臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度勞訴字第12號

原　　告　朱進興
訴訟代理人　劉彥廷律師（法扶律師）
被　　告　宜津企業股份有限公司花蓮分公司
法定代理人　王敏錡
訴訟代理人　陳清華律師

上列當事人間請求職業災害損害賠償事件，本院於民國110 年4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壹佰壹拾參萬伍仟零陸拾伍元，及自民國一百零八年八月二十九日起至清償日止，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三十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹佰壹拾參萬伍仟零陸拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3 款定有明文。本件原告原起訴請求：1、被告應給付原告新臺幣（下同）1,895,105 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。2、願供擔保，請准宣告假執行。復於本院審理中具狀變更其訴之聲明為：1、被告應給付原告3,023,105元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。2、願供擔保，請求宣告假執行（見本院卷一第477 頁）。經核原告所為訴之變更，屬擴張應受判決事項之聲明，參諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告於民國104 年5 月起受僱於被告公司（即美侖大飯店），擔任餐飲部門廚師工作職務，約定每月工資為47,000元，任職期間每周工作5 天、每天工作8 至15小時（正常時間上午9 時30分起至下午2 時、下午5 時至晚上9 時，遇量大辦桌時須提早至上午5 時上班、下午3 時至5 時不休息），工作內容為飯店內辦桌、團體住宿旅客、中餐廳單點之冷盤料理製作等。

（二）嗣於107年2月21日起，原告因長期工作致雙手疼痛，前往門諾醫院骨科注射治療，同月23日轉至花蓮慈濟醫院骨科、職業醫學科就診，然原告雙手腕仍疼痛反覆發作，期間並陸續於中醫診所診治，經醫師判斷為操勞過度之兩側手腕關節肌腱炎，屬於職業災害，建議原告需休息一段時間以緩和症狀。原告持診斷證明書向行政主廚請職業災害病假，並明確表達休息一段時間，詎遭行政主廚以被告無公傷假制度為由，要求原告離職，原告迫於無奈，僅得填寫離職書，惟原告確實因工受有職業災害，被告對此均不聞不問，遂提起本件訴訟，依勞動基準法（下稱勞基法）請求被告給付醫療費用15,105元、2 年內不能工作之薪資補償1,128,000 元及1 次給付40個月之平均工資1,880,000元。

（三）原告計有以下之損失：

1、醫療費用：原告所受傷害為雙手腕肌腱炎（下稱系爭傷害），因受傷而支出醫療費用15,105元，此有醫療費用收據及診斷證明書等可證，且依診斷證明書所載「由於先前工時過長，長期勞損，造成兩手臂痠痛不適，現未完全康復，宜多休息及持續治療。」、「內診治療中，宜療養。」等語，應認原告在受傷期間，其在一般科、中醫科就診所支出之醫療費用，均為醫療上所必須，得依勞基法第59條第1 款規定請求被告補償。

2、不能工作之薪資補償：原告自107年5月1 日後，確有持續

在醫療中不能工作之情形，且原告於107年11月1日經花蓮慈濟醫院診斷僅有原工作能力之50%，甚至在模擬切肉過程僅切50下即有手痛之症狀，相較原告原來每日工作5時約需切1,566至3,886刀，僅符合原工作量之1%至3%，可見原告已無法負荷原先工作需求，有花蓮慈濟醫院復健科工作能力鑑定報告（下稱系爭鑑定報告）可參。又原告在事發後2年內未能痊癒，是原告依勞基法第59條第2款本文請求2年內醫療期間不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償1,128,000元（計算式：47000×12×2＝0000000）。又依系爭鑑定報告可知，原告已然喪失原有勞動契約中約定之工作能力無疑，勞基法第59條第1項第2款之規定並非專屬於雇主之權利，勞工只要符合「勞工醫療經過二年後，仍未能回復原有工作能力」及「不合勞基法第59條第1項第3款之殘廢給付標準者」，自得請求2年醫療期間之薪資補償及40個月之平均工資。本件原告未能回復原有工作能力已如前述，亦不合於殘廢給付之標準，且醫療已經經過2年，故原告依照勞基法第59條第1項第1、2款請求醫療費用、2年醫療期間之薪資補償及一次請求40個月不能工作之薪資補償1,880,000元（計算式：47000元×40＝0000000），於法有據。

（四）原告離職原因係於被告公司擔任廚師一職時發生兩側手腕關節肌腱炎，且由被告提供之員工離職單中離職原因說明為手痛要休息，更可見原告離職之原因係於被告公司擔任廚師所致。倘因原告自請離職，即解為其無法再行使工資補償請求權，勢將造成被告原依法不得終止勞動契約，並須負擔工資補償責任情形下，竟因原告自請離職，即可免除被告公司負擔工資補償之責任，此將與勞基法第59條規定保障勞工權益之立法意旨相違背。是原告雖於職災後自請辭職，但其既因職災肇致兩側手腕關節肌腱炎傷害，被告公司仍應依勞基法第59條第1款、第2款規定，負擔補償原告於離職後之醫療費、2年內醫療中不能工作之工資

及屆滿2 年後一次給付40個月不能工作之工資等義務。

（五）依臺灣高等法院99年度勞上易字第94號民事判決，勞基法第61條不應作目的性限縮之解釋，原告所受傷害既係肇因於任職被告所致，被告自應負起相關責任。又按司法院釋字第310 號解釋，主要係在闡釋勞工保險條例中傷病給付與老年給付兩者得否重複領取之問題，然本件係原告依照勞基法第59條第2 款請求，非屬勞工保險條例內之問題，而勞基法與勞工保險條例兩部不同法律之適用，與前述解釋所適用之法律並不相同，且勞動基準法第59條係為保障勞工及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會勞動力之特別規定，非屬損害賠償之性質，而保險制度則屬於填補損害之性質，故兩者之性質完全不同。另依最高法院88年度台上字第508 號判決可知，勞基法第59條但書已明確揭示，如係同一事故，方有所謂抵充之情，本件原告係領取老年給付，並非因職業災害所領得之給付，自無依勞基法第五十九條但書予以扣除之問題。再依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）85年1 月25日台85勞動三字第100018號函釋：「查勞動基準法第59條第2 款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作…」及最高法院104 年度台上字第84號判決：「按原有工作能力，係指適任原有工作之能力而言，故勞基法第五十九條第二款但書所定喪失原有工作能力，應指不能從事勞動契約所約定之工作。」，於解釋上，自應將「喪失原有工作能力」解釋為「喪失原有勞動契約中約定之工作能力」，始符合法律體系解釋上之一致性及成就勞基法保障勞工權益之立法目的。是以，喪失原有工作能力非如被告所辯原有工作能力為0 之意思，換言之，只要原告不能從事原來廚師之工作即屬之。

（六）爰依勞基法第59條第1項第1款、第2款、第3款及第61條第2項前段之規定提起本件訴訟等語，並聲明：1、被告應給付原告3,023,105 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償

日止，按週年利率5%計算之利息。2、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告制度健全、福利良好，原告任職於被告公司期間，每月薪資為47,000元，並未超時工作，若需配合加班，被告均依勞基法發給加班費，至於請假部分，亦均依法辦理。原告前於107年4月11日申請自願離職，係因「手痛要休息」，並未遭被告逼迫離職，原告主張每天工作長達8至15小時、被告之公司主管不准傷病假及被逼迫離職云云，均為一面之詞，要與事實不符。原告曾於107年8月30日向花蓮縣政府提出勞資爭議調解申請，雙方業已針對107年5月1日至15日，應由被告公司負擔之薪資補償6,870元，成立調解並已如數支付，至若107年5月15日以後之薪資補償部份，則因原告業已請領老年給付，勞動部勞工保險局（下稱勞保局）依法不予給付。關於原告醫療費用部分，被告業已支付107年2月21日至108年2月15日之醫療費用共8,040元，此部分自應於原告請求給付醫療費用15,105元中扣除。

（二）原告已於107年4月11日自請離職，兩造勞動契約業已終止，被告公司已無給付原告薪資之義務，原告亦無服勞動之義務，則被告公司自無給付原告補償薪資之義務，否則即與勞動契約業已終止，兩造僱傭關係業已消滅之法理，扞格齟齬。勞基法第61條第2項「受領補償之權利，不因勞工離職而受影響」之規定所指「不因離職而受影響」，應作目的性限縮，限於「離職以前」之受領補償權利，不包括「離職以後」之受領補償權利，方符「勞動契約終止」之法理。本件縱認原告於自請離職之後，仍可請求被告公司給付補償工資，即司法院釋字第310號解釋所稱之傷病給付，惟原告業已離職，並辦理退保，已於107年5月15日請領老年給付，勞保局並函覆原告「所請傷病給付應給付至老年給付進帳為止，餘所請應不與給付」，原告既已

請領老年給付，而老年給付復與傷病給付性質相同，均屬薪資補償性質，不應重複請領，原告請求被告公司給付醫療期間屆滿2 年內之工資補償及一次給付40個月平均工資，均因其已請領老年給付，於法不合。退萬步言，縱認原告仍得請求薪資補償，惟勞保局已於107 年5 月15日核付原告1,693,763 元之老年給付，依勞基法第59條但書規定，被告公司得予抵充。

（三）勞基法第59條但書第2 款規定，勞工如醫療期間屆滿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 款之失能給付標準者，「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，依法條文文義解釋，「雇主得一次給付40個月之平均工資」之文義射程，無論如何均無法涵蓋「勞工得請求雇主一次給付40個月之平均工資」，由此觀之，一次給付40個月之平均工資，免除薪資補償責任，為雇主之權利，並非勞工之權利，可謂一目了然，原告請求被告一次給付40個月之平均工資，於法不合，已有未洽。又其要件之一為「喪失」原有工作能力，並非「不能回復」原有工作能力，「喪失」原有工作能力，與「減少」原有工作能力，為原有工作能力不同程度之減損，二者非可一概而論，此觀民法第193條第1 項規定，加害人「對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任」，係將勞動能力之減損，區分為「喪失」與「減少」勞動能力，顯然有別自明。由系爭鑑定報告可知，原告之工作能力約為原有工作能力之60% ，亦即原有工作能力減少約40% ，則原告僅「減少」原有工作能力，並未「喪失」原有工作能力，至為灼然，尤其原告之負重能力部份，工作能力損失約20% ，工作能力仍達原來之80% ，原告卻主張已「喪失」原有工作能力，如何自圓其說？原告未遑詳究，逕依勞基法第59條但書第2 款規定，請求被告一次給付40個月平均工資，於法不合。原告醫療期間雖已屆滿2 年，然其

並未喪失原有工作能力，復未提出不符勞基法第59條但書第3款失能給付標準之證明，其請求被告一次給付40個月平均工資，於法無據。

（四）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、經查，原告於104年5月起受僱於被告公司，擔任餐飲部門廚師工作職務，約定每月工資為47,000元，工作內容為飯店內辦桌、團體住宿旅客、中餐廳單點之冷盤料理製作等，嗣原告因雙手疼痛，自107年2月21日起至門諾醫院骨科開始治療，復經花蓮慈濟醫院診斷為雙手腕肌腱炎，屬職業病，符合增列勞工職業病種類之第3.7類，經勞保局以107年8月22日保職核字第10702112412號函文認定為職業傷病事故，並發給傷病給付。又原告於107年4月11日向被告申請自107年4月30日起離職等情，有原告合作金庫銀行存摺、花蓮慈濟醫院職業病評估報告書、勞工保險傷病診斷書、美侖大飯店員工離職單、勞保局前揭函文等件影本附卷可稽（見本院卷一第27頁至第44頁、第51頁至第56頁、第58頁、第123頁、第131頁），且為兩造所不爭執，自堪認定為真實。

四、得心證之理由：

另就原告主張被告應分別依勞基法第59條第1款、第2款本文及但書之規定，給付原告醫療費用、在2年之醫療期間不能工作之工資補償及醫療期間屆滿2年仍未能痊癒一次給付40個月之平均工資等情，乃為被告否認，並以前詞置辯。是以本院應審酌者係：（一）原告依勞基法第59條第1款之規定，請求被告給付補償醫療費用，是否有理由？（二）原告依勞基法第59條第2款本文之規定，請求被告給付在2年之醫療期間不能工作之補償，是否有理由？（三）原告依勞基法第59條第2款但書之規定，請求被告給付醫療期間屆滿2年仍未能痊癒一次給付40個月之平均工資，是否有理由？（四）被告抗辯本件應以原告受領之老年給付抵充原告前揭得

請求之補償金額，是否有理由？茲分述如下：

（一）原告依勞基法第59條第1 款之規定，請求被告給付補償醫療費用，是否有理由？

1、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。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定，勞基法第59條第1 款定有明文。

2、經查，原告因任職被告期間擔任廚師職務，工作內容為以右手施力剁肉、左手施力壓制肉品及以雙手反覆端盤，而致雙手腕疼痛無法負重、施力，經花蓮慈濟醫院醫師診斷為罹患雙手腕肌腱炎，而屬勞工保險條例之增列勞工保險職業病種類之第3.7 類等情，業經本院認定如前，且為兩造所不爭執。而原告罹患上開職業病，於107 年2 月23日至108 年7 月16日期間，至宏卿診所、漢華中醫診所及花蓮慈濟醫院就診，總計花費15,105元之醫療費用，有上開診所、醫院之診斷證明書及醫療費用收據影本在卷可考（見本院卷一第45頁至第49頁、第61頁至第81頁），此為必需之醫療費用，亦為被告所不爭執。然被告抗辯稱：被告前業已支付原告107 年2 月21日至108 年2 月15日期間之醫療費用共計8,040 元等情，亦經被告提出統計表格及合作金庫銀行存款憑條影本可考（見本院卷一第133 頁），原告就此節亦不爭執，則被告此部分業已給付之金額，自應扣除。是原告主張被告應依應依勞動基準法第59條第1 款補償原告7,065 元（計算式：15,105－8,040 ＝7,065 ）之醫療費用，為有理由；逾此範圍，即屬無據。

（二）原告依勞基法第59條第2 款本文之規定，請求被告給付在2 年之醫療期間不能工作之補償，是否有理由？

1、按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，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；本法第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。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，勞基法第59條第2款及勞基法施行細則第31條第1項分別定有明文。另按勞基法第59條第2款規定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，旨在維持勞工於職災醫療期間之正常生活，勞工在醫療中不能工作時，其勞動力業已喪失，然其醫療期間之正常生活，仍應予以維持。基此，按日計酬勞工之工資補償應依曆逐日計算。又所謂「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，勞基法施行細則第31條第1項前段亦有明文。所謂「在醫療中不能工作」，係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作而言。

2、原告主張其罹患前揭職業病後，於其2年之醫療期間均不能工作，被告應按其原領工資數額予以補償等語。經查，原告因於被告任職期間罹患前揭職業病等情，業經本院認定如前。又原告所罹系爭職業病，經花蓮慈濟醫院鑑定其工作能力，其結論略以：原告之主要工作內容為切雞、鴨或豬肉，以雞隻為例，原告每日需切27至67隻，每隻雞平均需切58刀，共計每日需切1,566至3,886刀，然於工作模擬切雞肉之過程中發現，原告僅得切50下即有手痛情形，僅得符合原工作量之1%至3%，故原告在早中晚餐製作之工作效率上，已無法負荷其原先之工作需求。原告之工作能力約為原工作能力之50%等語，有該院工作能力鑑定報告影本在卷可考（見本院卷一第83頁至第95頁），堪認原告於107年2月21日起2年內之醫療期間均不能工作。

3、被告抗辯稱：原告業於107年4月11日自願離職，不得向被告請求離職日之後之職業災害補償等語。惟按第59條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與

、抵銷、扣押或供擔保，勞基法第61條第1 項、第2 項定有明文。故原告縱然離職後，並不喪失勞動基準法第59條第2 款之工資數額補償之權利。是以倘因原告自請離職，即解為其無法再行使工資補償請求權，勢將造成雇主即被告依法不得終止勞動契約（勞基法第13條參照），並須負擔工資補償責任情形下，竟因原告自請離職，即可免除負擔工資補償之責任，此將與勞基法第59條規定保障勞工權益之立法意旨相違背（臺灣高等法院暨所屬法院103 年法律座談會民事類提案第14號意見參照）。是揆諸前揭解釋，基於勞基法第59條保障勞工權益之意旨，本件原告雖於罹患職業病後自請離職，但其既因職業災害肇致上開雙手腕肌腱炎之疾病，被告仍應依勞基法第59條第2 款之規定給付其2 年期間不能工作之補償。

4、原告本件受有職業傷害之前之月薪為47,000元乙節，乃為兩造所不爭執，原告主張其於經診斷受有職業傷害後，均未痊癒，於109 年2 月20日前無法恢復原任職廚師之能力，故本件之醫療期間為2 年等情，除經原告提出前揭診斷證明、工作能力鑑定報告為證外，原告另聲請本院囑託花蓮慈濟醫院就其工作能力為鑑定，亦經該院以109 年3 月31日慈醫文字第1090000881號函文及所附工作能力鑑定報告函覆，其鑑定結論略以：原告於109 年2 月20日前仍無回返原職務擔任廚師一職之能力等語（見本院卷第205 頁至第309 頁），洵堪認定。是原告請求被告給付自107 年2 月21日起至109 年2 月20日止之原領工資補償金額1,128,000 元（計算式：47,000× 12× 2 ＝1,128,000 ），自屬有據。

（三）原告依勞基法第59條第2 款但書之規定，請求被告給付醫療期間屆滿2 年仍未能痊癒一次給付40個月之平均工資，是否有理由？

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。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，勞動基準法第59條第2 款定有明文。

2、原告固主張因其醫療期間屆滿2 年仍未痊癒，已喪失原有工作能力，故被告應1 次給付其40個月之平均工資云云。然查，勞基法第59條第2 款但書係規定「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，且不合第三款之殘廢給付標準者，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」，是除須以醫療期間屆滿二年，仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力外，且須不符同條第3 款之失能給付標準者，始得由雇主行使1 次給付40個月之平均工資之權利，使得以免除勞工超過3 年6 月以上無限次之補償工資責任。即其性質上係專屬雇主之權利，僅在符合前開法定要件後，始得由雇主本人主張行使之，非勞工所得任意主張。是本件被告既未為前揭主張，復依被告本件之抗辯內容，堪認被告亦不願1 次給付40個月之平均工資，以免除其對原告之工資補償責任。是揆諸前揭規定及解釋，原告猶執前詞請求被告為此部分之給付，即屬無據。

（四）被告抗辯本件應以原告受領之老年給付抵充原告前揭得請求之補償金額，是否有理由？

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，勞基法第59條但書定有明文。又按勞動基準法第五十九條規定，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，非損害賠償，應無民法第二百十七條第一項過失相抵規定之適用。又陳同義生前所領取者，上訴人自承係勞工保險之老年給付，並非因職業災害所領得之給付，自無依勞基法第五十九條但書予以扣除之問題，上訴人執此抗辯，亦無足取（最高法院88年度台上

字第508號判決意旨參照）。基此，倘勞工依勞基法第59條得請求雇主給付醫療費用或工資補償，而其性質屬因職業災害所得領取之給付者，雇主得主張抵充之。被告抗辯稱：原告因本件職業災害原領有傷病給付，嗣經勞保局核定准許請領老年給付，之後不得再領取傷病給付，是上開傷病給付與老年給付之性質均屬薪資補償性質，被告自得抵充應給付原告之補償等節，自應本此解釋判斷是否有理由。

2、經查，原告前向勞保局請領職業傷病事故之傷病給付，經勞保局107年8月22日函文核定略以：准予發給107年5月1日起至107年5月15日期間給付16,030元，至於原告其餘所請，因原告業於107年5月15日請領老年給付在案，所請傷病給付應給付至老年給付進帳止，其餘請求不予給付等情，有該局107年8月22日保職核字第1070211214 12號函文影本存卷可考（見本院卷一第131頁）。而就勞保局前揭107年8月22日函文所指「老年給付」之性質為何，經被告聲請本院函詢勞保局，經該局於110年2月1日函覆略以：原告於107年4月30日申請勞工保險一次請領老年給付，符合勞工保險條例第58條第2項第2款規定，勞保局於107年5月10日核定給付1,693,763元在案，屬勞工保險普通事故保險之給付，非屬職業災害保險給付，亦非為薪資補償性質等語；而被告就前揭勞保局函文，再聲請本院函詢勞保局有關前揭107年8月22日函文所稱「所請傷病給付應給付至老年給付進帳止」之依據及理由為何，及原告受領老年給付後，是否仍得請求傷病給付等節，經勞保局110年3月5日函覆略以：依改制前勞委會76年12月2日臺76勞保字第4038號函率以，勞工保險傷病給付與老年給付同為保障被保險人因傷病不能工作或老年未工作，收入短缺後之生活，被保險人退職依規定退保並請領老年給付者，自不得請領傷病給付。是原告所請職業傷病傷病給付案，該局核發至其所請老年給付案之進帳日

即107 年5 月15日止，又原告於請領老年給付後，其保險效力已終止，不得再請領傷病給付等語，分別有該局110 年2 月1 日保普老字第11010017950 號函、110 年3 月5 日保職傷字第11013006840 號函文附卷可稽（見本院卷二第19頁至第20頁、第49頁）。是觀諸勞保局前揭函文內容，堪認原告原請領之傷病給付，係因本件職業災害之保險事故發生而得具領，嗣後固因原告另請領老年給付而不得繼續具領傷病給付，然其不得具領之原因，應係原告請領老年給付之同時，即生勞工保險退保而保險效力終止之故。即上開老年給付之請領，係因勞工保險之普通事故保險所生之給付，並非基於職業災害保險而生之給付，亦非屬薪資補償性。揆諸前揭規定及解釋，上開老年給付既非屬因本件職業災害所生之補償，被告自無依勞基法第59條但書抗辯抵充之餘地。是被告此節所辯，自非可採。

五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229 條第1 項、第2 項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233 條第1 項、第203 條亦定有明文。本件原告對被告之損害賠償債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自民事準備（一）狀繕本送達被告之翌日即108 年8 月29日起（見本院卷一第153頁）至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許；逾此範圍之利息請求，即屬無據。

六、綜上所述，原告依勞基法第59條第1 款、第2 款本文之規定，據以請求被告給付原告1,135,065 元，及自108 年8 月29

日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　陳裕涵

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕本並繳納上訴裁判費）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　洪美雪