

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第1號

原告 陳勇全

訴訟代理人 曾國華律師

被告 弘正科技股份有限公司

法定代理人 陳文進

訴訟代理人 林泓帆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國112年2月28日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣61,600元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 三、被告應自民國112年2月28日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣3,828元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣61,600元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第三項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣3,828元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國107年6月起受雇於被告，並於110年4月自山東廠調動至大社廠，於同年7月擔任生產課課長，每月薪資新臺幣（下同）61,600元，被告按月提撥3,828元至原告之勞工退休金專戶。原告於110年10月1日18時許，經發現昏倒在被告公司廁所，經高雄義大醫療財團法人義大醫院救治，診斷患有「自發性顱內出血」、「左側丘腦急性顱內

01 出血合併右側偏癱」之傷勢（下稱系爭疾病），經國立成功
02 大學醫學院附設醫院於112年2月16日出具職業病評估報告書
03 認定上開傷勢屬職業傷害。詎被告於原告治療期間之112年1
04 月30日，竟以原告不能勝任工作為由預告於同年2月28日資
05 遣原告，顯然違反勞動基準法第13條規定，原告得請求確認
06 兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年2月28日起至原告
07 復職之日止按月於每月5日前給付61,600元及自各期應給付
08 日之翌日起至清償日止之法定利息，暨按月提繳3,828元至
09 原告之退休金個人專戶等情，並聲明：(一)確認原告與被告間
10 僱傭關係存在。(二)被告應自112年2月28日起至原告復職之日
11 止，按月於每月5日前給付原告61,600元，及自各期應給付
12 日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
13 (三)被告應自112年2月28日起至原告復職之日止，按月提繳3,
14 828元至原告於勞工保險局設立之之退休金個人專戶。(四)原
15 告願供擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告則以：原告所受系爭疾病並非職業災害，且兩造於112
17 年1月30日係合意以資遣終止勞動契約。又原告經治療後，
18 因手腳無力，不能勝任課長工作，被告安排其他工作亦無法
19 勝任，被告因此資遣原告，並無違法之處等語資為抗辯，並
20 聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

21 三、下列事項，為兩造所不爭執（見本院卷第147至148頁）：

22 (一)原告於107年6月受僱於被告，原於中國山東廠擔任品管課課
23 長，於110年4月調回被告高雄大社廠，支援生技課，於同年
24 7月調任生產課課長。

25 (二)原告於110年10月1日晚間6時許，被發現昏倒在被告公司廁
26 所內，經送至義大醫療財團法人義大醫院救治，診斷患有系
27 爭疾病。另經國立成功大學醫學院附設醫院出具如原證2所
28 示之職業病評估報告書。

29 (三)原告於112年1月30日經被告以「對所擔任之工作不能勝任」
30 為由，預告自112年2月28日資遣，並表明翌日起即毋庸進公
31 司。其後並開立如原證3所示之離職證明書予原告，離職當

01 月之薪資為每月61,600元。

02 四、本件爭點為：(一)兩造是否有合意以資遣方式解僱原告？(二)原
03 告所罹系爭疾病是否為職業災害？被告是否於職業災害之醫
04 療期間解僱原告？(三)原告是否有不能勝任工作之情形？被告
05 解僱原告是否違反最後手段性？茲分別論述如下：

06 (一)本件被告主張兩造業於112年1月30日合意以資遣方式解雇原
07 告，為原告所否認，經查，依原告與被告職員於112年1月30
08 日談話內容，被告職員盧慈徽向原告說明關於資遣費、預告
09 工資及政府失業補助金等資遣內容，且過程中被告之副總詢
10 問被告是否出具非自願離職證明，被告職員盧慈徽覆以
11 「對」，在對話最後，被告職員盧慈徽仍向原告告知「……
12 那全哥你（那）邊再跟家人講一下，就是公司這邊確定有要
13 資遣了，該付的資遣費我們都會付，明天開始就不用進公
14 司，可以安排作復健，不然我們就先這樣」等語（見本院卷
15 (一)第132-138頁），足見在對話最後，被告仍告知原告將對
16 其資遣，原告在對話過程中則無同意以資遣方式終止勞動契
17 約之意思表示，自難認原告已同意被告所為資遣。又原告雖
18 在被告出具之員工離職申請單上簽名，惟其類別欄係勾選
19 「其他」，並以手寫方式加註「資遣」，而非勾選「自動離
20 職」，此與上開對話互核以觀，應認原告係認知遭被告以資
21 遣方式終止勞動契約，因此辦理離職手續，非謂原告同意被
22 告所為資遣，自不能以此證明兩造合意以資遣方式終止勞動
23 契約。其次，原告固於112年10月26日始提起本件訴訟，惟
24 勞工未於第一時間提起訴訟，原因所在多有，或收集證據，
25 或尋求法律專業意見，自不能以此即認勞工同意雇主所為終
26 止，且勞動基準法或勞動事件法關於勞工提起確認僱傭關係
27 存在之訴，既未規定消滅時效或除斥期間，則原告提起本件
28 訴訟，即屬其權利行使之自由，尚不得僅以此即認原告有所
29 謂權利濫用或違反誠實信用原則之情形。

30 (二)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
31 間，雇主不得終止契約。勞工因遭遇職業災害而致死亡、失

01 能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。勞動基準
02 法第13條前段及第59條第1項前段分別定有明文。本件原告
03 主張被告於職業災害醫療期間終止勞動契約，其終止違法，
04 為被告所否認，經查：

05 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
06 0小時；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日
07 為休息日，勞動基準法第30條第1項及第36條第1項分別定有
08 明文。所謂職業災害，應指因勞動場所之建築物、機械、設
09 備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動
10 及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡而
11 言（職業安全衛生法第2條第5款參照）。準此，原則上勞工
12 平日正常工時8小時，週休2日，每月正常工時176小時【計
13 算式： $(30-8) \times 8 = 176$ 小時】，如因長期負荷過重工作，
14 致死亡、失能、傷害或疾病者，應屬勞動基準法第59條所稱
15 之職業災害。又勞動部於107年10月15日公告修正「職業促
16 發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」
17 （下稱系爭參考指引），針對工作過量所造成之疲勞累積與
18 腦血管與心臟疾病之關聯性制定判定之標準。該指引臚列出
19 哪些疾病與工作負荷相關，將之列為「目標疾病」，並根據
20 醫學上經驗，提出何種程度之工作量負荷，將使腦血管及心
21 臟疾病超過自然進行，並區分「異常事件」、「短期工作過
22 重」、「長期工作過重」等情形，分別列出判定基準，以進
23 行綜合評估。勞工如罹患「目標疾病」，且符合系爭參考指
24 引工作負荷過重之標準，原則上即可認定為職業疾病，除非
25 醫學上可判定其症狀明顯為其他疾病時，或發病原因證實為
26 非屬職業原因時，則不在此限，系爭參考指引為主管機關偕
27 同專家學者針對職業促發腦血管及心臟疾病所制定之認定參
28 考指引，具有醫學學理上之根據，自得援引作為判斷原告所
29 罹系爭疾病是否為其長時間執行職務所促發、引誘結果之參
30 考依據。

31 2.系爭疾病屬系爭參考指引所定目標疾病，且原告於110年10

01 月1日發病，其發病前1至2月期間即為110年8月2日至9月30
02 日，平均超時工作時數超過80小時，依系爭參考指引，可知
03 原告所生系爭疾病應屬職業災害，詳述如下：

04 (1)按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
05 雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。本件被
06 告並未備置原告之出勤紀錄，則本院以原告上下交流道之時
07 間（見本院卷(一)第301-311頁），並扣除交流道至被告公司
08 之路程時間6分鐘（見本院卷第274頁），再扣除中午休息1
09 小時之時間，計算原告在被告公司之實際工時，應屬合理。
10 又原告離開被告公司後，仍有以通訊軟體處理公務（見本院
11 卷(一)381-429頁），此部分亦應計算為原告之工時。依此計
12 算原告之工時，其於110年9月1日至9月30日之工時為251小
13 時24分，於110年8月2日至8月31日之工時為267小時58分，
14 各扣除176小時後，超時工作時數分別為75小時24分及91小
15 時58分（見本院卷(一)第250、251頁），其平均已超過80小
16 時，應屬系爭參考指引所定長期工作過重，依上開說明，堪
17 認原告所受系爭疾病應屬職業災害。

18 (2)被告雖主張應以被告所定上午8時之開始工作時間為準等
19 語，惟證人江豐廷到院結證稱：伊通常7點50幾分到公司上
20 班，到的時候原告已經到了，那時是跳早操時間等語（見本
21 院卷(二)第35、36頁），足見原告通常於8點前即已到公司上
22 班，並依公司規定提供勞務，自不能僅以上午8時作為開始
23 工作時間。又被告未備置原告之出勤紀錄，以致僅能以上開
24 方式推論原告到公司上班時間，而被告又未能證明原告下交
25 流道後未立即到公司，或到公司後未提供勞務之事實，則原
26 告開始工時之計算，自應以上開計算方式為準。

27 (3)被告雖主張原告以通訊軟體所處理公務並非必要等語，惟證
28 人林玉華到場證稱：伊在被告公司是負責生產排程管理，如
29 果沒有生產排程表，生產課的員工沒辦法工作，公司規定下
30 午3點前要給（生產課）班長看，由班長排人員上去，過程
31 中生產課長要做什麼伊不知道，有人請假就是請班長去協

01 助，班長拿到排程表之後如何佈達給員工伊不清楚；證人江
02 豐廷到場證稱：原告在生產課內部群組張貼的排程表是伊拍
03 攝後交由原告張貼，伊在下班前要把工作內容排好給原告，
04 伊會拍照傳給原告，紙本也會拿給原告，因為原告要確定明
05 天的工作狀況，轉傳給原告的排程表內容，跟後來原告傳到
06 群組內並說明的排程表內容，有時不一樣，伊拍照都是把手
07 機放橫拍照，原告拍的話會是直立拍照，但排程表內容都一
08 樣，原告在排程表下面打敘述文字應該是原告自己打的，文
09 字內容有的是重新說明排程表內容，有些跟排程表無關，如
10 有員工臨時告知要請假，伊要回報原告，讓原告掌握出缺席
11 各等語（見本院卷(二)第24-35頁），足見原告身為生產課課
12 長，需掌握生產排程及員工出缺席，其雖無庸親自製作排程
13 表，惟仍須檢查、確認排程表內容之正確性，應認原告為上
14 述檢查、確認排程表之時數，仍屬工時。又證人江豐廷固證
15 稱：原告轉傳的排程表內容，如果隔天早上再傳，不影響生
16 產，沒有傳也是隔天早上放在生產線的休息區內；證人林姿
17 妤到場證稱：就伊處理生產課的行政事務工作內容，原告排
18 程表沒有在晚上8、9點發到群組，對伊隔天作業不會有影
19 響，伊可到組裝線上班長位置上看，之前在舊廠時，主管都
20 是當天工作當天佈達，早上做完早操就會召集全部人員口頭
21 分配工作內容各等語（見本院卷(二)第37、41-45頁），似謂
22 原告並無於通訊軟體通知排程表之必要，惟依上開證人所
23 述，排程表影響被告之生產課員工每日工作內容，其結果之
24 發佈，對於當日到場之工作人員來說，固然於當日上午知悉
25 即可，惟在完成排程表前，仍須原告檢查、確認，有如上
26 述，不論原告係於工作當日或前一日晚間通知排程表內容，
27 其仍須相當時間完成關於排程表之準備工作，並於張貼後交
28 辦工作內容，自不能以其在通訊軟體上之通知無必要，即謂
29 其完成排程表之工作時間均不得記入工時，況且，證人江豐
30 廷證稱其係於下班前將排程表交付原告，如江豐廷交付時間
31 接近下班，或原告當時處理其他事務，則原告均有必要於下

01 班後加班完成排程表之準備工作，以利員工於翌日工作前知
02 悉工作內容，自不能謂原告因此超時工作為無必要。準此，
03 勞動部勞工保險局以原告使用通訊軟體發佈工作排程及交辦
04 工作之時數計算工時（見本院卷(一)第259、260、381-429
05 頁），應屬可採，被告辯稱應剔除此部分之工時，應無可
06 採。

07 (4)本件經國立成功大學醫學院附設醫院鑑定並出具職業病評估
08 報告書，認原告所生系爭疾病，屬工作相關之腦血管及心臟
09 疾病等語（見本院卷(一)第271-276頁），本院審酌上開評估
10 報告書係由專業醫師依系爭參考指引所定標準，綜合評估原
11 告罹病情形、有無異常事件、是否短期或長期工作過重，佐
12 以醫學文獻，並考量其他致病因素綜合評估所為，其中其評
13 估之時數雖未扣除被告所定中午休息時間1小時，惟扣除後
14 原告發病前1至2月之平均超時工作時數，仍超過80小時，不
15 影響「長期工作過重」之判斷，應認上開職業病評估報告書
16 屬信實可靠，堪認原告所生系爭疾病確屬職業災害。

17 3.從而，原告所生系爭疾病確屬職業災害，有如上述，且依原
18 告提出之診斷證明書記載，原告於112年1月30日仍因系爭疾
19 病受復健治療中（見本院卷(一)第47頁），則被告於原告因職
20 業災害所生系爭疾病之醫療期間預告將於112年2月28日資遣
21 原告，依勞動基準法第13條前段規定，其預告後資遣不合
22 法，則原告請求確認僱傭關係存在，於法即屬有據。

23 4.按債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。
24 但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為
25 者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。
26 僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
27 求報酬。民法第235條及第487條前段分別定有明文。又給付
28 有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法
29 第229條第1項亦設有明文。查被告於112年1月30日對原告所
30 為資遣不合法，有如前述，且原告於112年2月8日以存證信
31 函向被告表明兩造僱傭關係仍存在等語（見本院卷(一)第163

頁），足見原告主觀上不願離職，且有繼續提供勞務之意，而被告既已提出資遣，應可認其已預示拒絕受領原告為勞務給付之意思，並自該時起屬受領勞務遲延，則依上開規定，原告並無補服勞務之義務，且得請求報酬，則原告請求被告自112年2月28日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告61,600元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，於法即屬有據。

5.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。本件被告所為資遣不合法，有如前述，而原告主張被告每月應提繳3,828元之金額，為被告所不爭執，則原告請求被告應自112年2月28日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣3,828元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

(三)被告於職業災害之醫療期間解僱原告，其解僱不合法，則兩造間僱傭關係仍存在，有如前述，關於爭點(三)部分已無論述之必要，附此敘明。

五、綜上所述，本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求判決如主文第2、3項所示內容，均有理由，應予准許。又本

01 件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法
02 第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規
03 定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

04 六、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦
05 方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日
08 勞動法庭 法 官 林昶燁

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日
13 書記官 林慧雯