

臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第1號

上訴人 吳天怡
訴訟代理人 宋錦武律師（法扶律師）
吳燕玉
被上訴人 台灣捷康綜合有限公司

法定代理人 蘇美玲
訴訟代理人 魏千峯律師

上列當事人間請求確認勞動契約關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年11月16日臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第123號第一審判決提起上訴，本院於111年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人自民國104年8月1日起受僱於被上訴人，每月薪資新臺幣（下同）2萬6,000元，於每月10日發放薪資。上訴人於108年3月11日上班途中發生交通事故（下稱系爭交通事故），受有左側髖部及左側膝部挫傷（下稱系爭傷害），屬職業災害。詎被上訴人竟於職災治療期間即108年6月21日，以上訴人任職被上訴人期間自第一次懲戒之日即105年8月23日起迄今，已違反工作規則第78條第7項第32款、第49條第7項、第48條第2項及第6項規定，依據工作規則第78條第7項「違反勞動契約或工作規則情節重大」情事為由，終止兩造勞動契約，並拒絕受領上訴人提供勞務。然依勞動基準法（下稱勞基法）第13條、職業災害勞工保護法（下稱職災勞保法）第23條規定，被上訴人不得於職災治療期間終止勞動契約；另被上訴人所指系爭終止事由

(如下述)係於108年3月29日、4月3日發生，被上訴人遲至108年6月21日始終止兩造勞動契約，已逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間，不生終止效力。況上訴人並無被上訴人所指違反工作規則情事，欠缺解僱正當事由，被上訴人亦未對於上訴人施以再教育課程等改善措施，違反解僱最後手段性。為此，爰依兩造勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間勞動契約關係存在。(二)被上訴人應自108年6月22日起至上訴人復職時止，按月於各該月次月10日前給付上訴人2萬6,000元，及自各該月次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自108年6月22日起至上訴人復職之日止，按月提撥1,656元至上訴人勞工退休準備金之個人專戶(下稱系爭勞退帳戶)。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人購買飲料逸脫通勤應行路線，與執行職務並無相當因果關係，系爭傷害非屬職業災害。縱為職業災害，依據勞動部勞工保險局(下稱勞保局)核定上訴人公傷假勞保給付期間為108年3月11日至4月10日，上訴人職災醫療期間僅至108年4月10日，被上訴人於108年6月21日終止兩造勞動契約，並無違反相關規定。上訴人於任職期間，屢遭同仁申訴，其中104年考績僅勉強得到加權分數50分，全QC從業人員排行D級，違反公司標準作業流程，造成公司損失，經被上訴人於105年8月23日評議委員會，決議予上訴人2大過及2小過之處分(下稱系爭懲處)。上訴人於106年11月18日否認有系爭懲處事由，以主管、同事有職場霸凌為由，對被上訴人及主管、同事等17人向原審提起損害賠償事件，經原審107年度訴字第295號民事判決駁回上訴人99%請求。又上訴人於108年3月29日拒絕提出新診斷證明書以利辦理公傷假，更與主管大聲爭論；復於108年4月3日、6月14日違反工作規則規定及被上訴人公告在廠內錄音，不聽從主管制止並質疑主管恐嚇，上訴人多次擅自錄

音、拒絕服從主管合理指揮監督、不遵守公司命令、屢勸不聽，情節重大影響公司和諧，破壞內部秩序紀律，無法期待被上訴人繼續維持兩造間勞動關係。被上訴人依據工作規則第78條第7項第32款及第49條第7項，決議處以記大過及解僱處分。上訴人亦累計滿3次大過，亦達工作規則規定之解僱標準，被上訴人終止兩造勞動契約係屬合法等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人就其部分敗訴，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決關於駁回後開(二)至(四)項部分廢棄。(二)確認兩造間勞動關係存在。(三)被上訴人應自108年6月22日起至上訴人復職之前一日止，按月於各該月次月10日前給付上訴人2萬6,000元，及自各應月次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自108年6月22日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳1,656元至系爭勞退帳戶。(五)第(三)項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)願供擔保，請准宣告免為假執行。(上訴人就其餘敗訴部分未聲明不服)

四、兩造不爭執之事項：

(一)上訴人自104年8月1日起受僱於被上訴人，每月平均薪資2萬6,000元，被上訴人於每月10日發放薪資。

(二)被上訴人於105年8月23日以上訴人不遵從被上訴人命令或拒絕主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從，且有撥弄是非、製造團體不合、對同事惡意攻擊、污蔑或偽證而製造事端等情而違反工作規則，經評議委員會決議系爭懲處，上訴人對於處分有異議，於106年11月18日對被上訴人及其主管、同事等17人向原審提起損害賠償事件，經原審107年度訴字第295號判決駁回上訴人99%請求，僅就訴外人即被上訴人員工○○○以言語辱罵上訴人部分判決勝訴，上訴人不服提起上訴，經本院108年度上易字第381號判決駁回確定(下稱另案判決)。

(三)上訴人於108年3月11日上班途中發生系爭交通事故，受有系

01 爭傷害，經勞工保險局核定職業傷病給付3,103元。

02 (四)被上訴人以上訴人私自錄音及屢次拒絕服從主管人員合理指
03 揮監督之違規行為，依據工作規則第78條第7項「違反勞動
04 契約或工作規則情節重大」，於108年6月21日以書面通知上
05 訴人終止兩造勞動契約。

06 (五)倘認兩造勞動契約關係存在，被上訴人應自108年6月22日
07 起，按月提撥1,656元至系爭勞退帳戶。

08 五、本件爭點：

09 (一)系爭傷害是否屬職業災害？

10 (二)被上訴人是否於系爭職業災害醫療期間終止兩造勞動契約？

11 (三)被上訴人以上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大為由，
12 依工作規則第78條第7項規定，終止勞動契約，有無理由？
13 有無逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間？

14 (四)上訴人請求確認兩造勞動契約關係存在，及請求被上訴人應
15 自108年6月22日起至上訴人復職之前一日止，按月發給薪資
16 2萬6,000元本息，暨應提繳1,656元至系爭勞退專戶，是否
17 有據？

18 六、本院得心證之理由：

19 (一)系爭傷害是否屬職業災害？

20 1.按本法未規定者，適用其他法律之規定，勞基法第1條第1項
21 後段定有明文。勞基法第59條規定勞工因遭遇職業災害而致
22 死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依該條規定予以補償，
23 惟何謂職業災害，勞基法無定義規定。職業安全衛生法（下
24 稱職安法）第2條第5款雖規定職業災害：指因勞動場所之建
25 築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉
26 塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害
27 、失能或死亡。職安法規定職業災害採較嚴格定義，限於雇
28 主所提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致者，
29 方屬職業災害。而按被保險人因執行職務而致傷害或職業病
30 不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能
31 工作之第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費，勞

01 工保險條例（下稱勞保條例）第34條第1項定有明文。勞基
02 法、勞保條例均係為保障勞工權益而設，且勞基法第59條規
03 定職業災害補償，如同一事故，依勞保條例或其他法令規定
04 ，已由雇主支付費用補償者，雇主得以抵充，可見勞基法所
05 規範之職業災害，與勞保條例規範之職業傷病，具有相同之
06 法理及規定之類似性質，故勞保條例所規定職業傷病，自得
07 作為勞基法第59條規定職業災害所致傷害之認定標準（最高
08 法院92年度台上字第1960號判決參照）。是勞基法第59條所
09 規定職業災害而致傷害，自係指勞保條例所規定勞工因執行
10 職務所致傷病，該執行職務和傷病之間具有相當的因果關係
11 而言。

- 12 2.又依據勞保條例第34條第2項所訂勞工保險人因執行職務而
13 致傷病審查準則（下稱審查準則）第4條第1項規定：「被保
14 險人上、下班，於『適當時間』，從日常居、住處所往返就
15 業場所，或因從事兩份以上工作而往返於就業場所間之『應
16 經途中』發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」、第18條
17 第1款規定：「被保險人於第4條、第9條、第10條、第16條
18 及第17條之規定而有下列情事之一者，不得視為職業傷害：
19 一、非日常生活所必需之私人行為。」，故此所謂職業災害，
20 不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應包括勞工準備提
21 出勞務或收拾結束勞務之際所受災害，且該項災害之發生並
22 無任何可歸責於被保險人自身之因素加入其中，此由上開審
23 查準則規定即可明瞭，蓋以此等上、下班歷程與勞務提供本
24 身緊密相連、不可或缺，而須視同勞務本身之故。因此，勞
25 工欲前往就業場所，以「適當時間」及「應經途中」，且無
26 勞工個人所致之原因，始為雇主可得預估或控制之任職危
27 險，超出前開範圍之外，即非屬職業災害，勞工縱使因事故
28 造成傷害，亦僅為普通事故傷害，尚非遽此課予雇主承擔與
29 勞務提供無關之風險。又所謂「適當時間」及「應經途
30 中」，解釋上應係指於個案事例上，勞工上、下班歷程所需
31 之合理通勤時間及合理通勤路徑。若勞工明顯偏離上、下班

01 所需耗費之合理通勤時間或未行經合理通勤路徑而繞道前
02 往，因而發生事故致傷害者，即非屬審查準則第4條第1項所
03 指應視為職業傷害之情形；又縱認勞工係於上、下班途中於
04 合理通勤時間及合理通勤路徑上發生事故致傷害者，若事故
05 發生之原因具有審查準則第18條特別規定之情形，亦均不得
06 視為職業災害。考諸上述審查準則之規定，將勞工上、下班
07 或在兩份工作就業場所間通勤途中發生事故而致之傷害，也
08 擬制為職業傷害，其規範意旨在於：此等通勤或為執行職務
09 之目的（上班、兩就業場所間之往返），或係日常執行職務
10 終結後必然依隨之生活常態（下班），與執行職務行為間，
11 有緊密之直接關連，故得予適度放寬，以貫徹勞工保險條例
12 藉由社會保險機制，保障勞工生活，促進社會安全之立法目
13 的。

- 14 3. 查上訴人於108年3月11日上班途中發生系爭交通事故，受有
15 系爭傷害，為被上訴人所不爭執，有上訴人所提出健仁醫院
16 診斷證明書可證（原審卷一第246頁）。上訴人住家係位於
17 高雄市○○區○○路000巷0弄00號，前往被上訴人處之上班
18 路線為行經高雄市楠梓區德賢路，待至德賢路與德民路交岔
19 路口時，右轉進入德民路後再進入楠梓加工出口區側門，續
20 行至被上訴人址設楠梓加工出口區○○街3之4號處。上訴人
21 於該日騎乘機車上班，行經德賢路、德民路交岔路口時，並
22 未右轉至德民路，乃續直行至○○路000號購買飲料，有上
23 訴人向勞保局申請傷病給付時，提出被上訴人所不爭執之路
24 線圖足佐（原審卷一第337頁）。依該路線圖所示，上訴人
25 購買飲料地點與原應行駛路線之德賢路與德民路交岔路口
26 間，相距甚近，並無超出一般常情之距離，仍在合理範圍
27 內，應認定為合理通勤途中。雖被上訴人抗辯上訴人繞至○
28 ○路000號購買飲料，非屬上訴人自住家至上班應經路線，
29 然所謂「應經途中（路線）」，本非以從日常居、住所往返
30 就業場所之最短路徑為必要，僅需屬客觀、合理之通勤途
31 徑，即足當之。至於何謂客觀、合理之通勤途徑，判斷上除

了行經路線逸脫的距離是否已明顯違反社會通念，尚需輔以行經路線是否已背離從住家前往就業場所之方向，作為判斷之基準。依此，系爭交通事故發生地點距被上訴人處，車程距離僅需耗費騎乘機車3分鐘（本院卷第258頁），上訴人於上班途中先購買飲料再前往上班，顯係在合理通勤路線內，所行經路線距離並無明顯違反社會通念。再者，上訴人為固定小夜班（上班時間為下午3時15分至晚上11時45分），上訴人於上班途中，順道購買飲料，以滿足其飲食所需，屬日常生活所必需之行為，該當上班欲執行職務，必然依隨之生活常態在途期間，所發生交通事故認與執行職務間未脫離緊密直接關連而發生之事故，上訴人因該事故所受傷害應為職業災害。

4.再上訴人因系爭傷害，向勞保局申請職業傷害保險給付，經勞保局認依上訴人住處、被上訴人處，上、下班單趟路程所需時間約5至15分鐘，上訴人自住處前往被上訴人處途中先至飲料店購買飲料，於當日15時6分許發生系爭交通事故，係於適當時間從日常居住處、所前往就業場所應經途中之合理範圍內發生事故而致之傷害，符合審查準則第4條第1項規定，且無審查準則第18條所列情事，被上訴人所受傷害確屬職業傷害，核定職業傷病給付3,103元等情，為兩造所不爭執，有卷附勞保局函附相關資料足憑（原審卷一第325至329頁、原審卷二第51至52頁），審酌勞保局前開認定與本院認定相同，自當可採，堪認系爭傷害應為職業災害至明。

5.從而，上訴人於108年3月11日上班途中發生交通事故，受有系爭傷害，應屬上班途中於合理通勤時間及合理通勤路徑發生事故之傷害，該事故發生之原因不具有審查準則第18條特別規定之情形，應為職業災害。

(二)被上訴人是否於系爭職業災害醫療期間終止兩造勞動契約？

1.按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。二職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不

01 堪勝任工作。三因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業
02 不能繼續經營，報經主管機關核定。勞工在勞基法第59條規
03 定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或
04 其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在
05 此限。勞基法第13條、職災勞保法第23條分有明文。另勞基
06 法第59條規定所稱職業災害醫療期間係指「醫治」與「療
07 養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工
08 作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契約約定之工
09 作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動部103年5月2日勞動
10 條2字第1030130770號函意旨參照）。是勞基法第59條規定
11 之醫療期間，係指勞工因職業災害致未能從事勞動契約約定
12 工作之醫療期間。如勞工因職業災害經治療後已回復工作能
13 力者，即非屬職災勞保法第23條所規範之職業災害勞工。

14 2.上訴人主張因該職業災害，自108年3月11日至同年8月9日持
15 續就醫治療，被上訴人竟於職災醫療期間終止兩造勞動契
16 約，違反勞基法第13條、職災勞保法第23條規定云云，固執
17 家毅復健科診所108年8月9日診斷證明書為憑（原審卷一第2
18 51頁），然為被上訴人否認。查，家毅復健科診所診斷證明
19 書係記載上訴人因腰及左下肢挫傷疑併發坐骨神經炎，醫
20 囑：「病人因上開病因自108年5月17日至108年8月9日至診
21 所就診2次，並接受物理治療5次…」等語，此與本院函勞保
22 局調取上訴人申請勞保傷病給付文件（包括審議申請書及審
23 理結果），依函覆資料可認上訴人係以後開醫院、診所之診
24 斷證明書申請職業傷病給付，然經勞保局特約審查醫師審查
25 認上訴人所受傷情為挫傷，該病情與上訴人陸續就診所提出
26 健仁醫院診斷證明書所載「左側髖部及左側膝蓋挫傷」、佑
27 昌馬光中醫診所診斷證明書所載「下背和骨盆挫傷之初其照
28 護、左側膝部挫傷之初期照護」、高雄榮民總醫院診斷證明
29 書所載「左側腰部與左下肢疼痛」及高雄市立聯合醫院診斷
30 證明書所載「左髖及左膝挫傷、疑併發坐骨神經發炎」等症
31 狀，傷情共點為挫傷，認與系爭傷害相關，合理休養期間為

01 1個月即可工作，因此核定上訴人全日不能工作之第4日起即
02 108年3月19日、3月21日、108年4月8日至4月10日，共計5
03 日，核付5日之傷病給付3,103元，上訴人餘所請期間不予給
04 付，上訴人不服該核定申請審議，經勞保局以109年3月6日
05 保險爭議審定書認定上揭核定並無不當，上訴人不服，再提
06 起訴願，經勞動部以109年11月2日訴願決定書以相同認定駁
07 回訴願並告確定等情，有勞保局函附相關資料可憑（本院卷
08 第137至192頁）。堪認上訴人就系爭職業災之醫療期間經主
09 管機關專業醫師審查評估僅至108年4月10日，與上訴人主張
10 迄至108年8月9日仍屬系爭職業災害醫療期間不符。故上訴
11 人主張職業災害期間應至108年8月9日云云，並無可取。

12 3.被上訴人係於108年6月21日以書面通知上訴人終止兩造勞動
13 契約，有被上訴人通知函在卷足參（原審卷一第119頁）。
14 斯時上訴人所受職業災害經治療後已回復工作能力，於108
15 年5月22日後恢復正常上班，有上訴人出勤明細表可證（原
16 審卷一第223至224頁）。則被上訴人終止兩造勞動契約，並
17 於職業災害醫療期間內，上訴人主張被上訴人於職災醫療期
18 間終止勞動契約，尚非可採。

19 4.據此，上訴人因交通事故受有傷害，雖屬勞基法第59條所稱
20 職業災害，然被上訴人並非於職業災害醫療期間內，終止兩
21 造勞動契約。上訴人依勞基法第13條、職災勞保法第23條規
22 定，主張被上訴人不得終止勞動契約云云，即屬無據。

23 (三)被上訴人以上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大為由，
24 依工作規則第78條第7項規定，終止勞動契約，有無理由？
25 有無逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間？

26 1.依被上訴人終止兩造勞動契約之書面通知所載，被上訴人係
27 以上訴人任職期間自第一次懲戒之日即105年8月23日起，迄
28 今已違反工作規則第78條第7項第32款「員工有下列情事之
29 一者，經查證確實或有具體事證，本公司得不經預告予以免
30 職(解雇)終止勞動契約，並不得要求發給資遣費：七以下違
31 反勞動契約或工作規則情節重大者…(三)員工未經所屬主管

(經理或經理以上)同意，擅自在廠內拍照、錄音，經查證屬實者。」、第49條第7項「不遵從公司命令、污辱上司或同事、或拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者。」、第48條第2項、第6項「有下列情事之一者，經查證確實或有具體事證者，得予以記小過：二撥弄是非，製造團體不和者。六對同事惡意攻擊、誣衊或偽證而製造事端者。」等事由，進依工作規則第78條第7項「違反勞動契約或工作規則情節重大」規定，終止兩造勞動契約（原審卷一第119頁）。核被上訴人終止具體事由，依序為：(1)上訴人於任職期間，屢遭同仁申訴，其中104年考績僅勉強得到加權分數50分，全QC從業人員排行D級，違反公司標準作業流程，造成公司損失，經被上訴人於105年8月23日評議委員會，決議懲處2大過及2小過處分。(2)上訴人於106年11月18日否認有系爭懲處事由，以其主管、同事有職場霸凌為由，對被上訴人及其主管、同事等17人向原審提起損害賠償事件。(3)上訴人於108年3月29日經主管○○○告知續請假，需提出最新診斷證明書，與○○○大聲爭論，表示不願再申請診斷證明，並要求公司須以書面方式通知。(4)上訴人於108年4月3日於人事室職員○○○就上訴人請求公傷病假與人事理經○○○通話時，予以錄音，○○○知悉後告知工作規則規定禁止錄音，要求上訴人不可錄音，上訴人不聽從制止，質疑○○○恐嚇。(5)上訴人於108年6月14日就○○○、○○○就是否備妥前已告知申請勞保傷病給付應準備之文件，上訴人以「需要瞭解」為由不繳，並稱公司在亂搞，且以手機錄音，經○○○告知工作規定不得錄音，上訴人仍不遵守等事由（下稱系爭終止事由），為上訴人所否認。經查：

(1)被上訴人前以上訴人不遵從公司命令或拒絕主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從，且有撥弄是非，製造團體不合、對同事惡意攻擊、污衊或偽證而製造事端等情，於105年8月23日對上訴人做出懲處2大過及2小過處分，嗣

01 上訴人提出申訴，仍為評議委員會維持系爭懲處之事實，
02 為兩造所不爭執，並有評議記錄及懲戒評議委員會會議附
03 卷可參（見原審卷一第129 至137 頁），堪信為真。

04 (2)上訴人於106 年11月18日否認有懲處事由，對懲戒評議委
05 員會出席之被上訴人主管階層○○○、○○○、○○○、
06 ○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等
07 人，以無視上訴人遭職場霸凌，未經法定程序、釐清相關
08 事證，恣意懲處上訴人為由，對被上訴人及包括上開主管
09 在內之同事等17人向原審提起損害賠償事件，經原審107
10 年度訴字第295 號判決駁回上訴人99%請求，僅就訴外人
11 即被上訴人員工○○○以言語辱罵上訴人部分判決勝訴，
12 上訴人不服提起上訴，經本院以另案判決駁回確定，亦為
13 兩造所不爭執，有另案判決在卷可憑（原審卷二第239至2
14 56頁）。

15 (3)上訴人因系爭職業災害向被上訴人請公傷假，然上訴人前
16 所提出健仁醫院診斷證明書僅記載休養2 週（原審卷一第
17 246頁），經○○○於108 年3 月29日告知上訴人如欲續
18 請假，需再提出最新診斷證明書，上訴人大聲與○○○爭
19 論，表明不願再申請診斷證明，並要求被上訴人以書面方
20 式通知一情，亦據○○○於結證：我擔任品管組的組經理
21 。是上訴人主管。上訴人要請公傷假程序要經過我辦理，
22 程序是我們會提出一張公司規定的意外傷害事故調查表，
23 送給相關單位簽核，例如公安、人事、工會、部門主管。
24 上訴人於108年3月29日當天有提出公傷假之申請，我們有
25 要求上訴人要再提出診斷證明，因為原先健仁醫院診斷證
26 明書是建議宜休養2週，從108年3月11日起算已經到期
27 了，依照公司規定要再提出新的診斷證明。所以公司規定
28 還要再有醫生證明，當時有告訴上訴人要提出診斷證明，
29 上訴人不肯去拿，他說要公司付錢，還說我們刁難，所以
30 沒有答應，當天我們還有一起在工廠打電話給○○○，請
31 ○○○跟上訴人說為何要診斷證明。上訴人要求要被上訴

人以書面通知，還說要公司付診斷證明書的錢，也說要公司寫下來說要付這筆錢等語明確（原審卷一第259至263頁）。參以工作規則已明確規定員工因執行職務而受傷之工傷假，給假日數以2年為限，需檢附公傷報告書、公立或勞保指定醫院醫師證明或住院證明等（原審卷一第111頁）。○○○身為上訴人直屬主管，本諸工作規則規定，要求上訴人續提出診斷證明書，卻遭上訴人拒絕，並告以前詞。被上訴人指上訴人此該行為，符合工作規則第49條第7項規定，核屬可採。

(4)又上訴人於108年4月3日於人事室職員○○○就上訴人請求公傷病假與○○○通話時，予以錄音，經○○○知悉後告以工作規則規定禁止錄音，要求上訴人不可錄音，上訴人不聽從制止，後質疑○○○恐嚇一情，分據○○○證述：我們之前有要求上訴人要申請公傷假，需再提供診斷證明書，因上訴人不肯，所以108年4月3日小夜班上班後大約4點多，我、上訴人、人事室○○○小姐一起在工廠會議室用擴音方式打電話給○○○，要○○○跟上訴人說明。○○○有跟上訴人說依照工作守則，請病假要醫生診斷證明。○○○要求上訴人不要錄音，我不能確定上訴人有無錄音，但上訴人有說○○○在恐嚇嗎？還有說我們要求拿診斷證明是在刁難。（公司有無禁止員工錄音的規定？）我們有公告，守則也有。（當時上訴人有說○○○要亂加罪名或侵犯到他就要加告○○○？）上訴人跟○○○是4月3日、6月14日通話，我不確定是哪次講的，但是上訴人有講過這樣的話等語（原審卷一第263至267頁、第269至271頁），○○○結證：我在被上訴人擔任人事經理。（108年4月3日下午，○○○、○○○、上訴人有無用電話與你通話？）有，我的工作地點與本廠有距離，所以用電話跟我連絡。我們要上訴人提供最新診斷證明，但是上訴人不願意。4月3日上訴人要來請假，因為健仁醫院表示宜休養2週，繼續請假，要最新診斷證明來看傷勢最新

01 變化，公司才可以給假，上訴人不願意，一直說不要申請
02 最新診斷證明要用勞保的職業傷害看診單代替，但是看診
03 單裡面沒有症狀敘述，當時上訴人有錄音，我跟上訴人說
04 公司規則不能錄音，上訴人說我在恐嚇他。(4月3日你如
05 何知道上訴人有錄音？)我知道上訴人習慣錄音，我問他
06 有無錄音，跟他說依照工作規則禁止錄音，上訴人說我在
07 恐嚇他，我又問上訴人有無錄音，上訴人說有等語綦詳
08 (原審卷一第275至277頁)，經核證人證述內容大致相
09 符，依渠等證述內容，可認上訴人於108年4月3日拒絕○
10 ○○、○○○依工作規則所規定，續請公傷假應提出符合
11 規定之診斷證明書，上訴人並於○○○與其通話期間，未
12 獲得○○○核准，逕自錄音，甚於○○○要求不得錄音
13 時，斷然拒絕至明。被上訴人指上訴人行為符合工作規則
14 第78條第7項第32款、第49條第7項規定，亦屬有據。

15 (5)再上訴人於108年6月14日就○○○、○○○關於是否備妥
16 前已告知申請勞保傷病給付應準備之文件，上訴人以「需
17 要瞭解」為由不繳，並稱公司在亂搞，且以手機錄音，經
18 ○○○再度告知依工作規定不得錄音，上訴人仍不遵守等
19 情，亦據○○○證稱：○○○於108年6月10日提供勞工保
20 險傷病給付所需文件之書面說明，我將書面說明親自交給
21 上訴人，上訴人直到6月14日還是沒有繳，我與○○○去
22 問上訴人何因，上訴人說還要去查資料，確認裡面的內
23 容，事後我們有請上訴人可否於6月18日準備齊全，上訴
24 人說他很忙無法準備，說我們在壓迫他，讓他身心不舒
25 服，公司要傷病給付這些是在亂搞。108年6月14日我、上
26 訴人、○○○當面會談，當天○○○告知上訴人不要錄
27 音，上訴人有說錄音是保護你們也保護我自己，○○○重
28 申公司有規定不可錄音，手機要放置物櫃，上訴人回稱你
29 在恐嚇我嗎等語(原審卷一第296至273頁)，核與○○○
30 所結證：我與○○○於108年6月14日到材料檢驗室跟上訴
31 人告談申請職災給付相關事宜，要上訴人是否提供相關單

據，上訴人說要再看看，要公司不要再耍小手段，上訴人把手機放桌上，有按錄音，我跟上訴人說依照公司工作規則規定沒有主管同意不得私自錄音，上訴人沒有按規定把手機放在置物櫃，上訴人回說我在恐嚇他，要亂加罪名的話，他要告我，我有特別問上訴人有無錄音，他親口說有，上訴人還靠近手機說我跟○○○要他交資料的行為讓他身心不舒服等語相符（原審卷一第277至279頁），足見上訴人於108年6月10日確有錄音、不服從主管合理指揮之舉措，被上訴人指該情該當符合工作規則第78條第7項第32款、第49條第7項規定為可採。

(6)此外，參以上訴人於108年4月3日請被上訴人守衛轉交字條，該字條即載明「連醫生都說用收據即可，為何公司要執意刁難逼迫員工要多花錢請證明？」、於108年12月15日項勞保局申請審議所提出勞工（就業）保險爭議事項審議申請書亦記載「公司內部不合理規定，只要請病假1天，就要勞工再付費並附上醫生診斷證明，看診收據難道不可以」等語（見原審卷一第229頁、第349頁），經勾稽證人○○○、○○○前開證言，堪認上訴人確實僅提出健仁醫院診斷證明書，嗣後拒絕再提供新診斷證明書予被上訴人，並屢次拒絕○○○、○○○依據工作規則規定，提出相關文件以利後續請公傷假之合理指揮監督。被上訴人除於工作規則第78條第7項32款明確規定禁止員工未經主管（經理或經理以上）同意，不得在廠內錄音外；復於108年5月24日以公告再度重申基於保護公司資產或文件之機密性及保障同仁之人格權，未經管理階層核准者，嚴禁於廠內任何區域或時段拍攝任何相片或攝錄影音，違反者依工作規則相關規定處理（原審卷一第22頁）。上訴人確於108年4月3日、6月14日悖於工作規則及公告，擅以手機錄音，並於主管○○○制止後，仍然執意繼續錄音，上訴人否認此情，洵非足採。

(7)上訴人雖以工作規則第78條第7項第32款規定目的係在避

免商業機密外洩所訂定，其錄音行為僅為保護自身利益之行為云云。然被上訴人前開規定之目的，除為保護公司資產或文件之機密性外，另為保障同仁之人格權、隱私權，建立合理、安心、友善工作環境，上訴人如認其權益遭侵害，應循正當法律途徑尋求救濟，並合法收集證據，不得執此作為前開行為之正當化事由；況上訴人經○○○制止後，仍拒絕聽從主管人員合理指揮監督，逾越被上訴人管理經營所得合理忍受之範圍，上訴人此主張並無可採。

(8)綜據前論，上訴人確有被上訴人所指108年3月29日、4月3日及6月14日拒絕聽從主管人員合理指揮監督之情事。被上訴人抗辯上訴人上開行為違反工作規則第49條第7項、第78條第7項第32款情形，信屬有據。

2.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。依前所論，上訴人確於108年3月29日、4月3日及6月14日拒絕聽從主管人員合理指揮監督，違反工作規則第49條第7項、第78條第7項第32款規定行為。被上訴人已於105年8月23日對上訴人為2 大過及2 小過懲處，加計因前開違反工作規則第49條第4項規定之行為，再遭記大過處分，累計滿三次大過，被上訴人以工作規則第78條第7項規定終止兩造勞動契約。本院審酌上訴人前已因屢次違

反工作規則與工作秩序，並曾對被上訴人、其主管及同仁提告即系爭終止事由(1)、(2)，後再為終止事由(3)、(4)、(5)行為，嚴重損害兩造間信賴關係及被上訴人秩序紀律之維持，客觀上已難期待上訴人以相同之信賴基礎而採解雇以外之懲處手段以與被上訴人繼續僱傭關係。上訴人於108年6月21日，終止兩造間勞動契約，難認有違解雇最後手段性。上訴人所稱被上訴人亦未對於上訴人施以再教育課程等改善措施，違反解僱最後手段性，不生終止效力云云，自難憑採。

3.上訴人又主張被上訴人於108年3月29日、4月3日以知悉其有系爭終止事由(3)、(4)之行為，遲至108年6月21日為終止勞動契約之意思表示，已逾法定30日除斥期間，不生終止效力云云。然按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。經查，被上訴人於108年6月21日召開評議委員會經調查後方知悉終止事(3)、(4)，並未逾30日除斥期間，此依被上訴人108年6月21日會議紀錄(原審卷一第115頁)，被上訴人於該日將上訴人違規事由逐項列出進行調查，甚該日評議事由尚包括未逾30日除斥期間即上訴人於108年6月14日行為（系爭終止事由(5)），被上訴人於當日為終止勞動契約之意思表示，自當未逾30日之除斥期間，上訴人此一主張，亦無可取。

(四)上訴人請求確認兩造間勞動契約關係存在，及請求被上訴人應自108年6月22日起至上訴人復職之前一日止，按月發給薪資2萬6,000元本息，暨應提繳1,656元至系爭勞退帳戶，是否有據？

被上訴人於108年6月21日以上訴人違反勞動契約或工作規則

情節重大為由，依工作規則第78條第7項規定，終止兩造勞動契約乃為合法，經本院認定如上。則上訴人訴請兩造間勞動契約關係存在，並請求被上訴人自108年6月22日起至上訴人復職之前一日止，按月於給付薪資2萬6,000元及提撥1,656元，均屬無據，應予駁回。

七、綜上所述，兩造間勞動契約關係於108年6月21日經被上訴人合法終止，上訴人依兩造勞動契約、民法第487條、勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩造間勞動關係存在；被上訴人應自108年6月22日起至上訴人復職前一日止，按月於各該月次月10日前給付上訴人2萬6,000元及自各該月11日起，按週年利率5%計算之利息；被上訴人自108年6月22日起至上訴人復職前一日止，按月提撥1,656元至系爭勞退專戶，均無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，雖就系爭傷害是否為職業災害，理由與本院認定不同，惟結論並無二致，上訴人求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 11 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 許明進

法 官 周佳佩

法 官 張維君

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判

01 費。

02 中 華 民 國 111 年 10 月 11 日

03 書記官 林秀珍

04 附註：

05 民事訴訟法第466 條之1：

06 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
07 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

08 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
09 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
10 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

11 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。