

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞訴字第19號

原告 林建名

訴訟代理人 何永福律師

複代理人 陳惠敏律師

被告 瑞成物流有限公司

法定代理人 聶勝雄

訴訟代理人 湯偉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）237,359元，及自民國112年8月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用（減縮部分除外），由被告負擔67分之4，餘由原告負擔。

四、本判決第1項得假執行。但被告如以237,359元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)、原告自110年3月16日起受僱被告公司擔任拖車司機，約定工作時間為晚間7時至凌晨4時，並常因凌晨支援而加班，平均工資為58,710元。惟原告於000年0月00日下午7時17分於上班途中在嘉義縣新港鄉中洋村縣道166線26.5公里處發生車禍（下稱系爭事故），受有額頭撕裂傷約12公分併神經損傷、右膝撕裂傷約7公分之傷害（下稱系爭傷害），經送往長庚醫療財團法人嘉義長庚紀念醫院（下稱嘉義長庚醫院）急診住院接受手術治療，於000年0月00日出院，醫療期間為出院後2週。原告於110年7月14日有口頭請假1週，同月26日亦有再以口頭請假，並無曠職。被告於110年7月30日以原告

繼續曠職3日終止兩造間之僱傭契約並無理由，且違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條之規定，自不合法，兩造間僱傭關係應仍存在。然被告解僱原告後即禁止原告再進出廠區，有民法第487條受領勞務遲延情形，依法仍應給付原告報酬，被告應自110年8月1日起至恢復原告工作日止，按月給付原告薪資58,710元，及自各月給薪日之翌日起至清償日止年息5%之遲延利息。

(二)、系爭事故為原告上班途中所發生，依勞工職業災害保險職業傷病審查準則第4條第1項規定應屬職業傷害，爰依勞基法第59條第2款之規定，請求被告給付原告自110年7月14日至同年月17日住院期間、及出院後至110年8月18日拆線期間共36日無法工作期間，依原告自受僱被告公司至系爭事故發生時工作期間共計120日，尚未滿6個月，平均每日工資為1,957元（依原告任職期間每月薪資數額、工作期間共120日計算）計算共70,452元之工資補償。

(三)、原告因系爭事故經長庚醫療財團法人基隆長庚紀念醫院（下稱基隆長庚醫院）000年0月00日出具失能診斷書，確認原告符合勞工保險失能給付標準（下稱失能給付標準）附表第9-1項規定失能等級第8之標準，並以111年7月31日為實際永久失能日，依失能給付標準第5條第1項第8款及勞工保險條例（下稱勞保條例）第54條第1項規定，給付標準為540日，以原告平均日薪1,957元計算，被告應給付原告1,056,780元之失能補償，扣除原告已領取之勞保失能給付673,488元，被告依勞基法第59條第3款尚應給付原告383,292元之失能補償金。

(四)、並聲明：

1、確認兩造間之僱傭關係存在。

2、被告應自110年9月1日起至原告復職之日止，按月給付原告58,710元，及自各月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3、被告應給付原告453,744元，及自起訴狀送達翌日起至清償

01 日止，按年息5%計算之利息（本院卷第305、325頁）。

02 二、被告答辯：

03 (一)、原告於系爭事故當日即未上班，被告至110年7月18日後始知
04 原告發生車禍，然原告均未依兩造訂立之員工聘僱合約書
05 （下稱聘僱合約）規定提出公私立醫院診斷證明辦理請假手
06 續。原告000年0月00日出院後，於110年7月26日上班，再度
07 於同月27、28、29日曠工3日，經被告於110年7月30日以原
08 告曠工3日為由終止雙方勞動契約。嗣原告於調解程序時提
09 出嘉義長庚醫院110年7月16日診斷證明書（下稱系爭診斷證
10 明書1）僅載明「出院宜續門診追蹤治療，出院後宜休養1
11 週」，並無不能工作之記載。另依嘉義長庚醫院113年5月6
12 日長庚院嘉字第1130250032號函（下稱系爭函文）雖記載撕
13 裂傷休養至拆線約需2週，建議拆線前不宜從事勞動工作，
14 然原告工作內容為拖車司機而非從事勞動工作人員，以原告
15 撕裂傷傷勢亦非達無法工作情況，縱認不能工作，於休養1
16 週即應於110年7月25日上班。但原告除於該期間內未上班且
17 無法聯絡，所提嘉義長庚醫院110年10月4日診斷證明書（下
18 稱系爭診斷證明書2）、基隆長庚醫院111年8月16日診斷證
19 明書均為嗣後開立，不足認原告可以無故曠職，被告依勞基
20 法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約為合法。另原告
21 於被告終止勞動契約後自動辦理離職手續，被告並無強迫簽
22 立離職書，兩造乃合意終止勞動契約。況原告係經被告以曠
23 職3日為由終止勞動契約，原告亦未曾向被告提出任何勞務
24 給付，縱認雙方勞動契約仍存在，原告依民法第487條請求
25 報酬並無依據。

26 (二)、倘認兩造勞動契約仍存在，然原告為毒品施用者並有多項前
27 案紀錄，已違反聘僱合約之法律及社會善良約定，且顯無法
28 從事被告公司司機工作，應屬違反勞動契約情節重大，且自
29 111年7月9日因毒品案件執行觀察勒戒至000年0月00日出所
30 而有觀察勒戒事由致無法工作，亦構成聘僱合約第9條得終
31 止合約之事由，被告乃再以書狀向原告為終止勞動契約之意

01 思表示，原告請求確認僱傭關係存在並給付至復職日止之薪
02 資並無理由。

03 (三)、原告發生之系爭事故顯非因於被告就業場所之設備、或作業
04 活動及職業上原因引起之傷害，事故發生時間亦逾原告上班
05 時間，且原告當日是否要上班實有疑義，系爭事故之發生已
06 脫離雇主有關勞務實施之危險控制範圍，甚至原告就系爭事
07 故亦有過失，不符「業務遂行性」要件，原告所受系爭傷害
08 與其業務間不具有相當因果關係，亦不符「業務起因性」內
09 涵，系爭事故非可歸責於被告，非被告控管之風險，非屬職
10 業災害，原告請求職災補償金並無理由。

11 (四)、縱認原告得依勞基法第59條規定請求，然依原告與第三人間
12 交通損害賠償案件判決，原告工資為33,500元，倘不依該判
13 決認定之平均工資，則以原告110年3月16日到職至110年7月
14 離職工作天數共120天，3至7月實發金額分別為23,117元、5
15 0,501元、35,658元、64,258元與9,307元計算，平均每日薪
16 資為1,524元，乘以每月平均工作日數24天，平均每月工資
17 應僅為36,576元，原告將工作期間包括加班費等其他薪資均
18 計入，與勞基法第59條第2款所稱原領工資不符。再依原告
19 所提診斷證明書僅記載「建議不適宜從事勞動工作」，亦非
20 醫療中不能工作，原告請求36日之工資補償並無依據，至於
21 失能補償金，因原告並非職災，應不得請求。

22 (五)、並為答辯聲明：原告之訴駁回。

23 三、本件不爭執事項為（本院卷第158、310至311、328至329
24 頁）：

25 (一)、原告自110年3月16日起受僱被告公司擔任拖車司機，約定工
26 作時間為晚間7時至凌晨4時，平均工資為58,710元，兩造間
27 為勞動契約。

28 (二)、原告於000年0月00日下午7時17分發生車禍，車禍地點為嘉
29 義縣新港鄉中洋村縣道166線26.5公里處，受有額頭撕裂傷
30 約12公分併神經損傷、右膝撕裂傷約7公分之傷害（即系爭
31 傷害）。原告於車禍後至嘉義長庚醫院急診、住院，於000

01 年0月00日出院。

02 (三)、原告因系爭傷害已領取職業傷害失能給付448,992元、224,4
03 96元，合計673,488元（按平均月投保薪資37,417元計算，
04 平均日投保薪資1,247.2元，給付540日）。

05 (四)、本件原告所受之傷害如為通勤災害，則屬勞基法第59條之職
06 業災害。

07 (五)、原告於111年7月9日送勒戒處所執行觀察、勒戒，於111年8
08 月12日無繼續施用傾向出所，復於112年10月22日入監執
09 行，指揮書執畢日期113年9月21日。

10 (六)、原告於110年7月14日晚間7時17分發生車禍，被告於110年7
11 月30日晚間8時27分以line通知原告，因原告無故未出勤超
12 過3日，未完成請假程序，予以免職。原告於110年7月14日
13 有口頭告知車禍要請假及休息1週。

14 (七)、被告於112年11月21日民事答辯(二)狀中，以原告有多項前案
15 紀錄，違反兩造勞動契約情節重大，且於111年7月9日送觀
16 察、勒戒無法工作，已構成無正當理由繼續曠工3日，或一
17 個月內曠工達6日之事由，向原告為終止勞動契約之意思表
18 示，上開意思表示於112年11月21日到達原告。

19 (八)、本件原告自110年9月1日起113年8月6日，另外工作之所得金
20 額為32,900元。

21 (九)、本件如原告所受系爭傷害屬勞基法第59條之職業災害，則原
22 告所受系爭傷害之失能給付標準為540日。

23 四、得心證之理由：

24 (一)、被告以原告連續曠工3日以上為由，依勞基法第12條第1項第
25 6款規定，於110年7月30日終止兩造間之勞動契約為合法，
26 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由：

27 1、系爭傷害為勞基法第59條規定職業災害所致傷害：

28 (1)、按勞基法與勞保條例，均係為保障勞工而設，雖勞基法對於
29 職業災害所致之傷害，並未加以定義，惟勞基法第59條之補
30 償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發
31 展之特別規定，性質上非屬損害賠償，與勞保條例所規範之

職業傷害，具有相同之法理及規定之類似性質。前行政院勞工委員會依勞保條例第34條第2項規定訂定之勞工傷病審查準則第4條規定：被保險人上下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。勞基法第59條所稱之職業災害亦應為相同之解釋（最高法院107年度台上字第958號裁判意旨參照）。

(2)、系爭事故係於000年0月00日下午7時17分發生車禍，原告因此受有額頭撕裂傷約12公分併神經損傷、右膝撕裂傷約7公分之傷害（不爭執事項(一)）。當日為原告正常應出勤之上班日，系爭事故地點位在嘉義縣新港鄉中洋村縣道166線26.5公里處，為原告居住地至被告公司上班地點途中，亦有勞動部勞工保險局（下稱勞保局）112年11月10日保職失字第11213043970號函所附之原告請領失能給付申請書、陳述書、道路交通事故當事人登記聯單及google map截圖可參（本院卷第173至175、177至179、189、199頁）。堪認原告係於前往上班途中，發生系爭事故，而原告對被告提供勞務，往返居住地與就業場所間，乃必要行為，自與業務執行有密切關係，依前開說明，原告因系爭事故所致之系爭傷害，屬於職業災害。至於原告發生系爭事故時，雖已逾表定晚上7時之上班時間，然此部分僅為原告是否需依規定請假或因遲到有無罰則，被告亦未舉證證明原告於發生系爭事故時，並非前往工作地點，自難以此認定非屬職業災害。

2、原告本件職業災害醫療期間為000年0月00日出院後1週，即10年7月24日：

(1)、勞基法第59條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」之期間，所謂療養，參照勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假，故勞工因職業災害而受傷所需休養期間，應屬於勞基法第59條之醫療期間。

(2)、經查，系爭診斷證明書1記載出院後宜休養1週，系爭診斷

證明書2則記載：建議110年7月29日預定拆線之前不適宜從事勞動工作，建議出院後休養1星期等語，有系爭診斷證明書1、2可參（本院卷第85、31頁）。系爭函文則稱：一般而言，撕裂傷休養至拆線約需2週，建議拆線之前不適宜從事勞動工作。另原告原預定於7月29日拆線，惟後未依約回診，故延後至8月18日回診時始拆線等語，有系爭函文可參（本院卷第239頁）。本院審酌系爭診斷證明書1為原告就醫當時，醫師依原告實際狀況所為之判斷，系爭診斷證明書1、2均建議出院後休養1週，而系爭函文係就一般情形撕裂傷休養至拆線約需2週。另參酌原告工作為拖車司機，一般而言，其工作內容為駕駛拖車將貨品輸送至指定目的地，操作各類升降或傾倒設備以裝卸貨物等，尚難認為原告之工作內容為系爭診斷證明書2及系爭函文所稱之勞動工作。況且，原告亦自陳其於110年7月26日即應被告要求上班（本院卷第99頁），是堪認原告因系爭傷害之醫療期間為出院後休養1週，即110年7月24日。

3、被告終止兩造間之僱傭契約為合法：

(1)、原告未依聘僱合約第3條第2款規定提出診斷證明書，難認有正當理由曠工：

①、按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約，所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工（最高法院109年台上字第2250號裁判意旨參照）。又勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第10條定有明文。勞工請假規則第10條既明定請假之法定程序，而前開法定請假程序對於勞工而言，乃是不難達成之義務。從而縱使勞工

有疾病等重大事由而得以不到工，倘依客觀情形可以辦理請假之法定程序，而故意不辦理，業已顯示並無到職服勞務的主觀意思，即難認仍有正當理由曠工，否則倘認只要有疾病等正當事由，即可任意曠工，甚至長時間曠工，雇主均無從終止勞動契約，將無法兼顧勞、資雙方之權益，從而解釋上當不能將請假之「正當事由」等同於勞基法第12條第1項第6款之「正當理由」。

②、依聘僱合約第3條第2款約定：若乙方（指原告）有請假（病、事、曠職）缺勤將扣除當月薪資之全勤獎金6,000元，並按請假天數減發薪。病假：扣全勤獎金，給付半日薪資。需附公私立醫院診斷證明，有聘僱合約書可參（本院卷第225頁）。因此，原告請病假時，應提出公私立醫院診斷證明，始符合請假規定。

③、查原告於110年7月14日晚間7時17分發生車禍，並於車禍後至嘉義長庚醫院急診、住院，於000年0月00日出院。原告於110年7月14日有口頭告知車禍要請假及休息1週。被告於110年7月30日晚間8時27分以line通知原告，因原告無故未出勤超過3日，未完成請假程序，予以免職（不爭執事項(二)、(六)）。而依兩造間之line對話，可知被告於110年7月22日有提醒原告應提出報案三聯單及診斷證明書，於110年7月28日時請原告繳交請假文件，於110年7月30日告知無故未出勤3天，依法公司可以免職，並再度告知原告需繳交報案三聯單及診斷證明書，有line對話截圖可參（本院卷第75至81頁），足認原告於110年7月30日前並未提出診斷證明書。而原告嗣後提出予被告之診斷證明書1，開立日期為110年7月16日，其上載明原告於110年7月14日至15日至該院急診治療，15日接受手術，術後於17日出院。出院後宜休養1週，有系爭診斷證明書1可佐（本院卷第85頁）。是原告於000年0月00日出院時，已取得系爭診斷證明書1，其雖仍需要休養，惟並無不能委託他人或以郵寄方式補提系爭診斷證明書1，以完備請假手續，惟其迄110年7月28日前仍未補提診

斷證明書，自難認仍有正當理由曠工。

(2)、被告於醫療期間後終止兩造僱傭契約，為合法：

①、按勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。是雇主給付報酬（工資）之義務，係因勞雇雙方存有僱傭契約之故。而勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同法第13條前段定有明文。前開條文之立法意旨係為保障勞工於醫療不能工作時之收入，以維其正常生活，避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護。如勞工因職業災害所致傷害，經醫治及療養後，如已恢復其工作能力，縱使勞工後續仍有回診之必要，雇主仍得依法終止勞動契約。

②、查本件原告未於醫療期間屆滿時，依聘僱合約第3條第2款之約定提出診斷證明書，已非有正常理由之曠工，業如前述。另原告雖於110年7月30日向原告稱當晚要開始上班（本院卷第79頁），惟其於110年7月27日、28日、29日期間未到職工作，亦未依規定請假，已無正當理由繼續曠工達3日，則被告於原告醫療期間屆滿後之110年7月30日終止兩造之僱傭契約，自屬合法。

4、被告於110年7月30日終止兩造之僱傭契約既屬依法有據，兩造間已無僱傭契約關係存在，已如前述，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及自110年9月1日起至其復職之日止，按月給付原告薪資58,710元暨各期遲延利息，自屬無據，不應准許。

(二)、原告依勞基法第59條第2款之規定，請求被告給付自110年7月14日至110年7月24日之原領工資補償12,287元，為有理由：

1、按勞工因遭遇職業災害而致傷害，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款定有明文。原告主張被告應自110年7月14日至110年8月18日止，依勞基法第59條第2款規定，按原告原領工資補償合

計70,452元予原告等語。

2、經查：

(1)、原告之工資包含本薪、伙食費、職務津貼、安全獎金、小夜補貼、加班費，扣除事假、病假、曠職扣薪：

①、按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院104年度台上字第728號裁判意旨參照）。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度台上字第2274號裁判意旨參照）。

01 ②、本件依原告110年4月至7月薪資單所示，可知原告受僱於被
02 告，每月本薪22,600元、伙食費2,400元、職務津貼1,000
03 元、安全獎金6,000元、小夜補貼1,500元，合計33,500元，
04 有薪資單可參（本院卷第21至27頁）。另依上開薪資單及原
05 告110年3月薪資單（本院卷第19頁）可知，原告每月薪資除
06 上開基本薪資及津貼、獎金外，尚有平時加班費、國定假日
07 加班、休息日加班費，均為制度上勞工提供勞務，並在時間
08 上可經常性取得之對價，自屬工資。至於全勤獎金部分，本
09 院審酌全勤獎金通常係公司視員工出勤狀況所發放之獎勵性
10 給付，並非每月均固定發放之經常性給與，應不具工資性質
11 （最高法院110年度台上字第2035號裁判意旨參照）。因
12 此，原告之工資內容應包含本薪、伙食費、職務津貼、安全
13 獎金、小夜補貼、加班費，扣除事假、病假、曠職扣薪。

14 (2)、原告原領工資之1日工資為1,117元：

15 ①、按勞基法施行細則第31條第1項規定：本法第59條第2款所稱
16 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
17 得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常
18 工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資。
19 本件依原告之薪資單可知，被告採月薪制，而原告於110年
20 7月14日發生系爭事故致不能工作，其110年7月份之工資計
21 算即非正常工作時間所得之工資，應依110年6月份之工資計
22 算正常工作時間。

23 ②、而原告因系爭職業災害至110年7月24日止，係屬醫療中不能
24 工作之醫療期間，業如前述。則原告依勞基法第59條第2款
25 規定請求工資補償之期間，應以110年7月14日起至110年7月
26 24日止，共計11日。又依勞基法施行細則第31條第1項規
27 定，原領薪資應依原告於職業災害前最近1個月即110年6月
28 正常工作時間所得之工資計算，亦即原告該月本薪22,600
29 元、伙食費2,400元、職務津貼1,000元、安全獎金6,000
30 元、小夜補貼1,500元（本院卷第25頁），正常工作時間所
31 得之工資應為33,500元（平時加班費21,093元非屬正常工作

01 時間所得之工資，不予計入），平均每日1,117元（33,500
02 元÷30日，元以下四捨五入）。則原告得請求之11日原領工
03 資補償為12,287元。

04 (三)、原告依勞基法第59條第3款之規定，請求被告給付失能補償
05 金252,072元，為有理由：

06 1、按勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害
07 者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補
08 償。失能補償標準，依勞保條例有關之規定，勞基法第59條
09 第3款定有明文。又按被保險人遭遇職業傷害或罹患職業
10 病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效
11 果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能
12 給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規
13 定之給付標準，增給50%，請領失能補償費。勞保條例第54
14 條第1項亦有明定。經查，原告因系爭傷害經治療終止後，
15 經基隆長庚醫院判定「頭部或頸部、下頷部遺存直徑8公分
16 以上面積之瘢痕」，再經勞保局審查失能程度符合失能給付
17 標準附表第9-1項，按第8等級職業傷害失能給付540日等
18 情，有勞工保險（勞工職業災害保險）失能診斷書、勞保局
19 112年1月19日保職失字第11210003730號函可參（本院卷第1
20 97至198、211至213頁），兩造亦不爭執本件如原告所受系
21 爭傷害屬勞基法第59條之職業災害，原告所受系爭傷害之失
22 能給付標準為540日（不爭執事項(九)），是原告之失能補償
23 日數為540日。

24 2、按平均工資，指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總
25 額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指
26 工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。
27 勞基法第2條第4款亦有明文。原告之工資內容應包含本薪、
28 伙食費、職務津貼、安全獎金、小夜補貼、加班費，扣除事
29 假、病假、曠職扣薪，業如前述。則原告110年3月至7月實
30 際工作日共120日（16日+30日+31日+30日+13日），總薪資
31 （含本薪、伙食費、職務津貼、安全獎金、小夜補貼、加班

費，扣除事假、病假、曠職扣薪）為199,694元（計算式詳如附表所示），則平均每日工資為1,664元（199,694元÷12日）。故被告應給付失能補償898,560元（1,664元×540日），抵充勞保局已給付之失能給付673,488元，原告仍得請求225,072元

(四)、準此，原告得請求原領工資補償12,287元及失能補償225,072元，共計237,359元。

五、綜上所述，原告依勞基法第59條第2款、第3款之規定，請求被告給付237,359元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年8月11日（本院卷第51頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分，係屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰不一一贅述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 8 月 22 日
民事第二庭法 官 陳美利

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

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 113 年 8 月 22 日
書記官 洪毅麟

附表：原告總薪資199,694元：

(一)、110年3月薪資：本薪12,807元+伙食費1,360元+職務津貼567元+安全獎金3,400元+小夜補貼850元+平日加班費8,125元-事假1,346元-病假634元=25,129元。

- 01 (二)、110年4月薪資：本薪22,600元+伙食費2,400元+職務津貼1,0
02 00元+安全獎金6,000元+小夜補貼1,500元+平日加班費11,24
03 8元+國定假日加班1,266元=46,014元。
- 04 (三)、110年5月薪資：本薪22,600元+伙食費2,400元+職務津貼1,0
05 00元+安全獎金6,000元+小夜補貼1,500元+平日加班費17,04
06 4元+休息日加班費1,350元-事假317元=51,577元。
- 07 (四)、110年6月薪資：本薪22,600元+伙食費2,400元+職務津貼1,0
08 00元+安全獎金6,000元+小夜補貼1,500元+平時加班費21,09
09 3元=54,593元。
- 10 (五)、110年7月薪資：本薪22,600元+伙食費2,400元+職務津貼1,0
11 00元+安全獎金6,000元+小夜補貼1,500元+平日加班費4,078
12 元-事假10,131元-曠職5,066元=22,381元。
- 13 (六)、25,129元+46,014元+51,577元+54,593元+22,381元=199,694
14 元。