高雄高等行政法院判決

110年度訴字第404號
民國112年1月12日辯論終結

原　　告　國立屏東科技大學

代　表　人　張金龍
訴訟代理人　林石猛　律師
　　張宗琦　律師
　　謝勝隆
被　　告　屏東縣政府
代　表　人　周春米
訴訟代理人　陳建宏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年9月11日勞動法訴2字第1100004538號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、訴願決定及原處分（被告民國110年1月27日屏府勞動資字第11001468200號行政裁處書）均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

原告代表人原為戴昌賢，於本件訴訟審理中變更為張金龍，被告代表人原為潘孟安，於本件訴訟審理中變更為周春米，分別經渠等新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要:

原告為公立教育訓練服務業，經被告所屬勞動暨青年發展處於民國109年9月28日及10月22日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工詹益盛於108年3月6日上班途中發生職業災害，原告於詹益盛職業災害醫療期間，於109年9月30日將詹益盛辦理

退保終止勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條規定，案經被告審查屬實，依同法第78條第2項及第80條之1第1項規定，以110年1月27日屏府勞動資字第11001468200號行政裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）9萬元，並公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，請文到30日內改善，屆期未改善，將按次處罰。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、勞基法第59條之「醫療期間」應如何認定，雖然法無明文，但仍得自勞工能否從事工作或勞動契約約定工作加以判斷；倘勞工所受職業傷害經治療後並未達到完全不能工作之程度，應有返回工作提供勞務給付之義務，此時縱使勞工有定期前往醫療診所門診、手術、復健之需求，僅須依就診時段依相關請假規則請假即可，應認為除非勞工提供勞務與進行復健之間具有無法併存之衝突情形，否則不應逕以勞工有定期復健之情事而認為其仍處於工作能力尚未恢復之醫療期間。詹益盛係於108年3月6日上班途中發生交通事故，該次事故所致右側遠端橈骨骨折及右胸壁撞傷之職業傷害，業經詹益盛就醫接受治療而復原。而詹益盛右手腕因前述骨折引發之腕隧道症候群，經其就診於神經內科，由醫師開立載有「右側遠端橈骨骨折合併外傷性正中神經壓迫導致右側腕隧道症候群」、需休養3個月或4個月以上之診斷證明書。則依診斷證明書所示，其「右側遠端橈骨骨折合併外傷性正中神經壓迫導致右側腕隧道症候群」之患部僅為右手而非全身，並使用「復健治療」之用語，可知詹益盛右手狀況無需施以手術，得藉由定期復健舒緩症狀。再以診斷證明書並未指示詹益盛應避免使用右手外之其他身體部位，亦可得知診斷證明書所謂詹益盛右手症狀需持續休養，當指詹益盛應避免進行影響右手腕復健之行為，詹益盛仍得從事原勞動契約約定

工作，本件即無勞基法第59條職業災害醫療期間規定適用問題。

2、原告終止與詹益盛勞動契約後，詹益盛於臺灣屏東地方法院（下稱屏東地院）對原告提起110年度勞訴字第31號確認僱傭關係存在等訴訟，該案110年3月4日行調解程序時，法官詢問詹益盛勞動契約約定之工作內容為何，詹益盛答以：「收發室業務工作，協助郵寄包裹、寄公文，我們校區比較大，我會自動自發幫他們開車載學生到宿舍，還有協助領取公文，是人家來找我領公文，還有臨時交辦事項」等語。詹益盛就其工作內容之敘述，誇大不實、不符實際。關於「幫他們開車載學生到宿舍」部分，實則詹益盛既未載送學生到宿舍，亦未協助收發室或學生將郵件或包裹載送到學生宿舍，詹益盛負責之工作，僅為校內各行政單位擬分發各系所之通知，送至收發室後由原告工友陳美子於詹益盛之桌上整理後，再請詹益盛監看簽收，並核對身分及要求簽名，此兩項動作均在收發室內執行，屬於簡易庶務，全然無需負重、大量或長時間使用受傷之右手腕部位，亦無前往校內各處室或搭乘、使用交通工具需要，顯見詹益盛之工作能力並無因車禍事故及復健而有受影響可能。又原告與詹益盛間前於屏東地院99年度訴字第468號確認僱傭關係不存在等事件成立訴訟上和解，依該案101年10月29日和解筆錄，原告同意詹益盛於101年12月1日起擔任總務處文書收發室之業務工作，不另訂勞動契約，嗣以101年12月3日「行政助理工作分配調查表」與詹益盛具體約定工作內容為：「1.負責看管登錄後上架之郵件包裹，收件人領取時負責核對身分證件並確認簽名。2.協助秘書室、人事室等單位公文（如開會通知單）之發放簽收。3.同仁不在座或休假時需代理接聽電話。」此工作內容即屬改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）85年1月25日（85）台勞動三字第100018號函釋所稱「原勞動契約所約定之工作事項」。則詹益盛「醫療期間」之認定、是否仍有提供勞務義務，應視其醫療狀況得否從事此約定工作事

項，加以判斷，觀諸前揭原告與詹益盛約定之看管包裹、核對身分、代理接聽電話等工作，均屬簡易行政事務，得於不使用其右手之前提下完成，全然不影響其右手復健，堪認詹益盛仍能從事原勞動契約所約定之工作事項，依前揭函釋意旨，詹益盛尚非處於勞基法第59條所定職業災害醫療期間，詹益盛因此仍負有給付勞務義務，洵無疑義。再者，原告調查詹益盛在校期間就前揭契約工作事項之實際執行情形，關於「負責看管登錄後上架之郵件包裹，收件人領取時負責核對身分證件並確認簽名」部分，實際上係由與詹益盛共事之同仁執行，詹益盛未實際執行；「協助秘書室、人事室等單位公文之發放簽收」部分，實際執行者為秘書室承辦人、工讀生及人事室之書記等同仁，詹益盛亦未實際執行；「同仁不在座或休假時需代理接聽電話」部分，詹益盛極少協助，由詹益盛實際履行勞務情形，可知悉其於業務工作甚少情況下，履行勞務仍有故意怠惰、行為違反誠實信用原則情事。基上，詹益盛於民事法院就其工作內容之陳述，顯然偏離事實、過份誇大，詹益盛提出之診斷證明書，均為其自行就診、片面向醫師為陳述後開立，而詹益盛始終規避與原告共同前往經中央衛生主管機關核定之醫學中心或區域醫院進行審定或復工評估，實有合理懷疑詹益盛未據實向醫師陳述工作內容，導致醫師誤判而開立相關診斷證明書，實無從肯定詹益盛所提出之診斷證明書，具有其所稱仍在醫療期間、完全無法工作，必須在家休養之證明力可言。原處分不察原告與詹益盛間約定工作內容與詹益盛所受傷害間關係，以致誤判詹益盛仍處「醫療期間」，復未注意原告已經善盡照顧勞工義務，積極調查、輔導詹益盛是否有調整工作必要，僅憑詹益盛片面提出之診斷證明書，率然認定原告係於勞基法第59條之「醫療期間」終止勞動契約，容有認定事實錯誤及未盡職權調查義務之瑕疵，顯未依法適用行政程序法第36條、第43條及第9條職權調查原則，及斟酌全部證據對原告有利事項一併注意義務。

3、改制前勞委會78年8月11日（78）台勞動三字第12424號函、90年6月12日（90）台勞資二字第21799號函及勞動部105年3月25日勞動法訴字第1040024063號訴願決定書意旨，應已肯認雇主與勞工就醫療期間之認定有異時，互負「協商調整工作」及「洽請其他醫療機構重行鑑定」之義務，則違反上開義務者，應屬不受勞基法第13條保護之惡意行為。依據詹益盛所受傷勢及診斷證明書，詹益盛明顯得從事勞動契約約定之工作，縱使原告因與詹益盛就其是否仍處醫療期間、得否工作之認定有異，原告已積極採取下列方法與之協商、釐清詹益盛身體狀況：1.於109年4月22日及7月16日與詹益盛進行勞資爭議調解。調解委員於109年7月16日所提調解方案尤其指明：「因勞方所提示之診斷證明書為右手需藥物及復健治療，應可回校調整合適之工作內容提供勞務。」2.原告於109年5月21日由主任秘書帶領相關職員前往被告所屬勞動暨青年發展處拜會，獲個案管理師介入輔導詹益盛進行復工評估，詹益盛仍無故拒絕，可知被告亦肯認本件具有復工評估之必要性，原告已善盡注意之能事及照顧勞工之義務。3.原告再於109年6月11日及8月31日、9月22日多次函請詹益盛共同前往經中央衛生主管機關評鑑核定之醫學中心或區域醫院診斷審定復工評估，以便釐清詹益盛身體情況、據以提供不需使用受傷部位之輕便工作、準備工作環境休息場所及職務再設計計畫等調整方案，均仍遭詹益盛無故拒絕。上開事實足證原告業依勞動部相關函釋及相關訴願決定意旨，踐行「協商調整工作」及「洽請其他醫療機構重行鑑定之義務」之義務，惟詹益盛始終無故拒絕配合，應認為詹益盛所為屬不受勞基法第13條規定保護之惡意行為，並有終止契約之真意。原處分未見於此，僅以詹益盛所提診斷證明書為憑，認定原告單方面終止勞動契約係違反勞基法第13條規定，乃錯誤解釋勞基法第13條規定之保障範圍，顯非適法。

4、觀諸原告於109年間已多次請詹益盛配合進行復工評估，並經被告進行勞資爭議調解及專案輔導，同樣建議詹益盛回校

調整適當工作、進行復工評估，惟詹益盛皆無故不依調解委員建議進行復工醫療評估，期間並違反常態，故不請求勞保傷病給付，足以合理懷疑詹益盛係故意迴避勞工保險條例第25條及第28條之配合調查義務，藉以隱瞞其右手症狀之實際情形，行為難謂符合誠實信用原則。詹益盛始終無故拒絕配合原告及被告輔導、進行醫療與復工評估，且違反常態不請求勞保傷病給付之行為，可合理懷疑其就診時並未向醫師誠實說明工作內容可能，則診斷證明書稱詹益盛症狀「無法執行工作」是否指「無法執行勞動契約所約定之工作事項」？顯有疑義。綜合詹益盛上開種種違反常情作為，得認其行為有違反誠實信用原則情事，其有故意不履行勞務給付義務，生損害於原告之結果，不僅原告非在勞基法第59條之「醫療期間」終止勞動契約，詹益盛亦不應再受勞基法第13條規定保障，從而原告終止勞動契約，確有理由。

5、詹益盛是經由身心障礙者保護法由原告進用之勞工，原告原已經就其個人身體狀況與能力安排適當工作，雖然其於000年0月間不幸發生車禍事故，惟經1年半時間醫療、復健、修養，應已可勝任原勞動契約工作，縱使其個人活動能力尚有需調整之處，原告亦曾多次邀請詹益盛共同至醫療機構參與復工評估，然詹益盛均無故拒絕。則經考量詹益盛平時工作態度及綜合各項情況結果，原告認為詹益盛原本身心障礙狀況及嗣後所受傷勢，均不足以構成詹益盛得拒絕共同進行復工評估、接受輔導及拒絕給付勞務之理由，因此認定其無故曠職，進而終止勞動契約，應屬合法。

6、依高雄榮民總醫院鑑定書，可知詹益盛因車禍所受傷勢歷經1年半以上時間，傷勢確有持續改善，鑑定書所稱詹益盛可從事使用左手為主、不需使用右手或右手僅輕度輔助性使用工作，原本即與原告與詹益盛間約定之工作內容、性質相符，原告亦從未曾安排需費力、操作機具、登高攀梯等工作予詹益盛。鑑定書尤其具體指出詹益盛非必須全時在家休養、復工需要僱主以及勞工雙邊配合。是以，鑑定書意見全

然與原告訴訟意旨相符，足證詹益盛確實仍能從事原勞動契約約定工作，其為達不履行勞動契約目的，惡意拒絕進行復工評估、接受輔導及參與協商，行為嚴重違反誠信原則，應不受勞基法第13條規定保障。然被告不察此情，仍對以原處分裁罰原告，即有撤銷原處分必要。

7、依據屏基醫療財團法人屏東基督教醫院（下稱屏東基督教醫院）111年8月22日函覆意見，無需使用右手握拳、精細操作動作之工作，均在詹益盛所能勝任之工作範圍，則詹益盛應該能勝任原告與伊約定之工作，且屏東基督教醫院函覆稱看診時醫師並未詢問工作及其詳細內容、詹益盛亦未說明，可見醫師全然不瞭解詹益盛工作型態與內容，該診斷證明書記載「無法執行工作」，並非專就詹益盛原勞動契約工作內容所為醫囑，詹益盛自無從以該診斷證明書作為伊得合法請假、拒絕給付勞務理由之證明。至於詹益盛右手受傷是因車禍事故所致、與工作內容無關，醫院函內另提及詹益盛傷勢與工作內容之因果關係，應屬誤會。依長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院（下稱高雄長庚醫院）111年10月6日函，詹益盛原本就持續在屏東基督教醫院就診，欲在該醫院接受復健治療，並無需高雄長庚醫院診斷證明，乃詹益盛刻意要求高雄長庚醫院開立證明，不過是為達到伊拒絕給付勞務目的所為，藉由「多張」證明書以掩飾伊向原告請假正當性不足之掩護而已。然如高雄長庚醫院111年4月19日先前函覆所稱：該院開立之診斷證明書「並非針對病人原勞動契約工作內容所為之醫囑」，可知該院僅是順應病患要求開立所欲內容之診斷證明書而已，實際與屏東基督教醫院相同，醫師並不清楚詹益盛工作及工作內容為何，則該院診斷證明書內「無法執行工作」記載，自無詹益盛所欲主張無法工作之證明力、效力可言。

8、詹益盛無論於原告校內、校外均無需使用交通工具，原告為便利教職員通勤備有交通車，詹益盛住處距離最近交通車停靠站步行僅約12分鐘路程，交通車亦有停靠詹益盛平日復健

之屏東基督教醫院、實施右手受傷部位手術之國仁醫院，如詹益盛不願或不便自行駕駛汽機車到原告學校，搭乘原告提供之交通車亦甚為便利，幾無額外負擔可言。因此，詹益盛繼續履行勞務，既然全無困難與額外負擔，實無容詹益盛繼續不履行勞動契約。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、勞基法第13條前段及勞工請假規則第6條所為勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，雇主應給予公傷病假，而勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約之規定可知，其課予雇主給與勞工公傷病假，且不得在法定醫療期間終止契約之義務，係為使遭受職業災害之勞工能在公傷病假期間安心治療並休養，避免生活頓失所依，俾該勞工儘早康復，回復應有之勞動能力，自謀經濟安全生活。勞基法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作者，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作而言。勞工遭遇職業災害後，在復健期間或醫療終止復職時，如無法勝任勞動契約原所約定之工作，參照勞基法施行細則第7條規定及勞基法第10條之1規定之法理，雇主如欲調動勞工從事其他工作，應與勞工協商，並於不違反勞動契約約定之情形下，依照調動5原則：⑴基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的，⑵對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，⑶調動後工作為勞工體能及技術可勝任，⑷調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助，⑸考量勞工及其家庭之生活利益，為勞工安排適當之工作。是勞工於遭遇職業災害醫療期間，不能從事原約定工作，而雇主調整指派之其他工作，如未獲勞工同意，亦非勞工體能及技術所可勝任，即非屬合法調動，則勞工於此醫療期間，依照勞動契約關係，既不負有服從雇主指示而提供調動後工作勞務之義務，雇主自無從依勞基法第12條第1項第6款之規定，

以勞工有無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日之情形，而於該勞工職業災害醫療期間，任意單方終止勞動契約。故若雇主於勞工在勞基法第59條規定之醫療期間內，任意以同法第12條第1項第6款終止勞動契約，即與同法第13條保障勞工權益之規定有違。

2、勞基法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作，勞工於職業災害後，至醫院接受復健，屬後續之醫治行為，仍屬勞基法第13條規定所稱醫療期間。另勞工於職業災害醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作，勞工並無從事勞動契約所約定以外工作之義務，故雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商；且詹益盛究竟何時醫療終止可復工，並非原告單方認定，況依詹益盛之109年7月13日診斷證明書，醫囑載明其無法執行工作需持續休養4個月以上，需持續復健及運動藥物治療。至原告主張詹益盛未配合復工評估等語，詹益盛自行選擇前往屏東基督教醫院及高雄長庚醫院就診，並提出診斷證明書，均已載明無法執行工作需持續休養等醫囑內容，是尚無原告所稱醫療期間勞工所為之惡意行為。原告知悉詹益盛因同一傷病事故尚須休養，原告以詹益盛無正當理由繼續曠職3日為由，於109年9月30日將詹益盛辦理退保終止勞動契約，已屬違反勞基法第13條規定。原告違反勞基法第13條規定事證明確，被告爰依同法第78條第2項之規定裁處9萬元罰鍰，核無違誤。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原告是否有於詹益盛職業災害醫療期間與其終止勞動契約，違反勞基法第13條規定之行為？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

爭訟概要欄所載之事實，業經兩造各自陳述在卷，並有被告勞動暨青年發展處勞動條件檢查會談紀錄（訴願卷第185至188頁）、勞動部勞工保險局108年4月1日保職核字第1090920

02386號函（訴願卷第148頁）、被告109年11月9日屏府勞動資字第10949337200號函（訴願卷第248至249頁）、原告109年10月15日屏科大人字第1091600660號函（訴願卷第149至150頁）、勞工退保申報表（訴願卷第191頁）、原告109年11月20日屏科大人字第1090017378號函（訴願卷第252至257頁）、原處分（本院卷1第27至30頁）及訴願決定書（本院卷1第32至41頁）等附卷可稽，洵堪認定。

(二)應適用的法令：

1、勞基法：

⑴第10條之1：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

⑵第12條第1項第6款：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。」

⑶第13條：「勞工在……第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」

⑷第59條第2款：「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。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：……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。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」

⑸第78條第2項：「違反第13條……規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」

⑹第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

2、勞工請假規則第6條：「勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」

(三)揆諸勞基法第13條前段及勞工請假規則第6條所為勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，雇主應給予公傷病假，而勞工在同法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約之規定可知，其課予雇主給與勞工公傷病假，且不得在法定醫療期間終止契約之義務，係為使遭受職業災害之勞工能在公傷病假期間安心治療並休養，避免生活頓失所依，俾該勞工儘早康復，回復應有之勞動能力，自謀經濟安全生活。是該公傷病假雖係勞工之權利，然考量勞動契約之性質，係由勞工為雇主服勞務，而由雇主給付對價報酬之雙務契約，且權利之行使，亦應合乎誠信原則（勞基法第2條及民法第148條參照）。又所謂誠信原則，係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考慮權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法。故基於誠信原則及權利義務相對原則，勞基法第13條前段所稱同法第59條規定之醫療期間，應係指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期間而言，俾符合保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法宗旨。是以勞工於職業災害醫療期間，如已堪任原有工作，或經雇主合法調整其工作，而其工作已無礙於職業災害之醫療者，勞工基於勞動契約關係，仍有服從雇主指示提供勞務

之義務，如其有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之情形，雖於職業災害醫療期間，雇主仍得依勞基法第12條第1項第6款之規定終止其勞動契約，此乃因職業災害醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不受勞基法第13條保護之故。而改制前勞委會78年8月11日（78）台勞動三字第12424號函釋意旨謂：「勞動基準法第59條所稱醫療期間係指『醫治』與『療養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。查勞工在第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，勞動基準法第13條定有明文，故勞工有勞動基準法第12條第1項各款所列情形者，依勞動基準法第13條規定，於同法第59條之醫療期間，雇主不得終止契約，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內」等語，亦採相同之見解。準此，勞基法第59條第2款所稱之醫療期間，既係指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期間。則勞動主管機關於調查雇主依勞基法第12條第1項第6款規定終止與勞工間之勞動契約是否有違反勞基法第13條規定之情事，理應先行查證原勞動契約所約定之工作內容為何（包含是否業經合法調整該勞工應提供之勞務項目），繼之再依據醫療機構開立有效之復工評估診斷，據以認定雇主終止勞動契約之際是否仍屬勞工恢復原勞動契約應備工作能力所需之醫治及療養期間且尚未屆至，如是，勞動主管機關方取得勞基法第78條第2項規定對雇主之裁罰權限。

(四)經查：

1、勞工詹益盛係於00年0月間經鑑定係屬第3類（涉及聲音與言語構造及其功能）重度及第7類（神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能）極重度之腦性麻痺患者，並經領有身心障礙證明文件（本院卷1第405至410頁），後經原告依身心障礙者權益保障法第38條規定予以聘僱（本院卷2第45

頁），屬原告非依公務人員法制進用之臨時人員並自97年1月1日起適用勞基法。99年間原告曾對詹益盛訴請確認僱傭關係不存在等訴訟，後經雙方於屏東地院99年度訴字第468號民事事件審理中達成訴訟上和解，由原告同意詹益盛續於101年12月1日起擔任原告總務處文書組收發室之業務工作，雙方不另訂勞動契約（本院卷1第53至54頁），雙方並於同年月3日以「行政助理工作分配調查表」約定詹益盛具體工作內容為：「1.負責看管登錄後上架之郵件包裹，收件人領取時負責核對身分證件並確認簽名。2.協助秘書室、人事室等單位公文（如開會通知單）之發放簽收。3.同仁不在座或休假時需代理接聽電話。」並於備註欄註記：「本校聘任行政助理係為協助各單位行政業務為主要工作，各單位行政助理之工作內容請勿涉及清潔等事務性工作。」，亦經詹益盛親自簽名確認（本院卷1第55頁），嗣後即不曾調整過其工作內容。

2、其後詹益盛於108年3月6日騎乘機車上班途中發生交通事故，致使其受有右側遠端橈骨骨折及右胸壁撞傷之職業傷害。待骨折及外傷等傷害痊癒後，其右手腕因前述骨折引發右腕隧道症候群，經高雄長庚醫院於108年8月12日開立診斷證明書表示詹益盛因其右腕隧道症候群無法執行工作需持續休養3個月以上，需持續在屏東基督教醫院復健及運動藥物治療（本院卷1第43頁），原告乃依該診斷證明書及勞基法第59條第2款、勞工請假規則第6條規定續予其公傷病假；而後上開診斷證明書所示休養期間屆至時，詹益盛續持屏東基督教醫院於108年11月5日開立之診斷證明書（表明詹益盛因右腕隧道症候群手術開刀，術後持續於該院復健及門診治療，因右手腕關節正中神經壓迫導致麻痛及肌無力，仍須復健及藥物治療，目前無法執行工作仍需持續休養3個月以上，本院卷1第45頁）續請公傷病假，亦經原告以診斷證明書上有表明「療養」意旨而予准假；迨至上開診斷證明書所示休養期間屆至時，詹益盛再持屏東基督教醫院於109年2月

4日開立之診斷證明書（內容與108年11月5日開立之診斷證明書並無二致，本院卷1第47頁）續請公傷病假，原告仍予准假；嗣上開診斷證明書所示休養期間即將屆至，詹益盛又再度持屏東基督教醫院於109年4月28日開立並與其前揭108年11月5日及109年2月4日診斷證明書內容均無一字差別之診斷證明書（本院卷1第49頁）要求再請公傷病假，復為原告所准。

3、嗣原告以詹益盛持上開診斷證明書申請公傷病假已長達1年餘，且自108年8月12日起之醫囑主要為定期回診，應屬復健期間，遂以109年6月11日屏科大總字第1091200331號函復詹益盛，請其於文到2週內會同原告人員前往醫事機構診斷審定復工評估及安排輕簡之工作內容（本院卷1第63至65頁），但為詹益盛所拒絕，並於雙方109年7月16日在被告處進行勞資爭議調解時表示：伊自108年3月6日車禍受傷休養至今，每3個月給醫師評估，醫師皆建議持續休養等語（本院卷1第61至62頁）。隨後詹益盛亦自行至高雄長庚醫院看診，並經該院於109年7月13日開立診斷證明書，表明詹益盛因右腕隧道症候群無法執行工作需持續休養4個月以上，需持續在屏東基督教醫院復健及運動藥物治療等語（本院卷1第51頁），詹益盛遂持該診斷證明書以存證信函方式請求原告續依勞基法第59條規定准其申請公傷病假直至109年11月13日止，爾後再依醫囑決定是否繼續請假（本院卷1第231至234頁）。惟原告則以109年8月31日屏科大總字第1091200484號函復詹益盛請其於文到2週內到校復工並辦理工作項目調整（評估）（本院卷1第67頁），但仍為詹益盛所拒絕。原告乃續以109年9月22日屏科大人字第1091600628號函復詹益盛請其於109年9月25日（星期五）到校上班並辦理工作項目調整（評估），如仍未到班或未請假擅離職守，該缺勤時間均以曠職論等語（本院卷1第69至70頁），惟詹益盛仍拒絕到班，隨後原告即以109年10月15日屏科大人字第1091600660號函復詹益盛表示因其連續於109年9月25日、28日、29日

無正當理由曠職，故爰依勞基法第12條第1項第6款規定自109年10月1日起終止雙方之僱傭關係（本院卷1第221頁）。

4、而詹益盛於收受原告前揭109年9月22日函隨即於同年月25日向被告提出檢舉，並主張依高雄長庚醫院109年7月13日診斷證明書表示伊仍在職災醫療期間，原告要求伊於109年9月25日到班之行為已有違反勞基法第59條規定等語（本院卷1第243至244頁），被告隨後於109年9月28日、10月22日至原告處所實施勞動檢查（本院卷1第237至240頁），於確認原告已依勞基法第12條第1項第6款規定與詹益盛終止僱傭契約後，即以詹益盛業經高雄長庚醫院109年7月13日開立之診斷證明書評估其無法執行工作仍需持續休養，則至109年11月13日仍屬勞工因職業災害之醫療期間，詎原告逕以詹益盛109年9月25日、28日及29日曠職為由終止雙方僱傭契約，明顯違反勞基法第13條規定，乃依勞基法第78條第2項、80條之1第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰9萬元及公布其事業單位或事業主之名稱，並命其30日內改善，否則將按次處罰（本院卷1第27至30頁）。

5、以上事實為兩造所是認，並有兩造分別提出之詹益盛身心障礙證明、屏東地院99年度訴字第468號和解筆錄、詹益盛簽名確認之行政助理工作分配調查表、高雄長庚醫院108年8月12日、109年7月13日診斷證明書、屏東基督教醫院108年11月5日、109年2月4日、4月28日診斷證明書、原告109年6月11日、9月22日、10月15日函、被告109年7月16日勞資爭議調解紀錄、詹益盛109年7月18日存證信函、109年9月25日檢舉申訴書、被告勞動條件檢查會議紀錄及原處分等文件在卷可證，則此等事實堪信為真實。

(五)是由前揭查證事實觀之，被告原處分所依據之事實無非係以勞工詹益盛業經高雄長庚醫院109年7月13日開立之診斷證明書評估其無法執行工作仍需持續休養，則至109年11月13日仍屬勞工因職業災害之醫療期間，從而原告以詹益盛109年9

月25日、28日及29日曠職為由終止雙方僱傭契約，即有勞基法第13條規定之違反為其主要論據。惟查：

1、依上開高雄長庚醫院及屏東基督教醫院開立之診斷證明書顯示，勞工詹益盛於車禍事故後之醫療進程，至108年8月12日以後，除尚有右腕隧道症候群之病症外，其餘外傷業已治癒。換言之，自108年8月12日起，該名勞工相較於其未發生車禍事故前所欠缺之工作能力主要是右手之活動能力，至於其他四肢與身體活動之靈敏度與行動力則與車禍事故無涉，或源自其車禍事故前本身既有之病症，且與其車禍事故前原已執行之向來勞務內容不生影響，亦非屬其不能執行其勞務之理由。且查，依雙方於101年12月3日約定詹益盛所應提供之勞務內容（本院卷1第55頁），詹益盛之工作內容本無涉清潔等事務性工作，其工作項目似無必要需使用右手之情況，則其右腕隧道症候群之病症究竟有何因此無法執行既有勞務而需在家或臥床休養長達1年以上之必要，均未見上開醫院出具之診斷證明書有作具體說明。甚且，高雄長庚醫院108年8月12日及109年7月13日開立之診斷證明書除就診日期及休養期程不同外，其診斷及醫囑內容並無不同，依通常經驗法則，醫師最初開立應休養之診斷證明書應係醫師依其專業能力評估該項病症合理復原所需時間，何以該病患經過1年之藥物及復健療養後，其後診斷證明書所載需療養時間還更長於先前之診斷證明書？此外，屏東基督教醫院108年11月5日、109年2月4日、4月28日開立之診斷證明書更是診斷及醫囑內容完全一致，究竟是該病患在每次開立診斷證明書期間分別接受3次不同手術治療右腕隧道症候群而致生各自不同之休養期程？抑或僅是醫師因應病患需求逕自援用前次例稿而未經重行審認？均有事實不明情事。則上開診斷證明書是否確有針對該病患實際所服勞務內容進行診斷及評估，已顯有疑義。

2、經本院依原告聲請分別向高雄長庚醫院及屏東基督教醫院函詢上開診斷證明書所載詹益盛「無法執行工作」，係指何種

工作？詹益盛就醫時是否有說明從事工作及其詳細內容？診斷證明書所載「無法執行工作」是否專就詹益盛原勞動契約工作內容所為醫囑？嗣經高雄長庚醫院以111年4月19日長庚院高字第1110450214號函復表示：該院開立診斷證明書係指病患手部無法執行較精細之動作，並非針對該病患原勞動契約工作內容所為之醫囑，至於該病患是否適合執行原勞動契約約定之內容，應視契約內容而定等語（本院卷1第323頁）；至於屏東基督教醫院則以111年5月13日（111）屏基醫內字第1110500056號、111年8月22日（111）屏基醫內字第1110800079號函略謂：該病患因該疾病現階段仍無法執行右手握拳相關之勞動動作，對於必須使用右手作精細操作的工作，沒有辦法順利執行。該病患因該疾病先後經歷4名神經內科醫師門診診治，其當時並沒有說明他所從事的工作及詳細工作內容，而於該院門診當中亦未曾詢問，病患也沒有述說，只要求醫師需要開立診斷書等語（本院卷1第339、501頁）。其後，本院再依據高雄長庚醫院回函請其補充說明該院開立109年7月13日診斷證明時，是否該病患有雇主陪同並表明要做復工評估？又依該病患101年12月3日約定之工作內容，請該院說明病患於109年7月13日就診時之病症是否已足以勝任上開約定之工作內容？如尚未能勝任，請說明認定之理由。惟經高雄長庚醫院以111年10月6日長庚院高字第1111050645號函復略謂：詹益盛109年7月13日就診時，主訴肢體活動時疼痛，要求開立診斷證明書，以利其繼續至屏東基督教醫院接受復健治療，但病歷並未特別記載陪同到院者。且其最近一次到該院就診日期即為109年7月13日，其是否能勝任原工作內容，應視其執行原勞動契約工作時有無困難執行而定，該院無法評估等語（本院卷1第513頁）。

3、是由上開醫院回復函文觀之，詹益盛至上開醫院就診時，從未向門診醫師述說其勞務內容，只一昧要求醫師開立診斷證明書，或僅係為利其至他院繼續接受復健治療，而醫師所以同意開立診斷證明書，也僅是詹益盛之病症是存在於右手

處，就一般需靠寫字、記帳或操作電腦之精細工作經評估尚難認其已回復工作能力，遂逐次開立上開診斷證明書。依此，上開醫院出具之診斷證明書從未經醫師根據詹益盛實際從事之勞務內容具體評估其勞動能力，甚且高雄長庚醫院000年0月00日出具之診斷證明書純係為便利病患得以至他院繼續從事復健療程，則該等診斷證明書上所稱詹益盛「無法執行工作需持續休養」之記載，即與詹益盛因車禍事故職業災害所致疾病不能工作應予醫療之期間並無干係。乃被告既未曾查證檢舉人詹益盛原勞動契約所約定之工作內容為何，也未曾向醫事機構調查詹益盛所提供之診斷證明書是否確經醫師以其專業知識並針對其原勞動契約所約定之工作內容進行復工評估，即逕以高雄長庚醫院000年0月00日開立之診斷證明書遽行認定勞工詹益盛直至109年11月13日仍屬其不能工作之醫療期間，詎原告在該醫療期間內以109年10月15日函即對詹益盛作成解雇決定，顯已違反勞基法第13條規定，因而作成原處分乙節，即顯屬率斷，而存有錯誤認事用法之違失情事。

(六)綜上所述，被告原處分未經查證被解雇勞工之原勞動契約約定工作內容，亦未曾檢視或調查其所提供之診斷證明書是否為醫事機構出具有效之復工評估，即逕以醫院應病患需求為繼續復健療程所開立之診斷證明書認定該勞工直至109年11月13日止仍屬勞基法第59條第2款所示之醫療期間，並據以認定原告之解雇行為該當勞基法第13條規定之處罰要件，而對之裁處罰鍰、公布名稱及命限期改善等情，顯有認事用法之違誤，訴願決定遞予維持，亦有未洽。從而，原告對之訴請撤銷，為有理由，應予准許。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：原告之訴為有理由。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　9　　日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官　林　彥　君

法官　廖　建　彥

法官　黃　奕　超

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任

	人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　9　　日

書記官　涂　明　鵑