

旋轉肌袖症候群—臺灣高等 法院111年度勞上字第132號民事判決評析

臺北榮民總醫院職業醫學及臨床毒物部
姜林子馨（實習醫學生） 葛謹

前言

肩關節由鎖骨(clavicle)、肩胛骨(scapula)和肱骨(humerus)三塊骨頭，與肩胛肱骨關節、胸骨鎖骨關節、肩峰鎖骨關節、肩胛胸廓關節，共四個關節組成。肩關節由合稱「旋轉肌袖(rotator Cuff)」的4條肌肉負責手臂抬舉與內外旋。旋轉肌袖(rotator cuff)也稱為肩旋轉肌，或「肩袖」。旋轉肌袖肌群包括四條肌肉：(1)棘上肌(supraspinatus)：位於肩胛骨的上方，幫助舉起手臂。(2)棘下肌(infraspinatus)：位於肩胛骨的後部，主要負責旋轉和穩定肩關節。(3)小圓肌(teres minor)：接近棘下肌，同樣參與手臂的外旋。(4)肩胛下肌(subscapularis)：位於肩胛骨的前面，主要負責手臂的內旋¹。

旋轉肌袖症候群(rotator cuff syndrome)：泛指旋轉肌袖肌群的肌腱病變(tendinopathy)，包含旋轉肌袖肌腱炎、旋轉肌袖撕裂傷及旋轉肌袖斷裂。旋轉肌袖症候群主要來自於反覆的肩關節運動，上臂在動作時，不良的肩胛姿勢會改變旋轉肌袖結構，減少其有效的穩定作用，導致機械性夾擠，尤其是手臂高舉過肩(overshoulder)的活動，如抬重物、寫黑板及投球等動作。反覆雙手高舉過肩是一個常見的職業風險暴露類型，幾乎在製造業及營造業的許多工作，都有可能暴露在這種風險之下，職業傷病之認定，除了可以協助個案在因病復健，及後續開刀之時期，都能夠獲得相關勞保給付，不需要因為生活壓力而繼續從事可能傷害之作業之外，也可以藉由職業疾病之診斷，

發現工作中許多不良之作業姿勢，改善人因工程，減少職場中其他人之職業疾病發生^{2,3}。

經過

甲領有職業大貨車駕駛執照，自2004年10月18日勞工保險投保單位為A公司，擔任環保清運駕駛員；2005年7月1日起勞工保險投保單位改為B公司，2013年1月14日符合領取勞保老年年金給付，而退出勞保，然甲於2013年2月26日起再以A公司為職業災害保險投保單位，至2018年11月26日，甲因職業駕駛執照65歲屆齡離職。甲於A、B二公司任職期間，甲之工資係由A、B二公司交替給付，皆係從事環保清運駕駛員工作，從未變更，亦未自二公司離職或領取資遣費。

甲自2004年10月起擔任環保清運駕駛員，2018年1月起出現左頸、肩疼痛，肩部疼痛之症狀於C醫院就醫，2018年12月3日轉至D醫院（職業傷病診治專責醫院）職業醫學科就診，職業醫學專科醫師依據傷病情況、現場訪視、醫學文獻、「職業性旋轉肌袖症群認定參考指引」等資料，出具職業傷病報告書，2019年1月28日至D醫院運動醫學科就診，進行後續治療，2019年2月12日肌肉骨骼超音波結果顯示：左側棘上肌肌腱撕裂傷1公分（旋轉肌袖撕裂傷），2019年5月24日接受關節鏡左肩旋轉肌腱修補手術。

甲因A、B二公司強制退出勞保、高薪低保、退休金差額、擅扣工資、特別休假折算工資、加班費、職災精神慰撫金（30萬元），向民事法院請求賠償298萬9104元。

爭執1：A、B二公司是否視為同一性之雇主？

甲主張：(1)A、B二公司設於同一地址，公司負責人乙、丙為配偶關係。(2)甲於二公司任職期間皆係從事環保清運駕駛員工作，從未變更。(3)勞保、職災保險投保單位均於A、B二公司間反覆變更。(4)甲於期間內從未自二公司離職或領取資遣費。(5)二公司人事管理、薪資給付、公司營運、財務管理具有實體同一性，實為具有法人實體同一性之雇主。

公司主張：(1)二公司皆為依法成立之獨立法人，彼此為關係企業。(2)甲自2004年10月起至2005年7月任職於A公司擔任環保清運車司機一職；(3)2005年7月起至2013年1月任職於B公司時擔任同職務。(4)2016年1月起至2018年11月於甲任職初日已被告知並同意A公司得基於經營、管理或業務上之需要而調動或調整工作職務、地點或輪班安排，包括轉任至關係企業。甲與A公司任職時約定月薪為3萬3,000元，嗣轉任於B公司時，月薪亦約定為3萬3,000元。

法院心證：

地方法院：(1)從郵政公司帳戶之交易清單資料可見，甲工資給付係由A、B公司交替給付。(2)健保投保資料，甲從2005年7月1日起均為B公司繳納健保費。(3)A、B公司分別在某市同棟不同號之2樓，而二公司負責人為配偶關係。(4)證人（A公司員工）到庭證述：乙負責業務，丙負責人事去留、納保退保、任務指派、薪資稅捐等事務，二家公司在同一辦

公處所。(5)甲於二公司任職期間皆係從事環保清運駕駛員工作，從未變更。(6)A、B公司於人事管理、薪資給付、公司營運、財務管理具有實體同一性，故該A、B二公司實為具有法人實體同一性之雇主。(7)最高法院民事判決：「為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於『現雇主』法人之期間，及其受僱於與『現雇主』法人有『實體同一性』之『原雇主』法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則⁴。」(8)本院認為：甲主張A、B二公司均為其雇主，應屬可採。

高等法院：實體同一性，應屬可採。

爭執2：甲之月薪應為若干？

甲主張：實際離職日應為2018年11月26日，每月薪資為5萬4,000元。

公司主張：(1)2013年1月辦理退休並請領勞保老年年金，所爭執薪資期間應為2013年1月前，依勞基法第23條規定，雇主僅有保存工資清冊5年之義務，被告二公司前開期間之工資清冊保存期限皆已到期且不復存，僅存之2010年1月至2012年11月之數紙薪資匯款單，亦記載甲薪資為3萬3,000元。(2)甲曾主張A、B二公司將其薪資以高報低致其勞保權利受損，向地方檢察署提起詐欺告訴，案經地檢署作成不起訴處分，足見甲主張其每月薪資為5萬4,000元難被採信。(3)甲請領老年年金給付經勞動部勞工保險局核定之函文即記載退職前

平均投保薪資為3萬5,950元。(4)倘二公司未依規定為甲按實際薪資投保，甲自任職時至請領日間近10年之時間毫無作為，亦未於接獲核定書函後向勞保局聲明異議，顯有可疑。

法院心證：

地方法院：(1)甲薪資帳戶2004年12月薪資入帳為5萬7,900元、2005年1月5日為6萬1,980元、2005年2月1日為5萬8,980元、2005年3月3日為5萬8,500元，但2005年4月開始匯款金額則為2萬多至3萬元。(2)二公司稱因為當時甲前幾個月加班時數較多所致。(3)倘甲月薪3萬3,000元，前幾個月加班費竟有將近2倍薪資，之後竟無需加班，同樣駕駛環保清運車，工作條件竟如此巨大變化，二公司未能有合理解釋，自不能採信。(4)證人（甲先前之同事）於刑事偵查中證稱，其曾於2015年間至2017年間在A公司任職，其駕駛大型垃圾車，跟甲一樣，但擔任幹部，薪資多2,000元至3,000元，伊薪資是在5萬4,000元至6萬元之間，薪水一部分是匯款，一部分是現金，匯款4萬多元，薪資寫在信封上，上面只寫現金部分。(5)甲提出之一只信封袋，上有寫1萬元，是以甲每月薪資確實分別以匯款、現金方式為之，匯款之金額並非全部薪資。(6)又證人丁、戊均證稱大型環保清運車駕駛員薪資有5萬多元左右，雖二人任職期間均為2014至2016年間左右，但對照甲於2004年12月底即有當月受領5、6萬元之薪資，且其擔任夜班駕駛員，如薪資僅有3萬3,000元，顯不合情理。(7)甲稱任職起每月薪資為5萬4,000元，再加上延長工

時工資約將近6萬元左右，較符合情理。

高等法院：匯款金額並非即為甲全部薪資。公司此部分所辯，實非可採。

爭執3：二公司是否積欠甲老年給付損失137萬6,592元？

甲主張：(1)甲於2013年1月14日遭公司強制退出勞保，僅得聽從指示申請勞保老年年金給付。(2)甲實際離職日應為2018年11月26日。(3)甲每月薪資為5萬4,000元，依法每月得領取之勞保老年給付金額應為2萬2,625元。(4)二公司將甲薪資低保，導致每月僅能領取勞保老年給付1萬8,528元，每年所受勞保老年給付金額損失為4萬9,164元【計算式： $(22,625 - 18,528) \times 12 = 49,164$ 】。(5)甲自2013年2月至2021年1月計8年已請領之勞保給付短差損失為39萬3,312元【計算式： $49,164 \times 8 = 393,312$ 】。(6)2019年臺北市居民68歲者之平均餘命尚有20年，甲得請求將來之短差損失98萬3,280元【計算式： $49,164 \times 20 = 983,280$ 】。(7)甲得請求給付勞保老年給付短差損失共計為137萬6,592元【計算式： $393,312 + 983,280 = 1,376,592$ 】。

公司主張：(1)甲薪資為3萬3,000元。(2)甲遲至2021年10月5日始請求老年年金給付差額損害，顯已逾侵權行為2年時效規定。

法院心證：(1)甲自2004年11月起薪資為5萬4,000元，其實際上工作至2018年11月26日。(2)2006年7月1日起勞保最高級距為4萬3,900元。(3)2016年5月1日起勞保最高級距調整為4萬5,800元。(4)勞工保險條例施行細則第

44條第2項第1款：「本條例第十九條第三項所稱平均月投保薪資，依下列方式計算：一、年金給付及老年一次金給付：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資合計額除以六十計算。」(5)計算甲加保期間最高60個月平均投保薪資為4萬4,882元（計算式： $43,900 \times 29 + 45,800 \times 31 = 44,882$ ，元以下四捨五入）。(6)然甲已於2013年1月間即申請勞保老年給付，因二公司高薪低報，致甲2013年受領之金額僅為1萬8,528元。(7)惟甲主張二公司均為其雇主，一直持續工作至2018年11月26日止，其理應於2018年11月26日後離職方有勞工保險老年年金給付。(8)甲縱有勞保老年給付損害，應從次月即2018年12月後開始計算。(9)甲損害為每年4萬9,164元，計算式：老年年金每月給付： $43,900 \times 33.25 \times 1.55\% = 22,625$ ， $22,625 - 18,528 = 4,097$ ，每年差額為 $4,097 \times 12 = 49,164$ （甲以33.25年年資、4萬3,900元計算，自無不可）。(10)依2018年T市地區簡易生命表顯示，甲於當時為65歲，65歲男性平均餘命為20.32年，甲以此預計仍可請領老年年金給付應屬合理，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為70萬1,869元。(11)甲主張二公司應給付勞保老年年金差額70萬1,869元，尚屬有據。

高等法院：(1)勞保條例第10條之規定，應解釋為強行的契約法規之一種，勞工與投保單位之間，乃具有私法上之委任關係，從而勞工由同條例第72條第3項規定所取得對投保單位之損害賠償債權，自屬因投保單位不履行債

務而生之損害賠償請求權。(3)依民法第125條規定，其消滅時效期間應為15年⁵。

爭執4：賠償新制退休金差額是否為18萬8,712元？

甲主張：任職期間二公司均未替甲提撥足額退休金，應賠償甲新制退休金差額18萬8,712元。

公司主張：(1)就新制勞退金差額部分，甲第二次任職A公司期間於2016年8月前之工資清冊依法已無須保存。(2)因二公司就甲薪資均以匯款為之，依甲所提匯款明細重新計算雇主每月應提撥之勞工退休金，A公司短提金額為3萬5,357元，B公司溢提金額為7,812元。

法院心證：

地方法院：(1)勞工退休金條例第31條第1項：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償⁶。」(2)勞工退休金條例於2005年7月開始施行。(3)甲2005年7月至2018年11月26日終止勞動契約，於2019年6月28日一次請領勞工退休金，已經提領48萬7,280元。(4)二公司未覈實依勞工退休金條例規定，每月按照其級距5萬5,400元之6%即提撥3,324元至勞工退休金個人專戶。(5)甲得請求賠償16萬2,496元。(6)甲請求勞退新制施行前亦應提撥勞退金，即屬無據，應予駁回。

高等法院：(1)甲2013年1月14日離職，2021年5月26日提起訴訟時，已罹於5年時效期間。(2)甲2013年1月15日至2018年11月26日再

任職，2018年11月26日離職，至2021年5月26日提起訴訟時，未罹於5年時效期間。(3)依勞退條例第31條第1項規定，甲得請求賠償勞退休金差額損害4萬9,587元（23萬3,967元－18萬4,380元＝4萬9,587元）。

爭執5：二公司每月逕自甲薪資中扣減2,000元，可否請求返還擅扣工資33萬6,000元？

甲主張：2004年12月至2018年11月，共計14年，每月擅扣2,000元之損失共33萬6,000元【計算式：2,000X12X14＝336,000】。

公司主張：(1)二公司從未於約定薪資外扣取任何款項。(2)公司體恤員工，向來對於甲應自行負擔之勞健保費用亦由公司自行吸收負擔。(3)甲於2013年1月自B公司辦理退休後隨即轉任A公司。(4)A公司亦就重新任職之約定薪資4萬3,900元全額給付，並為甲投保職業災害保險，且保險費依法全數由A公司負擔。(5)扣除時效消滅部分，甲僅得請求擅扣薪資4萬9,752元。

法院心證：

地方法院：(1)A公司2017年、2018年度之薪資單上薪資欄有「扣除勞健保負擔費2,000元」。(2)他案有人主張受僱A公司期間遭不當扣款每月2,000元而對A公司提起訴訟，A公司於2020年6月23日提出之答辯狀記載：「公司每月預扣2,000是為勞工的勞健保自付額部分，但公司體恤員工辛苦，故在年底時會將原本預扣員工勞健保自付額的費用回給員工，並由公司自行吸收員工勞健保自付額⁷。」(3)甲於2013年1月14日已經申請勞保老年年金給

付而於2013年1月間退保，已無須繳納勞保費用，何來勞保自付額負擔，僅有健保分擔額，為何要2,000元？(4)二公司主張先扣除之後再發還，然未提出發還之證據。(5)二公司未提出詳細說明及證據，甲主張二公司不當扣減薪資2,000元，14年損失33萬6,000元，應有理由。

高等法院：(1)民法第126條：「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。」(2)該條所稱之「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內，是薪資請求權之時效期間應為5年⁸。(3)甲於2021年5月26日提起訴訟，則未罹於時效部分為2016年5月至2018年11月（共31個月）間之擅扣薪資。(4)公司每月應返還甲薪資1,382元（2,000元－618元（健保費）＝1,382元），甲得請求擅扣薪資4萬2,842元（1,382元×31＝4萬2,842元）。(5)公司自承甲得請求擅扣薪資4萬9,752元，自無不可，故甲依勞動契約得請求公司給付擅扣薪資4萬9,752元。

爭執6：二公司未給予甲特別休假，可否請求發給特別休假折算工資？

甲主張：(1)甲任職期間二公司皆未給予特別休假。(2)甲自得於兩造終止契約後，請求將特別休假折算工資發給。(3)以任職期間如有於休息日、例假日額外加班1日給予2,000元計算。(4)二公司應給付特別休假折算工資42萬6,000元【計算式：2,000X(20+

19+18+17+16+15+15+15+15+15+14+14+10+7+3)天(14年年資所得天數)=426,000】。

公司主張：(1)甲自2017年勞基法修法後方未將其特休假休畢。(2)甲於2013年1月起重新任職於A公司，年資應重新計算。(3)A公司就未休特休轉工資2018年度短付2,305元、2017年度則溢付8,342元。(4)特休未休工資請求權時效為5年，甲僅得請求2016年至2018年間之特休未休工資7,600元，其餘已罹於時效。

法院心證：

地方法院：(1)證人證詞可知，2016年間A公司未給予特別休假及未休工資。(2)二公司自應證明甲有申請特別休假、以及已經給付特別休假未休之工資。(3)甲各年度之特別休假合計192日。(4)依勞基法施行細則第24條之1第2項：「其給付本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」應以1日1,800元計算方為正確。(5)二公司應給付特別休假未休工資為34萬5,600元，計算式： $1,800 \times 192 = 345,600$ 。(6)B公司自承有給付特別休假工資分別為2017年給付3萬元、2018年給付 $1,900 \times 11 = 20,900$ 元，甲均有簽名，該部分應予扣除。(7)甲請求給

付29萬4,700元(計算式： $345,600 - 50,900 = 294,700$)，即屬有據。

高等法院：(1)甲得請求勞基法第38條第4項修法自2017年1月1日施行後之特休未休工資。(2)甲再任職，應認公司與甲另成立新勞動契約，年資應重新起算【內政部74年4月29日(74)台內勞字第308102號函參照】。(3)甲得請求特休未休工資日數為29日($14 + 15 = 29$)。甲得請求特休未休工資5萬2,200元($5萬4,000元 \div 30 \times 29 = 5萬2,200元$)。(4)公司已給付2017年度特休未休工資3萬元、2018年度特休未休工資2萬0,900元，扣除此部分後為1,300元($5萬2,200元 - 3萬元 - 2萬0,900元 = 1,300元$)。(5)公司自承得請求特休未休工資7,600元，並無不可。

爭執7：甲得否請求給付平日延長工時工資36萬1,800元？

甲主張：(1)甲每月工資為5萬4,000元，平日工資為1,800元，平日每小時工資額為225元。(2)每日工作時間為10至12小時，依勞動事件法第35條、第36條、民事訴訟法第344條第1項第2款、第345條第1項規定，應認定甲主張每日平均工作時間為12小時事實為真實。(3)甲僅主張每日加班2小時，平日延長工時加班費為603元【計算式： $(225 \times 1.34 \times 2) = 603$ (小數點後四捨五入)】。(4)甲每週正常工作時間為5日，每月僅以4週計算，則於2016年6月起至2018年11月止工作期間，得請求給付平日延長工時工資36萬1,800元【計算式： $603 \times 5日 \times 4週 \times 30個月 = 361,800$ 】。

公司主張：(1)依2016年5月至2018年11月間之出勤簽到簿及T市三座垃圾焚化廠過磅單進行比對，倘甲於焚化廠出廠時間晚於其下班簽退時間，則以出廠時間加計返回公司停車場之車程時間及車輛整理清洗時間，作為下班時間。(2)以超出工作時間8.5小時部分作為平日加班時數。(3)據此計算，甲之平日加班短付差額為5,300元。

法院心證：

地方法院：(1)甲並非適用重體力勞動作業勞工，不得主張每工作40分鐘得休息20分鐘。(2)甲工作時間原則上應以自行填寫之工作紀錄表為據，如有與焚化廠出廠時間不符者，以出廠時間加計返回公司車程時間為工作時間。(3)依據自行填寫之出勤紀錄表之上班時間、下班時間計算工作時間，但填寫下班時間如早於北投、內湖、木柵焚化廠離廠時間，則以出廠時間分別加計返回公司之時間即10分鐘、30分鐘、30分鐘為甲之工時（北投加計10分鐘、內湖、木柵為30分鐘）。(4)超過8小時部分則為加班之時間。(5)甲同意一律以平日延長工時方式計算延長工時工資，計算式如附表三所示之金額為4萬3,965元。(6)甲另主張2016年6月至2016年12月之加班費應依每月4週、1週5日、1日2小時方式計算，因二公司未依勞基法第30條第5項規定保存5年內之出勤紀錄，而未提出相關文書，然觀諸附表三之計算，甲並非每日工時超過8小時，而超過8小時之時間多數均在1小時內，甚少超過1小時。(7)因公司未依法保管出勤紀錄文書，本院認為該段時

間，以每月4週、1週5日、1日加班1小時計算加班費為允當，金額為4萬2,000元（計算式： $225 \times 1 \times 4/3 \times 20 \text{日} \times 7 \text{月} = 42,000$ ）。(8)甲得請求之加班費合計為8萬5,965元（計算式： $43,965 + 42,000 = 85,965$ ）。

高等法院：公司未爭執。

爭執8：甲受有左肩旋轉肌腱撕裂之職業病及脊椎病變，得否請求精神慰撫金30萬元？

甲主張：(1)甲長期清運重量高達數噸之廢棄物14年，導致受有左肩旋轉肌腱撕裂之職業病及脊椎病變。(2)依據北投、內湖、木柵垃圾焚化廠之過磅單資料亦可見每日清運重量可高達約10噸。(3)就此職業災害請求二公司賠償精神慰撫金30萬元。

公司主張：(1)2018年11月因甲屆齡失其職業大貨車駕駛執照，A公司命其離職後，甲疑似轉任其他公司擔任水泥搬運工人，且於向勞保局申請傷病給付同時，仍持續工作。(2)認定職業病之資料為甲片面提供予D醫院，其中諸多數據為誇大不實之陳述，與甲出勤作業事實不符。(3)評估之醫事人員亦非環保專業，無法驗證甲提出數據之合理性，而導致錯誤之認定結論。(4)二公司設立已有30餘年，如有員工反映任何作業困難，均會即時與客戶溝通減輕垃圾單包重量或置備子車以減輕員工負擔，從未聽聞有其他員工因收運垃圾而致職業病症。(5)甲任職期間亦未請過病假或聽聞其手臂有因傷困擾之問題。(6)甲之疾病非長期收運垃圾所致之職業病。

法院心證：

地方法院：(1)甲因懷疑罹患職業病，於2018年12月3日至D醫院職業醫學科就診，並於2019年1月28日至D醫院運動醫學科就診，進行後續治療。2019年2月12日之肌肉骨骼超音波結果顯示左側棘上肌肌腱撕裂傷1公分（旋轉肌袖撕裂傷）。2019年5月24日接受關節鏡左肩旋轉肌腱修補手術。其左側旋轉肌袖症候群之罹病證據明確。(2)暴露證據：垃圾清運內容主要包含垃圾、酒瓶、廚餘等廢棄物之處理，需至每個客戶所在地點搬運垃圾等廢棄物，經搬抬至垃圾車中，再載運至北投、內湖或木柵垃圾焚化爐過磅後焚燒，其擔任垃圾車司機之工作年資共計14年又2個月。(3)高度重複性肩部不良姿勢：(i)2004年至2010年，平均每日以左肩抬舉過肩之動作約1071次至1281次。(ii)2010年至2018年，平均每日以左肩抬舉過肩之動作約952次至1284.5次。(iii)1天平均雙手拋擲（不良抬舉姿勢）達4624至6239次。(iv)每日工作時數約8至11小時，平均月休2日。(4)然1包垃圾約10公斤重，1天僅有至垃圾焚化廠1趟，依過磅紀錄，淨重最多5公噸，大部分約為2至4公噸之間，1天至多丟擲200次至400次。(5)甲向醫院陳述內容雖有部分不實，惟實際上甲擔任環保清運車之駕駛長達14年，因此重複性動作時間累積時間甚長，次數甚多，因此具有其個案之特殊性、其每日徒手搬運垃圾時間確實有達數小時、肩部不良姿勢頻率甚高、而依病理檢查、影像學檢查報告確實有旋轉肌袖症候群，且係於長期擔任垃圾清

運工作後方發生此疾病，亦無其他因素，依據「職業性旋轉肌袖症群認定參考指引³」，本院認為甲係因長期從事垃圾清運工作而罹患前述職業病無誤。(6)甲請求精神慰撫金30萬元，應屬過高，10萬元應屬適當。

高等法院：公司未爭執。

法院

地方法院：A公司、B公司應給付甲新臺幣168萬1030元⁹。

高等法院：原判決關於命A公司、B公司給付甲超過新臺幣99萬4773元（26萬8,145元+72萬6,628元=99萬4773元）本息部分均廢棄¹⁰。

討論

工資：勞動基準法第2條（第3款）：「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。」同法第2條（第4款）：「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指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百分之六十者，以百分之六十計。工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準¹¹。」本案甲收入固定，每月薪資為5萬4,000元。

投保薪資：「勞工保險」與「全民健康保

險」投保薪資有不同的級距規定：(1)勞工保險條例第13條第1項：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」同法第14條第1項：「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。」甲自2004年11月起薪資為5萬4,000元，其實際上工作至2018年11月26日，依2006年7月1日施行之「勞工保險投保薪資分級表」，當年之投保薪資分成23級，第1級15,840元以下以15,840元計算，第23級42,001元以上，以43,900元計算。甲薪資為5萬4,000元，超過42,001元，其勞工保險投保薪資以43,900元計算。嗣後投保薪資分級雖迭有變更，由23級改為20級，但超過42,001元，2015年投保薪資仍以43,900元計算。2016年5月1日起勞保最高級距（第20級）方改為4萬5,800元計算，勞保老年給付金額係依「投保薪資」，而非每月實領薪資計算。(2)全民健康保險法之「投保金額分級」分成58級，由第1級（月薪29,500元）至第58級（月薪313,000元），本案甲月薪為5萬4,000元，應依第15級繳納健保保費¹²。然而行政程序法(Administrative Procedure Act 2001)第131條：「（第1項）公法上之請求權，於請求權人為行政機關時，除法律另有規定外，因五年間不行使而消滅；於請求權人為人民時，除法律另有規定外，因十年間不行使而消滅。

（第2項）公法上請求權，因時效完成而當然消滅。」健保署若以2024年12月31日高等法院確定民事判決時方催繳保費差額，「因五年間不行使而消滅時效」¹³。

老年年金：勞工保險條例(Labor Insurance Act 1960)第58條第1項：「年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付(old-age benefits)：一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付(old-age pension benefit)。二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。」同法第58條第5項：「第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。」同法第58-1條：「老年年金給付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，並加計新臺幣三千元。二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。¹⁴⁻¹⁵」老年年金請領年齡自2009年至2017年為60歲，2018年提高為61歲，2020年提高為62歲，2022年提高為63歲，2024年提高為64歲，2026年以後為65歲。實務上，因甲主張A、B二公司均為其雇主，持續工作至2018年11月26日止，應於2018年11月26日後離職方有勞工保險老年年金給付，老年年金從2018年12月後開始計算，並非2013年。

退休新制：勞動基準法(Labor Standards Act 1974)第55條：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個

基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。」勞動基準法之勞工退休金制度為「雇主責任制」，立意十分良善，然而若干雇主會以關廠、歇業、變更負責人、辭退、解僱等方式規避勞工退休金，因此2005年7月1日施行之「勞工退休金條例(Labor Pension Act 2005)」，將勞工退休金制度改成「個人退休金專戶」為主，「年金保險」為輔的制度：(1)個人退休金專戶：雇主應為適用勞基法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士、外國專業人才及外國特定專業人才），按月提繳不低於其每月工資6%勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。勞工亦得在每月工資6%範圍內，個人自願另行提繳退休金，勞工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。專戶所有權屬於勞工，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響。(2)年金保險：僱用勞工人數200人以上之事業單位經工會同意，事業單位無工會者，經勞資會議同意，報請勞動部核准後，投保符合保險法規定之年金保險。年金保險契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。2005年7月「退休新制」的「個人退休金專戶」採按月提繳不低於每月工資6%，因此「高薪低報」自然會影響：(1)老年年金或老

年一次金給付。(2)傷病給付。(3)失業給付。(4)職災醫療給付。(5)退休金專戶¹⁴⁻¹⁵。

退保後特別危害作業勞工：依勞工職業災害保險及保護法(Labor Occupational Accident Insurance and Protection Act 2022)第63條授權訂定之「勞工職業災害保險預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查辦法」之附表一：預防職業病健康檢查之作業類別，例如：(1)游離輻射作業。(2)粉塵作業、石棉作業。(3)有機溶劑作業：三氯乙烯、四氯乙烯。(4)特定化學物質超過百分之一之混合物之作業：砷、鎘、鉻酸、鎳、鈷、甲醃、苯等致癌物質。因為上述作業勞工職災潛伏期長，退保後申請職災，可至認可之醫療機構（職業傷病診治專責醫院），由職業醫學科專科醫師協助評估後，提出申請¹⁶⁻¹⁷。

退保後職災補助：依勞工職業災害保險及保護法(Labor Occupational Accident Insurance and Protection Act 2022)第78條第1項：「被保險人從事第六十三條第二項所定有害作業，於退保後，經第七十三條第一項認可醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷係因保險有效期間執行職務致罹患職業病者，得向保險人申請醫療補助、失能或死亡津貼。」因此，勞動部依同條第2項授權規定訂定之「勞工職業災害保險被保險人退保後診斷罹患職業病補助及津貼核發辦法(Regulations of Issuance for Allowance and Subsidy for Insured Persons Diagnosed with Occupational Diseases After Withdrawing from Labor Occupational Accident Insurance 2022)」，

退保後申請職災補助或津貼之要件及對象如下：(1)醫療補助：因職業病至全民健康保險特約醫院或診所接受門診或住院診療，並繳納全民健康保險法所定應自行負擔費用者。醫療補助期間自診斷職業病之日起，最長以五年為限。(2)失能津貼：因職業病致失能，其失能程度符合勞工職業災害保險失能給付標準規定者。(3)死亡津貼：因職業病致死亡者之遺屬。本案甲退保後，方由D醫院（認可醫療機構）之職業醫學科專科醫師診斷職業傷病，5年內仍可依法申請職業災害醫療補助與失能津貼¹⁶。

結語

專科醫師訓練醫院：衛生福利部為因應醫學不斷進步，藥物推陳出新，「繼續教育」與「專科醫師制度」確有必要，於1988年訂定「專科醫師分科及甄審辦法(Diplomate Specialization and Examination Regulations 1988)」，專科醫師分為18個科別，嗣後因應時代的需求，將放射線科細分為放射診斷科、放射腫瘤科；將病理科細分為解剖病理科、臨床病理科。並增加急診醫學科、職業醫學科、整形外科，專科醫師增為23個科別¹⁸。該辦法第5條：「專科醫師訓練，應於中央衛生主管機關認定之專科醫師訓練醫院為之。」同辦法第6條：「前條專科醫師訓練醫院（以下稱訓練機構）之認定，由中央衛生主管機關訂定基準，定期辦理，並將符合規定之訓練機構名單、資格有效期間、訓練容量及其他相關事項公告之。」2002年「環境職業醫學會¹⁹」依衛

生福利部職業醫學科專科醫師甄審原則，辦理職業醫學科專科醫師甄審，再由衛生福利部認可，頒授職業醫學科專科醫師證書。衛生福利部2025年度職業醫學科專科醫師訓練醫院認定合格名單共18家。

專責醫院：勞動部為勞動業務之中央主管機關，負責職業安全衛生與勞動檢查政策規劃及業務推動與監督；為保障勞工健康與勞動力，於全國六大醫療照護區域（臺北、北、中、南、高屏及東區），2023年1月在衛生福利部專科醫師訓練醫院之基礎上，揭牌15家職業傷病診治及28家職災職能復健專責醫院；2026年1月1日擴增為19家職業傷病診治專責醫院及98家職業傷病診治網絡醫院，結合各地區醫院職業醫學科之服務量能，建構職業傷病防治網絡，提供勞工更友善便利之職業傷病診治服務。

時效問題：民法第125條：「請求權，因十五年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定。」同法第126條：「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。」同法第128條：「消滅時效(Extinctive Prescription)，自請求權可行使時起算。以不行為為目的之請求權，自為行為時起算。」同法第129條：「（第1項）消滅時效，因左列事由而中斷(interrupted)：一、請求。二、承認。三、起訴。（第2項）左列事項，與起訴有同一效力：一、依督促程序，聲請發支付命令。二、聲請調解或提付仲

裁。三、申報和解債權或破產債權。四、告知訴訟。五、開始執行行為或聲請強制執行。」消滅時效是民法重要的法律機制，當權利人在特定期間內沒有行使權利時，該權利可能會受到限制。同法第144條第1項：「時效完成後，債務人得拒絕給付²⁰。」本案甲未於各期債務給付請求權期間內提出「請求」，消滅時效未予以中斷，地方法院雖判決甲得請求168萬1030元。然公司以消滅時效為由，拒絕部分給付，高等法院亦只能將未罹於時效之99萬4773元依法判決給甲。

參考文獻

1. 柯龐齊(Kapandji AI.)作/徐其昭、黃崇舜譯：骨關節解剖全書1 上肢篇。新北市，楓葉社文化；2021.
2. Michelen LIL: Factors influencing return to work after rotator cuff surgery: A scoping review. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 2025 ; 82(3) : 740-52.
3. 勞動部職業安全衛生署：職業性旋轉肌袖症候群認定參考指引。2025年8月。(<https://www.osha.gov.tw/media/職業性旋轉肌袖症候群認定參考指引>) 2026-2-10 visited.
4. 最高法院100 年度台上字第1016號民事判決。
5. 最高法院87年度台上字第2540號民事判決。
6. 最高法院101年度台上字第1602號民事裁判。
7. 臺灣高等法院110年度勞上易字第57號民事判決（勞動法庭，2021年9月28日）。
8. 最高法院97年度台上字第2178號民事判決。
9. 臺灣士林地方法院110年度勞訴字第63號民事判決（勞動法庭，2022年9月16日）。
10. 臺灣高等法院111年度勞上字第132號民事判決（勞動法庭，2024年12月31日）。
11. 陳建文/臺灣勞動法學會：勞動基準法實務爭點(Contemporary legal issues of the labor standards act in practice)。臺北市，元照；2022.
12. 曾育裕：醫護法規。臺北市，五南；2024.
13. 翁岳生、董保城主編：行政程序法逐條釋義。臺北市，元照；2023.
14. 行政院勞工委員會勞工保險局編：勞工退休金業務問答集。臺北市，行政院勞工委員會勞工保險局；2011.
15. 現代保險健康理財雜誌編輯群：勞保國保雙金防老—老年年金精彩案例解析（三版）。臺北市，平安出版；2013.
16. 勞工職業災害保險被保險人退保後診斷罹患職業病補助及津貼核發辦法 (<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0050038>) 2026-2-10 visited.
17. 鄭正一：職災保險與保護實務。臺北市，永然文化出版股份有限公司；2023.
18. 葛謹：臺灣醫師制度與醫療糾紛案例評釋。臺北市，元照；2011.
19. 中華民國環境職業醫學會(<http://www.eoma.org.tw/about/>) 2026-2-10 visited.
20. 陳忠五：消滅時效問題研究（上、中、下）。臺北市，元照；2024. 📖