

臺灣臺南地方法院民事判決

107年度勞訴字第50號

原告 陳秀梅
訴訟代理人 郭家祺律師
被告 磐誠工程顧問股份有限公司
法定代理人 劉惠民
訴訟代理人 鄭錦堂律師
李保祿律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國108年1月16日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新台幣肆萬貳仟柒佰玖拾貳元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一) 長期以來，安順排水水質淨化場（下稱安順排水場）的操作都由臺南市政府外包給廠商承攬，原告於民國103年11月17日起在安順排水場工作，當時是由訴外人艾奕康工程顧問股份有限公司（下稱艾奕康公司）承攬，於106年4月6日換由被告承攬安順排水場的操作，原告因此自該日起受雇於被告，被告雇用原告的通知載明原告的報到、上班地點是在安順排水場，被告並未與原告約定可視情況調動至其他工作地點。原告於同年4月13日下午2時50分許在執行排汙泥工作，從汙泥井返回儀控盤機房時，途經放流溝渠，不慎踩空左腳跌落約40公分高之溝渠，致原告受有右小腿扭傷肌肉拉傷、右下肢挫扭傷、右小腿拉傷併跟腱部分斷裂、右側小腿跟腱肌腱撕裂傷經手術修補治療等傷害（下稱系爭腳傷），原告於當日以line及電話向組長楊易霖陳報原告的腳扭傷，系爭腳傷是職業災害所致，原告於同年4月14日至107年5月25日期間，陸續至診所、醫院就診治療。被告抗辯自106年5月9日調動原告去永康滯洪池水質淨化場（下稱永康滯洪場）工作，應有權利濫

01 用。原告自106年5月10日起持續請假，嗣於同年11月20
02 日起始回到安順排水場簽到上班至同年12月13日。嗣兩造
03 曾於同年12月15日在臺南市政府勞工局（下稱勞工局）進
04 行勞資爭議調解，惟調解不成立。被告未對原告的所謂曠
05 工有過任何警告通知，原告亦否認有所謂曠工情形。被告
06 協理王曉明於同年12月26日在安順排水場當面告知原告自
07 即日起不可再入廠上班，即以勞動基準法（下稱勞基法）
08 第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，預
09 告終止勞動契約，解僱原告，被告並於107年1月8日將
10 所謂資遣費及10日預告工資合計新台幣（下同）25,345元
11 匯入原告之帳戶。被告終止勞動契約時，並未指出原告有
12 何符合勞基法第11條第5款規定之具體事由，且原告仍在
13 勞基法第59條規定之醫療期間，被告解僱原告違反勞基法
14 第13條規定，故不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在。原
15 告爰依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認兩造間
16 僱傭關係存在。

17 （二）被告是在106年12月26日通知解僱資遣原告，但因有預告
18 期間，故正式解僱日為107年1月5日，原告依勞基法第22
19 條及第23條第1項、民法第487條規定，請求被告應自107
20 年1月6日起按月給付原告工資32,000元至原告復職之日止
21 。

22 （三）又原告請求被告給付112,036元及法定遲延利息，包含：
23 1、原告依勞基法第59條第1款規定，請求被告給付醫療費用
24 8,420元【計算式為：10,100（已支費用）－1,680（勞
25 保局匯退金額）＝8,420】。

26 2、原告依勞基法第59條第2款規定，請求被告補償原告在醫
27 療中不能工作期間原領工資不足差額3,616元：

28 (1)、原告同意以勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核定的全日
29 請假日期106年4月21日及同年5月10日起至同年10月19
30 日止，為醫療合理公傷假醫療中不能工作期間，共計164
31 天，原告應得原領工資174,824元（每月工資32,000元，

折合每日工資1,066元， $1,066 \text{ 元} \times 164 \text{ 天} = 174,824 \text{ 元}$)。

(2)、勞保局已給付原告職業傷害傷病給付161日，共113,827元；被告復於107年7月6日以匯款方式支付57,381元薪資補償，依勞基法第59條但書規定，均可抵充。故被告應再補給原告3,616元 ($174,824 - 113,827 - 57,381 = 3,616$)。

3、被告在安順排水場內的放流溝渠寬度太寬，又未於適當的間隔、位置設置便橋或在溝渠中放置可供跨越踩踏之石塊，致原告於橫跨放流溝渠時不慎踩空左側跌落約40公分高之溝渠，造成系爭腳傷，被告應負侵權行為損害賠償責任。原告因系爭腳傷致肉體疼痛，往來醫院診所奔波辛勞、漫長治療所生各項不便，及隨時對病況的擔憂，確實受有精神痛苦，原告另依職業安全衛生法第5條第1項、第6條第2項第4款、職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第2項、第195條第1項規定，請求被告給付精神慰撫金10萬元。

(四) 另原告依勞工退休金條例第6條第1項、第31條、第24條第1項、民法第213條第1項規定，請求被告補提繳勞工退休金3,420元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶。【計算式： $33,300$ (依勞工退休金條例施行細則第15條第1項規定，及勞工退休金月提繳工資分級表第5組、第28級之月提繳工資) $\times 6\%$ (勞工退休金條例第14條第1項規定之提繳比率) $= 1,998$ 。 $1,998 - 1,656$ (被告實際提繳金額) $= 342$ 。 342×10 (自106年4月至107年1月，共10個月) $= 3,420$ 】。

(五) 對被告答辯之陳述：

1、原告不曾看過調動原告的被告公司函、水利局函，且原告未同意調動，當時是原告職災受傷不滿1個月，有權請公傷病假予以醫療休養之期間，卻調動原告，並不合理。

2、原告平常上班是開車從台南市○○區○○○街之住家，上

01 國道三號接國道八號，下港口交通道至上班地點，約30公
02 里，車程約30分鐘，若走國道一號，於上班時間即8時，
03 在大灣交流道附近、永康交流道附近都會塞車，下永康交
04 流道後，在永安路也會塞車，反而行車時間會有50分鐘，
05 故原告通勤時間因而變長，對原告不利。被證13之Google
06 地圖之經國道一號之行車路線的行車時間，並不正確。

07 3、被告未告知在永康滯洪場工作的勞動條件、薪資、職務等
08 原告豈能輕易接受。

09 4、原告於106年5月9日下午去支援永康滯洪場時，發現沒
10 有廁所，原告於當日下午曾用通訊軟體Line與組長楊易霖
11 聯絡，提到永康滯洪場沒廁所，實在很麻煩。被告提出照
12 片稱該地有廁所云云，顯是最近才裝設的。

13 5、參照勞基法第10條之1規定、臺灣高雄地方法院95年度勞
14 簡上字第19號判決意旨，調動不可權利濫用。又參照內政
15 部74年9月6日（74）台內勞字第339139號函釋，調動仍
16 須經勞資雙方協商。

17 6、106年11月、12月簽到簿下方都有被告及負責人劉惠民的
18 用印，該用印又與106年4月、5月簽到簿的印文相同，
19 可見這2張簽到簿是被告提供給原告的。且原告於106年
20 12月15日勞資爭議調解時並無終止勞動契約之意思表示。
21 另被告於106年12月26日非自願離職證明書勾選的離職原
22 因是勞基法第15條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能
23 勝任」，原告並非無故曠職被開除，被告解雇原告，故原
24 告並無曠職等語。

25 （六）聲明：

26 1、確認兩造間僱傭關係存在。

27 2、被告應自107年1月6日起按月給付原告工資32,000元至
28 原告復職之日止。

29 3、被告應給付原告112,036元，及自起訴狀繕本送達翌日起
30 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

31 4、被告應補提繳勞工退休金3,420元至原告設於勞保局之勞

工退休金個人專戶。

5、第二項、第三項聲明原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 被告依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之僱傭契約，依法有據，兩造間已無僱傭關係存在：

1、原告受傷係原告自己行為所致，與工作場所之設施無關，且被告將原告之工作地點由安順排水場調派至永康滯洪場，符合勞動契約之約定外，調動工作地點並無過遠。又原告之聘僱通知書記載：「…上班地點：專案地點…」，而非限於安順排水場。原告由安順排水場調至永康滯洪場，僅增加4.2公里之路程，開車時間約增加8分鐘。原告月薪仍為32,000元，且永康滯洪場之場地無高低落差，地表均為平坦草地，設備均設有安全護欄，顯有利於原告。原告主張永康滯洪場沒有廁所乙事，與事實不符。

2、被告於106年5月9日將原告之工作場合由安順排水場合法調至永康滯洪場，惟原告違反被告之調動，仍於同年11月20日至12月13日回安順排水場上班，且竟自設簽到簿簽到上班11天，核原告提出之勞務給付，顯與勞動契約債之本旨不符，自屬曠工。被告遂指派專案組組長楊易霖收取原告自設之簽到簿，並告知原告應自同年12月14日起至永康滯洪場上班，則被告對原告之前之曠工行為可以考慮原諒，否則會依法處理曠工行為。然原告仍未到永康滯洪場上班，至同年12月26日早上，安順排水場之員工回報被告稱原告有到該處，被告協理王曉明即到現場，告知原告有前述之1個月內曠工達6日以上或無正當理由繼續曠工3日（指106年12月18日至12月22日），被告依法終止與原告之僱傭契約，兩造間之僱傭關係並不存在。被告雖以原告曠工為由終止兩造間之勞動契約，但基於照顧原告之心態，係以資遣方式辦理，故交付非自願離職證明書予原告，讓原告可申請失業補助。

(二) 被告已於106年12月26日合法終止兩造間之僱傭契約，原

告請求被告自107年1月6日起按月給付原告工資32,000元至原告復職之日止，為無理由。

(三) 原告請求被告給付在醫療中不能工作期間原領工資不足差額3,616元、醫療費用8,420元、精神慰撫金10萬元，合計112,036元及其法定遲延利息，均無理由：

1、原告於106年5月間僅上班9日，原告每日工資應為1,022元【計算式： $32,000 \div 30 = 1,067$ 。{【579（勞保費）+ 766（健保費）】 $\div 30 = 45$ 。1,067 - 45 = 1,022}，則原告可領該月份薪資9,198元（1,022 × 9），被告支付原告該月份薪資18,712元，是被告預付原告薪資9,514元（18,712 - 9,198），縱認原告所主張之掛號費用屬必需之醫療費用，被告亦以上開預付之薪資主張抵銷原告請求之醫療費用8,420元。

2、原告因傷在醫療中不能工作期間應為106年5月9日起至106年10月19日，合計164天。原告得主張此期間補償工資應為167,608元（1,022 × 164），扣除勞保傷病給付113,827元，被告應補償工資金額為53,781元，被告業於107年7月6日匯款予原告，故被告已經全部給付完畢。

3、原告受傷係原告自己行為所致，與工作場所之設施無關，故原告不得請求被告給付精神慰撫金之損害賠償。

(四) 原告任職期間自106年4月6日起至同年12月26日止，共9個月，則被告提繳不足金額為3,078元（342 × 9），此筆3,078元款項已包含在被告於107年1月8日存入原告之銀行帳戶25,345元（內含資遣費11,600元、預告工資10,667元、退休金差額3,078元）內，故原告請求被告補提繳勞工退休金3,420元部分，被告已經清償等語。

(五) 聲明：

1、原告之訴暨其假執行之聲請均駁回。

2、如受不利之判決，被告願供擔保請准免假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院107年12月20日言詞辯論筆錄）

：

01 (一) 被告於106年2月2日與臺南市政府水利局（下稱水利局）
02 簽訂「鹽水溪水系－水質淨化場委託操作技術服務」之
03 勞務採購契約，由被告負責安順排水場、永康滯洪場、永
04 康大排生態礫間淨化場（下稱永康大排場）之操作及維護
05 。

06 (二) 原告於106年4月6日起受雇於被告，原工作地點為安順
07 排水場，職級為專案副工程師，月薪32,000元。

08 (三) 原告於106年4月13日有以line及電話向組長楊易霖陳報
09 其腳扭傷，並於同年月14日至107年5月25日期間，陸續
10 至訴外人偉賢骨外科診所（下稱偉賢外科）、聖心診所、
11 奇美醫療財團法人奇美醫院（下稱奇美醫院）、國立成功
12 大學醫學院附設醫院（下稱成大醫院）就診治療，其治療
13 經過分別為：

14 1、偉賢外科：

- 15 (1)、於106年4月14日應診，經診斷為：右小腿扭傷、肌肉拉
16 傷。醫師囑言：宜休養3日，勿過度走動、勞動。
17 (2)、於107年3月30日對於上述應診，診斷記載：右小腿扭傷
18 、肌腱斷裂。

19 2、聖心診所：

- 20 (1)、原告於106年4月20至27日期間復健治療4次，經診斷為
21 ：右下肢挫扭傷。
22 (2)、原告於106年11月22日至107年5月31日期間復健治療33
23 次，經診斷為：右小腿拉傷併跟腱部分斷裂。

24 3、成大醫院：

- 25 (1)、於106年5月15日診斷記載：右跟腱撕裂傷併行走障礙。
26 (2)、於106年7月12日診斷記載：右小腿拉傷併跟腱部分斷裂
27 。醫師囑言：原告因上述診斷，於106年5月15、17日至
28 該院門診掛號就診。於同年5月18日至20日住院，接受右
29 跟腱斷裂清創縫合手術治療，續於同年6月7日與7月12日
30 門診追蹤，術後需休養併輔具使用，現仍有患處無力僵硬
31 現象，建議繼續休養2個月併復健治療。

01 (3)、原告於106年9月18日門診追蹤，醫師囑言：現仍有患處
02 無力，負重與上下樓梯痠麻現象，建議繼續休養2個月併
03 復健治療等語。

04 (4)、原告於106年12月1日就診，經診斷記載為：右側小腿跟
05 腱肌腱撕裂傷經手術修補治療。醫師囑言：依據原告自述
06 之受傷歷程及提示之醫療院所診斷書綜合研判，其右側小
07 腿跟腱肌腱撕裂傷應屬職業災害等語。

08 (5)、原告於107年5月25日就診，醫師囑言：目前仍因步態不
09 穩導致無法蹲跪、長時間行走、爬樓梯等操作，自受傷日
10 起持續停工休養迄今。建議持續復健並定期到骨科門診追
11 蹤評估等語。

12 (四) 原告原任職為安順排水場作業維護員，經被告調動，自10
13 6年5月9日起，更換為永康滯洪場作業維護員。

14 (五) 勞保局107年5月17日函文於其說明之第三點記載：「…
15 …台端（即原告）於上開醫理合理給付期間全日請假之日
16 期為106年4月21日及106年5月10日至106年10月19日
17 ……本局核定按職業傷害辦理，所請傷病給付應自不能
18 工作之第4日即106年5月12日起給付至106年10月19日
19 止，按台端平均日投保薪資1,010元之70%發給161日計
20 113,827元，餘所請期間應不予給付。……至門診核退職
21 災自墊醫療費用，本局同意核退部分負擔金額1,680元，
22 近日將匯入台端申請書件所載指定帳號。」

23 (六) 原告有於106年4月6日至同年5月9日簽到上班（每週
24 六、日不須上班。同年4月20日有簽到，註記請假而未簽
25 退；同年4月21日註記請假；同年5月9日有簽到，未簽
26 退。），自同年5月10日起，持續請假。嗣原告於同年11
27 月20日起始回到安順排水場簽到上班，至同年12月13日，
28 原告於安順排水場簽到上班共11天，請病假共7天。原告
29 自106年12月14日起，並未改至永康滯洪場簽到上班。

30 (七) 兩造曾於106年12月15日在勞工局進行勞資爭議調解，惟
31 調解不成立。

01 (八) 被告協理王曉明於106年12月26日在安順排水場，告知原
02 告：被告終止兩造間之僱傭契約，原告於即日起，不須再
03 去上班等語。

04 (九) 被告分別於106年12月31日、107年1月8日存入原告之
05 中國信託銀行帳戶24,902元、25,345元，均註記為薪資。

06 (十) 原告於106年4月14日至107年5月31日期間支出醫療費
07 用共計10,100元。

08 四、兩造爭執之事項：

09 (一) 被告於106年12月26日終止兩造間之僱傭契約，是否合法
10 ？兩造間之僱傭關係是否仍然存在？（即被告自106年5
11 月9日調動原告去永康滯洪場工作是否合法？）

12 (二) 原告依勞基法第22條及第23條第1項、民法第487條規定
13 ，請求被告應自107年1月6日起按月給付原告工資32,0
14 00元至原告復職之日止，有無理由？

15 (三) 原告請求被告給付112,036元及其法定遲延利息，有無理
16 由？

17 (四) 原告依據勞工退休金條例第6條第1項、第31條、第24條
18 第1項、民法第213條第1項規定，請求被告補提繳勞工
19 退休金3,420元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶
20 ，有無理由？

21 五、本院得心證之理由：

22 (一) 被告已通知原告自106年5月9日起，調動原告至永康滯
23 洪場工作，此項職務調動並未違反兩造之勞動契約，且符
24 合勞基法第10條之1規定調動之原則，要屬合法：

25 被告辯稱：被告於106年5月9日調派原告至永康滯洪場
26 工作，符合兩造勞動契約，工作地點僅增加4.2公里路程
27 ，並未過遠，原告月薪仍為32,000元，且永康滯洪場地表
28 均為平坦草地，設備均有安全護欄，顯有利於原告，並有
29 廁所等情，雖為原告所否認，主張：被告並未通知原告調
30 動及調動後之勞動條件、薪資、職務等事項，且原告未同
31 意調動，當時是原告職災受傷醫療休養期間，卻調動原告

，並不合理，應屬權利濫用，又調動後原告通勤時間變長，對原告不利，被告之調動不合法。原告於106年5月9日下午去支援永康滯洪場，卻發現沒有廁所云云。惟查：

1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。

2、經查被告於106年2月2日與水利局簽訂鹽水溪水系－水質淨化場委託操作技術服務之勞務採購契約，由被告負責安順排水場、永康滯洪場、永康大排場之操作及維護。而依106年3月2日被告聘僱原告通知電子信件記載：「茲聘僱陳秀梅為本公司新進同仁，職級為專案副工程師，屬約聘職、非責任制，編制於專案3部，核定月薪為32,000元（含勞健保）」、「報到時間：106年4月6日（星期四）」、「報到地點：專案地點（安順水質淨化場〈即安順排水場〉）」、「上班地點：專案地點」等語。原告因此自106年4月6日起受雇於被告，原工作地點為安順排水場等情，有被告提出勞務採購契約節本、原告提出聘僱通知電子信件、勞工保險被保險人投保資料表各1件可證（見本院卷一第339頁至第351頁、第33頁至第50頁），且為兩造所不爭執。參以證人即被告的小組長楊易霖於本院證稱：當時被告招聘原告的時候，我有參與，當時有跟原告講3個專案地點都要輪調，而且被告承攬水利局的1個專案契約書，上面有記載3個專案地點，有將這份契約書放在專案現場，原告都可以看得到。我不敢肯定原告有沒有同意，但是她知道有輪調這件事情，她當初也沒有表達意見，也願意受僱等語（見本院107年12月20日言詞辯論筆錄、本院卷一第501頁、第502頁），核與上開被告

01 聘僱原告通知電子信件之記載相符，可見被告聘僱原告時
02 有告知原告3個專案地點都有可能輪調，原告並未表示
03 不同意而接受被告的聘僱，堪認兩造並無原告之工作地點
04 必須限制於安順排水場之約定，則被告將原告自安順排水
05 場調動至同為專案地點之永康滯洪場工作，自無違反兩造
06 勞動契約之約定。原告主張被告調動原告需再經過勞資雙
07 方協商，且未經原告同意，並不合法云云，要無可採。

08 3、又查被告於106年5月5日寄發予水利局及訴外人祥瑞環
09 境科技股份有限公司之被告磐誠環字第1060505006號函記
10 載：主旨：「鹽水溪水系－水質淨化場委託操作技術服務
11 」操作維護員更動乙事，詳如說明。其說明第二點：「原
12 提報安順排水水質淨化場作業維護員『陳秀梅』因計畫人
13 力調動，擬自106年5月9日起更換為『盧忠宏』。」、
14 第三點：「原提報永康滯洪池水質淨化場作業維護員『盧
15 忠宏』更換為『陳秀梅』。」嗣水利局於同年5月24日寄
16 發水利局南市水污養字第1060512870號函，表示對被告上
17 開有關操作維護員互換乙事同意備查，並於該函之說明第
18 二點記載：「請操作廠商磐誠工程顧問有限公司，履約期
19 間務必依契約第八條第17項規定辦理，派駐期間人員不得
20 從事本契約服務項目以外之工作，本機關將不定期抽查執
21 勤人員出勤狀況，若有缺勤狀況，或從事與本契約無關工
22 作，如有該類情事本局將依契約相關罰則規定辦理。」等
23 情，有被告提出上開函2件附卷可查（見本院卷一第353
24 頁、第355頁），且為原告所不爭執，堪認被告確實有依
25 其與水利局間勞務採購契約之約定，將調動原告及盧忠宏
26 工作之專案地點，告知水利局及相關公司，則被告為了履
27 約，衡情應無不將上開調動工作地點之事告知原告及盧忠
28 宏之理。

29 4、再查證人楊易霖於本院證稱：被告發被告函（即上述被告
30 106年5月5日函、本院卷一第353頁函）表示更換原告及盧
31 忠宏的職務，有跟原告說，被告在發文當天，都有以電子

郵件通知相關的人員，所以在106年5月間應該有以電子郵件通知原告及盧忠宏。盧忠宏在同年5月9日開始去安順排水場上班，因為原告當時沒有在安順排水場上班，所以我們必須要調盧忠宏來接替原告的工作。同年5月9日調動原告與盧忠宏對調，與原告的腳受傷有關係，當初我有跟被告回報原告腳傷的情形，因為被告考量到原告現在要調去的永康滯洪場環境比較單純，也比較安全，所以當初在同年5月初原告回來上班的時候，就有跟原告講好要將原告調去永康滯洪場，其實原告受傷後一直有在上班，直到同年5月9日之後才不見，聯絡她也都避而不見，所以原告在同年5月9日下午有去永康滯洪場上班，但是隔天以後她就不見，直到同年11月20日才又來上班。原則上在招聘的時候就有跟原告講過這3個專案地點的場工作性質都一樣，所以時間跟薪水都一樣。原告常常出爾反爾，但是我們調動的公文就是要將原告調去永康滯洪場上班，而且這是5月初的公文，原告在5月9日上班就知道要調她去那邊上班，原告說她只是5月9日去支援抽污泥是不實在等語甚詳（見本院107年12月20日言詞辯論筆錄、本院卷一第499頁、第501頁、第502頁），且原告自承她有於106年5月9日下午至永康滯洪場工作，雖原告主張她當時只是前往支援工作云云。惟本院斟酌被告既已發函通知水利局調動原告與盧忠宏之工作地點，業經水利局准許並表示其將不定期抽查執勤人員出勤狀況，若有缺勤等情，水利局將依契約相關罰則規定辦理，且盧忠宏與原告於106年5月9日調動生效之當日確實也分別至安順排水場或永康滯洪場工作，依照常情，被告應無故意造假而不告知原告調動工作地點之理，是堪信楊易霖上開證詞，應屬真實可採，原告主張她當時只是前往支援工作云云，並未提出反證證明，且與常情不符，自無可取。則原告主張：她不曾看過上開被告及水利局函，且因被告提供之電腦無法使用，因此亦不曾收到被告於106年5月5日所發通知調動工作之電子信件（見

01 本院卷二第35頁)云云，縱然屬實，亦不影響被告小組長
02 楊易霖於同年5月初原告回來上班時，就有跟原告講好要
03 將原告調去永康滯洪場之通知效力。

04 5、再查依兩造不爭執之事實(三)、(五)所示內容，雖可
05 認系爭腳傷是在原告工作中發生，而屬職業災害。然查：
06 依兩造不爭執之事實(五)、(六)所示內容，可知原告
07 於106年4月6日至同年5月9日期間的工作日除請假外
08 ，均有有簽到上班，原告因系爭腳傷合理醫療期間應為原
09 告全日請假之同年4月21日及同年5月10日至同年10月19
10 日，嗣原告亦於同年11月20日起返回安順排水場簽到上班
11 至同年12月13日止，可見被告於106年5月初透過楊易霖
12 告知原告前述調動時，原告仍可上班工作，並無不能繼續
13 原告原有工作之情事，且被告調動原告與盧忠宏，與原告
14 的腳傷有關，因被告考量到原告要調去的永康滯洪場環境
15 比較單純，也比較安全，所以在同年5月初原告回來上班
16 時，就跟原告講好要將原告調去永康滯洪場。招聘時就跟
17 原告講過這3個專案地點的場工作性質都一樣，所以時間
18 跟薪水都一樣乙節，業經證人楊易霖證述甚詳，有如前述
19 。參以被告辯稱：因原告主張跨越放流溝渠時受傷，惟安
20 順排水場因操作盤分散，需要四處走動，不利於醫療復健
21 。而永康滯洪場之場地無高低落差，地表均為平坦草地，
22 設備均設有安全護欄，且僅需在中控機房內操作即可，並
23 有空調設備，較利於醫療復健等情，亦有被告提出之安順
24 排水場及永康滯洪場之現地照片4張在卷可憑(見本院卷
25 一第357頁、第385頁至第389頁)，且為原告所不爭執
26 ，則被告調動原告之工作地點，自屬於被告基於履行其與
27 水利局之間的勞務採購契約之經營上所必須，並無不當動
28 機及目的，且對於原告之工資及其他勞動條件並無不利之
29 變更，調動後之工作，亦為原告的體能及技術所可勝任，
30 並有考量原告醫療、復健的生活利益，符合勞基法第10條
31 之1第1款、第2款、第3款、第5款之規定，而無構成

權利濫用或不合理之情形。是原告主張：系爭腳傷是職業災害所致，且原告於106年4月14日至107年5月25日期間，陸續至診所、醫院就診治療，而被告自106年5月9日起，調動原告去永康滯洪場工作，並不合理，應屬權利濫用。又被告未告知在永康滯洪場工作的勞動條件、薪資、職務等，原告豈能輕易接受云云，要與事實不符，仍無可採。

6、復查依被告提出的Google map圖示顯示：自原告的住家至安順排水場之最短路徑距離約17.8公里，汽車行車時間約19分鐘；自原告住家至永康滯洪場之最短路徑距離約16.8公里，汽車行車時間約18分鐘；另自安順排水場至永康滯洪場之路徑距離僅約4.2公里，汽車行車時間僅約8分鐘等情，有Google map圖示2張在卷可憑（見本院卷一第437頁、第489頁），原告亦不爭執該圖示之真正，足見原告調動工作前、後工作地點之路徑距離並無過遠之問題。雖原告主張：被告提出的Google map圖示，經國道一號之行車路線的行車時間，並不正確，因原告平常上班是開車從住家上國道三號，接國道八號，下港口交通道至上班地點，約30公里，車程約30分鐘，若走國道一號，於上班時間即8時，在大灣交流道、永康交流道附近會塞車，下永康交流道後，在永安路也會塞車，反而行車時間會有50分鐘，原告通勤時間因而變長，對原告不利云云，並提出Google map圖示1件為證（見本院卷一第477頁）。惟依原告所提Google map圖示顯示：原告自行設定其上班的行車路線，其距離為28.5公里，汽車行車時間約25分鐘，並未比被告提出的Google map圖示顯示的時間、距離少，且若原告可預見一般容易塞車之時段、路段，自應提早出發或選擇其他路線通行，尚難因此即可認為原告調動後的工作地點過遠。況自安順排水場至永康滯洪場之路徑距離僅約4.2公里，汽車行車時間僅約8分鐘，若以原告原來的上班路線從安順排水場再往永康滯洪場，原告因此增加的通

01 車時間尚屬一般合理範圍，並無過長。是堪認原告調動後
02 的工作地點並無過遠，且未損害原告及其家庭之生活利益
03 ，符合勞基法第10條之1第4款、第5款之規定。原告主
04 張調動後，原告通勤時間因而變長，對原告不利云云，亦
05 無可取。

06 7、原告復主張：原告於106年5月9日下午去支援永康滯洪
07 場時，發現沒有廁所，原告於當日下午曾用通訊軟體Line
08 與組長楊易霖聯絡，提到永康滯洪場沒廁所，實在很麻煩
09 云云，亦為被告所否認。經查：

10 (1)、依被告提出的永康滯洪場現場照片顯示其場區內有設置流
11 動廁所，且於被告與水利局之勞務採購契約書第15頁第九
12 、（七）點記載：「廁所需要每週抽水肥、補水、衛生紙
13 、清潔。」等語。再者水利局抽水站位於永康滯洪場旁邊
14 ，該站內建物亦設有一般廁所可供使用等情，有被告提出
15 的永康滯洪場現場照片3張、勞務採購契約書節本1件存
16 卷可查（見本院卷一第435頁、第343頁），原告亦不否
17 認上開證物之真正，足證明永康滯洪場確實設有廁所，且
18 有旁邊水利局抽水站的廁所可供上班人員使用，被告此部
19 分之抗辯堪以採信。

20 (2)、又查原告於106年5月9日曾用通訊軟體Line傳給楊易霖
21 表示：「我也要回家上廁所」、「沒廁所實在很麻煩」
22 等語，固有原告提出Line截圖1件為證（見本院卷一第47
23 1頁）。然證人楊易霖於本院另證述：「（問：永康水質
24 淨化場有沒有廁所？）有，在106年5月到7月之間就有
25 兩個流動式的廁所。」、「（問：原告表示在106年5月
26 9日下午，因為你跟王曉明要求而去支援永康水質淨化場
27 抽污泥，原告有問王曉明要去哪邊上廁所，王曉明問你，
28 你回答叫原告去桂田酒店上廁所，有沒有這件事情？）應
29 該是王曉明轉述問我附近哪裡有比較乾淨的廁所，我當時
30 有沒有說桂田酒店，我不敢肯定，但是旁邊永康抽水站就
31 有水利局設置的1個正式的廁所，永康抽水站與水質淨化

01 場是連在一起的。」、「（提示本案卷一第435頁被證12
02 之照片，問：可否看出是那邊的空拍照片？）這是永康滯
03 洪場的照片，照片上黃色框框的位置就是永康滯洪場的位置，
04 上面另外一棟建物是永康抽水站，其中劃紅線的位置
05 大概就是廁所的位置。」、「（問：上開被證12空拍照片
06 黃色框框永康滯洪場？有沒有廁所？）有，我以螢光筆指出
07 照片黃色框框的右側劃紅圈的位置，就是兩個流動廁所
08 的位置，原告在黃框內白色建築物內上班，這張照片下方
09 兩個流動廁所原來就有，但是在106年5月間就又新設了
10 兩個廁所，照片下面左邊小照片廁所是原來的廁所，右邊
11 小照片的廁所是新設的廁所，位置沒有變。」等語（見本
12 院107年12月20日言詞辯論筆錄、本院卷一第500頁、第
13 505頁、第506頁），核與被告提出的永康滯洪場現場照
14 片及工作場域都會、也需要設置廁所之常態相符，應可採
15 信。則原告於106年5月9日以通訊軟體Line表示：「我
16 也要回家上廁所」、「沒廁所實在很麻煩」等語，亦有
17 可能係因原告認為永康滯洪場的廁所太髒不願使用所致，
18 尚難因此即認定永康滯洪場沒有廁所，是原告主張永康滯
19 洪場沒廁所云云，同無可採。

20 8、綜上所述，被告已通知原告自106年5月9日起，調動原
21 告至永康滯洪場工作，此項職務調動並未違反兩造之勞動
22 契約，且符合勞基法第10條之1規定調動之原則，要屬合
23 法，原告以上開各項情節，主張被告違法調動原告的工作
24 云云，並無可採。

25 （二）被告於106年12月26日終止兩造間之勞動契約，符合勞基
26 法第12條第1項第6款規定，亦屬合法，兩造自同年月27
27 日起已無僱傭關係存在：

28 1、按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
29 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6
30 款定有明文。又按受僱人之主要義務，乃依勞動契約約定
31 之內容提出勞務給付，而所謂「曠職」，即指受僱人未依

債務本旨為給付之意。若受僱人所願提出之給付與債務本旨不符，此項勞務之提出因不符債務本旨，依民法第235條之規定，自不生任何效力，仍屬曠職。

2、經查被告自106年5月9日起，將原告自安順排水場調至永康滯洪場，乃屬合法調動，有如前述；而原告因系爭腳傷之合理請假日期為106年4月21日及106年5月10日至106年10月19日，但原告於同年11月20日起始回到安順排水場簽到上班，至同年12月13日，原告於安順排水場簽到上班共11天，請病假共7天。原告自同年12月14日起，並未改至永康滯洪場簽到上班等情，為兩造所不爭執，足見原告自106年11月20日起違反被告之調動，未依兩造勞動契約之內容提出勞務給付。然被告於本件僅抗辯原告在同年12月14日起之曠工行為，因此在同年13日前，原告實際雖有曠工，但因被告並未追究，並不算入原告曠工日數。

3、又查有被告組長蓋章的簽到簿（即本院卷一第379頁、第381頁）才是被告認可的簽到簿，沒有組長蓋章的簽到簿（即本院卷一第383頁）是原告自己簽到，當時楊易霖有告訴原告上班的地點在永康滯洪場，原告不願意去那邊上班，她自己列印簽到簿，楊易霖跟原告講過很多次，原告都不理楊易霖，楊易霖也都有回報給被告，後來被告叫楊易霖於106年12月13日把原告的簽到簿拿走，並告知原告應自同年14日起至永康滯洪場上班，否則就算曠職，然原告仍未到永康滯洪場上班，楊易霖回報被告，被告指派協理王曉明於同年12月26日在安順排水場，以原告曠職為由當場解僱原告，但是原告當初的訴求是希望被告支付資遣費，讓原告可以拿到非自願離職證明去拿到失業補助金，所以被告才以此理由開立非自願離職證明給原告等情，亦據證人楊易霖於本院審理時證述甚明（見本院107年12月20日言詞辯論筆錄、本院卷一第498頁、第499頁、第505頁），核與被告提出的簽到簿影本3件相符（見本院卷

一第379頁、第381頁、第383頁），原告亦不爭執被告所提上開簽到簿真正，可知原告自106年11月20日起至同年12月13日止，雖有在安順排水場簽到，但其簽到簿並未經過楊易霖簽章及被告的認可，且被告已透過楊易霖於同年12月13日把原告的簽到簿拿走，並告知原告應自同年月14日起至永康滯洪場上班，否則就算曠職，然原告仍未到永康滯洪場上班，堪認原告自106年12月14日起至同年月26日遭被告解僱時止，違反被告之調動及應至永康滯洪場上班之命令，未依債之本旨提出勞務給付，構成無正當理由繼續曠工3日之情形，被告此部分之抗辯，亦可採信。是被告於106年12月26日以原告曠職為由解僱原告，而終止兩造間之勞動契約，符合勞基法第12條第1項第6款規定，亦屬合法。

4、原告雖主張：106年11、12月簽到簿下方有被告及負責人劉惠民之印文，該印文又與同年4、5月簽到簿之印文相同，且同年11、12月簽到簿是被告組長楊易霖提供原告在安順排水場簽到使用，並非原告自設。再者原告最後簽到日是同年12月26日（12月27日請假），且被告均有按原告出勤日數給付原告106年11月、12月份的薪資，因此原告並無曠職。被告出具的非自願離職證明書勾選的離職原因是勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，並非無故曠職開除原告云云。惟查：

(1)、原告與組長楊易霖於同年11月30日在安順排水場對話內容為：「秀梅：啊可是12月，12月的那個簽到那個勒」、「易霖：明天會弄給你，明天你不是請假」、「秀梅：ㄟ啊」、「秀梅：那禮拜一再寫了」、「易霖：禮拜一再自己寫」等語，有原告提出的錄音及譯文各一件為證（見本院卷二第23頁、第25頁），且為被告所不爭執，可知原告在106年12月份的空白簽到簿雖係由楊易霖提供，但從楊易霖所說會弄給原告的語氣，可見是楊易霖私自提供空白簽到簿給原告，難認有經過被告的同意及認可。況楊易霖在

01 106 年12月13日即已取走原告的簽到簿，並告知原告從翌
02 日起應至永康滯洪場上班，否則就算曠職，則原告在106
03 年12月份的簽到簿不論是否係原告自行列印或楊易霖提供
04 ，均不影響原告曠工之認定。

05 (2)、又查原告於106 年12月份簽到簿僅簽到至該月13日，自該
06 月14日起即無原告之簽名乙節，有被告所提原告106 年12
07 月份簽到簿影本1 件存卷可稽（見本院卷一第383 頁），
08 原告並不爭執該簽到簿之真正（見本院107 年11月1 日言
09 詞辯論筆錄、本院卷一第395 頁），惟原告嗣後所提原告
10 106 年12月份簽到簿（見本院卷二第21頁），卻與被告與
11 勞保局檢送本院之原告106 年12月份簽到簿（見本院卷一
12 第286 頁、第383 頁）所載不同，多了自106 年12月14日
13 起至同年月27日之簽到或請假記錄，且都是原告自行記錄
14 ，未經被告的組長簽章或被告認可，被告亦否認原告所提
15 106 年12月份簽到之真正（見本院108 年1 月16日言詞辯
16 論筆錄、本院卷二第30頁），堪認原告嗣後提出原告106
17 年12月份簽到簿乃屬原告事後片面記載，自不足作為原告
18 於該月份無曠工證明，原告主張原告最後簽到日是同年12
19 月26日（12月27日請假）云云，無法信為真實。

20 (3)、再查勞保局檢送本院及被告提出之原告106 年11、12月簽
21 到簿（見本院卷一第285 頁、第286 頁、第383 頁）下方
22 有被告及負責人劉惠民之印文，該印文與原告同年4、5
23 月簽到簿（見本院卷一第283 頁、第284 頁）之印文相同
24 ，惟上開原告簽到簿僅106 年4 月份有楊易霖簽名認可，
25 其餘簽到簿均無楊易霖簽章，且僅勞保局檢送的簽到簿上
26 有被告及其負責人的印文，但被告提出的原告簽到簿則無
27 被告及其負責人之印文等情，有上開簽到簿在卷可憑。而
28 上開簽到簿上面的印章是被告的印章，但這是在做證物的
29 時候才使用，依照被告與水利局的契約規定，簽到簿上面
30 要有小組長的簽章才算，蓋被告公司章的簽到簿，應該是
31 被告與原告當初調解時或是這個案子使用的證物乙節，亦

01 據證人楊易霖證述在卷（見本院107年12月20日言詞辯論
02 筆錄、本院卷一第502頁），此核與上開簽到簿僅有勞保
03 局檢送的簽到簿上才有被告及其負責人的印文之情形相符
04 ，可知上開蓋有被告及其負責人印文之簽到簿，僅是被告
05 提供勞保局作為證據使用，其上既無被告組長之簽章確認
06 ，尚難因此認定原告於上開簽到簿所載之期日簽到就是符
07 合債之本旨提供勞務給被告。是上開簽到簿亦無從據為原
08 告沒有曠工之認定。

09 (4)、再查被告於106年12月26日開立予原告的非自願離職證明
10 書上勾選原告離職原因是勞基法第11條第5款，且被告給
11 付原告薪資計算至106年12月26日止，並補發原告3天未
12 休特別休假及給予107年1月1日起至同年5月5日5天薪
13 資等情，固有原告提出非自願離職證明書、薪資明細電子
14 郵件各1件為證（見本院卷一第469頁、第473頁、第47
15 5頁）。惟被告調動原告乃屬合法，且被告已告知原告自
16 106年12月14日起應至永康滯洪場上班，否則構成曠職，
17 但被告仍未遵守而符合曠工情形，有如前述，則對被告而
18 言，以曠工解僱原告，較之原告對於所擔任之工作確不能
19 勝任之情形，被告以曠工作為解僱事由更有合法解僱原告
20 的勝算，且更符合常理，衡情被告自無拿一個從未對原告
21 說過的不能勝任工作之理由作為解僱原告的原因。再者被
22 告上述開立非自願離職證明書及給付薪資情形，亦有可能
23 是怕日後與原告產生勞資爭議，因此從優給予原告薪資及
24 開立非自願離職證明書。況王曉明於106年12月26日係以
25 原告曠職為由解僱原告，但因原告希望被告支付資遣費，
26 讓原告可以拿到非自願離職證明去拿到失業補助金，所以
27 被告才以此理由開立非自願離職證明給原告等情，已據證
28 人楊易霖證述如前。故被告陳稱：被告雖基於原告曠工為
29 由終止兩造間之勞動契約，但基於照顧原告之心態，係以
30 資遣方式辦理，故交付非自願離職證明書予原告，讓原告
31 可申請失業補助等語，並無悖離常情，亦可採信。是原告

主張：被告均有按原告出勤日數給付原告106年11月、12月份的薪資，且非自願離職證明書勾選的離職原因是勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，並非無故曠職開除原告云云，亦不足作為原告無曠工之認定。

5、原告另主張原告仍在勞基法第59條規定之醫療期間，被告解僱原告違反勞基法第13條規定云云。惟查原告因系爭腳傷合理醫療期間應為原告全日請假之同年4月21日及同年5月10日至同年10月19日，既如前述，則被告於同年12月26日解僱原告時，已非原告的職業災害醫療期間，原告主張被告解僱原告違反勞基法第13條規定，兩造間之僱傭關係仍然存在云云，實無可採。

6、綜上所述，原告自106年12月14日起至同年月26日止繼續曠工3日，被告於同年月26日以原告曠職為由解僱原告，而終止兩造間之勞動契約，符合勞基法第12條第1項第6款規定，要屬合法，原告否認有曠工情形，並以前開各項情節，主張：被告協理王曉明係以勞基法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由解僱原告，並給付資遣費及10日預告工資，且原告仍在勞基法第59條規定之醫療期間，被告解僱原告違反勞基法第13條規定，兩造間之僱傭關係仍然存在云云，並無可採，堪認兩造間自被告解僱原告翌日之106年12月27日起已無僱傭關係存在。

(三) 原告請求被告自107年1月6日起按月給付原告工資32,000元至原告復職之日止，並無依據：

經查兩造自106年12月27日已無僱傭關係存在，業經本院認定於前，則原告請求被告給付自107年1月6日起至原告復職日止之工資，自無依據，被告此部分之抗辯，同屬可採。

(四) 原告請求被告給付在醫療中不能工作期間原領工資不足差額3,616元、醫療費用8,420元、侵權損害精神慰撫金10萬元，合計112,036元及其法定遲延利息，均屬無據：

01 1、經查原告因系爭腳傷在醫療中不能工作期間，應為106年
02 4月21日及106年5月10日起至106年10月19日，合計16
03 4天，而原告每月薪資（含勞健保）為32,000元，勞保投保
04 薪資為27,600元。而被告已於107年7月6日匯款57,3
05 81元予原告，原告請求的補償工資應扣除勞保傷病給付11
06 3,827元與上揭匯款57,381元等情，有原告所提聘僱通知
07 電子郵件、勞工保險被保險人投保資料表、勞保局107年
08 5月17日保職傷字第10760151160號函、原告存摺影本各
09 1件存卷可查（見本院卷一第33頁、第50頁、第85頁至第
10 87頁、第465頁至第467頁），且為兩造所不爭執，堪以
11 認定。又查被告抗辯：原告每月勞保費約579元，健保費
12 約766元乙節，為原告所不爭執，則原告每日工資應為1,
13 022元【計算式： $32,000 \div 30 = 1,067$ ； $(579 + 766) \div 30 = 45$ ； $1,067 - 45 = 1,022$ 】，是原告得主張醫療中
14 不能工作164日之補償工資應為167,608元（ $1,022 \times 164$ ），扣除原告已領勞保傷病給付113,827元，被告應再
15 給付補償工資金額為53,781元，然被告業於107年7月6
16 日匯款57,381元予原告，堪認被告已經全部給付完畢，被
17 告此部分之抗辯，要屬可採。原告主張以每月工資32,000
18 元計算原告因系爭腳傷不能工作期間之工資補償，並未扣
19 除兩造約定應由原告負擔之勞健保費用，自無可採，是原
20 告請求被告應再補給原告原領工資不足差額3,616元，要
21 屬無據。

24 2、又查原告於106年5月間僅上班9日，至原告自同年5月
25 10日起至同年5月31日止之工傷請假期間則已經被告給付，
26 有如前述，則原告可領之106年5月份薪資為9,198元
27 （ $1,022 \times 9$ ），然被告已支付原告106年5月份薪資18
28 ,712元，亦有原告提出的原告帳戶存摺影本1件在卷可按
29 （見本院卷一第465頁），且為原告所不爭執，是被告超
30 額給付原告該月份薪資9,514元（ $18,712 - 9,198$ ），被
31 告亦主張以該超額給付之薪資抵銷原告請求之醫療費用8,

01 420 元，則經被告抵銷後，被告並無積欠原告職業災害醫
02 療費用補償，是原告請求被告給付醫療費用 8,420 元，亦
03 屬無據。

04 3、原告系爭腳傷乃因原告自己過失，並非因被告未採取必要
05 之預防、安全設備或措施所致，原告請求被告賠償慰撫金
06 10萬元，亦屬無據：

07 (1)、按雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要
08 之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。雇主對避
09 難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項，應妥
10 為規劃及採取必要之安全衛生措施。職業安全衛生法第 5
11 條第 1 項、第 6 條第 2 項第 4 款分別定有明文。又按勞工
12 因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證
13 明無過失者，不在此限。職業災害勞工保護法第 7 條定有
14 明文。再按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負
15 賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第
16 184 條第 2 項定有明文。

17 (2)、原告雖主張被告在安順排水場內的放流溝渠寬度太寬，又
18 未於適當的間隔、位置設置便橋或在溝渠中放置可供跨越
19 踩踏之石塊，致原告於橫跨放流溝渠時不慎踩空左側跌落
20 約 40 公分高之溝渠，造成系爭腳傷，被告應負侵權行為損
21 害賠償責任云云。惟查：

22 ①、原告自 103 年 11 月起即在安順排水場工作，當時安順排水
23 場的操作是由臺南市政府外包給艾奕康公司承攬，原告受
24 雇於艾奕康公司，嗣於 106 年 4 月間換由被告承攬，原告
25 經被告留任，始受雇於被告，有被告通知聘僱原告電子郵件、原告之勞保投保資料各 1 件為證（見本院卷一第 33 頁
26 至第 50 頁），且為兩造所不爭執。又被告抗辯安順排水場
27 係水利局為改善鹽水溪水系水質所設置之淨化場，場內放
28 流溝渠係鹽水溪水經由污泥處理後，要放流回鹽水溪之通
29 道，因要觀察所放流之水質是否符合標準，放流溝渠採開
30 放設計（並無水溝蓋），寬約 130 至 138 公分，深約 34 公
31

01 分，水深約20公分，若須通過放流溝渠，有3處穿越道可
02 供通行，其中1處穿越道係設置石板通道等情，亦有被告
03 提出的勞務採購契約書節本1件、安順排水場現場照片6
04 張可以證明（見本院卷一第339頁至第351頁、第385頁
05 至第389頁、第439頁），且為原告所不爭執，可知安順
06 排水場之各項設施及溝渠乃水利局所設置，被告無從任意
07 更動，且原告在系爭職業災害發生時，已在安順排水場工
08 作將近3年，則原告對於安順排水場之各項設施及溝渠應
09 甚了解，應已知悉安順排水場之各項設施及溝渠乃經水利
10 局設置之場域，且放流溝渠採開放設計，寬約130至138
11 公分，深約34公分，水深約20公分，有3處穿越道可供通
12 過放流溝渠。

13 ②、原告自承：她於106年4月13日下午2時50分許，為執行
14 排污泥工作，因污泥井的控制電源的開關故障，所以需回
15 儀控盤機房關閉電源，從污泥井返回儀控盤機房時，途經
16 放流溝渠，跨越溝渠，不慎踩空，左腳跌落溝渠，導致系
17 爭腳傷等語（見原告起訴狀、本院卷一第15頁），並提出
18 Line通訊截圖、中華電信公司用戶通信紀錄各1件、診斷
19 證明書8件為證（見本院卷一第51頁至第61頁、第67頁至
20 第81頁），然原告當時已知有3處穿越道可供通過放流溝
21 渠，但原告竟未選擇通行該3處穿越道，卻逕自選擇比較
22 危險之通行方式，跨越寬約130至138公分的放流溝渠，
23 致不慎踩空，造成系爭腳傷，堪認原告受有系爭腳傷，乃
24 原告自己之過失導致，並非肇因於被告未於安順排水場之
25 放流溝渠採取必要之預防、安全設備或措施。況被告既無
26 權更動水利局設置之安順排水場之各項設施，自沒有違反
27 前開職業安全衛生法規定，也無任何侵權行為之故意或過
28 失可言。

29 ③原告雖另主張：上開石板通道距原告職災發生地約50公尺
30 遠，且若從污泥井穿過溝渠的石板通道再至儀控盤機房，
31 途中須經過充滿碎石及植栽的區域，又常有蛇出沒云云，

01 惟此並非原告可以不採用3處穿越道通過放流溝渠之正當
02 理由，要屬強詞奪理，並無可採。

03 ④、綜上所述，安順排水場已經有於放流溝渠設置3處穿越道
04 以供通過，原告受有系爭腳傷，乃原告自己之過失導致，
05 被告並無原告所稱侵權行為之故意或過失可言。是原告主
06 張被告在安順排水場內的放流溝渠寬度太寬，又未於適當
07 的間隔、位置設置便橋或在溝渠中放置可供跨越踩踏之石
08 塊，致原告受有系爭腳傷，被告應負民法第184條第2項
09 、職業災害勞工保護法第7條規定之侵權行為或損害賠償
10 責任，賠償原告10萬元精神慰撫金云云，仍屬無據。

11 (五)原告請求被告補提繳勞工退休金3,420元至原告設於勞保
12 局之勞工退休金個人專戶，也屬無據：

13 經查原告自106年4月6日起受僱於被告，然被告每月短
14 少給付原告勞工退休金342元（應繳1,998—實繳1,656
15 ），且被告於107年1月8日存入原告銀行帳戶25,345元
16 等情，有原告提出勞工保險被保險人投保資料表、勞工退
17 休金月提繳工資分級表、已繳納勞工專戶明細、原告帳戶
18 存摺各1件在卷可查（見本院卷一第50頁、第89頁至102
19 頁、第465頁至第467頁），且為兩造所不爭執。而被告
20 已於106年12月26日合法終止兩造間之僱傭契約，業經本
21 院認定於前，是被告辯稱：原告任職期間自106年4月6
22 日至同年12月26日止，共9個月，被告提繳不足金額為3,
23 078元（ 342×9 ），此筆3,078元已包含在被告於107
24 年1月8日存入原告銀行帳戶的25,345元中（內含資遣費
25 11,600元、預告工資10,667元、退休金差額3,078元）等
26 情，堪以採信。故原告本項請求，被告已經清償，原告再
27 請求被告給付，也屬無據。

28 (六)綜上所述，本件原告之全部請求，均屬無據。從而原告依
29 她主張的法律規定，請求判決如原告聲明所示，均無理由
30 ，不應准許。

31 六、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。

七、未按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。民事訴訟法第78條定有明文。經核本件訴訟費用為第一審裁判費42,126元（按原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在、被告補償超出6個月薪資之其餘工資差額部分，依勞資爭議處理法第57條規定暫免徵收2分之1，僅暫繳22,118元。本件原應繳納22,118+19,508+500=42,126，參見本件107年8月3日補繳裁判費裁定）、證人日費、旅費666元，共42,792元，應由敗訴之原告負擔，爰依職權確定如主文第2項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 108 年 1 月 31 日

勞工法庭 法官 林雯娟

以上正本係照原本作成。

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及其繕本，並按上訴標的金額繳納上訴審裁判費。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 1 月 31 日

書記官 陳南山