定，請求被告給付自106年3月13日至108年3月29日間之工資之餘地；從而，原告前開請求尚屬無據，洵無可採。

2、原告不得向被告請求預告期間之工資：

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：……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」為勞動基準法第16條所明文規定，準此，雇主依據勞動基準法第11條或第13條終止勞動契約時，勞工始得依據勞動基準法第16條之規定請求給付預告工資，如係勞工終止契約或勞工與雇主間合意終止契約者，勞工並無依據上開規定請求無給付預告工資之可能；則原告雖主張：若本院認定系爭勞動契約於106年3月13日至108年3月29日間不存在，被告應給付其30日之預告工資共45,800元云云；惟如前述，系爭勞動契約既為兩造合意終止，則揆諸前開規定及說明，自無上揭規定關於預告期間工資之適用，是原告猶據前詞，向被告請求預告期間之工資，並無可採。

3、原告得向被告請求原告未休之特別休假日數之工資及遲延利息：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿者，雇主每年應給予特別休假14日；特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資

應加倍發給，為105年12月21日修正公布前勞動基準法第38條第3款、第39條分別定有明文。又特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年6月16日修正公布前勞動基準法施行細則第24條第3款亦有明文規定。查如前述，原告受僱期間未休假之特別休假日數為40日乙節，為兩造所並不爭執（見本院卷二第362頁），且系爭車禍前之月平均薪資為45,800元乙節，已如前述，是依上揭規定，原告應得請求被告給付應休而未休之特別休假工資為61,067元【計算式：45,800元÷30日x 40日＝61,067元（元以下4捨5入）】。

4、原告不得向被告請求勞動力減少之損失與精神慰撫金：

（1）按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限，職災保護法第7條定有明文。查原告另主張：原告因超時工作長時間持續過勞，且被告提供原告駕駛之貨車煞車有一點問題，始致原告於執行職務途中遭遇系爭車禍，屬職業災害受傷，經勞工保險局認定失能殘廢等級為13級，且經成大醫院鑑定結果認原告減損勞動能力百分之4，而原告至少尚有30.86年之勞動能力，是被告應依據職業災害勞工保護法第7條規定賠償原告勞動力減少及精神慰撫金云云，為被告所否認，並辯陳：原告並無超時工作過勞之情形，未派車之日即為原告之休假日，且被告之貨車平常均有定時保養(包含煞車系統之檢查)，只是若檢查結果認煞車系統無異常，則因不需更換零件，所以維修零件明細表上即不會有煞車系統維修紀錄等語。經查，本件原告雖係於開車送貨途中發生系爭車禍，而符合勞動基準法所規定之職業災害情節，惟經本院依職權向內政部警政署國道公路警察局第四公路警察大隊調閱之肇事資料中肇事經過摘要載有：A車(即原告所駕駛車牌號碼000-00之營業用半聯結車)追撞B車(即車牌號碼000-00之自用大貨車)後，B車失控滑行擦撞外側護欄(路燈桿掉

裂)，車上貨物散落於車道上及外側護欄外面並壓到D車(即車牌號碼000-000之普通重型機車)、E車(即車牌號碼000-0000之自用小貨車)而肇事等語(見本院卷一第139頁反面)，且原告當時於警詢中已自陳：「當時我從安定交流道出發要去桃園龍潭送貨，行駛在外側車道，因為那時我身體感到不舒服(頭痛)，所以要下嘉義交流道休息，不知不覺就去追撞(783-SN)」等語，有系爭車禍調查筆錄1份在卷可佐(見本院卷一第142頁)，原告完全未提及煞車有何故障之情事，倘系爭車禍係因煞車失靈所致，衡情，原告於當時豈有不明確表示之可能；況又經本院函詢長源汽車股份有限公司臺南分公司有關原告車禍當日駕駛車牌號碼000-00之營業用半聯結車於103年1月至6月間之維修保養紀錄，經其函復本院謂：前開車輛於103年1月3日、1月16日、2月4日，3月24日、3月28日、4月9日、4月14日、5月7日、5月19日皆有維修保養紀錄，惟並無煞車系統維修紀錄等語(見本院卷一第198-207頁)，然保養車輛時應會一併檢查煞車系統有無異常，是被告既已有定期保養前開車輛，則衡情應認當時被告就前開車輛之煞車系統亦有定期保養，始為合理，益徵煞車失靈應非系爭車禍之肇因：是可知系爭車禍發生之主因，應係原告自己身體不適、行車未注意車前狀況保持行車安全距離之自身因素。此外，觀諸原告所提司機車趟日記表、派車單及考勤表，原告於103年6月21日發生車禍前，同年6月1日至6月20日之20日內，共有5天(即同年月之6日、7日、8日、15日、16日)皆未有派車紀錄，此有司機車趟日記表、派車單在卷可查(見本院卷二第137-183頁)，而原告之職務內容既係司機，是應認該未派車之日應屬休假之日，則原告於車禍發生前之休假頻率係平均每4日休假1日，又參酌上揭司機車趟日記表，其送貨路線為先由至安定站至臺南三德包裝載貨（位於臺南市○○區○○里0000000號），車程

約31分鐘，臺南三德包裝至中強/竹南交貨（苗栗縣○○鎮○○○路○號），車程約2小時20分，再從苗栗/中強/竹南空車至臺南/州巧科技臺南廠載貨（臺南市安南區科○○○區○○○路○○號），車程約2小時32分，復由臺南/州巧科技臺南廠至被告安定站（安定交流道），車程約28分鐘，則全部行車時間約5小時51分等情，有被告提出之Goo gle地圖的行車路線與時間計算資料附卷可參（見本院卷二第229-257頁），再加上載（裝）貨作業2次共1小時，交（切）貨作業一次30分，其車禍前1日之送貨時間共合計為7小時21分鐘，而原告該日係於上午7時43分上班乙節，有原告之考勤表1份附卷可據（見本院卷二第185-187頁），是衡情原告於103年6月20日下班後至6月21日上班前，理應有足夠的睡眠休息時間，又參酌上揭原告考勤表，其於103年6月14日、17日、19日、20日之上班時間分別為6：45、8：41、8：28、7：43，而103年6月18日之上下班時間則分別為12:02及17：41等情，堪認原告當時尚無不當超時工作之情事；綜上，對於系爭車禍之肇因，應係原告自身之因素所造成，被告並無過失可言，是揆諸上揭說明，被告既已證明就系爭車禍並無過失，則原告自不得據此請求被告賠償勞動力減少及精神慰撫金，是原告前開主張，無所為據，實無可採。

（２）復按職災保護法第7條之規定係針對雇主就職業災害所負之侵權行為賠償責任為規定。另按消滅時效，自請求權可行使時起算；因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，民法第128條前段、197條第1項前段分別定有明文。查如前述，被告對系爭車禍並無過失，而不須就系爭車禍負責，惟縱使認被告對系爭車禍之發生有過失而不得免責，原告係於103年6月3月21日於執行業務途中發生系爭車禍，則於系爭車禍發生日即103年6月21日

，原告即知有損害，且賠償義務人為被告，是觀之上揭規定，請求權時效亦應至105年6月20日即消滅，然原告卻於106年5月8日始對被告聲請勞資爭議調解（依民法第129條第2項第2款規定，與起訴有同一效力），原告於聲請勞資爭議調解時，顯已逾2年時效，是被告復抗辯原告本件侵權行為請求權已罹於時效而消滅，即非無據。至原告雖主張：其於未受法律扶助前，應不知職業災害勞工保護法相關規定，亦不知被告為損害賠償義務之人，是本件請求權時效應自訴訟代理人告知原告此部分可向被告請求賠償即106年10月16日提起本訴時起算云云，惟系爭車禍係於原告執行業務期間發生，顯然屬職業災害，而無是否屬職業災害而不知雇主即被告是否為賠償義務人之可能，又按消滅時效之制度，係規定因一定期間之經過，權利人不行使權利，為確保交易安全及維持社會秩序，而令請求權人之請求權喪失之制度，權利人不得以不知法律為由，冀求不適用時效消滅規定之適用，是原告上開主張，應無可採。

（３）綜上，原告主張得依職災保護法第7條，請求被告賠償勞動力減少及精神慰撫金，均無可採。

５、原告不得向被告請求醫療期間之工資補償及失能補償：

（１）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：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。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規

定，此為107年11月21日修正前之勞基法第59條第1項第2款、第3款所明定。次按勞基法第59條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之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，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利(最高法院95年度台上字第2542號判決參照)。

（2）又雇主依勞動基準法第59條第2款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與；勞動基準法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資，為勞動基準法施行細則第30條、第31條第1項所明定。查成大醫院於108年8月29日以成附醫秘字第1080017147號函檢附病情鑑定報告書回復本院謂：「綜合建議李奇憲先生自103年7月2日出院後，因治療合理期間而不能工作之期間為181日」等語，可知，原告得請領補償工資之期間應係自受傷之日(即103年6月21日)至出院後之181日，共計193日，則原告得請求之工資補償為293,120元【計算式：45,800元÷ 30天x 192天＝293,120】，惟原告已向勞動部勞工保險局請領103年6月24日至103年12月25日、103年12月26日至104年6月30日、104年7月1日至104年9月29日、105年3月10日至105年3月24日、105年7月1日至105年11月12日之傷病給付共5

55,322元，有勞工保險局函文在卷可考(見本院卷一第99頁、第105頁、第107頁、第109頁、第113頁)，其保險理賠之總數額顯大於雇主所應補償者，經抵充後，原告已無得請求被告給付補償工資之餘額，更遑論有何原告所稱被告補償不足之情形；況按勞動基準法第59條之受領補償權，自得受領之日起，因2年間不行使而消滅，為勞動基準法第61條第1項所明文規定，惟本件原告待至106年5月8日始向被告聲請勞資爭議調解，已如前述，是當時顯已逾2年時效，是縱認原告尚有得請求被告給付補償工資之餘額，該請求權亦已罹於時效，被告自得拒絕給付；是據上，原告應不得再向被告請求工資補償，原告前開主張要無所據，洵無可採。

（３）至原告雖另主張：本件職業災害應依勞工保險條例第54條第1項加給百分之50云云，惟按勞工保險條例第54條第1項規定：「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之50，請領失能補償費。」、勞工保險失能給付標準第5條第1項第13款規定：「失能等級共分為15等級，各等級之給付標準，按平均日投保薪資，依下列規定日數計算之：十三、第13等級為60日。」可知，若被保險人所受職業傷害經認定屬第13等級，且符合失能給付標準規定發給一次金者，其得請領給付之日數則會增給百分之50，即由60日增加為90日(計算式：60日＋60日x 50%＝90日)。查勞動部勞工保險局業已審定原告之失能程度屬13等級，且業已依勞工保險條例第54條第1項規定增給百分之50之失能給付為90日，有該局106年9月18日保職失字第00000000000號附卷可考（見本院卷第132頁），則原告主張再依前開規定增給百分之50之失能給付云云，實屬無據，自無

可採。

6、又被告雖另辯稱：又因本件車禍致第三人受損，被告已賠償車禍受害人合計567,600元，依民法第188條第3項規定，被告得向原告求償，為此，被告就上開得向原告求償之金額，與原告請求之金額，主張抵銷云云，然按「被保險人因保險人應負保險責任之損失發生，而對於第三人有損失賠償請求權者，保險人得於給付賠償金額後，代位行使被保險人對於第三人之請求權。但其所請求之數額，以不逾賠償金額為限。」「前項第三人為被保險人之家屬或受僱人時，保險人無代位請求權。但損失係由其故意所致者，不在此限。」保險法第53條定有明文。上開代位權制度之設，考其立法目的，一方面固在維護私法上損害賠償制度，使應負損害賠償責任之第三人，不因被保險人獲有保險賠償，而免其責任；另一方面則在避免被保險人因此獲得不當得利，使損害賠償請求權與保險賠償請求權不集中於被保險人；至若被保險人之家屬或受僱人，則因其與被保險人間有共同生活之關係，利害一致，若保險人對之有代位請求權，實與被保險人自己賠償無異，故禁止之；故除被保險人之家屬或受僱人有故意之情形者外，立法上對該等人之評價乃視同被保險人本人對待，而使被保險人之家屬或受僱人終局地免其責任，而由保險人承受最後之損失不利益。是於上開情形，依保險法第53條所應考量之立法目的，僅在不使被保險人因此獲得不當得利一端，而不包括損害賠償義務人免責之避免；基此，保險法第53條第1項之適用，應認為保險人於給付賠償金額予被保險人後，被保險人對第三人之損害賠償請求權固一概法定移轉於保險人，惟第三人如為被保險人之家屬或受僱人時，解釋上應認為保險人此一法定受讓之債權，除有被保險人之家屬或受僱人故意致損害情形外，其受讓之債權應受限制而不得請求；又因被保險人之損害賠償請求權既已法定移轉於保險人，是被保險人亦不得對其家屬或受僱人再行主張

，以貫徹保險法上不當得利禁止之原則。據此，查系爭車禍受有損害之第三人，係全由華南產物保險有限公司（下稱華南產險公司）依保險契約賠付損害金額乙節，業經被告陳明在卷，並有嘉義市西區調解委員會103年刑調字第0733號調解筆錄及和解書共7份附卷可憑（見本院卷一第69-74頁），揆之上揭規定及說明，被告對其受僱人即原告依民法第188條第3項規定之求償權，即應法定移轉於華南產險公司，至於華南產險公司依保險法第53條第2項前段規定，固不得對原告代位行使此一損害賠償請求權，然此並不影響上開請求權已移轉於華南產險公司之法律效果，是被告自不得再據該求償權，主張抵銷原告對其主張之債權，是被告上揭抵銷之抗辯，自不足採。

7、綜上，被告應給付原告未休之特別休假日數工資61,067元；又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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項前段、第203條、第233條第1項前段分別定有明文。查本件原告前開特別休假工資之請求，係屬給付未有確定期限之金錢債權，是原告依上開規定併予請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即106年12月6日起(見本院卷一第10-1頁)至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依105年12月21日修正前之勞動基準法第38條規定，請求被告給付原告未休之特別休假日數工資61,067元，為有理由，應予准許；惟原告請求確認系爭僱傭關係於106年3月13日至108年3月29日間仍存在，並依民法第467條請求被告應自106年3月13日起至108年3月29日止，按月於次月1日給付原告45,800元及自應給付之翌日起至清償日止，依週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回；又

原告另依職業災害勞工保護法第7條請求被告給付勞動力損害付417,109元之及精神慰撫金1,000,000元，並依107年11月21日修正前之勞動基準法第59條第2款、第3款請求被告給付工資補償167,787元及失能補償206,145元，亦為無理由，應予駁回；至原告依勞動基準法第16條請求被告給付預告工資45,800元部分，亦因兩造為合意終止系爭勞動契約，無預告期間之適用，而為無理由，亦應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論述，附此敘明。

六、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第87條第1項、第79條分別定有明文。據此，爰依兩造勝敗之結果，依職權確定如主文第3項所示。

七、又本件原告勝訴部分所命被告給付之金額未逾500,000元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，原告聲請願供擔保宣告假執行，即無必要；併依被告之聲請，宣告被告預供擔保，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應予駁回。

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87條第1項、第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　26　　日

勞工法庭　法　官　王參和

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（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　　108　　年　　11　　月　　27　　日

書記官　程伊妝