

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第132號

原告 田杰穎

訴訟代理人 鄒易池律師

被告 飛速生物科技有限公司

法定代理人 鄧美生

訴訟代理人 陳潼彬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）39,658元，及其中22,820元112年7月14日起至清償日止；另6,920元自113年2月20日起至清償日止；另2,240元自113年2月20日起至清償日止，另7,678元自113年5月22日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1/100，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以39,658元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自109年10月12日起受僱於被告，擔任收料及包裝人員，兩造約定薪資為38,100元（計算式：本薪26,000元＋經常性加班費5,600元＋夜班津貼5,000元＋考核津貼1,500元＝38,100元）。原告於110年3月23日執行職務時發生職業災害，右手手指受有撕裂傷，顯喪失原有工作能力，有住院開刀、回診、休養、復健之必要。詎被告於112年間只准原告請一般病假，不得請公傷病假，並以原告未返回公司上班且不符合請假程序為由，於112年5月5日以原告自同年5月2日至4日連續曠職3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12

條第1項第6款規定解僱原告。惟原告當時仍須復健及休養，無法從事原工作內容，且被告未調動其他工作予原告，仍處於醫療期間，被告據上開由終止兩造僱傭關係，已違反勞基法第13條及職業災害勞工保護法第23條規定，解僱行為應屬無效，兩造間僱傭關係繼續存在。

(二)被告自112年3月起，未按先前原領工資每月38,100元之標準補償原告，改以33,000元計算，112年3月、4月短付原告原領工資各5,040元、24,350元，合計29,390元，自112年5月起即未再按月補償工資予原告。原告已喪失原有工作能力，又未符合勞基法第59條第3款失能給付標準，且被告明確表明不願一次給付40個月之平均工資，爰依勞基法第59條第2款但書規定請求被告給付40個月之平均工資合計為1,524,000元。另被告自112年3月起，亦未再補償原告醫療費用共22,498元（原告於本院卷三第443頁誤載為22,518元），合計被告應給付原告1,575,888元（計算式：1,524,000+29,390+22,498=1,575,888），爰先位請求確認僱傭關係存在，被告應給付原告1,575,888元。

(三)如認先位無理由，爰備位訴請確認兩造間僱傭關係繼續存在，並依勞動契約及勞基法第59條第1款、第2款本文規定，請求被告按月給付薪資38,100元，按月提撥勞工退休金1,860元，及給付112年3、4月短付原領工資共29,390元、必需之醫療費用22,498元，共計51,888元（計算式：29,390+22,498=51,888）等語。

(四)並聲明：

1.先位聲明：

(1)確認兩造間僱傭關係繼續存在。

(2)被告應給付原告1,578,888元，及其中1,559,050元自民事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；另6,920元則自爭點整理暨綜合準備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；另2,240元則自爭點整理暨綜合準備狀續(一)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；另7,678元則自綜合準備狀續(三)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。

(3)願供擔保，請准宣告假執行。

2.備位聲明：

(1)確認兩造間僱傭關係繼續存在。

(2)被告應自112年5月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告38,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(3)被告應自112年5月5日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金1,728元至原告勞工退休金專戶。

(4)被告應給付原告51,888元，及其中35,050元自民事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；另6,920元則自爭點整理暨綜合準備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；另2,240元則自爭點整理暨綜合準備狀續(一)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；另7,678元則自綜合準備狀續(三)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。

(5)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)原告自109年10月12日受僱於被告，擔任被告工廠操作（收料）人員，事發前110年2月，原告之本薪為26,000元，又因原告同意擔任夜班操作員而有夜班津貼5,000元，且原告加班，故另給予加班費及考核津貼1,500元，至於110年3月所核發之補貼1,500元，係被告因發生職災體恤原告所給之款項，前開給付項目除本薪外，均非原告常態之工資。

(二)被告自112年3月13日起即要求原告如需請假，應說明請假事由、假別、時間並提出相關證明文件，被告僅依原告所提112年1月31日診斷證明書，同意原告請普通病假至同年4月30日，並依原告所請病假，核給112年3月、4月工資各33,060

元、13,750元，並未短少給付。原告應於同年5月2日開始上班，惟原告僅告知同年5月2日須回診，未說明假別、時間等相關內容，難認符合勞基法與勞工請假規則，事後亦未提供診斷證明書證實其無法工作。經被告多次催告，原告仍置之不理，原告自112年5月2日至4日無故曠職達3日，故被告於同年5月5日依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止兩造間勞動契約。原告迄同年6月16日調解時才提出長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱林口長庚醫院）於112年5月2日、5月3日開立之診斷證明書，可知原告早取得診斷證明卻不辦理請假流程。又該112年5月3日診斷證明書上記載原告應採漸進式復工方式，可認原告已可復工，且被告在此之前亦以相同的薪資條件33,000元，供原告選擇包裝或採購工作，未予原告粗重工作。

(三)被告之解僱行為合法，故兩造僱傭關係不存在，被告無庸自112年5月5日起提撥勞工退休金及給付工資予原告。另原告僅得請求一次診斷證明書費，其餘費用為必需則不予爭執。又原告請求一次性給付40個月平均工資部分，其所提證明不符合勞基法第59條第2款經指定醫院診斷審定喪失原有工作能力，故其此部分主張亦無理由等語。

(四)並聲明：原告之訴駁回。

三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

(一)兩造不爭執事項

1.被告係從事醫療器材（如口罩等）之生產、銷售業務，原告自109年10月12日起受僱於被告，擔任工廠操作（收料）人員。

2.原告薪資如下：①109年10月本薪含夜班津貼18,200元（工作未足月）。②109年11月本薪24,000元、夜班津貼5,000元。③109年12月本薪24,000元、夜班津貼5,000元。④110年1月本薪24,000元、夜班津貼5,000元。⑤110年2月本薪26,000元、夜班津貼5,000元、考核津貼1,500

元。⑥110年3月本薪28,000元、夜班津貼5,000元、津貼1500元。

3.原告於110年3月23日操作機器不慎致右手第4、5指壓砸傷合併遠端指骨粉碎性骨折，發生職業災害。

4.被告於110年4月6日現金給付110年3月加班，共28小時(0:00-2:30〈2小時〉×14天)，每小時200元，合計5,600元。

5.自職業災害發生日110年3月23日至112年2月之期間，被告均按月給付原告38,100元，被告於112年3月給付原告33,060元，被告於112年4月給付原告13,750元。

6.原告提出112年1月31日診斷證明書予被告，被告同意原告休普通病假至同年4月30日。

7.原告自112年3月後支出醫療費用6,980元，及自同年7月14日至12月11日支出醫療費用7,220元、及自同年12月25日至113年2月1日支出醫療費用2,390元，合計16,590元。

8.原告於112年5月3日至林口長庚醫院職業醫學科為復工評估，復工評估內容如原證5診斷證明書所示。

9.原告於112年5月2日至4日未到被告公司提供勞務。

10.被告於112年5月5日以勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約。

11.兩造於112年6月16日於新北市政府勞工局進行調解，調解不成立，原告於調解時方提出林口長庚醫院112年5月2日、5月3日診斷證明書予被告，在此之前，被告並不知悉診斷證明書內容。

12.原告不合乎第3款之失能給付標準。

13.依原告薪資級距提撥之勞工退休金為1,728元。

14.被告同意支付原告醫療費7,450元。

(二)兩造爭執事項

1.被告於112年5月5日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，有無理由？

(1)原告是否無正當理由繼續曠工3日？被告於112年5月5日解僱原告時，當時是否為原告之醫療期間？

①原告是否如原證4仍須復健及休養3個月而不能工作？

②雇主是否合法調動原告從事其他工作？

(2)112年5月2日、3日應否計入無故曠職之日數？原告是否合法請假？

2.原告發生職災前之工資為何？

(1)發生職災前之實際加班費為何？此加班費是否為勞基法第2條第3款之工資？

(2)夜班津貼5,000元是否為勞基法第2條第3款之工資？

(3)考核津貼1,500元是否為勞基法第2條第3款之工資？

3.原告依勞基法第59條第2款本文規定請求被告給付112年3月、4月短少之原領工資共29,390元，有無理由？原告於112年3月、4月期間可否請公傷病假？原告之原領工資是否包含加班費、夜班津貼、考核津貼？

4.原告依勞基法第59條第2款但書規定請求被告一次給付40個月之平均工資1,524,000元，有無理由？原告之平均工資計算是否包含加班費、夜班津貼、考核津貼？

5.原告請求被告自112年5月5日起按月給付原告38,100元工資，有無理由？

6.原告依勞基法第59條第1款規定請求被告給付職業災害醫療費用22,498元（原列22,518元，應更正為22,498元），有無理由？該醫療費用是否為職業災害傷害之必要支出？

四、本院之判斷

(一)被告於112年5月5日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，為有理由：

1.按：

(1)按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。勞基法第13條本文定有明文。再按非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核

01 定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認
02 定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可
03 抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。職
04 業災害勞工保護法第23條定有明文。惟按職業災害勞工經
05 醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工
06 作，並提供其從事工作必要之輔助設施，職業災害勞工保
07 護法第27條亦有明文。綜合上開規定，所謂「勞基法第59
08 條規定之醫療期間」，係指勞工因職業災害接受醫療，而
09 不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原
10 定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他工作者而言。
11 是以，雇主在勞工職業災害之醫療期間，其終止權雖受到
12 勞基法第13條前段、職業災害勞工保護法第23條規定之限
13 制，惟勞工於職災傷害醫療期間，如經接受治療後，已堪
14 任原有工作，或經雇主合法調動從事其他工作，或雇主經
15 勞工同意調動從事其他工作，其復工已無礙於職災傷害之
16 醫療者，勞工即應依雇主之指示提供勞務，僅得以請假方
17 式繼續接受醫療，勞工如拒絕提供勞務，本身即構成惡意
18 怠惰其職務之違約行為，當不受上開勞基法第13條前段、
19 職業災害勞工保護法第23條規定之保障。如勞工無正當理
20 由而有連續曠工3日之情形，雇主仍得依勞基法第12條第1
21 項第6款規定終止其勞動契約。

- 22 (2)勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當
23 理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經
24 預告終止契約。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面
25 敘明請假事由及日數。辦理請假手續時，雇主得要求勞工
26 提出有關證明文件。勞基法第43條前段、第12條第1項第6
27 款，勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。準此，
28 勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，
29 然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義
30 務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當
31 理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動

01 契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上
02 字第13號判決意旨參照）。準此，若勞工已能從事工作，
03 只須定期前往醫療診所門診、手術、復健，而須請假，則
04 應依相關請假規則辦理。

05 2.經查，原告因右手第4、5指遠端指骨骨折併皮膚軟組織缺
06 損皮瓣移植術後及右手第5指疤痕攣縮，於112年5月3日至
07 林口長庚醫院接受復工評估，其主訴目前第5指患處麻痛
08 不適且觸覺異常，門診理學檢查關節活動角度受限，雙手
09 單次最大握力右手（患側）4公斤、左側（健側）22公
10 斤；建議現階段復工初期之工作內容安排宜避免使用患處
11 重複動作及負重施力，並避免精細作業及生產量能、速度
12 之要求，採取漸進式復工方式，可以單手靜態作業為主
13 （如文書作業、採購作業），現階段不建議從事包裝工作
14 等節，有林口長庚醫院112年5月3日職業醫學科出具之診
15 斷證明書、113年4月30日長庚院林字第1130450420號函在
16 卷可查（見本院卷二第51、53頁），上開內容亦為兩造所
17 不爭執。依前開復工評估結果，原告於112年5月已可工
18 作，係僅無法從事原定工作操作（收料）工作，可漸進式
19 復工，以單手靜態作業為主。雖林口長庚醫院整型外科系
20 於112年5月2日出具之診斷證明書，醫囑記載原告於112年
21 5月2日至門診治療後，仍須復健及休養3個月（見本院卷
22 二第15頁）；惟本院進一步函詢原告之手部復原狀況有無
23 需休養而不得工作情形，其引述前揭職業醫學科之診斷證
24 明書內容，亦即與前揭職業醫學科之診斷證明書意見相
25 同，可知原告於112月5月已可漸進式復工，而非處於不能
26 工作之醫療狀態下，其從事健全單手之作業工作，並無礙
27 於另隻單手傷後之醫療。

28 3.雖查，依前開整型外科系於112年5月2日出具之診斷證明
29 書所載，原告就手部疤痕攣縮問題，仍有手術需求；惟原
30 告係時隔1年後於113年3月15日才做局部皮瓣鬆弛攣縮疤
31 痕手術（見本院卷二第13頁林口長庚醫院113年5月2日長

庚院林字第1130450428號函），可知原告於112年5月2日看診後，1年內均未作任何醫治及手術，已難認繼續醫療期間；又無卷證顯示原告於112年5月開始漸進式復工，有礙其前述疤痕攣縮手術之治療，故不得謂原告在該疤痕攣縮手術進行前，無法為漸進式復工；而且，原告嗣亦不爭執其於上開時點可為漸進式復工（見本院卷二第156頁）。

4. 復查，原告於110年3月發生職業災害，迄112年3月已達2年，又其因其右手指仍殘餘疤痕攣縮、韌帶缺損指關節不穩定及感覺神經過度敏感情形，安排復健治療後，韌帶缺損指關節不穩定及感覺神經過度敏感已有部分改善，僅仍有疤痕攣縮等情，有林口長庚醫院113年5月2日長庚院林字第113050428號函存卷可按（見本院卷二第13頁）。又查，被告前於112年3月28日以LINE向原告表示：「目前預計安排給你的工作：1. 包裝人員，依照工廠流程，包裝工廠生產口罩；2. 採購助理：協助處理採購相關事宜，如電話或電郵聯繫廠商進退貨問題、工廠零件領退流程、零件採買詢價，薪資部分是33,000元。」（見本院卷一第87頁）；被告並於同年4月24日回應原告有關採購助理的詢問：「採購助理：協助處理採購相關事宜，如電話或電郵聯繫廠商進退貨問題、工廠零件領退流程、零件採買詢價等.....需視情況，也要外出與廠商接洽。至於點貨、移貨、拉貨、搬貨這些事情，基本上不會安排粗重的工作給你。」（見本院卷一第99頁），堪認被告於同年5月前擬依原告單手可健全作業之身體狀態提供原告復工之合適工作。且被告對原告提出等同職災事故時112年3月之月薪總額33,000元條件，查原告112年3月之本薪28,000元、夜班津貼5,000元，如不爭執事項2.⑥所示，其他加班費、考核津貼非兩造所約定之月薪（見後述(二)3.4.所示）。綜上，堪認原告雖不能從事原來收料工作，惟被告業依勞基法第10條之1規定對原告為合法調動，對原告之工資勞動

01 條件未作不利變更，將原告轉調至符合其身體狀況所堪任
02 之採購助理等職務，調動後工作內容合於前揭職業醫學科
03 診斷證明書所建議之採購作業，故原告應得以勝任。

04 5.惟原告獲悉被告提議之工作後，仍未提供勞務，迄被告於
05 112年4月21日以LINE對原告表示：於5月2日後，原告仍要
06 再請普通病假，需提供新的醫師診斷證明，明確載明無法
07 從事任何工作等語（見本院卷一第91頁）後，原告仍遲不
08 提供勞務。而原告於職災傷害醫療期間，經接受治療後，
09 業經被告合法調動原告從事其他採購之單手作業工作，且
10 於112年5月復工無礙原告後續疤痕攣縮手術之治療，原告
11 即應依被告之指示提供勞務。如有請假需求，應依勞工請
12 假規則辦理。

13 6.惟查，原告於112年5月2日至4日均未提供被告勞務，為兩
14 造所不爭執。而原告在此之前，僅對被告以LINE表示：
15 「另外別再說我事前告知了，我5/2要回診」，並附上回
16 診單，原告並自承於4月底前未出示診斷證明書予被告等
17 語（見本院卷二第158頁），並表示上開LINE表示當時係
18 要請普通病假或公傷假（見本院卷二第159頁）。惟原告
19 當時就5月2日未到班，並未依被告要求提出醫生診斷證
20 明，且就5月3日、4日同樣未到班，亦未告知請假理由及
21 提出醫生診斷證明，可認原告違反勞工請假規則第10條，
22 且亦與原告所陳先前均係出示診斷證明書向被告請假之作
23 法（見本院卷一第451頁）有別，故原告上開以LINE表示
24 內容，不生112年5月2日至4日合法請假之效果。

25 7.查兩造於112年6月16日於新北市政府勞工局進行調解，調
26 解不成立，原告於調解時方提出林口長庚醫院112年5月2
27 日、3日診斷證明書予被告，在此之前，被告並不知悉診
28 斷證明書內容等情，此為兩造所不爭執。雖原告於113年7
29 月15日撤銷自認，改稱被告於收受勞資爭議調解書面時即
30 已知悉等語；惟新北市政府勞工局113年7月26日函覆本
31 院：其隨函檢送勞資爭議調解書予被告時，未包含所述聲

證3、5之證據資料（即112年5月2日、3日診斷證明書）
（見本院卷二第355頁），故原告上開撤銷自認之主張，
未證明與事實不符，不足憑採，應以前述兩造原不爭執之
事實為準。是以原告112年5月2日至4日於上開調解前，確
實未事前提出或事後補正診斷證明書予被告。即使原告當
時於112年5月2日、3日有到院看診之需求，因原告未合法
請假，應認原告仍具無正當理由而有連續曠工3日之曠職
情事。故被告於同年月5日依勞基法第12條第1項第6款規
定終止其勞動契約，於法有據。原告請求確認兩造間僱傭
關係存在，則無理由。

(二)原告發生職災前之工資除本薪外，已含夜班津貼5,000元，
惟不含補貼1,500元；又被告核給之加班費非正常工時工
資：

1.按工資，指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。勞動基準
法（下稱勞基法）第2條第3款定有明文。是工資應視是否
屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須
具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確
判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充
性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給
與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給
與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常
性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院106年
度台上字第2679號判決意旨參照）。

2.經查，依上開「勞務對價性」佐以「經常性給與」之判
準，原告自109年任職時起，除本薪，即每月固定領有夜
班津貼5,000元，夜班津貼與本薪加總金額即為原告夜班
勞務之對價，故該夜班津貼5,000元屬於勞基法第2條第3
款之工資。被告抗辯：被告自112年起無夜班，夜班津貼
非原告常態之工資等語，並不可採。

01 3.原告主張被告另以現金支付除不爭執事項4.以外之加班費
02 等語，未舉證以實其說，故其主張不可採，應以卷內薪資
03 表所示之加班費金額為據（見本院卷二第133-143頁）。
04 而依原告所列之各月（足月）加班費金額：109年11月為
05 3,850元、12月為7,000元、110年1月為6,650元、2月為5,
06 600元，各月金額並非固定，係另依原告差勤卡所示之延
07 長工時（見本院卷二第145-151頁），所加計之延長工時
08 工資，固屬於勞基法第3條第2款規定之工資，惟仍不能論
09 以正常工時工資。原告之正常工時工資即原告每月固定工
10 資應為110年2月本薪26,000元加上夜班津貼5,000元，合
11 計31,000元、110年3月本薪28,000元加上夜班津貼5,000
12 元，合計33,000元。原告主張其歷月領取固定薪資38,100
13 元等語，並不足採。

14 4.被告於110年2月、3月各有核發原告1,500元，該薪資表名
15 目為補貼，有原告111年2、3月薪資表存卷可查（見本院
16 卷一第366頁、第369頁）。其中110年2月為考核津貼1,50
17 0元，為兩造所不爭執；然110年3月所核發之補貼1,500
18 元，被告抗辯此部分之發給係因110年3月職災發生，被告
19 為體恤原告所給之款項等語（見本院卷二第423頁）；又
20 查，被告於歷次人事異動申請單上，本薪有所調整，甚至
21 於職務加給加註5,000元夜班補助，惟均未加註核給考核
22 津貼乙節，有110年1月13日、3月2日人事異動申請單在卷
23 可考（見本院卷一第284、286頁）。又被告僅核發2次補
24 貼，其中一次110年3月甚至是發生職災當月，非如前揭定
25 額夜間津貼5,000已固定核發數月，自難認該1,500元補貼
26 有經常性而屬於有勞務對價性之工資。原告主張：1,500
27 元補貼為有經常性經與之工資等語，難以憑採。

28 (三)原告依勞基法第59條第2款本文規定僅得請求被告給付112年
29 4月短少之原領工資補償17,240元：

30 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
31 雇主應依下列規定予以補償。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。勞基法第59條第2款定有明文。而前揭規定所稱原領工資，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。勞基法施行細則第31條第1項定有明文。

2. 查原告於職業災害發生前最近1個月即110年2月之薪資為本薪26,000元、夜班津貼5,000元，合計31,000元，依前揭規定計算，原告1日之原領工資為1,033元（計算式： $31,000 \div 30 = 1,033.3$ ，元以下四捨五入），該原領工資之計算，僅以正常工時所得工資為計算依據，並不包含各月延長工時不等之加班費，及非屬工資之給與。原告計算原領工資時，將加班費及非屬工資之考核津貼計入，核屬有誤。又即使被告先前係以38,100元補償原告工資，乃係被告自行優於勞基法之給付，並不影響依前揭規定所核算出之1日原領工資。
3. 綜上，原告於112年3月得領原領工資32,023元（計算式： $1,033 \times 31 = 32,023$ ），而被告該月已給付原告33,060元，並未短付。又原告於112年4月得領原領工資30,990元（計算式： $1,033 \times 30 = 30,990$ ），而被告該月僅給付原告13,750元，故被告短少給付112年4月原領工資（計算式： $30,990 - 13,750 = 17,240$ ），原告得依勞基法第59條第2款規定請求被告給付短少之原領工資17,240元。
4. 又查，依前揭林口長庚醫院112年5月3日職業醫學科出具之診斷證明書、113年4月30日長庚院林字第1130450420號函，僅足認原告於112年5月復工，業如前述。又依林口長庚醫院更早之前於112年1月31日診斷證明書，建議原告仍須復健及休養3個月（見本院卷一第75頁），被告因此准假原告至4月底（如不爭執事項6.）所示。惟被告並未另提出原告於112年5月之前已可復工之事證，故被告仍應依勞基法第59條第2款規定補償該期間之工資予原告，並續

給原告公傷病假至4月底。是被告抗辯：其僅核給原告病假，按病假扣薪，並未短付工資等語，並不可採。

(四)原告先位依勞基法第59條第2款但書規定請求被告給付40個月平均工資，及備位請求被告自112年5月5日起按月給付原告工資，均無理由：

1.經查，被告於112年5月5日已依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止勞動契約，業如前述，兩造間之勞動契約已合法終止，被告無按原告原領工資之補償義務，原告自不得再依勞基法第59條第2款但書規定請求被告給付40個月平均工資以終結原領工資補償責任。此外，勞動契約終止後，原告亦不得再依勞動契約關係請求被告按月給付工資。

2.更何況，按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。民法第487條、第235條分別定有明文。原告無法從事約定工作，被告依職業災害勞工保護法第27條規定安排原告從事其得勝任之採購工作，並通知到班，惟原告迄言詞辯論終結前並未前去提供勞務，亦未依債務本旨提出原約定勞務給付之準備，怠於前去被告公司上班。因此，原告自112年5月2日起既未繼續提供勞務，亦無法提出按原約定勞務給付之準備，即使兩造之僱傭關係存在，原告亦本無請求被告給付自112年5月5日起至其復職日止之工資之權利。

(五)原告依勞基法第59條第1款規定請求被告給付職業災害醫療費用22,418元，為有理由：

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。一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。勞基法第59條第1款定有明文。

2.原告主張其於醫療期間支出必需之醫療費用共22,418元（含112年3月16日證明書費），並提出林口長庚醫院、基隆長庚紀念醫院之費用收據（見本院卷一第109-135頁、第292-322頁、第412-420頁、卷二第69-81頁）為證，嗣經本院向上開醫院函查確認後，被告僅對原告所列之112年4月20日620元有所爭執。經查，林口長庚醫院函覆之112年4月20日之門診醫療費用明細表實收金額為740元，應扣除其上所列不必要之第2份證明書費200元（此為兩造所不爭執，見本院卷二第282頁），故僅540元為必要。至於其餘醫療費用之支出，被告則不予爭執（見本院卷二第282頁、第432頁）。綜上，原告僅得請求被告補償如附表所示必需之醫療費用22,418元。又原告此項醫療費用補償之請求，不因兩造之勞動契約關係業經終止而受影響。

五、綜上所述，被告業依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止勞動契約，僅積欠終止前之原領工資補償17,240元，及醫療費用22,418元。從而，原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，請求被告給付共39,658元（計算式：17,240+22,418=39,658），及其中22,820元（計算式：17,240+5,580=22,820）自民事起訴狀繕本送達翌日即112年7月14日（送達證書見本院卷一第161頁）起至清償日止，另6,920元則自爭點整理暨綜合準備狀繕本送達之翌日即113年2月20日（見本院卷一第432頁之言詞辯論筆錄）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另2,240元則自爭點整理暨綜合準備狀續(一)狀繕本送達之翌日即113年2月20日（見本院卷一第432頁之言詞辯論筆錄）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另7,678元則自綜合準備狀續(三)狀繕本送達之翌日即113年5月22日（送達回執見本院卷二第450頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。其他逾此範圍之先備位請求，均無理由，應予駁回。

六、本判決主文第一項部分，係就勞工之金錢給付請求為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依

01 職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得
02 免為假執行。原告其餘之訴既經駁回，則其假執行之聲請既
03 失所依附，應併予駁回之。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，
05 經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，
06 附此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 113 年 9 月 23 日
09 勞動第一庭 法 官 張新楣

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須
12 附繕本）。若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，
13 否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

14 中 華 民 國 113 年 9 月 23 日
15 書記官 施怡愷

01 附表：醫療費用

02

編號	醫院別	日期	准予原告請求金額	備註	原告各書狀請求金額
1	林口長庚	112/3/16	530		民事起訴狀，請求金額為5580元。
2	林口長庚	112/3/16	160		
3	林口長庚	112/4/11	540		
4	林口長庚	112/4/20	540	原告原請求620元，實收明細金額為740元，扣除證明書費200元，僅540元為必要費用。	
5	林口長庚	112/4/24	520		
6	林口長庚	112/5/2	540		
7	林口長庚	112/5/2	530		
8	林口長庚	112/5/3	540		
9	基隆長庚	112/5/8	360		
10	基隆長庚	112/5/23	220		
11	基隆長庚	112/6/5	220		
12	林口長庚	112/6/6	520		
13	基隆長庚	112/6/21	360		
14	林口長庚	112/7/4	520		爭點整理暨綜合準備狀，請求金額為6920元。
15	基隆長庚	112/7/10	360		
16	基隆長庚	112/7/26	360		
17	林口長庚	112/8/1	540		
18	基隆長庚	112/8/15	360		
19	林口長庚	112/8/29	560	原告誤載為580元，實收金額應為560元。	
20	基隆長庚	112/9/12	360		
21	基隆長庚	112/9/27	360		
22	林口長庚	112/9/28	580		
23	基隆長庚	112/10/17	360		
24	基隆長庚	112/10/30	360		
25	林口長庚	112/11/2	580		
26	基隆長庚	112/11/14	360		
27	基隆長庚	112/11/27	360		
28	林口長庚	112/11/30	540		
29	基隆長庚	112/12/11	360		爭點整理暨綜合準備狀續(一)狀，請求金額為2240元。
30	基隆長庚	112/12/25	360		
31	林口長庚	112/12/28	580		
32	基隆長庚	113/1/9	360		
33	基隆長庚	113/1/23	360		
34	林口長庚	113/2/1	580		綜合準備狀續(三)狀，請求金額為7678元。
35	基隆長庚	113/2/5	360		
36	基隆長庚	113/2/22	360		
37	基隆長庚	113/3/6	360		
38	林口長庚	113/3/16	5118		
39	林口長庚	113/3/26	320		
40	林口長庚	113/4/2	580		
41	林口長庚	113/5/7	580		
合計			22418		

