

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第132號

原告 謝龍洋

訴訟代理人 張永昌律師

被告 信昌化學工業股份有限公司

法定代理人 鄭正

訴訟代理人 楊宜樑律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國（下同）
111年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自110 年7 月1 日起至原告復職之前一日止，按月給付原告新臺幣（下同）30,500元，暨自各期應給付翌日起至清償日止，依照年息5%計算之利息
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第二項得按各期清償期假執行，但被告就各期如分別以30,500元為原告預供擔保，免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：其於108 年12月6 日下午3 時30分至4 時許在上班途中發生車禍受有創傷性腦出血、右側顏面骨及眼底骨骨折、右手遠端橈骨骨折及左手遠端肱骨骨折、臉部及下唇撕裂傷縫合後等傷害（下稱系爭傷害）住院，於108 年12月16 日出院在家休養，雖在109年4月13日復工，迄至目前仍在醫療期間，被告竟於110 年5月14日發函以：原告因個人工作狀況包含：無故怠工、未提供勞務、不能準時到崗位、考試作弊等不當行為，經查證屬實；至今多次溝通及懲處後，仍無改善作為且態度消極拒絕溝通等事由，以勞動基準法（下稱勞基法）第12條「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，自110 年5 月31日起終止與原告之勞動契約（下稱系爭終止函文）。但是：

01 (一)被告於原告在職業災害醫療期間終止雙方之勞動契約顯然違
02 反勞基法第13條，終止無效。被告於110 年3 月19日訪談原
03 告後，即對被原告提出警告通知。惟被告卻遲至同年5 月14
04 日才終止雙方勞動契約，超過勞基法第12條第2 項之30日除
05 斥期間。

06 (二)原告因為系爭傷害後，被告安排原告轉至中控室任職，卻沒
07 有安排合理教育訓練方案，於數月後對原告每週進行測驗。
08 原告無法充分學習，不得已將答案抄於手上以應付考核，此
09 為原告為保障工作權不得已之舉，原告所為縱有不當，也未
10 達勞基法規定之「情節重大」之程度。

11 (三)原告上班刷卡時間沒有遲到，且原告雜務甚多，都必須離開
12 中控室座位才能進行辦理。被告竟以原告不在中控室監視器
13 畫面裡就是曠職，並以此持續記原告小過、大過，還要求原
14 告需到中控室簽名註記幾點到中控室，其他同事卻不需如
15 此。原告只是舒緩身體筋骨，被告就認為原告是在崗位上睡
16 覺，被告如此挑剔，顯是對原告為針對性的不公平差別待
17 遇，所為終止不合法。因此，提起本件訴訟，請求法院判
18 決：(一)確認雙方間僱傭關係存在；(二)被告應自110 年7 月1
19 日起至原告復職之前一日止，按月給付原告30,500元，暨自
20 各期應給付翌日起至清償日止，依照年息5%計算之利息。

21 二、被告則以：

22 (一)原告自從108年1月2日任被告酚丙酮工廠技術員，所負責之
23 工作即包括現場設備元件VOC檢測、轉動設備目視檢查、環
24 境區域內的清潔整理（下稱外場）以及中控室盤控（下稱內
25 場），原告於復工前即曾學習內場盤控。於109年4月7日經
26 復工評估並徵得原告同意，將原告調至中控室從事內場盤控
27 （下稱系爭調動），除大幅減縮原告之外場工作範圍，又對
28 原告前已學習之內場盤控就原告個人狀況進行多次教育訓
29 練，同時告知學習訓練過程須經考試。被告既然已經原告同
30 意調整原告工作內容為原告曾經學習過的內場盤控，原告不
31 得主張還在醫療期間。

01 (二)因原告有如附件所示之怠工作弊行為（各次行為簡稱詳如附
02 件），經被告依照員工獎懲辦法（下稱系爭辦法）共記小過
03 4支、大過2支，合計已滿三大過。被告仍於110年5月3日訪
04 談原告，然原告全無改善意願亦無改善作為，其累次故意違
05 規情事，違反工作規則情節顯屬重大，且睡眠怠工行為違反
06 審慎勤勉義務，作弊行為也違反忠實義務，客觀上顯已難期
07 待被告採用解僱以外之懲處手段繼續僱傭關係。被告因而以
08 系爭終止函文通知原告於110年5月31日終止雙方勞動契約，
09 並無超過30日除斥期間等語為辯，並請求法院判決駁回原告
10 之訴，如受不利判決，願供擔保請求免為假執行。

11 三、雙方不爭執之事項：

12 (一)原告於108 年12月6 日至被告處提供勞務之通勤期間發生車
13 禍，受有系爭傷害，此為職業災害。原告於108 年12月16日
14 出院後，被告依原告所提原證4 之高雄市立小港醫院108年1
15 2月16日診斷證明書（調解卷第39頁）所載宜休養及需專人
16 照顧一個月，後原告向被告提出原證2 之高雄醫學大學附設
17 中和紀念醫院109 年3 月23日診斷證明書（調解卷第31
18 頁），建議公司配工，被告即於109 年4 月7 日經復工評估
19 並徵得原告同意，原告乃至中控室從事內勤工作，且採半天
20 班模式，上午上班，下午讓原告至小港醫院復健，原告因而
21 於109 年4 月13日復工，被告並於109 年5 月8 日、109 年
22 6月11日持續關注原告復工情形，原告於109 年6 月11日訪
23 談時自述工作內容可負擔。

24 (二)被告酚丙酮工廠技術員詳細工作內容，「內場」即中控室內
25 工作內容為：(1)DCS 監控、製程操作調整；(2)化驗數據確
26 認；依化驗數據結果進行調整；(3)製程控制點操作紀錄表填
27 寫；(4)交接紀錄簿內容填寫；(5)製程異常時盤控進行緊急調
28 整，必要時進行停車盤控處理及(6)上級交辦事項。「外場」
29 即非中控室內之工作，內容為：(1)現場例行性取樣及送樣、
30 及異常時加取樣；(2)現場例行性巡檢；(3)現場環境維護；(4)
31 現場設備檢點；(5)現場工事監工；(6)現場操作紀錄表巡視填

寫；(7)例行性泵浦切換；(8)設備元件VOC量測及檢修；(9)製程異常時配合盤控進行現場閥開關，必要時進行停車線作業及(10)上級交辦事項。

(三)原告受傷前原有工作範圍包括上開內外場工作。

(四)原告於108年1月2日任被告酚丙酮工廠技術員負責之工作略為現場設備元件VOC檢測、轉動設備目視檢查、環境區域內的清潔整理。原告於109年4月13日復工後，仍任酚丙酮組技術員，而原告身體狀況較難支應之工作（例如被證29之清潔及檢測、轉動機械維護工作），被告均暫免原告從事。原告復職後於中控室工作內容僅是學習協助盤控，意即中控室由輪班人員負責盤控工作，原告在旁學習協助，並在顧盤人員上廁所、臨時有狀況而暫時離開位置時，暫代盤控工作。

(五)被告酚丙酮工廠酚後段共有13名技術員，為使技術員能夠同時熟悉內、外場作業，故安排技術員以半天內場、半天外場方式輪班。目前人數分為四班，A班3人，B班4人，C班3人，D班3人，內外場分配方式為1人內場，2人外場。

(六)上開13名技術員，其中經主管同意，可按照自己專業及意思在中控室進行操控之技術員有8人，另5名技術員，除原告以外，其他4人雖未經主管同意，不可按照自己專業及意思在中控室進行操作，但仍以半天內場、半天外場方式輪班，並無只從事外場工作而沒有在中控室從事盤控工作之技術員。

(七)原告受傷前除從事外場工作之外，沒有單獨從事內場盤控的能力與資格。原告所受系爭傷害復工後，不影響原告從事盤控工作（至於原告有無盤控的知識與能力是另一問題）。

(八)原告復工時無法從事外場工作。

(九)原告被終止勞動契約時，所受系爭傷害還在醫治療養期間，且醫治療養對原告所受傷害及工作能力有所改善。

(十)被證10即原告108年1月2日到職日起至110年5月31日終止勞動契約之日止之出勤明細及工資清冊形式上真正，內容

01 無錯誤。原告按照被證10打卡紀錄是沒有遲到或缺勤。

02 □原告除上班刷卡外，被告有請原告需到控制室內簽名註記幾
03 點進去控制室。被告答辯四狀附表「原告曠職時間、監視錄
04 影檔案名稱及內容」所列曠職時間，為原告不在中控室的時
05 間（但原告主張不在中控室不是曠職）。

06 □被告廠區動火工作均係全天（參被證30），原告如須顧火也
07 是全天性工作。

08 □被告酚丙酮人員曾於109 年7 月間睡崗，經被告公告佈達酚
09 丙酮組人員，並告知酚丙酮組人員如有睡崗情事發生，將依
10 公司規範懲處，該公告上亦有原告簽名（參被證35），故此
11 公告內容屬工作規則性質。

12 □被告於109 年7 月27日訪談原告學習情形（參證2），並告知
13 原告將進行考試後，於109 年8 月19、26日、9 月4 日及11
14 日進行考試（參被證33及被證12）。109 年8 、9 月之考試
15 範圍與原告108 年3 月考試範圍一樣都是酚丙酮酚後段全
16 區。嗣109 年11月13日考試時，發現原告作弊，經被告再次
17 於109 年11月17日訪談勸導後，於109年11月20日起大幅縮
18 減考試範圍，由5 區改成僅針對酚後段300 區一區進行測
19 試，甚至用相同考卷，然原告考試結果仍未能及格。

20 □被告109 年11月27日、110 年3 月12日、110 年3 月29日、
21 110 年4 月16日、110 年5 月3 日的考試內容一樣；109年11
22 月20日、110 年4 月1 日考試內容一樣。

23 □被告110 年3 月19日再次訪談原告，原告拒絕在訪談紀錄簽
24 名（參被證5）。

25 □被告並於110 年3 月24日交付3 月警告通知（含110 年3 月
26 2 日至24日曠職時間表）予原告，請原告於110 年3 月26日
27 前提出異議（參被證26），原告屆期均未提出任何異議。

28 □被告懲處原告的原因事實及懲處內容如附件所示。

29 □原告經被告記滿三大過，被告於110 年5 月3 日再次訪談原
30 告告知上情（請參被證9），被告於110 年5 月14日寄發系爭
31 終止函文予原告，內容記載：「終止勞動契約通知書。台端

01 自民國108年1 月至110 年5 月擔任本公司技術員職務，因
02 個人工作狀況包含：無故怠工、未提供勞務、不能準時到崗
03 位、考試作弊等不當行為，經查證屬實；至今多次溝通及懲
04 處後，仍無改善作為且態度消極拒絕溝通；本公司將依據勞
05 動基準法第12條『違反勞動契約或工作規則，情節重大
06 者』，並自民國110 年5 月31日起終止與您的勞動契約。請
07 您接到本信函後三天內親自向本公司部門主管或人資提出異
08 議，逾期不辦理者視同同意。特此通知！」，通知原告於11
09 0 年5 月31日起終止雙方勞動契約。

10 ☐如果法院認為勞動契約沒有終止，原告已以起訴作為以準備
11 給付之事情通知被告以代提出勞務，從110 年7 月1 日起算
12 工資。

13 ☐如果法院認為勞動契約沒有終止，每月工資雙方同意以30,5
14 00元計算。

15 ☐編碼填充題原告試卷正確率達到8 、9 成。

16 ☐被證1 「醫護臨場健康服務總表」（調解卷第127 至131
17 頁）之簽名是原告自己所簽。

18 ☐被證2 「109 年7 月27日訪談紀錄」為真。

19 ☐被證3 、4 、5 訪談紀錄表之簽名是原告簽的，形式上真
20 正。

21 ☐被證6、7、8懲處公告形式上真正。

22 ☐被證9 訪談紀錄形式上真正，但原告拒簽。

23 ☐被證11到被證33形式上真正。

24 ☐對於被告所陳報酚丙酮組負責100 區、200 區、300 區盤控
25 人員姓名、應聘學歷、到職職務歷練之附表（勞訴卷一第33
26 9頁）不爭執。

27 ☐被告沒有評估原告是否不適合擔任外場工作。

28 ☐被告在原告復工時沒有告知原告學習多久就要達到可以獨立
29 顧盤。被告也沒有告知原告最晚要在何時學會獨立顧盤。

30 ☐原告從打卡地點走到中控室不超過10分鐘。

31 四、本件爭點即為：(一)原告原有工作能力為何？(二)被告終止勞動

01 契約時，原告是否還可從事外場工作？(三)原告是否還在不能
02 工作的醫療期間而被告不得終止勞動契約？以下敘述本院為
03 判斷之理由：

04 (一)原告原有工作能力為外場工作：

05 雙方不爭執原告受傷前工作範圍包括內外場工作，但原告受
06 傷前除從事外場工作之外，沒有單獨從事內場盤控的能力與
07 資格，與原告職稱相同的之13名技術員，只有8名技術員
08 (不含原告)可以按照自己意思在中控室進行操控，且原告
09 復職後僅是在中控室學習協助盤控（見前揭不爭執事項(三)、
10 (四)、(六)、(七)）。依此可見原告在受傷前，主要的原有工作能
11 力為外場工作，而不包括內場盤控。內場盤控一直到原告復
12 職前，都只是原告需要學習的工作技能。原告雖學習內場盤
13 控，但不是原告已經具備的工作技能，尚難認為原告的原有
14 工作包括內場盤控。

15 (二)被告終止勞動契約時，原告無法完全從事外場工作：

16 原告自109年4月13日至110年5月31日期間，左手肘因創傷後
17 肘部僵硬活動度明顯受限，且神經傳導檢查疑有左側尺神經
18 和橈神經病變，臨床症狀仍因手術植入物導致其左手有刺激
19 感等，認定該員因健康狀況，於該期間應有工作限制，較不
20 適宜從事需使用左手用力推、提、舉動作，如以左手搬運重
21 物等，且考量作業安全性，較不建議從事需雙手同時出力抓
22 握、扭轉之動作，如以雙手轉開閥門、攀爬梯架等。若外場
23 作業之工作內容有以上動作及負重之可能，則建議需調整作
24 業內容或採漸進式復工之模式安排作業內容等情，有財團法
25 人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院111年10月18日高雄
26 醫學大學高醫附法字第1110106137號函暨所附之傷病復配工
27 評估表在卷可以參考（本院卷二第327、329頁）。被告對於
28 外場清潔工作需要雙手同時出力抓握、扭轉，外場工作有少
29 數負重工作等沒有爭執（本院卷二第346頁），依此足見原
30 告在被告終止勞動契約時，從事外場工作的原有工作能力尚
31 未恢復，無法如受傷前一般完全從事外場工作，而有部分工

01 作能力尚未恢復之情形。

02 (三)原告還在不能工作的醫療期間，被告不得終止勞動契約：

03 1.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
04 間，雇主不得終止契約，勞基法第13條定有明文。又勞工
05 在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同
06 法第13條前段定有明文。此項規定旨在避免勞工於職業災
07 害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞
08 工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定，終止
09 勞動契約者，自不生契約終止之效力，也有最高法院91年
10 度台上字第2466號民事裁判意旨可以參照。

11 2.被告認為原告不在勞基法第13條之醫療期間無非是因其僅
12 讓原告於中控室學習盤控，並免除其從事雙手同時出力抓
13 握、扭轉之動作及負重可能之外場工作內容，調動符合傷
14 病復配工評估表之建議，原告僅不適宜從事需使用左手用
15 力推、提、舉之動作，並非「不能工作」，不是不能工作
16 的醫療期間為其論據。但是，雙方不爭執原告被終止勞動
17 契約時，原告所受系爭傷害還在醫治療養期間，且醫治療
18 養對原告所受傷害及工作能力有所改善，且對照原告歷次
19 診斷證明書，原告109年3月18日左手肘活動以及右手腕各
20 為50度，嗣後在110年5月5日時則進步到左手肘活動為65
21 度、右手腕活動度為95度（本院調解卷第41、69頁），明
22 顯症狀尚未固定且仍在改善回復中，應屬勞基法第59條的
23 醫療期間，依勞基法第13條。被告終止勞動契約為不合
24 法。又外場工作為原告的原有工作，原告既然還在醫治療
25 養期間而無法從事外場工作，內場工作也只是原告還在學
26 習中的一項技能，原告職災後顯然工作能力尚未恢復。依
27 照勞基法第59條第1項第2款，本受有雇主按其原領工資數
28 額予以補償的保障，如果因為雇主將勞工調動至勞工原本
29 無法勝任的工作再對勞工終止勞動契約，形同雇主在勞工
30 職災原有工作能力還沒有恢復之前，可以以調動工作，再
31 終止勞動契約的方式，免除對勞工原領工資補償的義務，

如此對勞工的保護顯然不足，因此即便被告已經調動原告的工作，也不可因此終止勞動契約。何況原告受傷後在內場工作學習期間，多次因被告以考試檢驗原告學習成果，卻在考試中作弊而被懲處，並在考卷上寫「上課一次上太多我聽不懂」等語（本院卷一第80頁），足見原告在被告的教育訓練後仍然無法勝任內場工作。在原告外場工作能力尚未恢復，內場工作能力也還沒有建立之前，原告確實處在因職災喪失原有工作能力的醫療期間，此時，被告所為終止勞動契約，違法無效。

3.被告將原告調動至原告原本無法勝任的工作後，雖有對原告為教育訓練，但是，勞基法第13條目的，在給予受職災勞工安心療養，免除受解僱之心理恐懼，另考量受職災之勞工，尤其是以體力勞動為主要勞務提出給付的勞工（原告受傷前即是以提供體力勞動為主要勞務），因職災傷及身體四肢，會有行動或體力之不便，不易另覓新職，故才限制醫療期間內，雇主不得解僱該勞工。即便勞工在醫療期間內能負擔部分工作，其工作能力仍已減退，求職能力及機會亦大受影響，仍有該條之適用。被告雖對原告為教育訓練，實與上開工作能力未復原無關，被告自不因此取得對原告的勞動契約終止權。

4.被告雖另以資料都放在中控室，也有人可以請教，原告不努力學習還打瞌睡、作弊、缺勤，違反忠實、謹慎、勤勉的義務。但是原告在醫療期間本可請公傷病假而繼續受有原領工資補償，原告卻仍願意前來提供勞務並在自己原本不熟悉的中控室學習，已屬不易，難認違反上開義務。又原告均有打卡上班，按照打卡紀錄原告沒有遲到缺勤，為雙方所不爭執。被告以監控錄影中原告不在中控室期間佐證原告缺勤，但原告不在中控室，不等同原告不是在工作，被告應舉證證明原告不在中控室時究竟從事何事，被告沒有提出證據證明所有原告不在中控室的時間是在從事何事，只以原告拒絕解釋去何處，就認定原告曠職，顯然

01 不合理。且原告復工後只是學習協助盤控，而盤控影響工
02 廠運作重大，為被告所主張，被告自應就此對原告為充足
03 的教育訓練，原告方可取得盤控職務的工作能力。被告就
04 此無非是以300區DCS教育訓練、考試時間表（本院卷一第
05 77頁，下稱系爭教育訓練表）以及證人許上清、林孝杰的
06 證詞為據。但依據系爭教育訓練表，其中10堂課只有5堂
07 課有原告的簽名，且該5堂課本來分5次上課，卻集中為二
08 次即110年4月22日、4月29日上課，原告所受訓練顯然不
09 足且倉促。證人許上清證稱：原告復職後，由盤控資深人
10 員帶領，後面因為原告學習狀況不好，才由工程師對原告
11 進行教育訓練，其不會一直在中控室（本院卷一第293、2
12 97頁），足見其非實際進行教育訓練之人，不足證明教育
13 訓練的完整性。至於證人林孝杰則證稱：110年4月22日上
14 課20分鐘，同年月29日上課2.5小時，原訂計畫為一星期
15 講一張圖，但其5月時要被調離現職，且後續接任的工程
16 師能力還無法擔任講師，再加上這5張圖環環相扣，所以
17 其合併起來講（本院卷一第307-308頁）。依此也可知悉
18 被告就講師的安排有銜接上瑕疵，並沒有給予原告一個充
19 分、妥當的教育訓練規劃。且證人林承啟證稱：以被告給
20 原告測試的試卷，至少要有外場1年工作歷練，天分較好
21 的加上內場半年才可能拿到70分的成績，以原告學習速
22 度，至少要1年（本院卷二第184-189頁）；至於證人曾祥
23 豪則證稱：被證13、14兩份考卷，要完成70分以上至少要
24 2、3年（本院卷二第203頁）。證人均受僱於被告，無維
25 護原告之必要，且經具結擔保信憑性，所為證述應可採
26 信。而原告108年1月2日受僱，同年12月就受傷，外場工
27 作經歷不足1年，受傷復工後至原告109年11月13日第一次
28 考試相距不到1年，教育訓練課程也只有進行一半，受訓
29 品質、時數均有不足，經驗也不夠，此時被告對原告進行
30 考試，原告因為心虛作弊，雖有不當，但衡其動機只是為
31 了通過考試確保工作，不是惡意要對被告造成危害，被告

01 依此對原告為大小過之處分進而終止勞動契約，顯然過
02 當，且難認合於情節重大以及最後手段性。被告所為處置
03 既有上開過當，關於打瞌睡乙節即無再為論述必要。

04 五、綜上所述，被告終止勞動契約為不合法，雙方勞動契約仍然
05 存在。雙方不爭執原告已以起訴作為以準備給付之事情通知
06 被告以代提出勞務，從110年7月1日起算工資以及每月工
07 資以30,500元計算。從而，原告本於勞動契約請求法院判決
08 如主文第一、二項所示，為有理由，應予准許。並依勞動事
09 件法第44條，就主文第二項依職權宣告假執行以及酌定相當
10 擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

11 六、本件事證已臻明確，雙方其餘爭點及攻擊防禦方法，與判決
12 結果均不生影響，因此不一一論述，附帶說明之。

13 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 111 年 12 月 13 日
15 勞動法庭 法 官 黃宣撫

16 以上正本證明與原本無異。

17 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
18 上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達
19 後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

20 中 華 民 國 111 年 12 月 14 日
21 書記官 吳紫瑄