

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第5號

上訴人 戢寓琇

被上訴人 高雄市政府環境保護局

法定代理人 張瑞琿

訴訟代理人 楊博勛律師

吳佳融律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國111年12月27日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第18號第一審判決提起上訴，並為訴之變更、追加，本院於113年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被上訴人應提繳新台幣肆萬參仟伍佰壹拾貳元至上訴人之勞工退休金專戶。

上訴及其餘變更、追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人請求被上訴人一次給付之金額，於原審僅為新台幣（下同）394,333元本息，於本院則更增加312,355元，另變更、追加請求被上訴人提繳勞工退休金（下稱勞退金）。被上訴人變更、追加前後之請求，均係基於同一勞動契約所生紛爭，並援用同一之訴訟資料及證據，如利用同一訴訟程序審理，符合紛爭一次解決之訴訟經濟原則，堪認其請求之基礎事實同一，則上訴人所為訴之追加，合於民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款規定，應予准許。

二、上訴人主張：伊自民國97年11月4日起受僱於被上訴人擔任清潔隊員，於108年1月4日上午8時10分執行清掃工作時意外跌倒，受有左外踝撕除性骨折合併左側前距腓韌帶撕裂及腓骨肌腱炎之傷害（下稱系爭傷害），嗣因而罹患下背痛，惟

01 被上訴人竟於伊治療休養期間內，即不准予公傷假，並以伊
02 於110年7月1、2、5日無正當理由連續曠工3日為由，於同年
03 9月17日終止兩造間之勞動契約。爰訴請確認兩造間之僱傭
04 關係存在，並請求被上訴人補償必需之醫療費用及原領工資
05 （包括清潔獎金、年終獎金、考績獎金），給付特休未休工
06 資，賠償因年資中斷所致之勞工保險（下稱勞保）老年給付
07 一次給付之差額，及補提繳勞退金（各項請求明細詳見附
08 表）等語，於原審聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)
09 被上訴人應給付上訴人394,333元，及自起訴狀繕本送達翌
10 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應
11 自110年7月1日起至上訴人復職之前一日止，於次月1日按月
12 給付上訴人41,830元，及自各期給付之次日（即次月2日）
13 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

14 三、被上訴人則以：

15 (一)伊迄108年8月26日止，已就系爭傷害給予上訴人234.5日之
16 公傷假，其後上訴人之系爭傷害已然痊癒，其背部症狀與系
17 爭傷害則無因果關係，惟上訴人拒絕復職，經原法院為兩造
18 成立調解，由上訴人至高雄醫學大學附設中和紀念醫院（下
19 稱高醫）職業及環境醫學科接受鑑定，伊即依鑑定結果為上
20 訴人安排輕便工作，於110年4月23日、6月23日通知上訴人
21 復職，然仍為上訴人所拒，則伊以上訴人無正當理由連續曠
22 工3日為由，終止兩造間之勞動契約，自屬有據。

23 (二)上訴人所受系爭傷害已於110年1月26日治療終止，其後並無
24 因醫療而不能工作之情事，當無從請求伊補償其後之醫療費
25 用或原領工資；且上訴人於112年3月1日復職前無正當理由
26 而未提供勞務，伊自不負有給付工資之義務。又上訴人於11
27 2年3月1日復職前長期缺勤，並無特休未休之情事，復未經
28 辦理年終考核，原不得請求給付特休未休工資、清潔獎金、
29 年終獎金或考績獎金，自亦無從將上開給付項目計入原領工
30 資。再者，上訴人未提供勞務之期間，其狀態類似留職停
31 薪，伊於該期間內並無為上訴人提繳勞工退休金之義務，另

01 依公務人員請假規則第7條、第8條規定，上訴人於復職當年
02 度（即112年度）原無特休假，即無從請求伊給付該年度之
03 特休未休工資。此外，上訴人尚不符合請領勞保老年給付一
04 次給付之要件，即未受有其給付差額之損害，自無從請求伊
05 為賠償等語置辯。

06 四、原審判決：(一)確認兩造間僱傭關係存在，(二)被上訴人應給付
07 上訴人130,796元，及自110年11月25日起至清償日止，按週
08 年利率5%計算之利息；而駁回上訴人其餘之請求。上訴人聲
09 明不服，提起上訴，並為訴之變更、追加，於本院聲明：(一)
10 原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費
11 用之裁判均廢棄。(二)被上訴人應再給付上訴人258,161元，
12 及自110年11月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
13 息。(三)被上訴人應自110年7月1日起至112年2月28日止，於
14 次月1日按月給付上訴人41,830元，及自各期給付之次日
15 （即次月2日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
16 (四)被上訴人應給付上訴人312,355元。(五)被上訴人應提繳43,
17 512元至上訴人之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。被上
18 訴人答辯聲明：上訴及變更、追加之訴均駁回（原審為上訴
19 人勝訴之判決部分，未據被上訴人聲明不服，即非本院審理
20 範圍，不予贅述）。

21 五、兩造不爭執之事項（見本院卷二第12至14頁）：

22 (一)上訴人自97年11月4日起受僱於被上訴人擔任清潔隊員。

23 (二)上訴人於108年1月4日早上8點10分執行清掃工作時，受有左
24 外踝撕除性骨折合併左側前距腓韌帶撕裂及腓骨肌腱炎之傷
25 害（即系爭傷害），上訴人據此多次申請公傷假，經被上訴
26 人准予上訴人自000年0月0日下午起至同年8月26日止共234.
27 5日之公傷假。

28 (三)上訴人又申請自108年8月27日起為期1個月之公傷假，並陸
29 續提出高醫於同年月23日、29日、同年9月24日開立之診斷
30 證明書，及高雄市立中醫醫院於同年9月18日開立之診斷證
31 明書（見原審勞專調卷三第41、45頁、本院卷一第75、77

01 頁) 為證，被上訴人於同年10月8日核定不予准假，並告知
02 上訴人，被上訴人其後亦未再准予上訴人公傷假；被上訴人
03 另於同年10月23日表示將上訴人之職務調整為接聽電話之內
04 勤工作，惟未獲上訴人同意。

05 (四)上訴人向原法院聲請勞動調解，經原法院於109年12月28日
06 以109年度勞檢專調字第49號調解成立（見原審勞專調卷二
07 第103至104頁，下稱系爭調解）。

08 (五)上訴人依系爭調解內容至高醫職業及環境醫學科接受鑑定，
09 高醫於110年1月18日開立診斷證明書及傷病復配工評估表
10 （見原審勞專調卷二第107至109頁）。

11 (六)被上訴人於110年4月23日通知上訴人最遲應於同年5月3日復
12 職（見原審勞專調卷二第129頁），又於同年6月23日通知上
13 訴人最遲應於同年7月1日復職（見原審勞專調卷二第157
14 頁），上訴人均拒絕復職。

15 (七)被上訴人於110年9月17日以上訴人自同年7月1日起連續曠工
16 3日以上為由，通知上訴人自同年9月2日起終止兩造之勞動
17 契約。

18 (八)被上訴人於108、109年度就上訴人之給假情形，如原審勞專
19 調卷四第31至35、93頁所示。

20 (九)上訴人就其110年4月至6月之工資繳還被上訴人共90,521
21 元。

22 (十)被上訴人已給付上訴人109年度之年終獎金為17,188元。

23 (十一)如認上訴人得請求被上訴人給付108年10月至110年6月之清
24 潔獎金，其金額為116,895元。

25 (十二)如認上訴人得請求被上訴人給付110年度之考績獎金，兩造
26 同意其金額為17,188元。

27 (十三)如認上訴人得請求被上訴人給付110年7月1日起至112年2月2
28 8日止之工資，兩造同意其金額為每月41,830元。

29 (十四)被上訴人於110年9月23日至112年2月28日未為上訴人提繳勞
30 退金，未提繳之金額合計43,512元。

31 (十五)如認被上訴人應給付109年至112年之特休未休工資，兩造同

01 意以每日1,394元計算，於109至110年度之特休日數均為28
02 日。

03 (六)被上訴人於110年9月23日至112年2月28日未為上訴人投保勞
04 保，致上訴人如一次請領老年給付，將受有124,676元之損
05 失。

06 六、本件爭點為：

07 (一)上訴人請求被上訴人再補償必需醫療費用，是否有理由？其
08 金額為何？

09 (二)上訴人請求被上訴人給付108年10月至110年6月之清潔獎
10 金，是否有理由？

11 (三)上訴人請求被上訴人給付109年度未足額給付之年終獎金，1
12 10年度之年終獎金及考績獎金，是否有理由？年終獎金之金
13 額為何？

14 (四)上訴人請求被上訴人給付110年4月至112年2月之工資，是否
15 有理由？

16 (五)上訴人請求被上訴人給付109年至112年之特休未休工資，是
17 否有理由？其金額為何？

18 (六)上訴人請求被上訴人賠償老年給付之差額124,676元，是否
19 有理由？

20 (七)上訴人請求被上訴人補提繳110年9月23日至112年2月28日之
21 勞退金43,512元，是否有理由？

22 七、本院判斷如下：

23 (一)上訴人請求被上訴人再補償必需醫療費用，為無理由：

24 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
25 雇主應依下列規定予以補償：一、勞工受傷或罹患職業病
26 時，雇主應補償其必需之醫療費用。勞動基準法（下稱勞
27 基法）第59條第1款前段定有明文。如勞工支出之醫療費
28 用，非因遭遇職業災害所致，或非屬必需，即無從請求雇
29 主補償之。

30 2.經查：

31 (1)兩造於109年12月28日成立系爭調解，其內容為：「一、

01 聲請人（即上訴人，下同）願於110年1月28日前提供聲
02 請人自108年1月4日至109年12月27日止於各醫院診所就
03 診的病歷紀錄，相對人（即被上訴人，下同）應指定1
04 至2人陪同聲請人至高醫職業醫學科辦理以下鑑定：1.
05 聲請人目前是否有因左踝關節腫脹、軟組織慢性發炎疼
06 痛、左踝關節功能障礙，前距腓韌帶斷裂1/2以上致關節
07 不穩定引起疼痛，左腰椎扭傷下背痛，腓腸、脛神經
08 病變左肢酸麻疼痛等傷害？2. 依照上開傷害，聲請人目
09 前可否從事坐在辦公室接聽電話的工作？3. 聲請人108
10 年1月4日所受左外踝骨折與上開傷害是否為同一傷
11 害？…」，嗣經上訴人於110年1月18日至高醫職業及環
12 境醫學科門診，該科醫師為臨場評估後，認：依照上訴
13 人提供事故當時及後續就醫資料，僅確認事故當時診斷
14 為左外踝撕除性骨折合併左側前距腓韌帶撕裂（left
15 ankle lateral malleolar avulsion fracture with
16 left ATF ligament tear）及腓骨肌腱炎，後續存有相
17 關症狀：左踝關節腫脹、軟組織慢性發炎疼痛，左踝關
18 節功能障礙、前距腓韌帶斷裂1/2以上致關節不穩定
19 等，因無其他客觀醫學證據或診斷可供比較參考，無法
20 判定其因果關係，另依照110年1月18日門診情形，評估
21 上訴人目前可勝任上肢為主的輕便工作（辦公室接電
22 話），不宜搬抬重物、過度走動、蹲踞彎腰或爬高，建
23 議左踝疼痛應持續積極治療，復工應採漸進式復工，可
24 依照臨床復原狀況重新進行復工評估等情，有系爭調解
25 筆錄、高醫110年1月18日傷病復配工評估表及診斷證明
26 書、同年4月15日高醫附法字第1100102166號函附卷可
27 稽（見原審勞專調卷二第103至104、107至109、117
28 頁）。

29 (2)又上訴人所受之左外踝撕除性骨折合併左側前距腓韌帶
30 撕裂及腓骨肌腱炎之傷害（即系爭傷害），於110年1月
31 26日治療終止，症狀固定，有高醫111年10月26日高醫

01 附法字第1110106926號函附卷可稽（見原審卷二第9
02 頁）。本院另就上訴人所受系爭傷害是否經治療終止後
03 遺存障害，且符合勞保失能給付標準之規定一事，囑託
04 高醫鑑定，結果為：上訴人於112年8月30日及112年9月
05 13日至高醫復健科門診進行鑑定，左腳踝關節背屈角度
06 為20度、蹠屈角度為50度，徒手測試肌力背屈肌群肌力
07 為4+分、蹠屈肌群肌力為5分，參照行政院衛生署身心
08 障礙等級肢體障礙類別公告內文，正常生理踝關節背屈
09 角度為20度、蹠屈角度為45度，上訴人無踝關節生理活
10 動度受限，故不符合勞工保險失能給付標準第3條第12
11 項下肢機能失能相關規定，有高醫112年10月13日高醫
12 附法字第1120106118號函所附鑑定意見書在卷可參（見
13 本院卷一第337至339頁）。

14 (3)綜合上開證據資料，堪認上訴人縱罹有其他疾患，並無
15 法判定其與系爭傷害有因果關係，且系爭傷害經治療
16 後，已於110年1月26日症狀固定，縱再接受醫療行為，
17 亦無從獲致痊癒或復原之效果，則上訴人於110年1月26
18 日以後所支出之醫療費用，自難謂與因遭遇職業災害所
19 致傷害有關，或屬於系爭傷害之必需醫療費用。是以，
20 上訴人請求給付110年2月5日至111年10月21日發生之醫
21 療費用4,781元，洵屬無據。

22 (二)上訴人請求被上訴人給付108年10月至110年6月之清潔獎
23 金，109年度未足額給付之年終獎金，110年度之年終獎金及
24 考績獎金，均為無理由：

25 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
26 雇主應依下列規定予以補償：二勞工在醫療中不能工作
27 時，雇主應按其原領工資數額予以補償。此所稱原領工
28 資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之
29 工資。勞基法第59條第2款前段、勞基法施行細則第31條
30 第1項分別定有明文。次按勞基法就工資之定義，指勞工
31 因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、

01 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他
02 任何名義之經常性給與均屬之。此所稱之其他任何名義之
03 經常性給與，係指左列各款以外之給與：二獎金：指年終
04 獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎
05 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。勞基法第2
06 條第3款、勞基法施行細則第10條第2款亦分別定有明文。
07 是以，工資以「勞務對價性」及「給與經常性」為要件，
08 倘雇主基於單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質，即非
09 為勞工工作給付之對價，而不屬於工資。

2. 關於清潔獎金部分：

11 按清潔人員服務認真，達成工作要求，每月發給獎金，其
12 獎金支給基準，每人每月最高在1萬元範圍內，由直轄
13 市、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所編列預算，視財政
14 狀況及工作情形核酌支給。清潔人員扣（減）發獎金之基
15 準，由直轄市、縣（市）政府、鄉（鎮、市）公所定之；
16 其基準應包括請假及違反勤務相關事項。地方機關清潔人
17 員清潔獎金支給要點第3條、第4條分別定有明文。則依上
18 開要點第3條規定，地方機關清潔人員清潔獎金（即清潔
19 獎金）之發給，本以「清潔人員服務認真，達成工作要
20 求」為前提，顯非清潔人員一旦提供勞務，即可獲致之經
21 常性報酬，而係具有勉勵性質之給付。又被上訴人依上開
22 要點第4點規定，訂定高雄市政府環境保護局清潔獎金扣
23 減基準，而就清潔人員請假、曠職、違反勤務規定等情
24 節，分別規範清潔獎金之扣減方式，亦即於清潔人員已提
25 供勞務，惟違反勤務規定時，被上訴人仍得扣減其清潔獎
26 金，益徵被上訴人發給清潔獎金，與清潔人員提供勞務
27 間，並不具對價性。是以，清潔獎金非屬勞基法所定義之
28 工資，已堪認定。

3. 關於年終獎金及考績獎金部分：

30 (1)年終獎金並非勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10
31 條第2款所指之「其他任何名義之經常性給與」，業經

01 上開條文規範明確，則年終獎金不屬於勞基法所定義之
02 工資，當無疑義。又被上訴人發給考績獎金之依據，為
03 高雄市政府環境保護局職工工作規則（下稱工作規則）
04 第44條規定（見原審勞專調卷二第79頁），其發給標準
05 係依據被上訴人辦理年終考核或另予考核所得之分數、
06 等第，並與職工之出勤狀況及所受獎懲有關，顯見考績
07 獎金尚非職工一旦提供勞務，即可獲致之經常性報酬，
08 而為具備勉勵、恩惠性質之給付。是以，考績獎金不屬
09 於勞基法所定義之工資，亦無疑義。

10 (2)又工作規則第40條規定：「職工平時考核，由服務單位
11 主管依其平時服務成績，就工作、勤惰、品德三項分別
12 考核之，以作為年終考核之依據…」，第41條規定：
13 「職工一月至十二月在本局服務至年終滿一年者，予以
14 年終考核；至年終服務未滿一年，而已連續服務達六個
15 月者，予以另予考核。年終考核或另予考核應以平時考
16 核為依據」（見原審勞專調卷二第78、79頁），此所謂
17 之「工作」、「服務」，應指有從事工作、提出勞務之
18 事實而言。經查：上訴人於108年1月4日受有系爭傷
19 害，迄112年3月1日始復職，其間均未向被上訴人實際
20 提出勞務之給付，則被上訴人於上開期間內原無庸就上
21 訴人進行年終考核或平時考核，上訴人自無從依工作規
22 則第44條規定，請求被上訴人給付110年度之考績獎
23 金。

24 4.綜上，清潔獎金、年終獎金及考績獎金既非勞基法第2條
25 第3款所定義之工資，即無從計入勞基法第59條第2款前段
26 所指之原領工資；且上訴人於110年度並未實際從事工作
27 或提出勞務，而未受年終考核或平時考核，即無從依工作
28 規則第44條規定請求被上訴人給付考績獎金。從而，上訴
29 人依勞基法第2條第3款、第59條第2款前段、勞基法施行
30 細則第31條、工作規則第44條等規定，請求被上訴人將清
31 潔獎金、年終獎金及考績獎金計入原領工資而為補償，或

01 請求被上訴人給付110年度之考績獎金云云，均屬無據。

02 (三)上訴人請求被上訴人給付110年4月至112年2月之工資，為無
03 理由：

04 1.110年4月至6月工資部分：

05 上訴人所受之系爭傷害於110年1月26日治療終止，且依高
06 醫鑑定結果，上訴人不符合勞工保險失能給付標準第3條
07 第12項下肢機能失能相關規定等事實，有如前述（見七(一)
08 2.(2)），則上訴人自110年1月26日起，已無勞基法第59條
09 第2款前段所指「因遭遇職業災害而致傷害，在醫療中不
10 能工作」之情形，亦無勞保條例第34條第1項所指「因執
11 行職務而致傷害不能工作，以致未能取得原有薪資，正在
12 治療中」之情形，更不符勞基法第59條第3款前段「經治
13 療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害」之情
14 形。是以，上訴人依勞基法第59條第2款、第3款、勞保條
15 例第34條規定，請求被上訴人給付110年4月至6月之工
16 資，均屬無據。

17 2.110年7月至112年2月工資部分：

18 (1)按因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，
19 得拒絕自己之給付。民法第264條第1項前段定有明文。
20 查兩造間之勞動契約乃雙務契約，上訴人為被上訴人服
21 勞務之義務，與被上訴人給付上訴人工資之義務間，存
22 有對待給付關係。而上訴人所受之系爭傷害已於110年1
23 月26日治療終止，業據前述，上訴人其後仍以系爭傷害
24 尚未痊癒為由而拒絕提供勞務，即非正當，則被上訴人
25 於上訴人復職前（即112年3月1日前）拒絕給付工資，
26 自屬有據。

27 (2)至於上訴人主張其曾通知被上訴人秘書室之甲○○股長
28 其將自110年10月1日起準備上班，惟遭被上訴人所拒，
29 則被上訴人就其所提出之勞務給付受領遲延，依民法第
30 487條、第234條、第235條規定，其仍得請求被上訴人
31 給付報酬一節，經查：上訴人於原審先係具狀陳稱：

01 「(110年)9/23去電秘書室，勞方10/1或許要上班」
02 等語(見原審卷一第335頁)，嗣改稱其於斯時表示其
03 將於110年10月1日上班云云，則其說詞前後不一，其是
04 否曾明確通知被上訴人其已準備給付，原非無疑。又證
05 人甲○○到場證稱：伊於109年2月26日至110年0月0日
06 間為被上訴人秘書室文書股之股長，上訴人接獲被上訴
07 人之解僱通知後應曾來電，可能由承辦人沈春燕接聽，
08 亦可能由伊接聽，惟伊對具體日期、次數及經過均無印
09 象，上訴人於復職前未曾向伊表示將回來上班等語(見
10 本院卷二第60至61頁)，則依證人上開證述，尚無從為
11 有利於上訴人之認定。此外，上訴人就其曾以準備給付
12 之事情，通知被上訴人以代提出之事實，並未另行提出
13 其他證據加以證明，則其主張被上訴人受領勞務遲延云
14 云，不足採信，其請求被上訴人給付110年7月至112年2
15 月之工資，仍屬無據。

16 (四)上訴人請求被上訴人給付109年至112年之特休未休工資，為
17 無理由：

18 1.109至111年度部分：

19 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
20 數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項定有明文。又
21 工作規則第31條第3項規定：「職工特別休假，因年度終
22 結或契約終止而未休之日數，由本局依規定發給工資」
23 (見原審勞專調卷二第73頁)。基此，不問依勞基法第38
24 條第4項或工作規則第31條第3項規定，上訴人得請求被上
25 訴人發給特休未休工資者，本以其於特休日「未休」，亦
26 即於特休日仍有服勞務之事實為前提。經查：上訴人於10
27 8年1月4日受傷後，迄112年3月1日始復職，其間均未向被
28 上訴人提出勞務之給付，則上訴人於上開期間內均處於休
29 息狀態，並無「未休」之情形，其請求被上訴人給付特休
30 未休工資，自與勞基法第38條第4項或工作規則第31條第3
31 項規定有所不符。從而，上訴人請求被上訴人給付109至1

01 11年度之特休未休工資，即屬無據。

02 2.112年度部分：

- 03 (1)按被上訴人之職工特別休假對照表（112年度）說明欄規
04 定：「一依行政院105年12月30日院授人綜字第106003420
05 2號函略以：『有關工友休假日數之計算，連續服務6個月
06 以上未滿1年者，給休假3日；2年以上未滿3年者，給休假
07 10日；5年以上未滿6年者，給休假15日。其餘核給休假日
08 數及其計算方式，比照公務人員請假規則第7條及其相關
09 規定辦理。』二參照公務人員請假規則、勞動基準法及其
10 施行細則之規定」（見本院卷二第19頁）。基此，關於被
11 上訴人職工之特休制度，於工作規則、勞基法及其施行細
12 則規範未竟部分，原得適用公務人員請假規則之規定以為
13 補充。次按公務人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，
14 每年應給休假七日；服務滿三年者，第四年起，每年
15 應給休假十四日；滿六年者，第七年起，每年應給休假二
16 十一日；滿九年者，第十年起，每年應給休假二十八日；
17 滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日。初任人
18 員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於
19 次年一月起核給休假；其計算方式依第三條第二項規定。
20 第三年一月起，依前項規定給假。公務人員因轉調（任）
21 或因退休、退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假年
22 資得前後併計。因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、
23 停職、撤職、休職或受免職懲處，再任或復職年資未銜接
24 者，其休假年資之計算依前條第二項規定。但侍親、育嬰
25 留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職
26 年度實際任職月數比例核給。公務人員請假規則第7條、
27 第8條第1、2項分別定有明文。
- 28 (2)經查：上訴人於110年6月23日通知上訴人最遲應於同年7
29 月1日復職，為上訴人所拒，被上訴人因而以上訴人連續
30 曠工3日以上為由，通知上訴人自同年9月2日起終止兩造
31 之勞動契約等情，為兩造所不爭執；又被上訴人終止勞動

01 契約已超過除斥期間，兩造間之勞動契約並未合法終止，
02 業經原審判決確定在案。兩造間之勞動契約雖仍存續，然
03 上訴人於112年3月1日復職前並未提供勞務，而無從請求
04 被上訴人給付工資，有如前述（見七、(三)2.），則兩造間
05 之關係，除上訴人未提供勞務係無正當事由且未得被上訴
06 人同意外，其餘即與留職停薪之狀態相似，就上訴人之特
07 休如何核給一節，如類推適用留職停薪之相關規定，對上
08 訴人尚無不利可言。惟工作規則、勞基法及勞基法施行細
09 則關於一般留職停薪復職後之特休如何核給，並未予以規
10 範，揆諸前揭說明，本件應得適用公務人員請假規則之規
11 定。而上訴人類似留職停薪之狀態，既非基於侍親、育嬰
12 之事由，依公務人員請假規則第8條第2項前段適用第7條
13 第2項規定，及依公務人員請假規則第8條第2項後段之反
14 面解釋，上訴人於復職當年度，即無從核給特休日數，須
15 自次年度起始獲核給特休。是以，上訴人於復職當年度即
16 112年度，並無特休日數，其請求被上訴人給付特休未休
17 工資，自屬無據。

18 (五)上訴人請求被上訴人賠償老年給付之差額124,676元，為無
19 理由：

- 20 1.按投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手
21 續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職
22 日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之
23 損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。
24 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
25 勞保條例第72條第1項、民法第184條第2項前段固分別定
26 有明文。惟賠償損害之請求權，以實際受有損害為成立要
27 件，倘無損害，即無賠償可言。
- 28 2.經查：被上訴人於110年9月23日至112年2月28日未為上訴
29 人投保勞保，致上訴人如一次請領老年給付，將受有124,
30 676元之損失，除為兩造所不爭執外，並有勞動部勞工保
31 險局112年5月26日保普老字第11213034360號函附卷可稽

01 （見本院卷一第209至211頁）。惟勞保被保險人原於符合
02 年資、年齡及離職退保要件時，始具備請領老年給付資
03 格，上開損失之發生，係以上訴人按目前勞保投保薪資4
04 3,900元繼續加保至115年2月4日年滿65歲離職退保，並於
05 同日一次請領老年給付為前提，而上訴人目前既仍在職，
06 即不符合請領老年給付之要件，自無請求老年給付之權
07 利，當無差額損失可言，尚難謂上訴人已受有現實之損
08 害。從而，上訴人依勞保條例第72條第1項、民法第184條
09 第2項規定，請求被上訴人賠償老年給付之差額，均屬無
10 據。

11 (六)上訴人請求被上訴人補提繳110年9月23日至112年2月28日之
12 勞退金43,512元，為有理由：

13 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
14 於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個
15 人專戶。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日
16 止。勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法
17 院判決確定前，雇主應於發生事由之日起7日內以書面向
18 勞保局申報停止提繳其退休金。勞工退休金條例（下稱勞
19 退條例）第6條第1項、第16條前段、第20條第1項前段分
20 別定有明文。基此，為勞工提繳勞退金，乃雇主依法律強
21 制規定所應盡之義務，與勞工提供勞務之義務並非源於同
22 一雙務契約，彼此間亦無對待給付之關係；且縱勞工因留
23 職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押等事由，而暫未能
24 向雇主提供勞務，雇主於依勞退條例第20條第1項規定向
25 勞保局申報停止提繳前，其提繳勞退金之義務，仍不當然
26 免除。

27 2.本件兩造間存有僱傭關係之事實，業經原審判決確定在
28 案，則依前揭勞退條例第6條第1項、第16條前段、第20條
29 第1項前段規定，被上訴人除有法定事由，並已依法申報
30 停止提繳勞退金外，於上訴人在職期間均負有為上訴人提
31 繳勞退金之義務，且該義務與上訴人提供勞務之義務間，

01 並無對待給付關係，則被上訴人以上訴人未提供勞務，而
02 主張同時履行抗辯，拒絕提繳勞退金，於法不合。又被上
03 訴人於110年9月23日至112年2月28日未為上訴人提繳勞退
04 金，未提繳之金額合計43,512元，為兩造所不爭執，則上
05 訴人依勞退條例第6條第1項規定，請求被上訴人如數補提
06 繳至其之勞退專戶，即屬有據（上訴人另依勞退條例第31
07 條第1項規定為請求，核屬訴之選擇合併，即毋須再予審
08 究）。

09 八、綜上所述，本件上訴人如附表聲明項次二、三所示之請求，
10 為無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，
11 經核於法並無違誤，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予
12 廢棄改判，為無理由，應予駁回。又上訴人追加依勞退條例
13 第31條第1項規定，請求被上訴人提繳43,512元至其勞退專
14 戶，為有理由，應予准許；其餘變更、追加之訴為無理由，
15 不應准許，應予駁回。

16 九、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經
17 本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，
18 併此敘明。

19 十、據上論結，本件上訴為無理由，追加、變更之訴為一部有理
20 由，一部無理由，爰判決如主文。

21 中 華 民 國 113 年 4 月 10 日
22 勞 動 法 庭

23 審判長法 官 洪能超
24 法 官 楊淑珍
25 法 官 李珮好

26 以上正本證明與原本無異。

27 本件不得上訴。

28 中 華 民 國 113 年 4 月 10 日
29 書記官 黃月瞳

30 附表：上訴人各項聲明及請求明細（金額單位：新台幣/元）

聲明 項次	內容	金額	請求權基礎 (見原審卷二第31頁、本院卷一第223至225頁、卷二第12頁)
二	108年10月至110年6月之清潔獎金	116,895	勞基法第2條第3款、第59條第2款、勞基法施行細則第31條
	110年4月至110年6月之繳回工資	90,521	勞基法第59條第2款、3款、勞保條例第34條
	109年度之年終獎金	33,557	勞基法第2條第3款、第59條第2款、勞基法施行細則第31條
	110年度之考績獎金	17,188	工作規則第44條第2款
	108年度之特休未休工資	30,641	勞基法第38條第4項、工作規則第31條
	108年1月4日至110年1月26日之醫療費用	100,155	勞基法第59條第1款
	小計	258,161	
三	自110年7月1日起至112年2月28日止，於次月1日按月給付41,830元，及自各期給付之次日（即次月2日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息		民法第487條、第234條、第235條
四	109年度至111年度特休未休工資	90,323	勞基法第38條第4項、工作規則第31條
	老年給付一次給付差額	124,676	勞保條例第72條第1項、民法第184條第2項
	110年2月5日至111年10月21日之醫療費用	4,781	勞基法第59條第1款
	112年度之特休未休工資	41,830	工作規則第31條第8款

(續上頁)

01

	110年度之年終獎金	50,745	勞基法第2條第3款、第59條第2款、勞基法施行細則第31條
	小計	312,355	
五	提繳110年9月23日至112年2月28日之勞退金	43,512	勞退條例第6條第1項、第31條第1項