

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第196號

原告 蔡宜馨
被告 旺來興企業股份有限公司

法定代理人 吳文瑞 同上

訴訟代理人 王瀚誼律師

莊曜隸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年5月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣25,171元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣1,000元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣25,171元為原告預供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴時其訴之聲明第1項為請求確認被告於職災期間解僱無效及確認兩造間僱傭關係存在，聲明第5項為請求被告給付特別休假未休工資差額338元、醫療費用13,050元（本院卷第86頁）。惟按確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第247條第2項定有明文，原告於聲明第1項前段請求確認被告於職災期間解僱無效，同項後段請求確認兩造間僱傭關係存在，而被告解僱原告是否合法有效為兩造間僱傭關係存否之基礎事實，原告請求確認兩造間僱傭關係存在即可達其訴訟之目的，而無請求確認被告解僱無效之必要，嗣原告於本院民國111年5月25日審理時減縮第1項聲明為請求確認兩造間僱傭關係存在，並擴張

第5項聲明為被告應給付原告25,171元（含特別休假未休工資差額338元、醫療費用24,833元（本院卷第275頁），核其請求之基礎事實同一，且為擴張或減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：

（一）原告自107年4月9日起受僱於被告，於被告明誠分公司擔任收銀員，每月薪資24,500元。原告於108年3月22日下班返家途中發生交通事故而受有右側膝部內側副韌帶扭傷及部分撕裂傷、併右側膝部創傷後骨關節炎等傷害，經勞保局認定為通勤職災，核定自108年3月26日起至109年8月31日止之職業災害傷病給付，目前仍處職災治療期間，原告右膝內側副韌帶撕裂傷仍未痊癒，且自110年3月9日起至同年10月1日已施打10次關節腔或軟組織腫塊穿刺處置，由高雄長庚醫院（下稱長庚醫院）所開立之診斷證明書及原告於110年3月4日在長庚醫院工作強化中心接受工作能力評估，皆證明原告確實無法從事原收銀員之工作，亦不宜久站久走、激烈運動或搬重物，依勞動條2字第1030132247號函第五點、勞動3字第0980078535號函第三點、勞動三字第100018號函、勞動條2字第1030130770號函第二點及台勞資二字第0021799號函，勞工於勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約；依勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致傷害者，其治療、休養期間，應給予公傷病假；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；欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，雇主宜事先與勞工協商，如逕以勞工構成曠職予以解僱，則其終止契約無效。

（二）依前揭函文，原告於職業災害治療期間無法從事原契約約定之工作，被告應給予公傷病假，原告皆有連續以LINE附上診斷證明書，依診斷書載明所需之醫療期間，委託公司主管代為請假，未曾間斷，被告從未對原告之請假方式表示異議，亦未告知原告不准假，被告於110年8月27日以醫囑建議調整

01 工作內容為由，要求原告於110年8月30日復職，此為原告於
02 110年6月11日請假3個月之期間內，且原告並無拒絕復工，
03 而除勞基法施行細則第7條所列13項如工作場所、工作內
04 容、時間、薪資等外，有關職災復工配套措施、職災治療回
05 診與復健時段、請假假別等相關事項，均應經雙方合法協商
06 決定，被告未與原告協商，即片面調整原告工作內容，違反
07 勞基法調動五原則之規定，被告以原告自110年8月30日起連
08 續曠職3天，於110年9月8日寄發存證信函通知原告依勞基法
09 第12條第1項第6款終止勞動契約，違反勞基法及前揭勞動函
10 令之規定，其解僱不合法。

11 (三)原告自107年4月9日到職至109年4月8日，應有特別休假各3
12 天、7天、10天，被告應給予之特別休假未休工資尚有差額3
13 38元；另原告因本件職業傷害自108年12月8日起至111年4月
14 22日止共計支出醫療費用24,833元，爰請求被告給付上開款
15 項合計25,171元。

16 (四)聲明：(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被告應自110年9月1
17 日起至110年12月31日止，按月於次月5日給付原告24,500
18 元，及自111年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告25,
19 750元，及均自應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計
20 算之利息。(3)被告應自110年9月15日起至110年12月31日
21 止，按月提繳勞工退休金1,512元至原告之勞工退休金專
22 戶，及自111年1月1日起至原告復職日止，按月提繳勞工退
23 休金1,584元至原告之勞工退休金專戶。(4)被告應自110年9
24 月1日起至110年12月31日止，按月給付原告健保費差額454
25 元，及自111年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告健
26 保費差額417元。(5)被告應給付原告25,171元。

27 三、被告則以：原告自108年3月22日發生通勤職業災害後，即至
28 醫院進行治療，被告亦基於雇主義務，按月給予原告原領工
29 資補償，嗣經原告友人轉達原告身體已逐漸康復，遂於110
30 年2月25日由被告自費安排原告至長庚醫院進行職業傷病診
31 治與復工評估，依該復工評估醫囑記載「個案能力無法符合

01 原收銀員的工作需求，現階段若需返回職場，可安排在坐姿
02 下，進行手部操作但不要求速度之工作，不宜下肢過度負
03 重…」，被告乃於110年3月31日以LINE通知原告，已依醫囑
04 內容安排原告進行「在坐姿下，進行手部操作但不要求速度
05 之工作」，並請原告於110年4月6日復工上班，然原告僅回
06 覆已申請勞資爭議調解，並於110年4月16日拒絕復工。嗣雙
07 方於110年4月19日在高雄市政府勞工局進行調解，被告表示
08 已提供合乎醫囑內容之工作，亦有與原告進行協商工作之意
09 願，惟原告僅表明尚需針對勞保局不予給付核定之意見，向
10 勞保局提出爭議審議，並當場撤回調解之申請，不願與被告
11 續行協商。勞保局再次審議後，認原告之傷病狀態已於109
12 年8月31日趨於穩定，就同一傷病不再續予核發給付，被告
13 遂於110年8月27日再度依醫囑內容，安排原告進行「在不增
14 加你腳傷負荷的情況，且不要求速度的情況下，請你坐著貼
15 商品條碼」等工作內容，並請原告於110年8月30日復工上班
16 進行調整，惟原告仍再次以將申請勞資爭議調解為由，未就
17 被告所提出之工作協商為任何表示，且於110年8月30日、9
18 月9日明示拒絕復工。原告歷經職災事故已達2年餘，除間斷
19 持回診復健之診斷證明請假，並持續受領原領工資補償外，
20 絲毫未有任何配合協商復工內容之意願，且有兩次拒絕復工
21 之紀錄，被告不得已方依勞基法第12條第1項第6款規定，於
22 110年9月8日寄發高雄市政府郵局第136號存證信函，以原告
23 自110年8月30日起無正當理由繼續曠職達3日以上，終止雙
24 方之勞動契約。嗣兩造於110年9月13日再次於高雄市政府勞
25 工局進行勞資爭議調解，原告堅持無法工作，並要求被告應
26 繼續給予公傷病假，於調解未果後，原告再次當場撤回調解
27 之申請，可見原告並無復工之意願，遑論配合協商調整工
28 作，原告惡意違法曠職，不應受勞動相關法令之保障。並聲
29 明：原告之訴駁回。

30 四、兩造不爭執事項（本院卷第276至277頁）：

31 （一）原告自107年4月9日起受雇於被告，並於被告明誠分公司擔

01 任收銀員，每月薪資24,500元（含全勤獎金500元）。

02 (二)原告於108年3月22日晚間10時許於下班途中發生交通事故而
03 受傷，經勞保局認屬通勤職災，並核給108年3月26日起至10
04 9年8月31日止之職業傷病給付。

05 (三)原告向勞保局申請109年9月1日至同年11月26日之職業傷病
06 給付，勞保局核定不予給付，原告向勞動部申請審議，經勞
07 動部以110年7月22日勞動法爭字第1100009328號審定書撤銷
08 原核定，由勞保局查明後另為適法之處分；嗣勞保局仍核定
09 不予給付。

10 (四)原告向勞保局申請110年2月23日至同年3月16日之職業傷病
11 給付，勞保局核定不予給付，原告向勞動部申請審議，經勞
12 動部以110年10月18日勞動法爭字第1100016488號審定書將
13 其申請審議駁回，原告向勞動部提起訴願，目前尚在審理
14 中。

15 (五)原告於110年3月4日至長庚醫院進行復工評估，經長庚醫院
16 評估如110年3月18日診斷證明書所載。

17 (六)被告於110年3月31日使用LINE通知原告於110年4月6日返職
18 上班，原告回覆已申請勞資爭議調解（被證4）；嗣兩造於1
19 10年4月19日在高雄市政府勞工局進行調解，原告於當日撤
20 回調解之申請（被證6）。

21 (七)被告於110年8月27日使用LINE通知原告於110年8月30日復職
22 上班，原告回覆已申請勞資協商（被證9）；嗣兩造於110年
23 9月13日在高雄市政府勞工局進行調解，原告於當日撤回調
24 解之申請（被證10）。

25 (八)被告於110年9月8日以高雄市政府郵局第136號存證信函通知
26 原告其自110年8月30日起無正當理由連續曠工3日以上，依
27 勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，於翌日送達原告
28 （勞專調卷第21至35頁）。

29 (九)原告於110年6月11日使用LINE並附上長庚醫院110年6月11日
30 診斷證明書請同事香蘭代為向公司請假(本院卷第59頁)；又
31 於110年9月9日使用LINE並附上長庚醫院110年9月7日診斷證

明書請同事香蘭代為向公司請假，香蘭回覆已轉達(本院卷第61頁)。

五、本院之判斷：

(一)原告主張其於通勤途中發生交通事故而受有職業傷害，目前仍在治療期間，不能從事原有工作，被告未與其協商工作內容，即片面調整其工作，違反勞基法調動五原則之規定，被告以其連續曠職3天為由，於110年9月8日寄發存證信函通知依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，違反勞基法及相關勞動法令之規定，被告解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在。被告則以前揭情詞置辯。是本件爭點為被告依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間僱傭關係是否合法？

(二)按勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。又法律規定雇主有給與公傷病假之義務，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，以利傷病情形盡早康復，再度上班。該公傷病假固係勞工權利，惟權利之行使，依民法第148條規定，應合乎誠信原則。公傷病假期間長短，固無明確規定，是勞工申請公傷病假時，雇主仍可視實際需要而定，若勞工已能從事工作，只須定期前往醫療診所門診、手術、復健，而須請假，則應依相關請假規則辦理。又勞基法第59條第2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：…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款之殘廢給付標準者，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。」；同法第13條規定：「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。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。」。職業災害勞工保護法第23條規定：「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定者。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者。」；同法第27條規定：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。」。準此，勞工因職業災害受傷，於醫療期間，依勞基法第13條前段、職業災害勞工保護法第23條規定，雇主固不得終止或預告終止勞動契約，惟勞工於職災傷害治療期間，如其工作無礙於必要之醫療，勞工仍有服從雇主指示提供勞務之義務。另勞工因健康因素，不適應原有工作時，依職業安全衛生法第21條規定，雇主有予以醫療，及變更作業場所、更換工作、縮短工作時間及為其他適當措施之法定義務。是以勞工於職災傷害醫療、復健期間，如經雇主合法調整其工作及提供適當之措施後，已無礙於職災傷害之醫療、復健者，勞工即應依雇主之指示提供勞務。蓋勞工醫療終止，如已堪任原有工作，或已經雇主合法調動其他工作，勞工即負有提供勞務之義務，僅得以請假方式繼續接受醫療、復健，勞工如拒絕提供勞務造成企業生產運作之不當影響，即構成惡意怠惰其義務之違約行為，當不受上開規定之保障。是勞工如無正當理由而有連續曠職3日之情形，雖於職災傷害醫療、復健期間，雇主仍得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，此乃因職災傷害醫療、復健期間內，勞工已堪任原有工作或已經雇主合法調動其他工作，勞工即負有提供勞務之義務，如勞工怠惰不履行提供勞務之義務，造成企業生產過程之不當影響，屬勞工之惡意違約行為，應不在勞基法第13條前段及職業災害勞工保護法第23條規定保護範圍之故。

(三)經查：

01 (1)原告於110年3月4日至長庚醫院工作強化中心接受工作能力
02 評估，其評估結果記載：「…總結，個案行走、上下樓梯、
03 平衡、握力、手部操作、負重測驗、維持蹲姿、維持彎腰
04 姿、維持站姿表現差。整體而言，個案能力無法符合原收銀
05 員的工作需求。現階段若需回返職場，可安排在坐姿下，進
06 行手部操作但不要求速度之工作，不宜下肢過度負重。現階
07 段建議漸進式配工（時間與強度限制）並採取滾動式修
08 正。」（下稱系爭復工評估），有長庚醫院110年3月18日診
09 斷證明書可按（勞專調卷第373頁）。被告遂於110年3月31
10 日使用通訊軟體LINE通知原告「依職能鑑定報告書醫囑可安
11 排在坐姿下，進行手部操作但不要求速度之工作，所以公司
12 調整你坐著貼商品條碼的工作內容，公司請你於4/6（二）
13 返職上班，有必須回診與做復健的時間可請公假回醫院做治
14 療。」，原告則以LINE回稱「關於4/6復工一事，我已申請
15 勞資爭議調解」，有雙方LINE對話紀錄可按（勞專調卷第37
16 5頁）。嗣兩造於110年4月19日在高雄市政府勞工局進行調
17 解，原告主張其向勞保局續申請職業災害傷病給付，經勞保
18 局核定不予給付，其已提出爭議審議，請求調解復工相關事
19 宜；被告則表示原告腳部受傷，願與原告協商復職從事貼標
20 籤的手部工作，原告乃當場撤回調解之申請，此有高雄市政
21 府勞工局勞資爭議調解紀錄可按（勞專調卷第375頁）。

22 (2)又原告因本件通勤職業災害，經勞保局核給108年3月26日至
23 109年8月31日止之職業傷病給付，原告就同一傷病向勞保局
24 續請109年9月1日至同年11月26日、110年2月23日至110年3
25 月16日之職業傷病給付，經該局以110年4月14日保職簡字第
26 110021050531號函略以：「二、…依該會（勞動部改制前行
27 政院勞工委員會）100年4月6日勞保3字第0000000000號函示
28 略以，勞工是否不能工作，應依醫師就醫學專業診斷勞工所
29 患傷病之『合理治療期間（含復健）』及該期間內有無『工
30 作事實』綜合審查，而非僅以不能從事原有工作判定。三、
31 …案經本局洽調台端就診病歷資料連同全案送請特約專科醫

01 師審查，據醫理見解，台端續請期間病況穩定、無併發症、
02 無再進階侵入治療，續請職業傷病給付應不予給付在案，並
03 於110年2月5日以保職簡字第109021216376號函核定在案。
04 本案台端再以同一傷病，續請110年2月23日至110年3月10日
05 期間職業病傷病給付，本局仍依上開函及醫理見解，核定所
06 請傷病給付應不予給付。」；又以110年7月30日保職傷字第
07 11010074690號函略以：「三、…本局為求慎重，洽調台端
08 就診病歷，連同台端審議理由併全案資料送請本局特約專科
09 醫師審查，據醫理見解，『個案右膝108年9月26日接受手術
10 治療，110年3月5日右膝X光檢查正常，超音波檢查右膝內側
11 副韌帶撕裂傷已較前改善。110年3月9日、110年3月26日及1
12 10年4月9日接受葡萄糖水局部注射（增生療法），為膝關節
13 退化或慢性發炎常用之治療。所患傷病前給付至109年8月31
14 日共525日已屬合理，不同意續申請。』據此，依據上開醫
15 理見解及相關資料重新審查，台端後續所請110年2月23日至
16 110年3月16日期間職業傷害傷病給付本局仍核定不予給
17 付。」，有勞保局前揭函2份存卷可按（勞專調卷第377至37
18 9頁、第385至386頁）。被告獲知後再於110年8月27日以LIN
19 E通知原告「因為勞保局110/7/30的公文，有通知你所申請
20 爭議審議的職災給付，目前不再給付。而之前的職能鑑定報
21 告書醫囑也記載可安排你在坐姿下，進行手部操作，但不要
22 求速度之工作。所以公司依報告及醫囑內容，就你目前能力
23 所及範圍內，於你的工作內容上調整為【在不增加你腳傷負
24 荷的情況，且不要求速度的情況下，請你坐著貼商品條
25 碼】，所以，公司請你於110/8/30（一）復職上班，但復職
26 後，如有需要回診與做復健的時間，均可請公假回醫院做治
27 療。」，原告未有回應，亦未於110年8月30日到職上班，被
28 告於同日以LINE通知原告「今天是你復職報到的第一
29 天，目前9:42未看到你至公司報到，再次提醒你，應該至公
30 司報到的時間是110/8/30星期一」，原告則以LINE回稱已申
31 請勞資協商等語，有雙方LINE對話紀錄可按（勞專調卷第38

7、389頁）。另原告不服勞保局核定不予給付之處分，向勞動部申請審議，經勞動部以110年10月18日勞動法爭字第1100016488號審定書略以「三、按被保險人所患傷病之合理給付日數，應以客觀、具體之證明資料綜合審查研判，並參酌醫師提供之專業醫理見解憑以核定，尚非僅以不能從事原有工作判定，如被保險人所患經醫學見解審定已具工作能力，縱仍持續接受治療，即已不符勞工保險條例規定之給付要件。五、…本部受理審議後，亦將申請審議主張、病歷併全卷資料送請本部特約專科醫師審查，提供醫理見解表示，申請人職災事故致右膝挫傷及創傷後骨關節炎，其109年1月15日超音波檢查為右膝內側韌帶完全斷裂，110年3月3日超音波檢查右膝斷裂處已大部分癒合，只有部分仍有斷裂，故申請人行動及活動範圍應影響很小，而可從事工作，故以同一傷病續請110年2月23日至110年3月16日之傷病給付應不予給付。有醫師審查意見表附卷可稽。」，將原告申請審議駁回，亦有該審定書附卷可憑（勞專調卷第213至219頁）。

- (3)是依系爭復工評估及勞保局、勞動部特約專科醫師審查意見，均認原告現階段雖無法從事原收銀員之工作，不宜下肢過度負重，但可安排在坐姿下，進行手部操作但不要求速度之工作，被告即依系爭復工評估所載，安排其從事坐著貼商品條碼之工作，並表示願與原告協商調整其工作內容，通知原告復工，原告既非不能工作，且依被告所安排坐著貼商品條碼之工作內容，客觀上尚符合系爭復工評估之指示，亦無何違反勞基法第10條之1規定之情形，如原告實際執行該工作後仍有不適，自得視其狀況調整或修正其工作內容，然原告卻於被告催告履行勞務給付義務時，拒絕到職提供勞務或與被告協商調整工作內容，依前揭說明，自屬勞工之惡意違約行為，應不在勞基法第13條前段及職業災害勞工保護法第23條規定保護範圍之列。原告雖主張其於110年6月11日以LINE附上長庚醫院110年6月11日診斷證明書請同事香蘭代為向公司請假，被告未對原告之請假方式表示異議，亦未告知原

01 告不准假，被告於110年8月27日要求原告於110年8月30日復
02 職，此為原告請假3個月之期間內，其未拒絕復工云云。然
03 原告並未於LINE上敘明其請假之期間或日數，而依原告所附
04 診斷證明書僅記載建議繼續門診與復健治療及增生注射治
05 療，療程暫定三個月（本院卷第59頁），並未記載原告於此
06 3個月期間需休養而無法從事任何工作，且依前揭勞動部審
07 定書所載，原告於110年3月9日、3月26日、4月9日即接受葡
08 萄糖水局部注射（增生療法），此為膝關節退化或慢性發炎
09 常用之治療，原告仍具工作能力，而駁回原告之申請審議。
10 況被告既於110年8月27日通知原告於110年8月30日復職上
11 班，可知被告僅准假至110年8月29日，原告並無不能工作之
12 情形或其他正當事由，自應於110年8月30日到職提供勞務，
13 否則即構成曠工。

14 (4)按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭
15 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之
16 行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行
17 為，勞資爭議處理法第8條固有明文。前開法條所定調解期
18 間，係指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通
19 知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方
20 之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止（行
21 政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第1010125649號函參
22 照）。所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁
23 期間，資方不得因該「勞資爭議事件」而有終止契約之行
24 為。本件原告未於110年8月30日復工，被告乃於110年9月8
25 日寄發存證信函通知原告其自110年8月30日起無正當理由連
26 續曠工3日以上，依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契
27 約，於翌日（9日）送達原告。原告於收受被告110年8月30
28 日復工通知後，旋於翌日（8月31日）向高雄市政府勞工局
29 申請勞資爭議調解，則被告於110年9月8日以原告連續曠工3
30 日以上終止勞動契約，固屬勞資爭議處理法第8條所稱之勞
31 資爭議事件，惟兩造於110年9月13日在勞工局調解時，原告

當場撤回調解，有該調解紀錄可按（勞專調卷第411頁），即視為未申請該勞資爭議調解，自無所謂調解期間可言，則被告於110年9月8日為終止勞動契約之意思表示，尚難謂有違反勞資爭議處理法第8條所定「勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約」之情形。況被告前於110年3月31日依系爭復工評估指示，安排原告從事在坐姿下進行手部操作但不要求速度之工作，通知原告於110年4月6日復工，原告旋於同日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造於110年4月19日在勞工局調解時，原告當場撤回調解，有該調解紀錄可按（勞專調卷第384頁），是原告一經接獲被告復工通知後，旋即申請勞資爭議調解，並於調解當日二度撤回調解之申請，似有利用調解程序阻礙雇主行使契約終止權之嫌，此亦與勞資爭議處理法第2條規定勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議之本旨有違。從而，原告依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，應屬合法。原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在，即非有理。

（四）原告未於110年8月30日起復工提供勞務，被告自無給付工資之義務，嗣被告於110年9月8日以存證信函通知原告依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，於翌日送達原告，兩造間之勞動契約於110年9月9日即生終止效力，原告請求被告給付自110年9月1日起至其復職日止之工資、勞健保費差額及按月提繳勞工退休金至其退休金專戶，即乏依據，不應准許。

（五）按勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用，勞基法第59條第1款定有明文；又第59條之受領補償權，不因勞工之離職而受影響，並為同法第61條所明定。原告主張被告應給予之特別休假未休工資尚有差額338元，另其因本件職業傷害自108年12月8日起至111年4月22日止共計支出醫療費用24,833元，被告就該特別休假未休工資差額及原告因系爭職業傷病於上開期間支出之醫療費用金額均不爭

01 執（本院卷第261、276頁）。則原告依勞基法第38條第4
02 項、第59條第1款請求被告給付特別休假未休工資差額338元
03 及職業傷病醫療費24,833元，合計25,171元，即無不合。

04 六、綜上所述，原告請求被告給付特別休假未休工資差額及職業
05 傷病醫療費合計25,171元，為有理由，應予准許；請求確認
06 兩造間僱傭關係存在，被告應按月給付工資、勞健保費差
07 額，暨提繳勞工退休金部分，為無理由，應予駁回。又本判
08 決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依
09 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依
10 同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
12 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 111 年 6 月 23 日
15 勞動法庭法官 鍾淑慧

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 111 年 6 月 23 日
20 書記官 蔡蓓雅