近年勞資爭議處理實務案例解析

徐卿廉

1030523

1030529

一、 103 年 2 月 17 日勞動部正式揭牌成立----------p.02

二、 職業安全衛生法擴大適用對象，及至所有勞動場所-----p.03

三、 成立職業病防治中心，健全職業病預防體系----------p.07

四、 職災保險將脫離勞工保險單獨立法----------p.14

五、 勞保年金給付者專戶，不得作爲強制執行之標的-------p.15

六、 適用勞動基準法範圍逐漸擴大----------p.16

七、 行政訴訟新制－行政訴訟改採三級二審----------p.18

八、 公法上保險事件與職保法之差異探討----------p.24

九、 退休金性質屬於勞工延後發給之工資----------p.27

十、 事業單位連帶補償與連帶賠償制度案例解析----------p.37

一、103 年 2 月 17 日勞動部正式揭牌成立

勞動部 2 月 17 日正式揭牌成立，爲「尊嚴勞動」打造新願景

發佈單位：新聞聯絡室　發佈日期：2014-02-17

勞動部於今(17)日上午正式揭牌成立，而勞動所屬之勞工保險局、勞動基金運用局、勞動力發展署、職業安全衛生署，與勞動及職業安全衛生研究所等 5 個機關亦於下午正式成立運作。站在這個新的起始點，勞動部除將規劃推動更前瞻、更周詳的勞動政策，並將持續打造一個更具人性與尊嚴的勞動環境，讓所有勞動者都能樂在工作，共創另一個輝煌璀璨的經濟奇蹟。

布達儀式由行政院長江宜樺宣讀任命令，任命勞動部部長爲潘世偉，稍後則由馬總統、江院長與潘世偉部長 3 人共同主持揭牌儀式，正式宣告勞動部成立。

馬總統在致詞時表示，臺灣已進入已開發國家之林，對於勞動者的保障，除滿足生活需求之外，更須符合國際勞工組織「尊嚴勞動（Decent Work）」及落實憲法「人性尊嚴」之精神。政府成立勞動部後，服務的對象不單只是維護勞動者的權益，而是擴大服務到所有從事勞動的全體國民，可謂任重道遠，在此，要特別期勉勞動部全體同仁，在勞動部潘部長的領導下，爲所有從事勞動的國民們，持續打造一個更有人性與尊嚴的勞動環境，讓所有勞動者都能樂在工作，一同爲臺灣的經濟及未來努力打拼，共創下一個輝煌璀璨的經濟奇蹟。

行政院長江宜樺則指出，勞工朋友是我們國家進步發展的最大原動力，但近年來臺灣面臨人口老化、少子女化、失業率攀升、非典型勞動型態盛行等挑戰，所以，我們特別期許勞動部持續於勞動者就業安全的保障，建構符合世界潮流且兼具我國國情的勞動法制。

他還說，國家發展的前程願景，關鍵就是「人」。我國勞動者的專業和敬業精神，在全球化競爭中是不落人後。爲了保持這份競爭力，政府必須營造更優質的勞動環境，因此，「勞動部」將擔負爲全體國民打造一個美好工作的未來。

勞動部部長潘世偉則表示，從今天開始，勞動部將在過去紮實的基礎上，秉持自主、公平、發展的政策方向，以提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境、建立具有發展性的勞動市場爲施政主軸及願景，使全體國民在投入勞動過程中能實現自我，享有美好的工作生活，並提供勞動市場更多更好的工作機會，進而繁榮經濟，並實踐社會公平正義，活出有尊嚴的勞動生活。

潘世偉並宣示將積極推動 9 項政策優先領域，分別是：推動勞資協商與對話，促進和諧勞資夥伴關係；推動工作與生活平衡，促進企業之永續發展；推動人性尊嚴之勞動教育，形塑職業倫理價值；健全退休及保險制度，確保勞工經濟安全；禁止就業歧視落實性別平等，確保勞動者機會平等；打造安全衛生工作環境，維護勞動者身心健康；強化勞動力開發與運用，提升國家勞動競爭力；健全就業安全體系，促進勞動市場動能；實質參與國際組織，促進國際勞動事務交流。以確保勞動者的福祉與企業之永續發展，實踐政府對勞動夥伴們不變的承諾。

二、職業安全衛生法擴大適用對象，及至所有勞動場所

立法院通過「職業安全衛生法」勞工職場安全健康保障邁入新紀元

發佈單位：新聞聯絡室　發佈日期：2013-06-18
業務單位：安衛處
聯絡電話：02-8590-2866

立法院今（6 月 18 日）日三讀通過勞工安全衛生法修正案，更名爲「職業安全衛生法」，適用範圍從指定行業擴大到所有行業，保障人數由 670 萬人擴大至 1067 萬人，未來各行各業從事工作者均能享有安全健康的工作環境，使我國勞動基本人權之保障邁入新紀元。

勞工安全衛生法爲我國落實保障工作者安全及健康，預防職業災害發生的重要基石，自民國 63 年公布施行，除於 80 年間全案修正外，迄今歷 22 年未有大幅修正。基於我國產業結構改變，勞工已面臨過勞、精神壓力及肌肉骨骼疾病等新興疾病的危害，且隨著新材料、新物質及新科技的發展，勞工也可能暴露於新風險，職業安全衛生因此遭逢新挑戰。此外，國際上對於化學品使用安全及機械、設備或器具的本質安全設計等也有長足的進步，值得效仿。勞安法已難滿足現今時空環境的變遷所需，勞委會爰自 95 年即積極展開修法作業。

本法案在 100 年曾先後送請行政院及立法院審議，但在立法院上會期未完成三讀，全案經勞委會重新檢討，充分與有關機關、學者專家、業界及勞雇團體等溝通說明，廣納各界意見後，於去（101）年 11 月再由行政院送請立法院審議，在歷經多次折衝協商與努力，於最短時間內獲得朝野最大修法共識，實屬不易。

「職業安全衛生法」總條文計 55 條，修正重點含括下列六大面向：

一、擴大適用對象，並及於所有勞動場所：

（一）一體適用於各業的所有工作者（包括受僱勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，如派遣工、實習生等），將現有保障人數由 670 萬人擴大至 1067 萬人。但如因事業規模、性質及風險等因素（如小型或微型企業等），中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。

（二）保障場域由雇主所能支配、管理之「工作場所」，擴及至勞工執行職務之所有「勞動場所」。

二、建構機械、設備及化學品源頭管理機制：

（一）經中央主管機關指定的機械、設備或器具，非符合安全標準或未經驗證合格者，不得產製運出廠場或輸入；製造者或輸入者對於未經公告列入型式驗證的機械、設備或器具，符合安全標準者，應以登錄及張貼安全標示方式宣告。

（二）建立新化學物質、管制性化學品及優先管理化學品之評估、許可、備查等管理機制；增訂危害性化學品的製造者、輸入者、供應者及雇主，提供或揭示安全資料表、製備清單及採取通識措施的義務，並應依其危害性、散布情形及使用量等，評估風險等級及採取分級管理措施。

三、健全職業病預防體系，強化勞工身心健康保護：

（一）爲防止勞工過勞、精神壓力及肌肉骨骼相關疾病之危害，強化勞工生理及心理健康之保護，雇主應就長時間工作等異常工作負荷促發工作相關疾病、執行職務因他人行爲遭受身體或精神不法侵害、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病等事項的預防，妥爲規劃並採取必要的安全衛生措施。

（二）對有害健康的作業場所，雇主應實施作業環境監測；監測計畫及結果應公開揭示，並通報中央主管機關。

（三）強化勞工健康管理，雇主應依健康檢查結果採取健康管理分級措施，但不得將個人健康檢查結果作爲健康管理以外的用途。

（四）勞工人數達一定規模以上的事業單位，應僱用或特約醫護人員辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。

（五）疑似職業病勞工若向勞動檢查機構申訴，雇主不得有不利待遇。

四、健全女性及少年勞工之健康保護措施：

（一）兼顧母性保護與就業平權，配合國際勞工組織(ILO)2000 年「母性保護公約」之修正及我國「反對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）施行法」之實施，刪除一般女性勞工禁止從事危險性或有害性工作的規定；修正妊娠中或分娩後未滿一年的女性勞工，禁止從事危險性或有害性工作之種類及範圍；增訂中央主管機關指定的事業，雇主應對有母性健康危害之虞的工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年的女性勞工，應採取工作調整或更換等健康保護措施。

（二）雇主不得使未滿十八歲的少年勞工從事危險性或有害性工作；此外，少年勞工經醫師評估結果，不能適應原有工作者，雇主應參採醫師的建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

五、強化高風險事業之定期製程安全評估監督機制及提高違法事項罰則：

（一）對從事石油裂解之石化工業等，應定期實施製程安全評估並報請勞動檢查機構備查，以強化監督。

（二）配合本次修正條文，考量實務情形修正罰則規定，並增訂公布事業單位、負責人的名稱或姓名等罰則。

（三）中央主管機關得公布違規名單或發生重大職災之廠商名單，期藉社會力量督促改善。

六、增列勞工立即危險作業得退避、原事業單位連帶賠償及勞工代表會同職業災害調查等規定：

（一）增列勞工執行職務發現有立即危險之虞時，得在不危及其他工作者安全的情形下，自行退避至安全場所，並即向直屬主管報告，而雇主不得任意對其採取不利待遇。

（二）事業單位交付承攬時，如涉及違反安全衛生規定，致承攬人勞工發生職業災害時，應與承攬人負連帶賠償責任。

（三）事業單位工作場所發生職業災害時，雇主應會同勞工代表實施職業災害調

查。

勞委會表示，立法院審議通過之「職業安全衛生法」，對於我國在保障勞動基本人權、創造公平正義的勞動環境與提升優質勞動的產業競爭力，將更為周延完善。勞委會也將積極展開相關附屬法規及配套措施之研訂工作，並充分對外說明化解疑慮，及早落實保障所有工作者的安全與健康，並迎頭趕上工安先進國家之水準。

勞委會回應「職業安全衛生法」通過後各界關心議題

發佈單位：新聞聯絡室　發佈日期：2013-06-21 業務單位：安衛處
聯絡電話：02-8590-2866

立法院於 6 月 18 日三讀通過職業安全衛生法後，針對各界所關心的議題，勞委會回應如下：

一、勞工過勞致死未課予雇主刑責：勞工過勞主要源於超時工作，其預防對策仍在於落實勞動基準法工時規定，而職安法之「預防」，係以「高風險群」勞工之健康管理為主，課以罰鍰，較為合理，且實務上過勞疾病多為個人原因及職業原因等多重因素所致，職業因素僅為「促發」（非引起）原因之一，過勞致死科以雇主刑責，醫學實務舉證尚有困難。惟為強化雇主預防勞工過勞之責任，遏止雇主不當以責任制為由，致勞工因工作負荷過重促發腦心血管疾病，未來對於過度工作負荷之勞工，如已提出醫師預防過勞之醫囑或評估報告，雇主仍不當指派其從事工作導致勞工過勞致死者，除將依職安法處分外，如有應注意，並能注意，而疏於注意之情事者，仍得視其情節，依涉嫌刑法第 276 條業務過失，移送司法機關偵辦。

二、勞動檢查執行人力不足：因應職安法擴大適用範圍後所需監督檢查人力，勞委會除將積極向行政院爭取外，另針對中小企業或微型事業，則將優先採取宣導、輔導及補助措施，以協助其推動安全衛生工作。

三、新法何時正式上路：職安法已明定，施行日期將由行政院定之。惟為使該法案公布後能及早順利推動，讓勞動檢查機構及事業單位等得以遵循，勞委會正積極展開多達 58 種附屬法規之研修工作（包括須新增或大幅修正者 28 種，部分內容須配合修正者 30 種），法制作業雖極為繁重，且深具挑戰，但該會仍將盡最大努力達到立法院附帶決議所要求的 1 年內完成附屬法規修正為目標。

四、擴大適用後與其他相關法律是否競合：為釐清職安法與其他法律之關係，本次修法於第 1 條已明定「其他法律有特別規定者，從其規定」，亦即如公務人員保障法、礦場安全法、消防法、道路交通管理處罰條例、船舶法、游離輻射防護法、毒性化學物質管理法及爆竹煙火管理條例等就安全衛生事項有特別規定，應優先適用各該法律之規定，尚不致產生競合。同時，該法也特別規定，各地方主管機關及目的事業主管機關仍應依其業管權責，積極推動職業安全衛生業務，俾與職安法相輔相成，共同促進職業安全衛生文化之發展。

職業安全衛生法於102年7月3日總統令公布修正名稱及全文55 條；施行日期，由行政院定之（原名稱：勞工安全衛生法）

發佈單位：勞工安全衛生處　發佈日期：2013-07-05

立法院於 102 年 6 月 18 日三讀通過勞工安全衛生法修正案，更名為「職業安全衛生法」（詳如附件），並於 102 年 7 月 3 日經總統令公布，為讓法案公布後能順利推動，勞委會刻正全面檢討及積極增(修)訂將近 60 種之附屬法規，以讓事業單位依據辦理，落實工作場所安全衛生管理工作。

協助企業因應職業安全衛生法之實施，勞委會訂定過勞預防等五類勞工健康服務工作指引供企業參考！

發佈單位：新聞聯絡室　發佈日期：2013-11-08

勞委會為協助企業因應「職業安全衛生法」之實施，特訂定作業具過負荷(過勞)、適性配工、復工、噪音作業及鉛作業等健康服務工作指引，提供企業參考運用，提前規劃並做好勞工健康服務之準備。

近年我國產業結構轉變後，工作場所除傳統之職業危害外，勞工面臨績效壓力、工時過長、輪班等工作負荷引起之健康危害，職業安全衛生法爰增訂過勞預防等條款，但企業對健康風險辨識、健康管理、職業病預防等健康服務工作之專業知能普遍不足，為因應企業適法需求，強化企業勞工健康服務之品質，勞委會特邀請國內職業醫學、衛生及護理專家，參考國外相關文獻及作法資料與國內實務經驗，編訂適性配工等勞工健康服務工作指引，提供企業及醫護人員或安全衛生管理人員，辦理勞工健康服務工作之參考，相關資料可於勞委會網站(業務主題/勞工安全衛生/宣導資料與服務查詢下載。

勞委會表示，職業安全衛生法業經 102 年 7 月 3 日總統令公布，業界應提前規劃做好準備。本次上網之五類指引，建議使用者可依所屬企業特性與相關資源酌予調整。另為使各工作指引更符合實務操作，勞委會歡迎各界能提供運用後之意見或建議(可於勞委會委託建置之勞工健康照護資訊平台之勞工健康服務工作專區/開發指引區填寫)，俾利指引內容更為完善。

三、成立職業病防治中心，健全職業病預防體系。

（一）、中心源起

勞工罹患職業傷病得請公傷假並請領職災給付，惟一般醫師只負責診察未提供職業傷病工作因果關係之診斷，致勞工權益受損，本會爰自 92 年度起逐年委託大型醫學中心成立職業傷病診治中心，以提供職業傷病勞工健康照護之服務，而爲使罹患職業傷病勞工獲得更親近照護服務之目標，本會復於 97 年度起結合區域網絡醫院，建構職業傷病診治網絡；並自 98 年度起推動臨廠職業健康服務，職業傷病診治中心爰更名爲職業傷病防治中心，以擴大提供勞工就近性之職業傷病預防、工作因果關係診斷及復工評估、復健轉介及健康與補償法令之諮詢及健康促進等職業健康照護服務。

此外，爲提昇職業傷病防治服務之品質及解決我國職業病低估問題，本會亦於 96 年度起委託設置職業傷病管理服務中心，以齊一職業傷病防治中心服務之作業標準及服務品質之監督管理，並於 97 年度啓用職業傷病通報系統，監控全國職業疾病分佈情形，且藉由職業醫學、工業衛生等資源之整合，辦理全國職業病案件之調查與分析，作爲職業病防治政策參考，進而達到職業病預防之目的。

（二）、成立目標

此職業傷病醫療網絡建立之目的爲保障職業災害勞工的權益，期望藉由職業醫學、工業衛生等資源之整合，達到預防職業傷害或疾病的發生及降低危害風險，以維護勞動者之身心健康。

1、職業傷病相關問題之諮詢

提供勞工及雇主有關職業傷病預防、工作因果關係診斷、調查及勞工保險職業傷病給付等之諮詢及轉介等服務。

2、職業傷病診治服務品質管理服務

訂定職業病調查作業指引並建立職業傷病診治服務之作業標準及服務品質之監督管理。

3、職業傷病資訊利用服務

蒐集國內外職業傷病相關統計及研究等資訊，整合職業傷病相關資訊服務平台提供勞工獲取職業傷病相關訊息之服務管道。

4、職業傷病統計、分析、調查與研究

建置職業傷病通報系統，管理並統計分析職業傷病現況，據以辦理全國職業病群聚事件之調查與研究，並蒐集國內外相關資訊，協助規劃職業傷病防治策略，提供政府政策發展之參考

（三）、爲民服務

職業傷病管理服務中心

職業傷病相關問題之諮詢

提供勞工及雇主有關職業傷病預防、工作因果關係診斷、調查及勞工保險職業傷病給付等之諮詢及轉介等服務。

職業傷病診治服務品質管理服務

訂定職業病調查作業指引並建立職業傷病診治服務之作業標準及服務品質之監督管理。

職業傷病資訊利用服務

蒐集國內外職業傷病相關統計及研究等資訊，整合職業傷病相關資訊服務平台，提供勞工獲取職業傷病相關訊息之服務管道。

職業傷病統計、分析、調查與研究

建置職業傷病通報系統，管理並統計分析職業傷病現況，據以辦理全國職業病群聚事件之調查與研究，並蒐集國內外相關資訊，協助規劃職業傷病防治策略，提供政府政策發展之參考。

職業傷病防治中心

職業傷病診斷、防治及轉介等服務

由專業醫療團隊提供職業傷病之工作因果關係診斷，職業病防治，視個案需求，提供個案管理或復工評估、復健轉介等服務。

職業暴露與職業疾病個案調查

藉由個案提供之資訊進行職業疾病之調查，並提供工作現場訪視、危害評估等職業暴露調查之服務。

健康管理及健康促進服務

提供勞工特別危害健康作業健康檢查三級管理以上之復診服務；協助事業單位辦理健康管理與健康促進等服務。

職業傷病諮詢服務

提供職業傷病認定、勞保補償、相關法律問題、職業傷病預防及健康諮詢等服務。

臨廠職業健康照護服務

由職業醫護人員及工業衛生師臨廠服務，協助事業單位辦理職業病預防、健康促進等職業健康照護服務事項。

職業疾病個案研討

辦理職業疾病個案研討，提供職業疾病相關進階課程訓練之管道。

職業傷病診治網絡醫院

職業傷病診斷、防治及轉介等服務

由專業醫療團隊提供職業傷病之工作因果關係診斷，職業病防治，視個案需求，提供個案管理或復工評估、復健轉 介等服務。

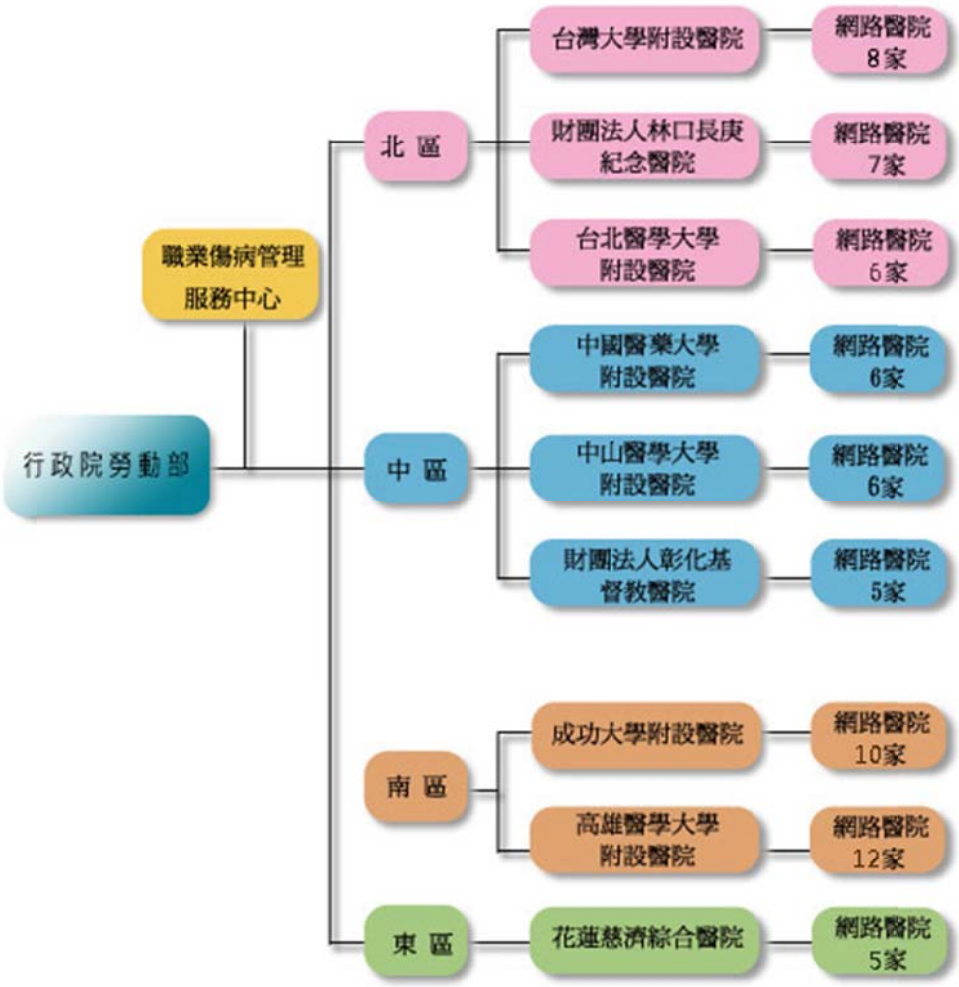
職業暴露與職業疾病個案調查

藉由個案提供之資訊進行職業疾病之調查，並提供工作現場訪視、危害評估等職業暴露調查之服務。

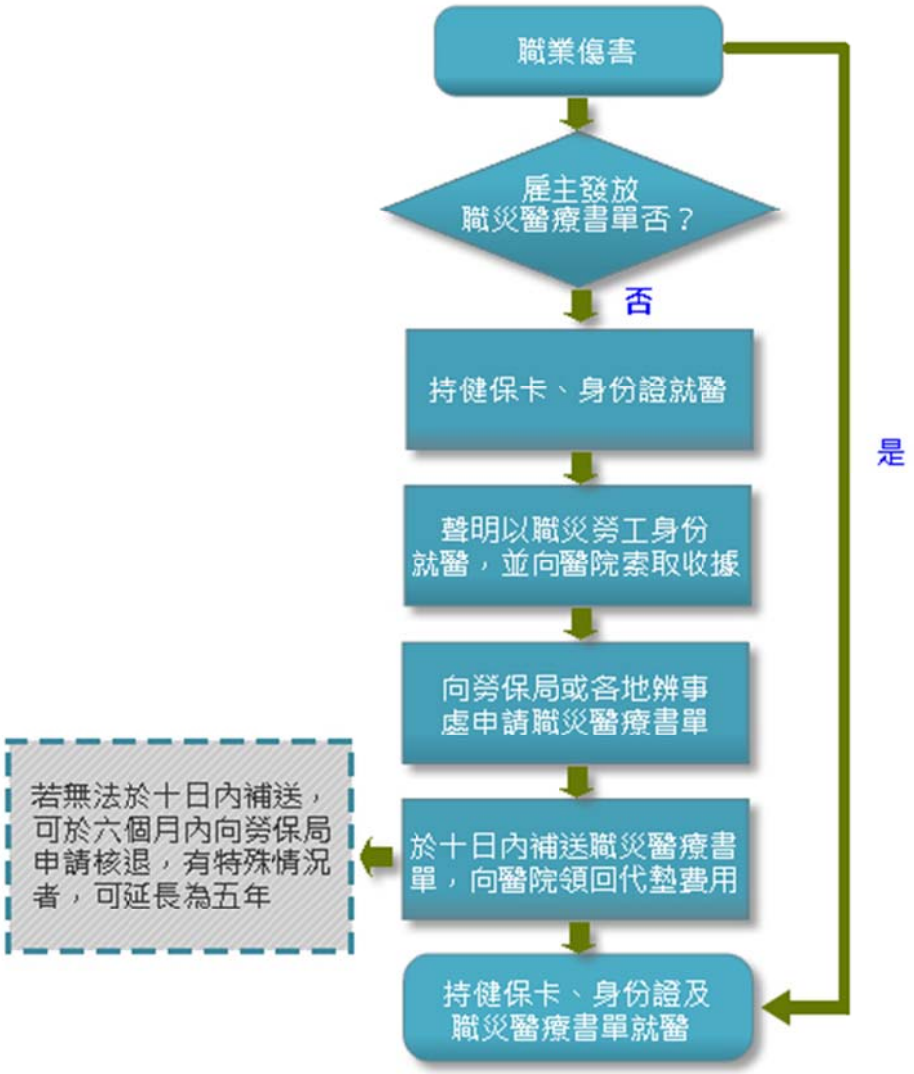
健康管理及健康促進服務

提供勞工特別危害健康作業健康檢查三級管理以上之復診服務；協助事業單位辦理健康管理與健康促進等服務。

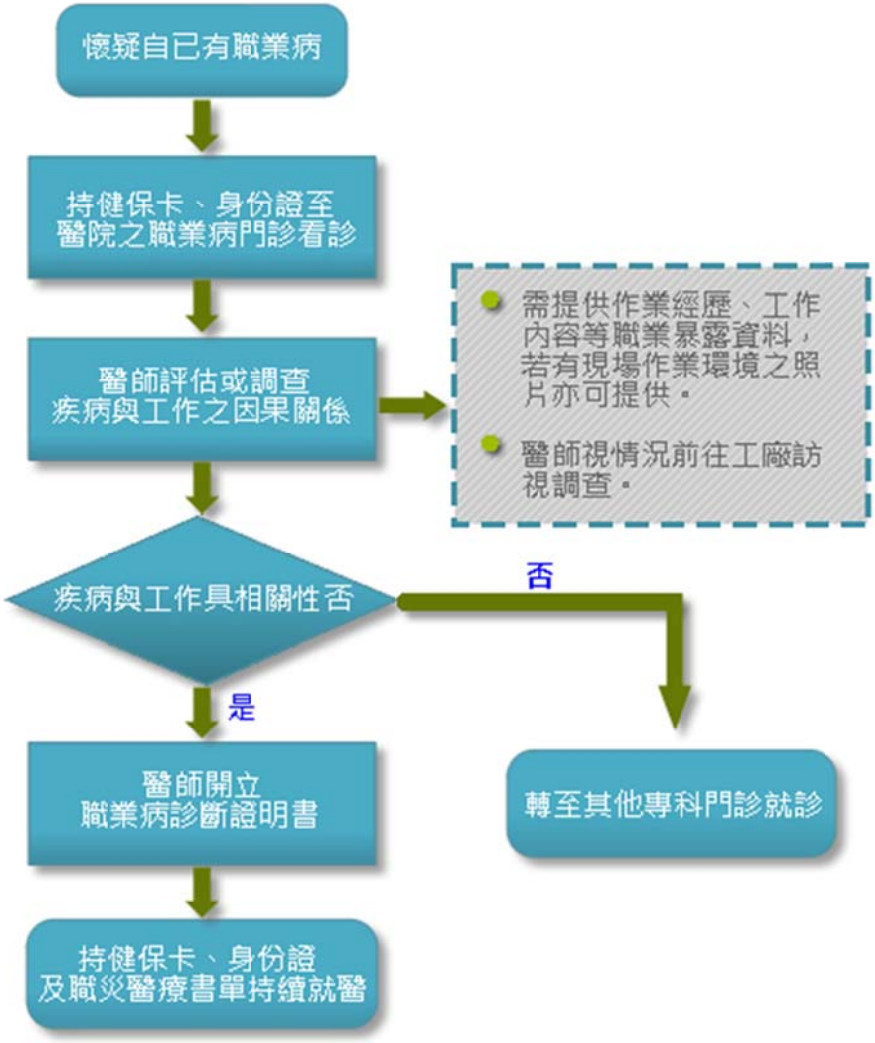
職業傷病防治中心組織架構圖



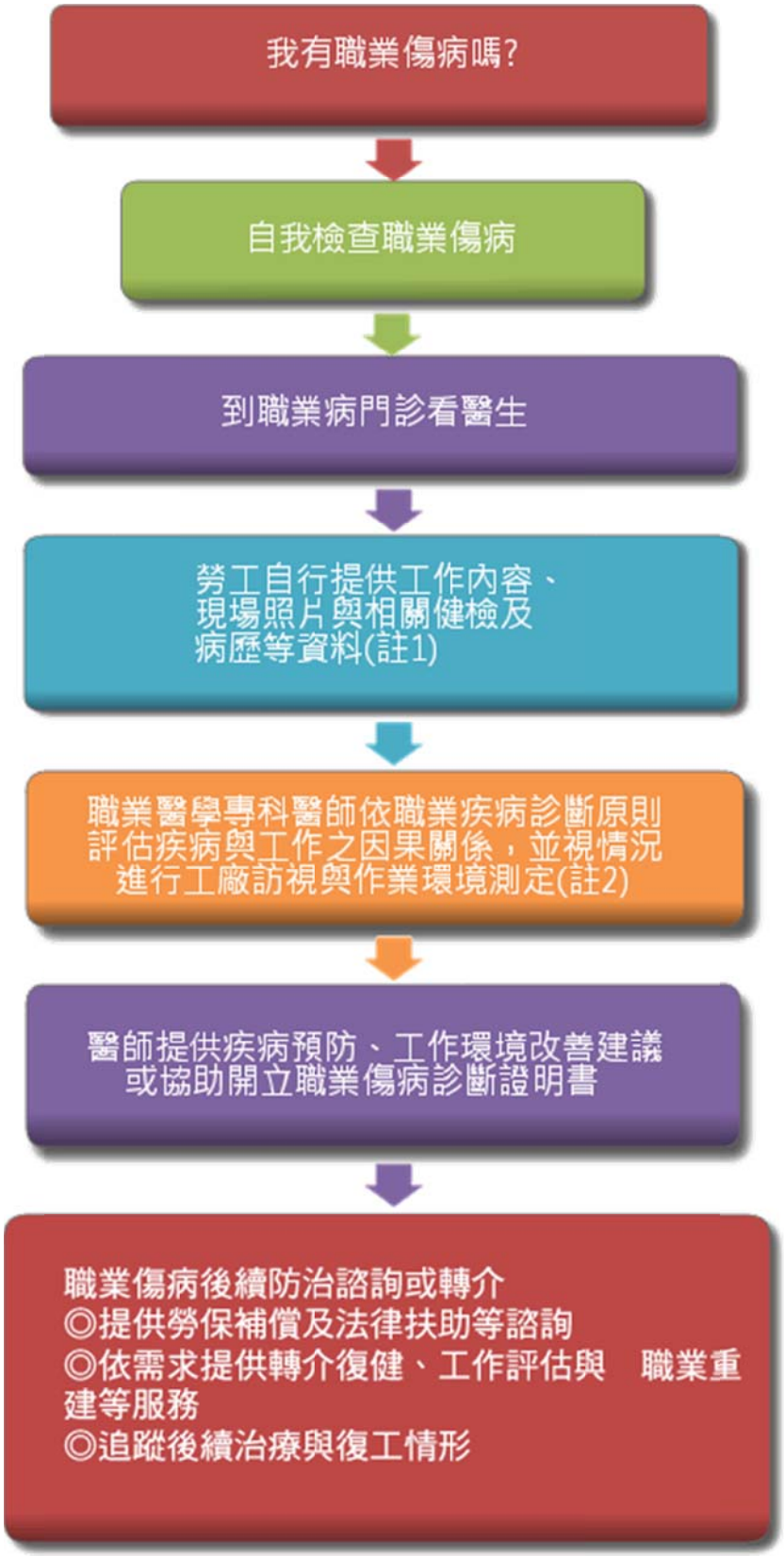
職業傷害就醫流程


職業傷害
雇主發放
職災醫療書單否？
否
是
持健保卡、身份證就醫
聲明以職災勞工身份
就醫，並向醫院索取收據
向勞保局或各地辦事
處申請職災醫療書單
於十日內補送職災醫療書
單，向醫院領回代墊費用
若無法於十日內補送，
可於六個月內向勞保局
申請核退，有特殊情況
者，可延長為五年
持健保卡、身份證及
職災醫療書單就醫

職業疾病就醫流程


懷疑自已有職業病
持健保卡、身份證至
醫院之職業病門診看診
醫師評估或調查
疾病與工作之因果關係
需提供作業經歷、工作內容等職業暴露資料，若有現場作業環境之照片亦可提供。
醫師視情況前往工廠訪視調查。
疾病與工作具相關性否
否
是
醫師開立
職業病診斷證明書
轉至其他專科門診就診
持健保卡、身份證
及職災醫療書單持續就醫

5


我有職業傷病嗎?
自我檢查職業傷病
到職業病門診看醫生
勞工自行提供工作內容、
現場照片與相關健檢及
病歷等資料(註1)
職業醫學專科醫師依職業疾病診斷原則
評估疾病與工作之因果關係，並視情況
進行工廠訪視與作業環境測定(註2)
醫師提供疾病預防、工作環境改善建議
或協助開立職業傷病診斷證明書
職業傷病後續防治諮詢或轉介
◎提供勞保補償及法律扶助等諮詢
◎依需求提供轉介復健、工作評估與 職業重建等服務
◎追蹤後續治療與復工情形

※以上為看診流程

註 1：
提供工作說明(工作期間與製程量化)、工作照片、投保薪資明細、出院病歷摘要、診斷證明書與爭議公文等相關說明文件資料。

註 2：
職業疾病診斷原則，主要包含疾病的證據、職業暴露的證據、符合時序性、符合人類流行病學已知的證據以及排除其他可能致病的因子等五大準則。
簡單來說，職業病的判定除先要有醫學上確定診斷的疾病外，還必須判斷其與工作相關的致病因子是否存在及工作相關致病因子的合理性，同時也要判斷此疾病是否主要爲職業的因素所引起，並排除其他非職業因素所引起之可能性。
此外，本會爲提供較明確之診斷方向，更擬定常見職業病認定參考指引以作爲醫師診斷判定之參考。

四、職災保險將脫離勞工保險單獨立法。

職災保險單獨立法後，抵充雇主職災補償範圍擴大，且並未大幅增加雇主保費成本

發佈單位：新聞聯絡室　發佈日期：2014-01-24

業務單位：勞保處

聯絡電話：02-8995-6866

行政院勞工委員會 1 月 24 日表示，現行勞工保險包含普通事故及職業災害保險，普通事故保險費率爲 9.5％（含就業保險費率 1％），職業災害費率平均費率爲 0.22％。職業災害保險單獨立法，係將職業災害保險規定從勞工保險條例抽離出來，成爲一套完整法律，有關勞工保險體系下的職業災害保險費率已由「職災保險法」之費率取代，並未大幅增加雇主保費負擔。

勞委會指出，雇主應依《勞動基準法》第 59 條規定負職業災害補償責任，雇主所繳保險費，於勞工請領職災保險給付可以抵充。職災保險單獨立法後，投保薪資的上限提高，雇主可抵充勞動基準法之職災補償範圍擴大，且全面強制納保後，因職災所衍生之勞資爭議亦可望大幅降低，對整體企業經營有利。

該會並表示，職災保險單獨立法後除將受僱勞工全部納入保障、提高投保薪資上限外，另規劃增加給付標準、提撥一定保費加強辦理職災預防及重建措施，不僅減少職災事故發生，且可提升服務職災勞工之量能，職災費率可能略爲提高，惟現行勞保職災保險平均費率僅爲 0.22％，故所增加的幅度仍有限，並非如部分媒體報導大幅增加雇主保費負擔 200 餘億元之情形。至於所需職災保險費率將俟該會完成法制作業送行政院審議前，由保險人進行費率估算。

五、勞保年金給付者專戶，不得作爲強制執行之標的。

請領勞保年金給付者，得開立年金給付專戶，且不得作爲抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

發佈單位：新聞聯絡室　發佈日期：2014-02-11

業務單位：勞保處

聯絡電話：02-8995-6866

爲保障弱勢勞工及其遺屬之基本經濟生活安全，勞工保險條例第 29 條已於 1 月 10 日增訂，請領勞保年金給付者，得開立年金給付專戶，且不得作爲抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

勞委會表示，爲保障勞工受領給付權益，勞工保險條例前已明定領取保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。惟實務上屢有保險給付匯入請領人的金融機構帳戶後，因帳戶遭法院扣押致無法享有給付情事發生，請領人因此要求勞工保險局開立支票因應，也花費該局很多的行政費用。

勞委會進一步說明，勞保年金請領人如有上述情形，而有開立年金專戶的需求，可以檢具勞工保險局出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入年金給付，既然法律已有明文保障，該專戶內的存款就不會成爲抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。從此弱勢勞工就可以全額領到年金，可保障請領人的基本生活，促進社會安全。

六、適用勞動基準法範圍逐漸擴大。

指定私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)及未分類其它社會服務業中之大廈管理委員會適用勞動基準法。

發佈單位：新聞聯絡室　發佈日期：2013-12-26

業務單位：條件處

聯絡電話：02-8995-6866

勞委會委員會議於 102 年 12 月 26 日審議通過，指定私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師) 自 103 年 8 月 1 日適用勞動基準法；未分類其它社會服務業中之大廈管理委員會，依公寓大廈管理條例規定成立並報備者自 103 年 7 月 1 日適用；未依公寓大廈管理條例規定成立或報備者自 104 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

勞委會表示，依據勞動基準法第 3 條第 3 項規定，針對目前尚未適用勞動基準法各業及工作者進行擴大適用之檢討，102 年爲檢討私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)納入勞動基準法適用之可行性，經多次邀集教育部及相關單位代表研商，終獲致該等人員納入適用勞動基準法之共識，並參酌教育部建議指定自 103 年 8 月 1 日起適用勞動基準法，受益勞工人數估約 6 萬 3 千餘人。

另該會表示，常接獲受僱於大廈管理委員會之勞工陳情勞動條件差、僱用關係不穩定，希望爭取納入勞動基準法之適用。經多次邀集內政部、學者專家及各相關單位代表開會研商，檢討結果爲使該等勞工勞動條件獲得基本保障，爰公告其適用勞動基準法。另考量依公寓大廈管理條例規定成立並報備者，其組織管理與運作上較爲制度化，因應勞動基準法適用較無困難，而未依該條例成立或報備者，需較多時間宣導與緩衝，爰採分階段方式分別自 103 年 7 月 1 日及 104 年 1 月 1 日適用勞動基準法。又本次適用對象範圍亦包括公寓、住宅、社區及其他與大廈管理委員會性質相當之管理組織，受益人數約估 6 千人。

本次指定適用對象之檢討工作業已完成，將於近期公告納入適用。民眾如有勞動基準法相關疑義，可就近洽詢當地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】，或電詢本會免付費服務專線 0800-085151 或利用本會網站（http://www.cla.gov.tw）查詢相關資訊。

繼公告「工商團體」與「已完成財團法人設立登記之私立幼稚園教師及職員」，自 98 年 1 月 1 日起適用勞動基準法後，陸續指定社會團體自 98 年 5 月 1 日起適用勞動基準法，「自由職業團體」自 98 年 7 月 1 日起適用，「依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者」自同年 9 月 1 日起適用，「傳教機構僱用之勞工」及「會計服務業之會計師」自 99 年 1 月 1 日起適用，「私立學術研究

及服務業之研究人員」、「私立藝文業」及「私立特殊教育事業與社會教育事業及職業訓練事業之教師職員」自 99 年 3 月 1 日起適用，「法律服務業僱用之律師」自 103 年 4 月 1 日適用，「未分類其它社會服務業中之大廈管理委員會」分階段適用，其中依公寓大廈管理條例成立並報備者自 103 年 7 月 1 日適用；未依該條例成立或報備者自 104 年 1 月 1 日適用，「私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)」自 103 年 8 月 1 日適用，「農民團體」自 104 年 1 月 1 日起適用，使更多受僱勞工之勞動條件權益均可獲得保障。

更新日期：2014-04-07 14:36:48

保障非典型僱用勞工權益

人力供應業於民國 87 年 4 月 1 日起經公告適用勞動基準法，有關派遣勞工之勞動條件，如工資、工時、休息休假、資遣費、退休金等，應符合勞動相關法令規範。爲進一步保障該等勞工權益，除逐年辦理勞動派遣專案檢查外，於 98 年 10 月 2 日發布「勞動派遣權益指導原則」，以明確勞動派遣之定義及三方（派遣事業單位、要派單位、派遣勞工）應注意事項。又鑒於現行勞工法令對派遣勞工權益保障有所不足，爲促進派遣勞工之就業安全及工資安全，積極研訂派遣勞工保護法草案，該草案已於 103 年 2 月 12 日函送行政院審查。

另爲減少外界對企業及公部門運用派遣人力之疑慮，率先協調行政院人事行政總處(改制前爲行政院人事行政局)於 99 年 8 月 27 日發布「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，並協調行政院公共工程委員會於 99 年 12 月 23 日修訂「勞務採購契約範本」，保障勞工薪資不受剝削、優於法律併計年資計算特別休假、保障勞工可領取年終獎金等權益，此外，於 101 年 6 月 26 日發布「要派單位與派遣事業單位要派契約書參考範本」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」，以供要派單位及派遣事業單位參考使用協助及提醒要派單位及派遣事業單位依法辦理派遣勞工相關權益事項。

又爲因應部分時間工作勞工等非典型就業型態之發展趨勢，已於 103 年 1 月 27 日發布「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，供事業單位遵循。

此外，自 100 年起，即針對已核定爲勞動基準法第 84 條之 1 之工作者進行檢討，並已獲致具體結果，除已訂定五種人員（含保全業之保全人員、社會福利服務機構輔導員及監護工、托兒所保育員、醫療保健服務業適用場所及人員、一般旅館鋪床工）之工作時間審核參考指引外，並陸續分階段排除部分人員繼續適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，另持續積極推動該條規定檢討及修正事宜。

七、行政訴訟新制－行政訴訟改採三級二審。

壹、行政訴訟改採三級二審新制

立法院三讀通過行政訴訟三級二審新制

地方法院設立行政訴訟庭審理簡易訴訟程序及交通裁決等事件

配合司法院規劃將行政訴訟由現行二級二審改爲三級二審，於地方法院設立行政訴訟庭審理簡易訴訟程序及交通裁決等事件，立法院於 100 年 11 月 1 日及 4 日分別三讀通過行政訴訟法、行政訴訟法施行法、智慧財產案件審理法、智慧財產法院組織法、法院組織法、行政法院組織法及道路交通管理處罰條例等 7 項法律修正案。上開新修正之法案，以及 100 年 5 月 25 日總統公布之行政訴訟法增訂 241 條之 1(通常訴訟程序事件上訴審強制代理)等規定，均預計於 101 年 9 月 6 日施行。

我國行政訴訟法於 89 年大幅修正施行，改採二級二審制，並增加確認訴訟、課予義務訴訟、一般給付訴訟及維護公益訴訟等類型，使民眾權益更有保障。惟改制以來，辦理第一審行政訴訟之法院僅有臺北、臺中及高雄高等行政法院 3 所，民眾就審或尋求訴訟輔導並不便利，尤其花東地區及外島居民，提起行政訴訟，更須舟車勞頓。此外，具有公法性質之爭議事件，例如違反道路交通管理處罰條例之交通裁決救濟事件，囿於行政法院人力不足，仍由普通法院交通法庭準用刑事訴訟程序審理，致迭受外界批評。

爲便利民眾訴訟，並使公法爭議事件能回歸適用行政訴訟程序審判，使實務與學理歸於一致，司法院經審慎評估後，規劃將行政訴訟改制爲三級二審，於地方法院設置行政訴訟庭，辦理行政訴訟簡易程序、保全證據、保全程序及強制執行等事件，並將不服交通裁決之事件，改由地方法院行政訴訟庭依行政訴訟程序審理。

司法院及行政院於 99 年 9 月起，分別將行政訴訟法相關修正案及道路交通管理處罰條例修正案送請立法院審議，經立法院司法及法制委員會、交通委員會於 100 年 3、4 月間審查完竣，並於 5 月、6 月及 10 月間分別召開多次朝野黨團協商，終於在 10 月 19 日及 25 日 2 次協商達成共識，於 100 年 11 月 1 日及 4 日分別完成三讀修法程序。

(壹)、制度簡介

一、行政訴訟新制

(一)、行政訴訟改採三級二審

1. 完備行政救濟制度

人民權利受到侵害，必須有完善的訴訟制度作爲後盾，予以救濟。爲便利民眾訴訟，就近使用法院，行政訴訟改採三級二審，在現有的高等行政法院及最高行政

法院外，於地方法院設置行政訴訟庭，辦理行政訴訟之地方法院行政訴訟庭，亦爲行政訴訟法所稱之行政法院。

2. 各級行政法院審理範圍

地方法院行政訴訟庭審理簡易程序事件之第一審、交通裁決事件之第一審、保全證據、保全程序及行政訴訟強制執行等事件。高等行政法院審理通常程序事件之第一審、簡易程序與交通裁決之上訴及抗告等事件。最高行政法院除審理通常程序之上訴及抗告事件外，於有統一法律見解必要時，亦受理由高等行政法院裁定移送之簡易程序及交通裁決之上訴或抗告事件。

3. 配套修正相關組織法規

修正法院組織法，明定地方法院增設行政訴訟庭，並增置行政訴訟庭長；地方法院法官之年度司法事務分配，在民事及刑事訴訟外，增列行政訴訟。此外，配合本次修法設置地方法院行政訴訟庭審理簡易程序事件之第一審，刪除行政法院組織法有關高等行政法院就簡易程序行獨任制之規定，並修正高等行政法院管轄事件範圍。

(二)、簡易訴訟程序事件

在簡易訴訟程序事件部分，改以地方法院行政訴訟庭爲第一審管轄法院，高等行政法院爲第二審管轄法院，並定位爲法律審。爲避免以高等行政法院爲終審衍生裁判見解不一之問題，如高等行政法院審理時，認爲其見解與其他法院見解不一致，有統一法律見解之必要者，應以裁定移送最高行政法院裁判。又考量言詞辯論爲訴訟權行使、正當程序之重要內涵，本次修法刪除現行簡易訴訟程序得不經言詞辯論之規定，換言之，簡易訴訟程序事件仍以經言詞辯論爲原則。此外，本次修法放寬上訴、抗告要件，由現行許可上訴、抗告制（許可，以訴訟事件所涉及之法律見解具有原則性爲限），改爲以原裁判違背法令爲由，即得上訴、抗告。

(三)、交通裁決事件

1. 審理得不經言詞辯論，創設「重新審查」制度

交通裁決事件採二審終結，由地方法院行政訴訟庭爲第一審 法院，高等行政法院爲第二審法院，並準用前述簡易訴訟程序相關規定，高等行政法院爲法律審，亦得爲統一見解之故而移送最高行政法院裁判。交通裁決事件因質輕量多，如事證已臻明確，其裁判得不經言詞辯論爲之。再者，本次修法創設「重新審查」制度，被告機關於收受起訴狀繕本後，應重新審查，如審查結果認原裁決違法或不當，即應自行撤銷或變更原裁決並陳報法院。如不依原告請求處置者，須附具重新審查紀錄及原處分卷，提出答辯狀於法院。被告機關已完全依原告請求處 置者，視爲原告撤回起訴，法院應依職權退還裁判費。

爲使地方法院行政訴訟庭於審理交通裁決事件，命被告機關重新審查時，能有統一之審查標準，司法院已研擬完成「重新審理紀錄表」初稿，將於近期與交通部及內政部警政署等機關開會研商，以利未來實務運作。

2. 管轄及裁判費之特別規定

爲方便民眾起訴，在管轄部分，本次修法特別規定受罰人除可向裁決機關所在地之地方法院行政訴訟庭起訴外，亦可向住所地、居所地、所在地或違規行爲地之地方法院行政訴訟庭起訴。在裁判費部分，考量交通裁決事件相較於其他行政訴訟事件，其裁罰金額較低，爰規定交通裁決事件之起訴裁判費，按件徵收新臺幣300元。

(四)、聲請保全證據、保全程序及行政訴訟強制執行事件

明定保全證據之聲請，在起訴前，向受訊問人住居地或證物所在地之地方法院行政訴訟庭爲之；於起訴後遇有急迫情形時，亦同。在保全程序部分，假扣押之聲請，由管轄本案之行政法院或假扣押標的所在地之地方法院行政訴訟庭管轄；假處分之聲請，如遇急迫情形時，得例外由請求標的所在地之地方法院行政訴訟庭管轄。至於行政訴訟強制執行事件部分，則改由地方法院行政訴訟庭辦理；行政訴訟庭得囑託民事執行處或行政機關代爲執行。

二、行政訴訟法施行法規範已繫屬案件之管轄及新舊法之適用

(一)、通常訴訟程序事件

本次行政訴訟法修正施行前已繫屬於高等行政法院，於新法施行後，尚未終結者，其上訴，適用新增第241條之1有關上訴最高行政法院強制代理之規定；已終結者，其上訴則適用舊法。

(二)、簡易訴訟程序事件

１、本次行政訴訟法修正施行前已繫屬於高等行政法院，於新法施行後，尚未終結者，高等行政法院應將案件移送地方法院行政訴訟庭，依新法審理；其上訴或抗告，適用新法規定。已終結者，其上訴、抗告，適用舊法規定。

２、本次行政訴訟法修正施行前已繫屬於最高行政法院，於新法施行後尚未終結者之簡易訴訟程序上訴或抗告事件，由最高行政法院依舊法裁判之。

(三)、交通裁決事件

１、本次行政訴訟法修正施行前已繫屬於地方法院交通法庭之事件，於新法施行後尚未終結者，由原法官依舊制道路交通管理處罰條例規定審理。對於地方法院交通法庭依上開規定所爲裁定之抗告，以及本次行政訴訟法修正前，地方法院已審理終結事件之抗告，由高等法院依舊制道路交通管理處罰條例規定審理。

２、受處分人於本次行政訴訟法修正施行前，已提出聲明異議書狀於原處分機關者，經原處分機關於新法施行後２個月內送交該管地方法院，視爲於新法施行前已繫屬各該法院，適用舊制道路交通管理處罰條例規定。

３、本次行政訴訟法修正施行前已繫屬於高等法院之抗告事件，於新法施行後尚

未終結者，由高等法院依依舊制道路交通管理處罰條例規定審理。

三、智慧財產行政訴訟無簡易訴訟程序之適用

考量智慧財產行政訴訟涉及智慧財產專業，其第一審不宜由地方法院行政訴訟庭管轄，爰於智慧財產案件審理法增訂行政訴訟法有關簡易訴訟程序之規定，於智慧財產之行政訴訟不適用之；並刪除智慧財產法院組織法有關智慧財產法院辦理智慧財產行政訴訟之簡易程序事件，以法官 1 人獨任行之之規定。

四、提升審理稅務事件專業，高等行政法院配置司法事務官

由於國際貿易發達，科技發展多元瞬變，金融商品推陳出新，衍生金融稅務爭議不斷，引進具備財經、稅務或會計專長之人員，協助法官於審理稅務事件時，發現真 實，促進效率，提升裁判品質，實屬必要。本次修法爰於行政法院組織法增訂高等行政法院得配置具有財經、稅務或會計專長之司法事務官，輔助法官辦案。

(貳)、建置地方法院行政訴訟庭相關配套措施

一、專業法庭、專業法官

(一)、各地方法院均應設置行政訴訟庭，法官以事務分配方式產生

依司法院之規劃，各地方法院均應設置行政訴訟庭，由專人辦理行政訴訟事務，不得由刑事庭或民事庭法官兼辦。至於行政訴訟事務較少之法院，爲避免有指定法官辦案之虞，建議行政訴訟庭之法官至少仍應有 2 名，惟考量各法院法官人力及辦案負擔之公平，得由法官會議決議行政訴訟庭法官兼辦其他民、刑事事務。至於行政訴訟庭之法官人選部分，則由各地方法院以「事務分配」之方式自行決定。

(二)、落實專業審理，取得行政訴訟法官證明書之法官，於事務分配時優先辦理行政訴訟事務

因應地方法院設置行政訴訟庭，司法院已於 99 年 6 月 25 日訂頒「行政訴訟法官證明書核發要點」，創設核發「行政訴訟法官證明書」制度。爲落實專業審理，司法院規劃使具有行政法學專業及熱忱之法官，得以取得證明書，並於「事務分配」時優先辦理行政訴訟事務，以符合法官專業之要求。司法院已於 100 年 8 月核發第一批行政訴訟法官證明書，共有 77 位法官取得。第二批核發作業已於 101 年 1 月 1 日至 1 月 31 日間受理申請。

二、研修子法規並修訂法官辦案參考手冊及審判業務例稿

因應行政訴訟改採三級二審，司法院於 99 年 12 月起籌組「行政訴訟辦案參考資料研修小組」，由最高行政法院蔡院長進田擔任召集人，最高行政法院庭長、法官與高等行政法院、智慧財產法院院長、庭長及行政訴訟及懲戒廳廳長擔任委員，

研議配合行政訴訟法修正之相關子法規，並檢討修正「法官辦理行政訴訟事件參考手冊」、法官裁定例稿及書記官辦理行政訴訟業務所需之例稿。

在子法規部分，目前已研議完成行政訴訟裁判費以外必要費用徵收辦法、行政法院訴訟當事人在途期間標準、辦理行政訴訟事件應行注意事項及書記官辦理行政訴訟徵收訴訟費用作業應行注意事項等法規。所有研議完成之子法規，將配合101 年 9 月行政訴訟新制施行，同時修正發布或下達。

在法院辦案參考資料部分，業已配合本次行政訴訟改制，增修現行「法官辦理行政訴訟事件參考手冊」，並完成「高等行政法院裁定例稿」（通常訴訟程序事件第一審、簡易訴訟程序事件第二審及交通裁決事件第二審部分）及「地方法院行政訴訟庭裁定例稿」(簡易程序事件第一審及交通裁決事件第一審部分)之修訂。此外，爲建構地方法院行政訴訟審判資訊系統需求，司法院亦已完成地方法院書記官辦理行政訴訟業務所需之紀錄、審查、執行業務例稿及筆錄例稿，並已完成各進行事項之建置。

三、法官及行政人員培訓

(一)、地方法院部分

在法官培訓部分，爲加強地方法院行政訴訟庭法官之實務訓練，司法院計畫於101 年 7、8 月間，爲各地方法院依「事務分配」決定辦理行政訴訟事務之法官舉辦培訓課程，除安排行政訴訟簡易程序事件及交通裁決事件書類課程外，並將安排法官實際至高等行政法院觀摩實習。

在行政人員部分，爲使各地方法院書記官及負責訴訟輔導業務等同仁，亦能熟悉行政訴訟新制，司法院規劃於 101 年 3 月起，分 4 梯次爲地方法院同仁舉辦「行政訴訟實務研習(行政人員班)」；並於 101 年 7 月，針對司法事務官及法官助理人員，分 2 梯次舉辦「行政訴訟實務研習(地方法院司法事務官、法官助理班)」。

(二)、高等行政法院部分

考量行政訴訟改採三級二審後，未來高等行政法院將受理簡易訴訟程序及交通裁決之上訴及抗告事件。爲利最高行政法院與高等行政法院法官實務經驗交流及辦案心得傳承，司法院已規劃由最高行政法院庭長或法官講授相關課程。在高等行政法院行政人員培訓部分，已於 101 年 3 月舉辦 2 梯次「行政訴訟實務研習會(高等行政法院行政人員班)」。

四、新制宣導

因應行政訴訟制度改採三級二審之重大變革，爲使社會各界瞭解新制，司法院行政訴訟及懲戒廳刻正積極整理新制內容及條文對照表，編印問答手冊、宣導摺頁、動畫光碟及民眾使用之書狀範例等，並規劃於 101 年 7~8 月間分區舉辦新制說明會，以利各界周知。

五、地方法院法庭整建及相關系統建置

配合行政訴訟新制於 101 年 9 月上路，各地方法院已陸續規劃辦理法庭及辦公廳舍整建。在審判系統(如法官裁定例稿及書記官例稿等)及統計系統(如新設事件之案由、字別及公務報表)部分，預計均將於 101 年 7 月前完成開發建置及人員培訓。

貳、為何要改採三級二審，設立地方法院行政訴訟庭

一、便利民眾訴訟

目前高等行政法院只設在臺北、臺中及高雄 3 個地區，其他距離法院所在地比較遠的民眾，想要提起行政訴訟，其實並不便利。尤其是外島、花東地區的民眾要和政府打官司，實在不方便，成本太高了！司法改革應貼近民眾、傾聽民眾的聲音、瞭解民眾的需求，所以要在各地方法院設立行政訴訟庭，讓民眾可以就近向被告機關所在地的地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。

二、民眾可就近獲得諮詢服務

因目前僅 3 所高等行政法院設置之訴訟輔導科，受理行政訴訟之諮詢，對民眾而言並不便利。各地方法院設置行政訴訟庭後，各地方法院的訴訟輔導科亦會增加行政訴訟的訴訟輔導諮詢業務，民眾即可就近諮詢利用，更能明瞭及保障自身的公法上權利。

三、保障民眾訴訟權益

言 詞辯論及直接審理，是正確且有效率裁判的要件之一，目前高等行政法院審理通常訴訟程序事件，以經言詞辯論為原則，惟審理簡易訴訟程序事件時，其裁判得不經言詞辯論，係因考量目前高等行政法院僅有 3 所，民眾訴訟不便。未來各地方法院均設置行政訴訟庭，則訴訟不便的問題已不存在，故簡易訴訟程序事件將改為須經言詞辯論，以妥適保障民眾的訴訟權益。

八、公法上保險事件與職保法之差異探討

最　高　行　政　法　院　裁　定

102 年度裁字第 1781 號

抗　告　人　勞工保險局

代　表　人　羅五湖

上列抗告人因與相對人黃振雄間職業災害勞工保護法事件，對於中華民國 102 年 9 月 26 日臺中高等行政法院 102 年度訴字第 370 號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主　文

原裁定廢棄。

本件移送至臺灣臺北地方法院行政訴訟庭。

理　由

一、按行政法院認其無受理訴訟權限者，應依職權以裁定將訴訟移送至有受理訴訟權限之管轄法院。數法院有管轄權而原告有指定者，移送至指定之法院，行政訴訟法第 12 條之 2 第 2 項定有明文。

二、本件相對人係勞工保險之被保險人，在保險有效期間，依職業災害勞工保護法第 8 條規定，已申請核發 4 年（民國 98 年 2 月至 102 年 1 月止）之身體障害生活津貼，本次再依職業災害勞工保護法第 8 條規定，申請第 5 年之身體障害生活津貼及第 1 年之看護補助，經抗告人以 102 年 2 月 22 日保護一字第 1026004180 號函（下稱原處分）核定相對人續領第 5 年職業災害勞工身體障害生活津貼（102 年 2 月起至 103 年 1 月止），每月新臺幣（下同）5,850 元，惟對於相對人請求看護補助之申請則未准核領。相對人不服，提起訴願，遭決定駁回，提起行政訴訟，經原審法院裁定移送臺灣彰化地方法院行政訴訟庭，抗告人不服，提起本件抗告。

三、本件原裁定以：相對人係勞工保險之被保險人，是本件相對人與抗告人間職業災害勞工保護法事件，應適用行政訴訟法第 15 條之 2 第 1 項之規定決定管轄法院。次依職業災害勞工補助及核發辦法第 15 條規定，看護補助每月發給 11,700 元，是以相對人申請核發看護補助第 1 年金額為 140,400 元，加上已核准之生活津貼 70,200 元，總計為 210,600 元，是相對人請求之金額未達 40 萬元，依行政訴訟法第 229 條第 2 項第 3 款及第 1 項規定，應適用簡易訴訟程序事件，並以臺灣彰化地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。本件相對人向無管轄權之原審法院起訴，顯係違誤等語，裁定移送定臺灣彰化地方法院行政訴訟庭。

四、抗告意旨略謂：職業災害勞工保護法保障對象包括已加勞保及未加勞保勞工，所定各項補助係對已加保勞工在社會保險以外之補充性保障，而對未加保勞工則屬替代性保障，具有社會救助性質，因雇主及勞工皆不需另外繳納保險費，非屬

國家強制人民參與之社會保險。故本件非屬行政訴訟法第 15 條之 2 之公法上保險事件，應依行政訴訟法第 13 條第 1 項規定，由抗告人所在地行政法院管轄，據此聲請裁定移送臺北高等行政法院等語，為其論據。

五、次按「對於公法人之訴訟，由其公務所所在地之行政法院管轄。其以公法人之機關為被告時，由該機關所在地之行政法院管轄。」、「（第 1 項）適用簡易訴訟程序之事件，以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。（第 2 項）下列各款行政訴訟事件，除本法別有規定外，適用本章所定之簡易程序：……三、其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額或價額在新臺幣 40 萬元以下者。」分別為行政訴訟法第 13 條第 1 項、第 229 條第 1 項及第 2 項第 3 款所規定。再按職業災害勞工保護法第 1 條、第 8 條第 1 項第 2 款、第 5 款分別規定：「為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」、「勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於本法施行後遭遇職業災害，得向勞工保險局申請下列補助：……二、因職業災害致身體遺存障害，喪失部分或全部工作能力，適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第七等級規定之項目，得請領殘廢生活津貼。……五、因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助。……」

可知勞工申請職業災害補助，雖以勞工保險之被保險人在保險有效期間遭遇職業災害為要件，惟觀諸職業災害勞工保護法第 1 條「為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」之意旨，及行政院版職業災害勞工保護法修正草案「我國勞動法令對於職業災害勞工之保護，於現行勞動基準法訂有職業災害補償規定，勞工保險條例訂有職業災害保險各項保險給付規定，勞工安全衛生法及勞動檢查法訂有各種職業災害預防規定，惟為保障職業災害勞工之權益，對於現職勞工發生重大職業災害者，有予以加強保護之必要，又對於現在或曾經投保勞工保險之被保險人於離開就業場所後始發現罹患職業疾病，而該職業疾病經證實與以前工作有關者，亦宜再予以特別保護。

此外，為協助職業災害勞工於醫療終止後重返就業場所，並加強職業災害預防工作，爰擬具『職業災害勞工保護法』草案」之說明，應認該法第 8 條規定之補助，屬社會保障之一環，具社會救助性質，非屬行政訴訟法第 15 條之 2 規定之公法上保險事件。是以，本件應依行政訴訟法第 13 條第 1 項規定，定其管轄法院。

查依職業災害勞工保護法第 8 條第 4 項及第 9 條第 3 項授權制定之職業災害勞工補助及核發辦法第 15 條規定，看護補助每月發給 11,700 元，相對人申請核發看護補助第 1 年金額為 140,400 元（11,700×12=140,400），加上已核准之第 5 年生活津貼 70,200 元（5,850×12= 70,200），總計為 210,600 元，此為相對人請求之金額，依行政訴訟法第 229 條第 2 項第 3 款規定，訴訟標的金額未達 40 萬元，應適用簡易訴訟程序事件，依同條第 1 項規定，應以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。而抗告人機關設臺北市○○區○○○路○段○號，是本件應由

臺灣臺北地方法院行政訴訟庭管轄，爰廢棄原裁定，並將本件移送至有受理訴訟權限之臺灣臺北地方法院行政訴訟庭。

六、據上論結，本件抗告為有理由。依行政訴訟法第 12 條之 2 第 2 項、第 272 條、民事訴訟法第 492 條，裁定如主文。

中　華　民　國　102　年　11　月　28　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　侯　東　昇

法官　江　幸　垠

法官　闕　銘　富

法官　陳　心　弘

法官　沈　應　南

※重點分析：

1. 職保法第 8 條規定之補助，屬社會保障之一環，具社會救助性質，非屬行政訴訟法第 15 條之 2 規定之公法上保險事件。
2. 是以，應依行政訴訟法第 13 條第 1 項規定，定其管轄法院。
3. 管轄法院應由勞保局所在地行政法院管轄。
4. 原裁定廢棄。
5. 應移送至臺灣臺北地方法院行政訴訟庭。

※相關法條：

行政訴訟法第 15 條之二規定，因公法上之保險事件涉訟者，得由為原告之被保險人、受益人之住居所地或被保險人從事職業活動所在地之行政法院管轄。

前項訴訟事件於投保單位為原告時，得由其主事務所或主營業所所在地之行政法院管轄。

該條之立法理由如下：

一、本條新增。

二、公教人員保險、勞工保險、農民健康保險及全民健康保險等公法上之保險事件，具有社會安全功能，故因此種公法上保險事件涉訟者，為便利人民就近尋求行政法院之權利保護，於第一項規定得由其住居所地或被保險人從事職業所在地之行政法院管轄。

三、公法上之保險事件，大部分係涉及請領保險給付及取消被保險人資格、退保、變更投保薪資（金額）、罰鍰處分等，而可能起訴者為被保險人、受益人及投保單位。爰於第二項規定投保單位為原告時，得由其主事務所或主營業所所在地之行政法院管轄。

九、退休金性質屬於勞工延後發給之工資。

臺灣高等法院民事判決

101 年度勞上字第 83 號

上　訴　人　臺北市停車管理工程處
法定代理人　張哲揚
訴訟代理人　陳金泉律師　　葛百鈴律師　　顏邦峻律師
被上訴人　　洪連佐
訴訟代理人　楊景勛律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對中華民國 101 年 6 月 29 日臺灣臺北地方法院 101 年度勞訴字第 66 號第一審判決提起上訴，本院於民國 101 年 10 月 31 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊於民國（下同）71 年 9 月 6 日起受僱於上訴人，擔任停車管理員工作，前於 96 年 12 月 15 日遭上訴人以請假未符合規定，1 個月內曠職達 6 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，終止兩造間之僱傭契約。惟上訴人終止契約時，伊已任職滿 25 年又 100 天，符合勞基法第 53 條第 2 款規定之自請退休條件，依最高法院 92 年度台上字第 2125 號判決要旨，不論上訴人所為勞動契約之終止事由為何，伊既符合自請退休要件，即有請求給付退休金之權利，該權利不因上訴人終止勞動契約而喪失。

是伊自受僱日起至 96 年 12 月 15 日止，工作年資為 25 年又 100 天，依勞基法第 55 條第 1 項、第 2 項規定，共計 40.5 個退休基數，離職前 6 個月平均工資為新臺幣（下同）5 萬 501 元，可領取退休金 204 萬 5,291 元。經伊向上訴人請求給付該退休金，上訴人置之不理，爰依勞基法第 55 條第 1 項第 1 款規定訴請上訴人應給付伊 204 萬 5 ,291 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息，並願供擔保聲請宣告假執行等情。

二、上訴人則以：退休金之請求依勞基法第 53 條至 55 條規定，除符合自請退休條件外，尚須向雇主為退休終止勞動契約之意思表示，行使契約終止權，雙方勞雇關係因退休而終止後，勞工始取得退休金請求權，並非勞工一符合自請退休資格即當然取得退休金請求權。

且退休金並非遞延工資性質，屬雇主恩惠性給予，一旦勞工違規情節重大而遭懲戒解僱，情理法上即難認雇主尚必須再對其為退休金給付。被上訴人於 96 年 10 月間因 1 個月內曠職達 6 日以上，經伊於 96 年 12 月 15 日依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款規定終止兩造間勞動契約。被上訴人雖向法院提起確認僱傭關係存在訴訟，惟歷經法院三審審理後，認定伊解僱被上訴人合法，判決伊勝訴確定在

案，足見兩造間勞僱關係早於 96 年 12 月 15 日即告消滅，被上訴人自不可能於僱傭關係消滅後，再行使勞基法第 53 條自請退休終止權之可能。

被上訴人請求伊給付退休金，法律上顯無理由。至於被上訴人援引之最高法院 92 年度台上字第 2152 號判決並非判例，且非最高法院統一之見解，應無拘束力。另被上訴人於 96 年 6 至 11 月每月所領取之全勤加發獎金 500 元，性質上屬激勵獎金，不具工資性質，不應計入以計算退休金之平均工資，故被上訴人離職前 6 個月平均工資應爲 5 萬 1 元，是縱認被上訴人之請求有理由，其所得請領之退休金亦爲 202 萬 5,040 元等語，資爲抗辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人聲明不服，提起上訴，其上訴聲明爲：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴及假執行聲請均駁回。被上訴人則於本院答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷第 81 頁正、背面，101 年 10 月 31 日言詞辯論筆錄)

(一)上訴人自 71 年 9 月 6 日起受僱於上訴人，擔任停車管理員工作，上訴人非公務員，爲適用勞基法之勞工。

(二)上訴人前於 96 年 12 月 15 日遭上訴人以請假未符合規定，1 個月內曠職達 6 日爲由，依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，終止兩造間之僱傭契約。

(三)上訴人解僱被上訴人時，被上訴人已任職滿 25 年又 100 天，符合勞基法第 53 條第 2 款規定工作 25 年以上之自請退休條件，而上訴人終止勞動契約時並未給付被上訴人任何退休金。

(四)被上訴人就上訴人解僱適法性向原法院提起確認僱傭關係存在訴訟，經原法院 97 年度重勞訴字第 13 號、本院 98 年度重勞上字第 13 號、最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決駁回被上訴人之訴確定在案。

(五)被上訴人所提出個人獎金暨加班費明細、上訴人 96 年 12 月 14 日北市停人字第 00000000000 號解僱令、100 年 11 月 11 日（100 ）謝律字第 1254 號律師函、臺北市政府勞資爭議調解記錄、被上訴人 96 年 6 月 16 日至 12 月 15 日平均薪資表，及上訴人所提出原法院 97 年度重勞訴字第 13 號判決、本院 98 年度重勞上字第 13 號判決、最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決、被上訴人 96 年 6 月至 12 月薪資明細表等證物形式上真正不爭執。

(六)被上訴人之退休金基數爲 40.5 個基數。

以上事實，爲兩造所不爭執，並有個人獎金暨加班費明細、解僱令、律師函、調解記錄、平均薪資表、原法院 97 年度重勞訴字第 13 號判決、本院 98 年度重勞上字第 13 號判決、最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決及薪資明細表等在卷可考（見原審卷第 8-12 頁、第 15 頁、第 20 頁、第 63-77 頁、第 00-000 頁），自堪信爲真實。

五、兩造爭執事項：（見本院同上筆錄）被上訴人已符合勞基法第 53 條所定自請退休之要件，尚未申請退休，遭上訴人解僱終止勞動契約後，是否仍得向上訴人主張退休金請求權？如是，得請求之退休金數額若干？

六、按勞工工作 25 年以上者，得自請退休；勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿一年給與兩個基數，但超過 15 年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以 45 個基數爲限，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計；而退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資，勞基法第 53 條第 2 款、第 55 條第 1 項第 1 款，第 2 項分別定有明文。

據此，勞基法上之勞工退休權利應可分爲契約終止權，及退休金給付請求權。勞基法第 53 條之自請退休，即爲勞工行使其契約終止權而向未來消滅其與雇主間之勞動契約，該項終止權係形成權，一旦行使權利之意思表示生效即產生形成效力，不待相對人之同意(最高法院 88 年度台上字第 68 號判決意旨參照) 。

而勞工退休金給付請求權在勞動契約消滅之同時或契約消滅後，即得主張之，惟若因其他原因，致使勞動契約已消滅，而不待勞工再行使退休權利其中之契約終止權時(例如雇主先行依勞基法第 11 或 12 條之事由終止契約或勞工死亡時) ，則其退休金給付請求權並非因而消滅，而是即得隨時行使之。

蓋因自請退休及所伴隨之退休金給付請求權，既爲勞工因法律規定而生之權利，於法定要件充足時其權利即已發生，在法無明文時，不應因僱主之片面行爲而予剝奪。是勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，不因雇主終止勞動契約而喪失。

七、經查，被上訴人自 71 年 9 月 6 日起受僱於上訴人至 96 年 12 月 15 日遭解僱時止，工作年資爲 25 年又 100 天，已符合勞基法第 53 條第 2 款所規定自請退休之要件，爲兩造所不爭執，雖上訴人解僱被上訴人一情業經本院 98 年度重勞上字第 13 號、最高法院 99 年度台上字第 2054 判決認定解僱合法確定在案（見原審卷第 26-40 頁），惟被上訴人於被解僱時既已符合法定退休要件，揆諸前揭說明，其請求退休金之權利不因上訴人終止勞動契約之意思表示生效在前而受影響，縱令上訴人之解僱終止契約合法生效，被上訴人仍有權請求上訴人給付退休金。上訴人抗辯被上訴人已先被解僱，無從再自請退休，自無退休金請求權云云，並無可取。被上訴人依勞基法第 55 條規定請求上訴人給付退休金，於法有據。

八、第按勞基法第 2 條第 3 款規定：「工資：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」，是工資係勞工之勞力所得，爲其勞動之對價，凡因勞力所得之經常性給與，均屬工資。又所謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第 10 條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。故祇要給與屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資以之計算退休金（最高法院 95 年度台上字第 621 號判決參照）。

復按勞基法第 2 條第 4 款規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」；另行政院勞工委員會（87）台勞動二字第 040204 號函釋：「全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，屬工資範疇。至平均工資之計算，同條第四款定有明文」。

準此，全勤獎金屬於工資之一部分，計算平均工資自應將該獎金列入工資一部分（最高法院 97 台上 1342 號判決意旨參照）。

被上訴人主張伊於離職前 6 個月即 96 年 6 月 16 日至同年 12 月 15 日平均工資爲 5 萬 501 元等情，業據其提出平均工資明細爲憑（見原審卷第 20 頁），上訴人對該平均工資明細之真正不爭執，惟抗辯被上訴人每月薪資中有關全勤加發獎金 500 元，性質上屬激勵獎金，不具工資之性質，不應將之計入以計算平均工資云云。查上開全勤加發獎金之發給，是以上訴人之員工當月份於週六有加班情事且於該月份未請事病假者爲限，爲兩造於原法院 97 年度重勞訴字第 13 號確認僱傭關係存在事件審理中所不爭執之事實（見原審卷第 49 頁），可認全勤加發獎金是勞工即被上訴人每月全勤工作提供勞務，上訴人對該勞務本身所給與之對價，自可認係工資。上訴人上揭抗辯，並非可採。

又被上訴人工作年資爲 25 年又 100 天，依勞基法第 55 條第 1 項第 1 款之規定，退休基數爲 40.5 個基數，則被上訴人得請領之退休金爲 204 萬 5,291 元（計算式：50,501 元×40.5＝2,045,291 元，元以下四捨五入）。

九、綜上所述，被上訴人依勞基法第 55 條第 1 項第 1 款規定，請求上訴人給付退休金 204 萬 5,291 元，並無不合。又被上訴人雖非因退休而終止勞動契約，惟其退休金給付請求權於上訴人終止勞動契約時即已發生，已如前述，與其因退休而得請求上訴人給付退休金實屬無異。

是依勞基法施行細則第 29 條第 1 項規定，上訴人應於勞動契約終止日即 96 年 12 月 15 日起 30 日內，給付被上訴人退休金。而給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢爲標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率爲百分之五，勞基法施行細則第 29 條第 1 項，民法第 229 條第 1 項、第 233 條第 1 項前段、第 203 條定有明文。上訴人迄未給付上開退休金，被上訴人因而請求加付自起訴狀繕本送達翌日即 101 年 4 月 11 日（送達證書見原審卷第 25 頁）起算之法定遲延利息，亦屬有據。

十、從而，被上訴人請求上訴人給付 204 萬 5,291 元，及自 101 年 4 月 11 日起至清償日止，按年息 5%計算之利息，自應准許。又兩造各於原審陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免假執行，經核亦無不合。原審因而爲被上訴人勝訴之判決，並爲准、免假執行之宣告，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，並無理由，應予駁回。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於判決結果無影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

十二、據上論結，本件上訴爲無理由，依民事訴訟法第 449 條第 1 項、第 78 條，判決如主文。

中　華　民　國　101　年　11　月　28　日

勞工法庭

審判長法　官　魏麗娟

法　官　吳麗惠
法　官　黃明發

※重點分析

1. 勞基法上之勞工退休權利，應可分爲契約終止權，及退休金給付請求權。
2. 勞基法第 53 條之自請退休，即爲勞工行使其契約終止權，而向未來消滅其與雇主間之勞動契約，該項終止權係形成權，一旦行使權利之意思表示生效即產生形成效力，不待相對人之同意。
3. 而勞工退休金給付請求權，在勞動契約消滅之同時或契約消滅後，即得主張之，惟若因其他原因，致使勞動契約已消滅，而不待勞工再行使退休權利其中之契約終止權時(例如雇主先行依勞基法第 11 或 12 條之事由終止契約或勞工死亡時)，則其退休金給付請求權並非因而消滅，而是即得隨時行使之。
4. 因自請退休及所伴隨之退休金給付請求權，既爲勞工因法律規定而生之權利，於法定要件充足時其權利即已發生，在法無明文時，不應因僱主之片面行爲而予剝奪。
5. 是勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，不因雇主終止勞動契約而喪失。
6. 勞工於被解僱時既已符合法定退休要件，其請求退休金之權利不因資方終止勞動契約之意思表示生效在前而受影響，縱令資方之解僱終止契約合法生效，勞工仍有權請求資方給付退休金。
7. 因此，勞工依勞基法第 55 條第 1 項第 1 款規定，請求資方給付退休金 204 萬 5,291 元，並無不合。且資方仍要支付遲延利息。

臺灣高等法院民事判決

九十年度勞上字第四八號

上　訴　人　新寶科技股份有限公司
法定代理人　陳盛沺
被　上訴人　甲○○

右當事人間給付退休金事件，上訴人對於中華民國九十年六月二十一日臺灣桃園地方法院八十九年度勞訴字第四○號第一審判決提起上訴，本院判決如左：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事　　實

甲、上訴人方面：

一、聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

二、陳述：與原判決記載相同者予以引用外，補稱：

(一)現行勞動基準法退休金性質並非後付之工資，原審認定退休金爲後付性質之工資，有背於我國勞動基準法之規定及法理；直至目前爲止，行政院勞工委員會方擬大幅修改退休金制度爲「個人儲蓄帳戶」，足見現行勞動基準法所規定之退休金，其性質絕非後付之工資。

(二)被上訴人雖符合自請退休條件，惟其於上訴人依法終止勞動契約後始爲自請退休之意思表示，其所提自請退休之終止契約意思表示自不生效力，上訴人無給付被上訴人退休金之義務。

三、證據：援用原審提出者外，補提上訴人民國（下同）八十九年九月十四日值班警衛值勤報告書影本二份。

乙、被上訴人方面：

一、聲明：如主文所示。

二、陳述：與原判決記載相同者予以引用外，補稱：

(一)近代學說及我國實務見解就勞動基準法退休金制度採「延期後付」之工資性質。勞委會擬將退休金改採「個人儲蓄帳戶」，可攜帶式退休金制度，爲上開見解之實現。

(二)上訴人之懲戒解僱不合法，其所爲終止契約適法性尚有爭議。

(三)被上訴人符合自請退休之要件，已取得退休金請求權，爲既得權利，不因上訴人終止勞動契約之意思表示生效在前而受影響，縱令上訴人之懲戒解僱終止契約合法生效，被上訴人仍擁有自請退休之權利，否則僱主恣意解僱已符自請退休條件之勞工，即可規避給付退休金之法定義務，非立法本旨。

三、證據：援用原審提出者外，補提台灣桃園地方法院檢察署不起訴處分書影本一份。

理　　由

一、被上訴人起訴主張：

伊於六十一年三月二十日起受僱於上訴人，詎上訴人竟於八十九年九月十五日違法將伊解僱，伊已符合自請退休之條件，爰以起訴狀繕本之送達代申請退休之意思表示，依勞動基準法第五十五條第一項第一款之規定請求上訴人給付四十個基數月平均工資之退休金新台幣（下同）一百零六萬八千元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止加付法定遲延利息等語。

上訴人則以：被上訴人於八十九年九月十四日上午十一時許，意圖爲自己或第三人不法之所有，竊取伊之研發零件攜出廠外交付予離職員工曾神德，犯刑法第三百二十條第一項竊盜罪及違反勞動契約及工作規則，情節重大。伊乃依勞動基準法第十二條第一項第四款規定予以解雇，嗣被上訴人才聲請退休，不生效力。伊無給付被上訴人退休金之義務等語，資爲抗辯。

二、被上訴人主張伊於六十一年三月二十日起受僱於上訴人，迄八十九年九月十四日已滿二十五年，且本件八十九年九月十四日前六個月，被上訴人平均工資爲二萬六千七百元等事實，業據被上訴人提出員工薪資表六紙、優惠退休名單乙紙爲證（見原審卷第十四－十六頁、第二五－二六頁），復爲上訴人所不爭執，堪

信爲真實。是本件所應審究者爲勞工已符合勞動基準法第五十三條所定自請退休之要件，而未申請退休者，若遭僱主解僱終止勞動契約時，是否仍得向僱主主張退休金請求權？

(一)按勞動基準法第十八條規定，有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發『預告期間工資』及『資遣費』：(1)、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者；(2)、定期勞動契約期滿離職者。而退休金並未包括在內。足見雇主依勞動基準法第十二條第一項第四款規定終止勞動契約時，勞工僅不得向雇主請求加發『預告期間工資』及『資遣費』，故雇主依勞動基準法第十二條第一項第四款終止勞動契約，勞工應仍得向雇主請求給付退休金，實爲正確。

(二)另從退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，惟勞工所獲得之工資並未充分反映勞動力之價值，此部分未付予勞工之工資持續累積，而於勞工離職時結算並支付之。亦即退休金制度係雇主將應給付勞工之足額工資撙節一部分逐漸累積，而於勞工退休時支付。

準此，退休金爲「延期後付」之工資性質，爲勞工當然享有之既得權利，且不因勞工事後離職而消滅。勞工離職原因雖有不同，惟離職原因終會發生，僅發生期限尚未確定而已，故退休金請求權係附有不確定期限之債權。據此，退休金本質上係以勞工全部服務期間爲計算標準所發給之後付工資，則雇主以懲戒解僱爲由剝奪勞工請求退休金之權利，於法尚非允當。

又行政院勞工委員會擬將退休金改採「個人儲蓄帳戶」，可攜帶式退休金制度，即爲避免僱主因財務困難或其他因素致勞工請求給付困難，影響勞工既得權益，尚不得據以認定現行勞動基準法退休金制度非採延期後付之工資性質。

上訴人辯稱：現行勞動基準法退休金性質並非後付之工資；勞委會現擬修改退休金制度爲「個人儲蓄帳戶」，可見現行退休金制性質非後付性質云云，顯不足採。

(三)依上所述，勞工如已符合自請退休之要件，而未自請退休，如遭雇主解僱，終止勞動契約，仍應有自請退休之權利，不因雇主終止勞動契約之意思表示生效在前而受影響。換言之，勞工一旦符合法定退休要件而取得自請退休之權利，該權利即爲其既得之權利，並不因雇主解僱而喪失其原已取得之權利，否則僱主藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨。經查被上訴人既符合自請退休之要件，依前揭說明，其請求退休金之權利不因上訴人終止勞動契約之意思表示生效在前而受影響，縱令上訴人之解僱終止契約合法生效，被上訴人仍有權請求上訴人給付退休金。

上訴人抗辯：被上訴人雖符合自請退休條件，惟其於上訴人依法終止勞動契約後始爲自請退休之意思表示，其嗣後所提自請退休之終止契約意思表示不生效力，上訴人無給付被上訴人退休金之義務云云，亦不足採。

(四)本件被上訴人既符合自請退休要件，從而，被上訴人以起訴狀繕本送達代自請退休意思表示，並請求給付退休金，於法即無不合。

三、綜上，被上訴人依勞動基準法第五十五條第一項第一款規定，請求上訴人給付四十個基數退休金即一百零六萬八千元（26,700 元〈退休前六個月平均工資〉

×40 ＝1,068,000 元），及自起訴狀繕本送達之翌日起（即八十九年十二月二十二日）至清償日止按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，與本件判決結果已不生任何影響，不另贅述，併此敘明。

五、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　華　民　國　九十　年　十一　月　二十七　日

臺灣高等法院勞工法庭

審判長法　官　林　敬　修

法　官　黃　騰　耀

法　官　劉　勝　吉

最高法院民事判決

九十二年度台上字第二一五二號

上　訴　人　新寶科技股份有限公司

法定代理人　陳盛沺　　訴訟代理人　林首愈律師

被上訴人　　甲〇〇　　訴訟代理人　陳祖德律師

右當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國九十年十一月二十七日台灣高等法院第二審判決（九十年度勞上字第四八號），提起上訴，本院判決如左：

主　文

上訴駁回。　第三審訴訟費用，由上訴人負擔。

理　由

本件被上訴人主張：

伊於民國六十一年三月二十日起受僱於上訴人，已符合自請退休之條件，上訴人於八十九年九月十五日違法將伊解僱，伊以起訴狀繕本之送達為申請退休之意思表示，依勞動基準法第五十五條第一項第一款之規定，伊得請求四十個基數月平均工資之退休金等情，爰求為命上訴人給付新台幣（下同）一百零六萬八千元並加計法定遲延利息之判決。

上訴人則以：

被上訴人於八十九年九月十四日上午十一時許，竊取伊之研發零件攜出廠外交付予離職員工曾神德，犯刑法第三百二十條第一項竊盜罪及違反勞動契約及工作規則，情節重大，伊已依勞動基準法第十二條第一項第四款規定予以解僱，之後被上訴人才聲請退休，其退休不生效力，伊無給付退休金之義務等語，資為抗辯。

原審以：被上訴人自六十一年三月二十日起受僱於上訴人，至上訴人指被上訴人解僱事由發生日八十九年九月十四日，已滿二十五年，八十九年九月十四日前六個月，被上訴人之平均工資為二萬六千七百元，為兩造不爭之事實。

茲被上訴人主張其得請求被上訴人給付退休金云云；上訴人則以兩造僱傭契約先前已依法終止而否認之，兩造情詞各執。

經查：依勞動基準法第十二條或第十五條規定終止勞動契約者，或定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資、資遣費，為勞動基準法第十八條所明定，退休金並未包括在內，故雇主依勞動基準法第十二條第一項第四款規定終止勞動契約時，勞工仍得向雇主請求給付退休金。

又依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為┐延期後付┘之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。

退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資，雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利。政府擬將退休金改採┐個人儲蓄帳戶┘，可攜帶式退休金制度，其目的係避免僱主因財務困難或其他因素致勞工請求給付困難，影響勞工既得權益，上訴人辯稱：現行勞動基準法退休金性質並非後付之工資；勞委會現擬修改退休金制度為┐個人儲蓄帳戶┘，可見現行退休金制性質非後付性質云云，顯不足採。

勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則僱主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨。

上訴人辯稱：

被上訴人雖符合自請退休條件，惟其於伊依法終止勞動契約後始為自請退休之意思表示，此自請退休終止契約意思表示不生效力，伊無給付退休金之義務云云，亦不足採。被上訴人既符合自請退休之要件，依前說明，其以訴狀繕本送達代自請退休之意思表示，並依勞動基準法第五十五條第一項第一款規定，請求上訴人給付四十個基數退休金一百零六萬八千元及自起訴狀繕本送達之翌日即八十九年十二月二十二日起之法定遲延利息，於法即無不合等詞，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核並無不合。上訴意旨，猶執前詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中　華　民　國　九十二　年　十　月　三　日

最高法院民事第六庭

審判長法官　吳　正　一

法官　劉　福　來

法官　鄭　玉　山

法官　黃　義　豐

法官　許　澍　林

※重點分析：

1、勞動基準法第十八條規定，有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發『預告期間工資』及『資遣費』：(1)、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者；(2)、定期勞動契約期滿離職者。而退休金並未包括在內。

2、足見雇主依勞動基準法第十二條第一項第四款規定終止勞動契約時，勞工僅不得向雇主請求加發『預告期間工資』及『資遣費』，故雇主依勞動基準法第十二條第一項第四款終止勞動契約，勞工應仍得向雇主請求給付退休金。

3、退休金本質上係以勞工全部服務期間爲計算標準所發給之後付工資，則雇主以懲戒解僱爲由，剝奪勞工請求退休金之權利，於法不合。

4、勞工一旦符合法定退休要件而取得自請退休之權利，該權利即爲其既得之權利，並不因雇主解僱而喪失其原已取得之權利，否則雇主藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨。

5、政府擬將退休金改採﹁個人儲蓄帳戶﹂，可攜帶式退休金制度，其目的係避免雇主因財務困難或其他因素致勞工請求給付困難，影響勞工既得權益，可見現行退休金制度就是後付性質。

※相關法條：

◎勞基法第 17 條，雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

◎勞基法第 84 條之二，勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

◎勞工退休金條例第 12 條，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資爲限，不適用勞動基準法第十七條之規定。

依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第十七條規定發給。

十、事業單位連帶補償與連帶賠償制度案例解析。

臺灣臺北地方法院民事判決

100 年度重勞訴字第 35 號

原　　告　陳吉成
訴訟代理人　沈以軒律師　王立中律師　　複　代理人　陳文祥律師
被　　告　中勤人力資源管理顧問股份有限公司
法定代理人　趙廣滿
訴訟代理人　陳世杰律師
被　　告　中華工程股份有限公司
法定代理人　沈慶京
訴訟代理人　丁志達律師　　複　代理人　胡智忠律師　　曾志立律師

上列當事人間給付職業災害補償等事件，本院於民國 102 年 12 月 25 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告中勤人力資源管理顧問股份有限公司應給付原告新臺幣柒拾萬肆仟伍佰柒拾元，及自民國一百零一年二月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告中華工程股份有限公司應給付原告新臺幣壹仟陸佰壹拾貳萬伍仟捌佰零玖元，及自民國一百零一年二月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告中勤人力資源管理顧問股份有限公司負擔十分之一，被告中華工程股份有限公司負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣柒萬元爲被告中勤人力資源管理顧問股份有限公司供擔保後，得假執行。

本判決第二項於原告以新臺幣壹佰陸拾萬元爲被告中華工程股份有限公司供擔保後，得假執行；但被告中華工程股份有限公司如於假執行程序實施前，以新臺幣壹仟陸佰壹拾貳萬伍仟捌佰零玖元或等值之臺灣土地銀行中崙分行無記名可轉讓定期存單爲原告預供擔保，得免爲假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

＜內容過長省略不登＞

肆、得心證之理由：

原告受僱於被告中勤公司，因被告中勤公司與被告中華公司簽訂有採購（點工）合約，被告中勤公司指派原告至系爭工程工地進行清潔作業。然原告於民國 99 年 8 月 15 日下午 2 時許至系爭工程工地 D 棟電梯井內清運廢棄垃圾時，因電梯

井內吊料平台突然崩塌，使當時站在吊料平台上之原告因此掉落至地下 1 樓機坑中受傷，經送往和平醫院急救，於 100 年 3 月 8 日經和平醫院診斷爲脊椎損傷四肢無力，雙眼視神經嚴重損傷失明（下稱系爭職業災害），終身無工作能力，勞保局亦於 100 年 5 月 25 日認定原告屬於第一等級殘廢，經評估永久喪失全部工作能力，此有中華工程股份有限公司採購合約、99815 西藏路承攬國防部（96 建 518）臺北市新和新村新建工程之事業單位中華工程股份有限公司所僱勞工陳吉成從事清潔作業發生墜落受傷職業災害檢查報告書、和平醫院 101 年 3 月 20 日診斷證明書、勞工保險失能診斷書、勞保局 100 年 5 月 9 日保給核字第 000000000000 號函可稽（見本院卷(一)第 143 頁、第 23 頁至第 25 頁、第 72 頁、第 12 頁至 14 頁、第 9 頁）。原告因此依勞基法第 59 條主張被告中勤公司應給付職業災害補償金 2,021,465 元，並依民法第 184 條第 2 項、第 193 條、第 195 條主張被告中華公司應給付侵權行爲損害賠償金 20,192,029 元，惟爲被告所否認，並以前揭情詞置辯。爰就兩造爭執事項分別析述如下：

（一）原告之四肢乏力與視力受損係因 99 年 8 月 15 日之意外事故所致，其依據勞基法得向被告中勤公司請求給付之職業災害補償金額如下：

1.按原告於 99 年 8 月 15 日在系爭工程 D 棟電梯井內清運廢棄垃圾，因電梯井內吊料平台突然崩塌以致原告掉落地下一樓坑中受有系爭職業災害，爲兩造所不爭執，而原告確實因系爭職業災害，受有頸椎損傷併中央脊髓症候群之傷害，導致四肢無力、神經中樞顯著失能、視神經損傷，經治療後仍終身喪失工作能力，生活起居需仰賴專人照顧而無法自理，有臺北市立聯合醫院和平院區 101 年 3 月 20 日診斷證明書、臺北市立聯合醫院 101 年 8 月 21 日北市○○○○ 00000000000 號、101 年 4 月 19 日北市醫和字第 00000000000 號函暨病歷資料及 101 年 8 月 28 日北市醫和字第 00000000000 號函、勞工保險失能診斷書（見本院卷(一)第 12 頁至第 14 頁、第 72 頁）在卷可按，堪信爲真實。

2.至被告中勤公司雖主張原告於入院之初尚可閱報，被告中華公司雖主張原告四肢無力、雙眼失明可能係舊有宿疾，是否確係因所站立之吊料平台崩塌掉落所致仍有疑義，且臺北市立聯合醫院和平院區所爲診斷結果有所偏頗云云，然經函詢後臺北市立聯合醫院和平院區覆稱：「(一)1.陳吉成君於 99 年 8 月 15 日至本院時，主訴上肢乏力、刺痛，診斷爲頸脊髓損傷，該傷爲新形成病症。2.據本院病歷記載，陳吉成君於 101 年 7 月 6 日最後一次神經外科門診紀錄，仍有雙上肢乏力、疼痛、麻木症狀，本科陳孟超醫師於 101 年 3 月 20 日診斷該病患爲終身無工作能力，需專人照顧。…(二)1.四肢無力部分，依 101 年 3 月 20 日陳孟超醫師診斷紀錄，該肢體乏力部分應爲 99 年 8 月 15 日受傷所致。2.如上所題，陳孟超醫師診斷病人終身無工作能力。3.參考 101 年 3 月 20 日診斷書，該病人需專人照顧。(三)該病人於送醫急診時發現有腦震盪及頸脊髓損傷致上肢乏力、刺痛、麻木現象，眼睛損傷於入院之初並未抱怨，故未發現，但病人於 99 年 8 月 17 日抱怨視力模糊，會診眼科後，診斷有第四段腦神經損傷及疑視神經病變。2.頸椎損傷併中央脊髓症候群是外傷所造成，非摔傷以外原因所致。3.四肢無力

是源自於頸椎損傷。」、「(一)99 年 8 月 15 日至本院急診傷勢係跌傷新形成病症，造成視神經損傷與視力模糊情況嚴重，日常生活起居需仰賴他人照顧而無法自理。(二)雙眼視神經損傷與雙眼視力模糊為 99 年 8 月 15 日受傷所致。(三)1.急診與住院眼科會診即有視神經損傷發現，是於當時即受有傷害。2.視神經受傷係因外傷產生。3.視力減損應單純源自視神經受傷。」，此有臺北市立聯合醫院 101 年 8 月 21 日北市○○○○00000000000 號函、101 年 8 月 28 日北市醫和字第 00000000000 號函在卷可證（見本院卷(一)第 171 頁、第 173 頁），足認原告之四肢無力、雙眼失明確實係因系爭職業災害造成之頸椎損傷、腦神經損傷併中央脊髓症候群所致，要無疑義。另被告中華公司並未具體指出臺北市立聯合醫院和平院區鑑定結果，其內容有何不可採之處，僅以原告係於臺北市立聯合醫院和平院區接受治療一節，即推論診斷結果欠缺公正客觀，其主張尚乏實據，自不可採。

3.次按勞基法第 59 條第 1 款、第 2 款、第 3 款規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應補償其必需之醫療費用；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。按勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。經查：

(1)醫療費用部分：原告於遭受系爭職業災害後，自 99 年 8 月 15 日至 100 年 8 月 24 日醫療門診費用及醫療過程之必需支出共計 10,685 元，有臺北市立聯合醫院醫療費用收據、楊外科診所全民健康保險門診自付費用收據存根、聖仁皮膚科診所門診收據及購買護頸統一發票等影本在卷可證（見本院卷(一)第 15 頁至第 22 頁背面），且為被告中勤公司所不爭執（見本院卷(二)第 179 頁），原告此部分之請求核屬有據，應予准許。

(2)薪資補償部分：按勞基法第 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 30 所得之金額，為其一日之工資。同法施行細則第 31 條第 1 項定有明文。經查，本件原告自 99 年 8 月 15 日遭受系爭職業災害起至 100 年 3 月 8 日經和平醫院認定終身無工作能力之 206 日醫療期間（計算式：17+30+31+30+31+31+28+8=206），被告中勤公司應依勞基法第 59 條第 2 款補償原告於上開醫療期間之工資，因原告遭受系爭職業災害前一日正常工作時間所得之工資為 1,100 元（見本院卷(一)第 46 頁），且為兩造所不爭執見本院卷(二)第 179 頁），是被告中勤公司應補償原告工資 226,600 元（計算式：1,100×206＝226,600），扣除被告中勤公司於上開醫療期間內已給付之工資 190,960 元（17,600+33,000+34,100+24,200+26,400+25,300 +24,200 +【26,400÷30】×7，見本院卷(一)第 47 頁），尚應給付 35,640 元（計算式：226,600－190,960＝35,640），惟原告僅請求 30,780 元，本院自不得逾此範圍判命被告中勤公司給付。

(3)殘廢失能給付部分：按所謂平均工資，係謂計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿 6 個月者，謂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。工資按工作日數、時

數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額 60%者，以 60%計。同法第 2 條第 4 款亦定有明文。又發生計算事由之當日，不列入平均工資計算，此觀同法施行細則第 2 條第 1 款規定自明。經查，原告受傷當日前之每月平均工資為 27,154 元（計算式：【3,300+28,800+32,775+28,400+27,150+19,800+13,650】÷170×30＝27,154，元以下四捨五入，見本院卷(一)第 48 頁），而原告因受系爭職業災害經勞保局認定為第一等級失能，給付標準為 1,800 日，是原告得依勞基法第 59 條第 3 款規定請求被告中勤公司一次給予殘廢補償為 1,642,625 元（計算式：【3,300+28,800+32,775+28,400+27,150+19,800+13,650】÷170×1800＝ 1,629,265，元以下四捨五入），原告逾此範圍之請求，即屬無據。

(4)綜上，被告中勤公司應給付原告之職業災害補償金為 1,670,730 元（計算式：10,685＋30,780＋1,629,265＝1,670,730）。

4.再按，被上訴人依勞動基準法第 59 條起訴請求上訴人補償者，係職業災害補償，依該條但書規定，如同一事故已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之，惟雇主得主張抵充者必須是已由雇主支付費用補償者方屬之，倘非雇主支付費用者，雇主即不得主張抵充之（臺灣高等法院臺南分院 89 年度勞上字第 13 號判決意旨參照）。經查，本件被告中勤公司替原告投保勞工保險之工資僅為 11,100 元，此有原告之勞工保險被保險人投保資料明細表（明細）影本在卷可稽（見本院卷(一)第 73 頁），亦為被告中勤公司所不爭執（見本院卷(二)第 179 頁），勞保局雖以原告自行投保之工資 24,000 元，作為核發失能給付標準，核准撥發 1,440,000 元予原告（計算式：24,000/30×1,800＝1,440,000 元），然依前揭判決意旨，被告中勤公司僅得就其替原告投保 11,100 元，依法得核發之保險金額 666,000 元範圍內主張抵充（計算式：11,100/30×1,800= 666,000 元）。另兩造不爭執被告中勤公司業已給付原告薪資補償 369,600 元（見本院卷(二)第 179 頁），扣除前述薪資補償部分尚餘有 178,640 元（計算式：369,600－190,960＝178,640），又原告已因本件職災已自勞保局領取 121,520 元之傷病給付，故經抵充上開金額後，原告得向被告中勤公司請求之職業災害補償金額為 526,965 元（計算式：1,670,730－666, 000－178,640－121,520＝704,570 ），逾此範圍之請求，即無理由。

（二）原告得依據民法侵權行為規定向被告中華公司請求損害賠償：

＜內容過長省略不登＞

2.經查，本件職業災害之發生，係因被告中華公司所提供原告之作業場所未有防止墜落之必要安全衛生設備所致，已如上述。被告中華公司雖主張此係原告與證人陳耀勤自行判斷無配戴安全帶必要所致，然被告中華公司本應依據勞工安全衛生法令負有提供勞工安全作業場所之注意義務，況且參酌證人黃賜興、陳耀勤之前揭證詞，被告中華公司於每日之勞工安全衛生勤前教育及例行巡邏檢查中，並未要求清潔人員於電梯平台上進行清潔工作時需配戴安全帶（安全繩索），致

使原告等清潔人員誤認於電梯平台上進行清潔作業時應無墜落之危險，而實際上各電梯口旁之扣環僅係於工地人員經由電梯井進行吊掛作業時使用，原告中華公司並未要求清潔人員於電梯平台上作業時，需先以安全帶牢繫扣環後方能作業，準此，原告對於本件職業災害之發生自無過失可言。

3.再按，被告中華公司所主張原告未能積極配合醫囑進行復健一情，僅提出被告中勤公司函文 1 份為證（見本院卷(一)第 58 頁），觀其內容僅係被告中勤公司函請原告遵從醫師囑咐前往合格醫院進行肢體復健，並未能證明原告有何拒絕或怠於進行復健之情形，其主張即屬無據。

（四）原告得向被告中華公司請求之侵權行為損害賠償（包含減少勞動能力、看護費、交通費用及精神慰撫金）金額如下：

1.按不法侵害他人之身體或健康者，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；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第 193 條第 1 項、第 195 條第 1 項前段分別定有明文。茲就原告請求之金額逐項論列如後：

(1)減少勞動能力損害：

查本件原告因系爭職業災害致終身完全喪失工作能力，而原告於系爭職業災害發生前之每月平均工資為 27,154 元，年收入即為 325,848 元（計算式：27,154×12＝325,848），已如上述，而原告生於 47 年 11 月 7 日，係於 100 年 3 月 8 日經醫院認定完全喪失工作能力，又被告中勤公司業已補償原告 99 年 8 月 15 日至 100 年 3 月 7 日之薪資，則原告自喪失勞動能力之日（即 100 年 3 月 8 日）起算至法定退休年齡 65 歲（112 年 11 月 7 日），尚有 12 年 7 月 29 日之工作期間（12.58 年），依霍夫曼計算式第一年不扣除中間利息之計算方式，伊在此期間可獲取之收入，如以一次給付，其金額為 3,243,038 元【計算式：325,848×9.0000000（此為 12 年之霍夫曼係數）＋27,154×12×0.58×（10.0000000－9.0000000）＝3,243,038，元以下四捨五入】。

(2)增加生活支出：

原告主張其於受系爭職業災害後因四肢癱瘓無力、雙眼失明以致行動不便，往返醫療場所進行復健治療須搭乘計程車，以每次往返費用約 3 60 元計算，至 100 年 3 月 10 日止，共已交付被告中華公司計程車收據金額共計 14,490 元，且為被告所不爭執（見本院卷(二)第 179 頁至第 180 頁），洵屬合理。

(3)看護費用部分：

按親屬間之看護，縱因出於親情而未現實支付該費用，然其所付出之勞力，顯非不能以金錢為評價，此種基於身分關係之恩惠，自不能加惠於加害人，而應比照一般看護情形，認被害人受有相當看護費用之損害，命加害人賠償，始符民法第 193 條第 1 項所定「增加生活上需要」之意旨（最高法院 89 年度台上字第 1749 號判決參照）。經查原告因系爭職業災害經診斷終生需他人全日扶助照料看護，現由配偶及親屬輪流擔任看護，有臺北市立聯合醫院 101 年 8 月 21 日北市○○

○○ 00000000000 號及 101 年 8 月 28 日北市醫和字第 00000000000 號函在卷可稽，而原告於系爭職業災害發生時年約 51 歲，按內政部公布之 99 年至 101 年新北市男性簡易生命表，平均餘命尚有 29.52 年，且依臺北市立聯合醫院函復之該院一般全日看護費用行情，每日之看護費用為 1,900 元（見本院卷(一)第 171 頁），每年費用 684,000 元（計算式：1,900×30×12＝ 684,000），依霍夫曼計算式第一年不扣除中間利息以一次給付，原告在此期間所受相當於看護費之損害為 12,608,441 元【計算式：684,000×18.0000000（此為 29 年之霍夫曼係數）＋684,000×0.52×（18.0000000－18.0000000）＝12,608,441，元以下四捨五入】。

(4)精神慰撫金部分：按不法侵害他人之身體、健康，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第 195 條第 1 項前段定有明文。又慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度及其他各種情形核定相當之數額，最高法院 51 年台上字第 223 號判例意旨可資參照。經查，原告於系爭事故發生時尚屬 51 歲之壯年，其因系爭事故受有四肢癱瘓、雙眼失明之傷害，已喪失全部勞動能力，日常生活均需他人專職照料，精神上亦受有相當程度之痛苦。爰審酌系爭職業災害發生情節、原告之受害程度，以及原告原以清潔為業，於系爭職業災害發生前一個月自被告中勤公司領得之薪資為 27,950 元，每日工資為 1,100 元（見本院卷(一)第 46 頁），於 97 年至 99 年申報之個人所得分別為 658,640 元、259,297 元及 590,500 元，被告中華公司為實收資本額達 5,250,174,850 元之企業（見本院卷(一)第 46 頁、第 185 頁，卷(二)第 198 頁至第 220 頁）等一切情狀，認為原告所受非財產上損害之精神慰撫金應以 2,000,000 元為適當。

(5)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。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；雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞動基準法第 59 條、第 60 條分別定有明文。上開抵充規定之立法精神，旨在避免勞工雙重得利，而可予抵充之勞工保險給付亦僅限於同性質者始有適用，俾符勞工保險之制度建置（最高法院 95 年度台上字第 2468 號判決意旨參照）。是勞工保險條例所規定之傷病給付及失能給付，均係就勞工因傷不能工作之期間，為維持勞工之生活所為之給付，此與侵權行為法規定減少勞動能力之損害賠償，亦係就被害人因傷無法工作期間所為之賠償相當，均係針對同一損害事故所為之補償及給付，是勞工已依勞工保險條例受領傷病及殘廢給付，於同一性質及金額範圍內，即不得再依侵權行為法律關係請求賠償，或勞工已依侵權行為法律關係獲得賠償，於同一性質及金額範圍內，亦不能再依勞工保險條例受理傷病及殘廢給付。

查原告係於上班時間內，在其工作場所而受有本件傷害，自屬職業災害無訛。又原告已自勞保局受領傷病給付 1,440,000 元之失能給付及 121,520 元之傷病給付，及自其被告中勤公司受領 100 年 3 月 8 日至同年 9 月 30 日之薪資共計 178,640 元（計算式：20,240＋26,400＋9,900＋42,900＋26,400＋26,400＋26,400＝

178,640，見本院卷(一)第 47 頁），因該傷病給付、失能給付及薪資給付，與侵權行爲之減少勞動能力損失相當，亦爲同一事故所生之損害，依上開說明，應自其依侵權行爲之法律關係得請求之減少勞動能力損害之金額中扣除，經扣除後，原告得請求該項目之金額爲 1,502,878 元（計算式：3,243,038－1,440,000－121,520－178,640＝1,502,878）。另原告依侵權行爲法律關係請求被告中華公司給付增加生活上之支出及慰撫金，其請求項目不同，請求權基礎亦不相同，並無重覆請求之情形，故無需依勞基法第 60 條之規定爲抵充，併予敘明。

(6)綜上，本件原告得請求被告中華公司賠償之損害金額，總計爲 16,125,809 元（計算式：1,502,878+14,490+12,608,441+2,000,000＝16,125,809 ）。

伍、按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未爲給付，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，或爲其他相類之行爲者，與催告有同一之效力。」、「遲延之債務，以支付金錢爲標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率爲百分之五。」，民法第 229 條第 2 項、第 233 條第 1 項前段及第 203 條定有明文。綜上所述，原告主張被告中勤公司依勞基法第 59 條應給付職業災害補償金 704,570 元，及主張被告中華公司依民法第 184 條第 2 項、第 193 條、第 195 條應給付侵權行爲損害賠償金 16,125,809 元，暨均自起訴狀繕本送達翌日即 101 年 2 月 18 日起至清償日止，按年利率 5%計算之利息，核有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

陸、原告及被告中華公司均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免爲假執行，經核原告勝訴部分，並無不合，並參酌職業災害勞工保護法第 32 條第 2 項規定，爰分別酌定相當之擔保金額，予以准許。就原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論述，附此敘明。

捌、據上論結，本件原告之訴爲一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第 79 條、第 85 條第 2 項、第 390 條第 2 項、第 392 條第 2 項、職業災害勞工保護法第 32 條第 2 項，判決如主文。

中　華　民　國　103　年　1　月　27　日

勞工法庭　法　官　張志全

※重點分析：

1. 中勤公司應給付職災勞工之職業災害補償金爲 1,670,730 元（計算式：10,685「醫療費」＋30,780「原領工資補償」＋1,629,265「殘廢補償」＝1,670,730）。

2. 經依法抵充後，中勤公司應給付職災勞工之職業災害補償金爲 704,570 元（計算式：1,670,730－666,000「失能給付」－178,640「已發原領工資」－121,520「傷病給付」＝704,570）。
3. 經依法抵充後，中華工程公司應給付職災勞工之職業災害賠償金爲 16,125,809 元（計算式：1,502,878「減少勞動能力」+14,490「增加生活支出-交通費用」+12,608,441「看護費」+2,000,000「精神慰撫金」＝16,125,809）
4. 勞動派遣之法律關係部份：中勤公司爲派遣公司，中華公司爲要派公司，勞工爲受派遣之勞工，勞動契約關係乃存在於勞工與中勤公司，中勤公司雖係僱用人，惟對勞工有勞務給付請求權及實際指揮監督權者爲中華公司，雖勞工與中華公司間並無勞動契約關係存在，然其間存有類似契約關係，故要派公司即中華公司對派遣勞工有保護照顧之義務，則有關勞工安全衛生法所規定雇主對受雇勞工之保護義務，亦應擴及派遣勞工。
5. 按行政院勞工委員會「加強勞工安全衛生法第 17 條及第 18 條檢查注意事項」(三)甲與乙間代工不帶料之合約，如以勞動給付爲目的，且對乙所僱勞工具指揮、監督、管理權限時，甲與乙所僱勞工間應係僱傭關係，亦作如是認定。
6. 勞動派遣係由三方關係形成，派遣公司與要派公司間之契約關係爲要派契約，派遣公司與派遣勞工間之契約關係爲勞動契約，要派公司與派遣勞工間無勞動契約關係存在，要派公司並非派遣勞工之僱用人。
7. 惟目前學者通說認爲勞動派遣之法律性質爲真正利他契約，即勞動派遣關係係由派遣公司（要約人）向派遣勞工（債務人）要約，使派遣勞工向要派公司（第三人）給付勞務，顯符合我國民法第 269 條第 1 項所規定：「以契約訂定向第三人爲給付者，要約人得請求債務人向第三人爲給付，其第三人對於債務人亦有直接請求給付之權。」之情形。
8. 因此，兩家公司皆有職災責任。