

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第26號

原告 蔡景程
訴訟代理人 林根億律師
複代理人 楊曜宇律師
被告 戴慶韋即銀河資源回收企業社

0000000000000000
訴訟代理人 賴佩霞律師
複代理人 蔡瀨萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣捌仟玖佰玖拾柒元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔千分之三，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣捌仟玖佰玖拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、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。本件原告起訴原聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣(下同)274,378元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自民國111年10月11日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告45,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被告應提繳10,980元，及自111年11月1日起至原告復職日止，按月提繳2,745元至原告於勞動部勞工保險局

01 (下稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專
02 戶)。(五)願供擔保,請准宣告假執行(見本院卷(一)第11
03 頁)。嗣於112年9月7日具狀變更聲明為:(一)確認兩造間僱
04 傭關係存在。(二)被告應自111年11月25日起至原告復職日
05 止,按月於次月5日給付原告45,000元,及自各期應給付日
06 之翌日起至清償日止,按週年利率百分之5計算之利息。(三)
07 被告應提繳10,980元,及自111年11月1日起至原告復職日
08 止,按月提繳2,745元至原告之勞退專戶。(四)願供擔保,請
09 准宣告假執行(見本院卷(一)第494頁),核屬減縮應受判決
10 事項之聲明,揆諸前開說明,應予准許。

11 貳、實體方面:

12 一、原告主張:原告自110年3月1日起受僱於被告,負責整理及
13 搬運回收物,約定每月工資為45,000元。原告於111年1月24
14 日前往彰化縣○○鄉○○路00○0號「新元盛資源回收行」
15 進行卸貨作業時,遭被告員工蘇育輝駕駛之車牌號碼000-00
16 00大貨車油壓尾門夾傷(下稱系爭事故),受有左足壓傷併
17 1至5腳趾嚴重性開收性骨折併肌腱損傷,循環不良發紺,第
18 一第二第三及第四趾遠端趾骨壞死及背側皮膚壞死等傷害
19 (下稱系爭傷害),迄今仍在治療,無法自由行動。詎被告
20 於111年10月11日以臺中水湳郵局第312號存證信函(下稱系
21 爭信函)通知原告,依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第
22 4款及第6款規定,片面解僱原告(下稱系爭終止)。惟被告
23 並未訂定請假規則,亦未告知請假程序,遽認原告曠職,即
24 有違誤。且原告仍在勞基法第59條規定之醫療期間,被告解
25 僱原告違反勞基法第13條規定,兩造間僱傭關係仍然存在,
26 被告應繼續按月給付工資及提繳勞工退休金。又被告未足額
27 為原告提繳110年3月16日至111年10月28日之勞工退休金,
28 應補提繳差額10,980元至原告之勞退專戶。爰依僱傭之法律
29 關係、勞基法第22條第2項、第59條第2款、勞工退休金條例
30 (下稱勞退條例)第31條第1項規定提起本件訴訟等語,並
31 聲明:如前述變更後聲明。

01 二、被告則以：原告於000年0月00日出院後之休養期間，至多至
02 111年10月29日止，原告縱有身體不適而需請假之正當理
03 由，其未到班仍應依規定請假，否則即構成曠職。原告自11
04 1年1月24日起，至同年10月11日經被告發函終止前，均未曾
05 出勤上班，且被告屢次催促其提出就醫證明，然原告均以已
06 經提出另案訴訟為由，而拒絕提出公傷病假之申請或辦理任
07 何請假手續，僅憑原告單方說法，被告亦無從判斷原告傷勢
08 復原情況，於此情形下，遽認被告仍有依勞基法第59條規
09 定，而負擔給付原告原領工資義務，亦有顯失公平情形。被
10 告於111年10月11日以原告連續曠工3日為由，依勞基法第12
11 條第1項第4款及第6款規定終止兩造間勞動契約，並於同年1
12 1月1日辦理離職手續，係屬合法。又兩造間勞動契約既經被
13 告合法終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被
14 告按月給付工資及提繳勞工退休金，均屬無據。況原告一再
15 陳稱迄今仍須接受治療，亦無法從事一般工作，現卻可駕駛
16 小貨車，顯見其主張無法工作為不實在，應不得繼續向被告
17 請求給付工資。且原告於系爭事故發生前之6個月平均工資
18 為42,730元，並非45,000元。故原告上開請求均無理由等
19 語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判
20 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執之事實（見本院卷(一)第415至416頁）：

22 (一)原告自110年3月15日起受僱於被告，擔任司機，負責駕駛貨
23 車載運回收物品，被告於110年3月16日為原告投保勞工保
24 險，投保薪資為24,000元，嗣於111年1月1日起調整為25,25
25 0元，於111年10月28日辦理退保（見本院卷(一)第19頁）。

26 (二)原告於111年1月24日前往彰化縣○○鄉○○路00○○號「新
27 元盛資源回收行」進行卸貨作業時，遭被告員工蘇育輝駕駛
28 之車牌號碼000-0000大貨車油壓尾門夾傷，受有左足壓傷併
29 1至5腳趾嚴重性開收性骨折併肌腱損傷，循環不良發紺，第
30 一第二第三及第四趾遠端趾骨壞死及背側皮膚壞死等傷害
31 （見本院卷(一)第29至37、91至93、363頁）。

01 (三)被告以原告違反勞動契約或工作規則情節重大、無正當理由
02 繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為由，於111年10月11日以
03 臺中水湳郵局第312號存證信函通知原告，依勞基法第12條
04 第1項第4款及第6款規定終止兩造間勞動契約，並經原告於1
05 11年10月13日收受上開存證信函（見本院卷(一)第43至45、49
06 3頁）。

07 (四)被告於111年2月至9月間分別給付原告24,297元、23,520
08 元、15,277元、22,528元，共計85,622元（見本院卷(一)第49
09 至55頁）。

10 四、得心證之理由：

11 (一)被告依勞基法第12條第1項第4款及第6款規定終止兩造間勞
12 動契約，是否合法？

13 1.按勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，勞基
14 法第13條前段定有明文。上開所謂「醫療期間」係指勞工因
15 職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約所約定之工作，
16 抑或勞工未能從事原定工作，且未經雇主合法調動勞工從事
17 其他工作者而言。次按勞工請假規則第6條規定，勞工因職
18 業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予
19 公傷病假。又法律規定雇主有給與公傷病假之義務，係為使
20 遭受職業災害之勞工能在公傷病假期間安心治療並休養，以
21 利傷病情形盡早康復，再度上班。該公傷病假固係勞工之權
22 利，惟權利之行使，依民法第148條規定應合乎誠信原則。
23 公傷病假期間長短固無明確規定，然勞工申請公傷病假時，
24 雇主仍可視實際需要而定，苟若勞工已能從事工作，只需定
25 期前往醫療院所從事復健，如因公傷病需請假，則依相關請
26 假規則辦理，如非復健時間雇主即得不予准假，要求勞工返
27 回工作。又按職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康
28 狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔
29 助設施，職業災害勞工保護法第27條亦有明文。準此，勞工
30 於職災傷害醫療期間，如經雇主合法調整其工作，或提供適
31 當之措施，或勞工已堪任原有工作，或其工作已無礙於職災

01 傷害之醫療者，勞工仍有服從雇主指示提供勞務之義務，僅
02 得以請假方式繼續接受醫療、復健，如勞工拒絕提供勞務，
03 造成企業生產運作之不當影響，自構成惡意怠惰其義務之違
04 約行為，應不在勞基法第13條前段及職業災害勞工保護法第
05 23條規定保護範圍，雇主仍得依勞基法第12條第1項第6款規
06 定，不經預告逕予終止勞動契約。

07 2.經查，原告因系爭事故受傷，向勞保局申請111年1月27日至
08 111年11月10日之職業傷害傷病給付，經勞保局同意給付至1
09 11年8月31日，其餘期間核定不予給付，原告就勞保局上開
10 給付內容亦未申請審議乙節，為兩造所不爭執，並有勞保局
11 函文附卷可稽（見本院卷(二)第67至82頁），此部分事實堪予
12 認定。是應認原告自111年9月1日起，當可因治療而恢復工
13 作能力。

14 3.再者，被告因認原告之傷勢應已恢復，曾於111年10月3日至
15 同年月5日多次通知其到職提供勞務，此有系爭信函可佐
16 （見本院卷(一)第45頁），則原告當已知悉被告之考量，況如
17 勞保局特約專科醫師審查意見，原告於111年9月1日應已恢
18 復一般工作能力，亦難認原告有無法到職提供勞務之情。惟
19 原告於被告多次催告履行勞務給付義務時，一再拒絕到職提
20 供勞務，亦不同意到職與被告協商調整工作內容，而其在未
21 報准且未請假之情形下，仍未依被告要求提供勞務，依前揭
22 說明，自屬勞工之惡意違約行為，並不在勞基法第13條前段
23 及職業災害勞工保護法第23條規定保護範圍之列。

24 4.原告雖主張其於111年11月2日接受門診手術腳趾腐骨清除及
25 局部皮瓣縫合手術，經建議休養及暫時無法工作云云，惟為
26 被告所否認。而查：

27 (1)原告自111年1月24日受傷後接受童綜合醫院治療，經診斷受
28 有系爭傷害，影響行動能力，於111年6月16日至111年8月23
29 日期間，仍有休養之必要，111年8月23日後再休養一週，應
30 可從事一般工作，後續可能尚有矯治手術所需之休養等情，
31 有勞保局特約審查醫師審查意見表在卷可參（見本院卷(二)第

01 69頁)，可見其當時病況穩定，至多僅需復健或日後手術矯
02 正。另縱依童綜合醫院函稱：原告自000年0月00日出院後，
03 無需專人照護，後續應需休養及復健半年等語（見本院卷(二)
04 第39頁），惟童綜合醫院亦回覆本院稱：原告術後需依賴拐
05 杖及輔助鞋，需依病況之進程始能評估可否繼續維持受傷前
06 之工作等語（見本院卷(二)第44頁），足見童綜合醫院均未曾
07 認定原告無法勝任工作，自無從為原告有利之認定。又原告
08 若依被告指示到職工作，經確認身心狀況有不堪負荷之情，
09 衡情自可減少及避免工作對其所謂之傷病負荷。另其如尚有
10 前往醫院治療復健必要，僅需依相關請假規定即可，堪認其
11 回復工作應無礙於醫療。則依前揭說明，原告自有服從被告
12 指示提供勞務之義務，並得以請假方式接受醫療、復健，而
13 不得以前詞拒絕提供勞務。惟原告竟以童綜合醫院開立之診
14 斷證明書拒絕提供勞務，主張無法從事工作云云，自屬無
15 據。

16 (2)勞保局於000年00月間雖發函核給原告111年6月16日至111年
17 8月31日期間之職業傷害傷病給付（見本院卷(二)第77至78
18 頁），惟該函文僅可認為該期間屬職災傷病之治療期間，應
19 給予公傷病假，並不影響本院就原告因系爭事故受傷而可恢
20 復工作能力時點之認定，或原告如有醫療復健需求，得依相
21 關請假規定處理之認定，則原告主張被告如何能依後來之勞
22 保局函文，於先前解僱原告，論理矛盾云云，並無可取。又
23 參諸原告一再陳稱迄今仍未恢復原有工作能力，亦無法從事
24 一般工作等語，顯見原告在被告於111年10月11日為系爭終
25 止前，均無預備依被告指示提供勞務之意。是綜上各情，均
26 堪認定原告係惡意怠惰之違約行為，構成無正當理由連續曠
27 工3日及1個月內曠工達6日之情，揆諸前揭說明，則被告以
28 原告未復職提供勞務，而以系爭信函依勞基法第12條第1項
29 第6款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，核屬有據；且
30 系爭信函已於同年月13日送達原告，即生合法終止之效力。
31 原告上開所述，則無可採。

01 5. 綜上，被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，
02 自屬合法。原告主張其仍在職業傷害之醫療期間，雇主不得
03 終止契約云云，尚不足採。

04 (二) 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告按月給付工
05 資、提繳勞工退休金，有無理由？

06 因兩造間勞動契約已於111年10月13日經被告合法終止，則
07 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，另請求被告自111年11
08 月25日起至原告復職日止，按月於次月5日給付45,000元及
09 法定遲延利息，並自111年11月1日起按月提繳2,745元至原
10 告之勞退專戶，均屬無據，不應准許。

11 (三) 原告請求被告補提繳110年3月16日至111年10月28日之勞工
12 退休金差額10,980元，有無理由？

13 1. 按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項本文定有明
14 文。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞
15 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
16 酬，勞動事件法第37條亦有明文。衡酌其立法理由：「勞基
17 法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需
18 符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷
19 應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工
20 就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地
21 位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪
22 資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係
23 本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內
24 容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備
25 勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工
26 資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動
27 關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常
28 性之給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整
29 之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工
30 已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即
31 推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第28

01 1條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出
02 反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質
03 之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工
04 所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。是
05 如勞工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得
06 之報酬，即推定為工資。

07 2.原告主張於事故發生前每月平均工資約為45,000元乙情，業
08 據其提出薪資袋為證（見本院卷(-)第21、397至407頁），被
09 告雖否認其形式真正，惟該薪資袋既為被告所製作，其上記
10 載「44,000、1,000」之金額，為原告本於勞動關係自被告
11 所受領之給付，則原告主張每月工資為45,000元，尚可採
12 信。

13 3.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
14 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
15 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
16 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依
17 同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳
18 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
19 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
20 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不
21 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞
22 工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
23 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損
24 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
25 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
26 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

27 4.查原告每月工資為45,000元，業如前述，被告應為原告提繳
28 之金額為2,748元（計算式： $45,800 \times 6\% = 2,748$ ），惟被告
29 未足額提繳（見本院卷(-)第106至107頁），被告尚應補提繳
30 8,997元至原告之勞退專戶〔計算式： $(2,748 - 1,440) \times 1$
31 $5/30 + (2,748 - 1,440) \times 5 + (2,748 - 2,520) \times 13 + (2,7$

01 48-2,520) ×13/30-2,520×15/30=8,997, 元以下四捨五
02 入〕。故原告此部分請求, 於8,997元之範圍內方屬有據,
03 逾此部分則無理由。

04 五、綜上所述, 原告依勞退條例第31條第1項規定, 請求被告提
05 繳8,997元至原告之勞退專戶, 為有理由, 應予准許。逾此
06 範圍之請求, 為無理由, 應予駁回。

07 六、本件係就勞工之給付請求, 為雇主敗訴之判決, 依勞動事件
08 法第44條第1項規定, 應依職權宣告假執行, 並依同條第2項
09 規定, 職權宣告被告預供擔保後, 得免為假執行。至原告就
10 敗訴部分所為之聲請, 因訴之駁回而失所依據, 不予准許。

11 七、本件事證已臻明確, 兩造其餘攻擊防禦方法及證據, 核與判
12 決之結果不生影響, 爰不一一論列, 併此敘明。

13 八、訴訟費用負擔之依據: 民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 113 年 6 月 25 日
15 勞 動 法 庭 法 官 董 惠 平

16 正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者, 應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 6 月 25 日
20 書 記 官 廖 于 萱