

原告 曜凌光電股份有限公司

代表人 廖育斌

訴訟代理人 陳玫琪 律師

被告 科技部中部科學園區管理局

代表人 許茂新

訴訟代理人 林亮宇 律師

王雲玉 律師

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年1月6日勞動法訴二字第1090015818號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按行政訴訟法第196條第2項規定「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」可知在行政處分已執行，且無回復原狀之可能，或行政處分之規制效力已因法律上或事實上之原因而消滅等情形，因認欠缺提起撤銷訴訟之實益，而於原告有即受確認判決之法律上利益時，許其依法提起確認該行政處分違法訴訟。本件原處分裁處關於公布原告公司名稱1年，係自民國10年1月8日至111年1月7日止，業於本院審理期間執行完畢（本院卷第417-418頁），故原告起訴時所載訴之聲明為：「原處分及訴願決定均撤銷。」，嗣於111年1月19日言詞辯

論程序變更為：「1.訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣（下同）9萬元部分均撤銷。2.確認原處分關於公布原告名稱1年部分違法。3.訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第414頁），依前揭規定及說明，原告就該部分撤銷訴訟轉換為確認處分違法之訴訟種類，核無不合。

## 貳、實體部分：

一、爭訟概要：原告從事電子零組件製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於109年2月20日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工即訴外人張文銘（下稱系爭勞工）於108年6月6日因執行職務受傷，原告於勞工職業災害醫療期間，以系爭勞工曠職3日為由，於108年10月8日逕向系爭勞工終止勞動契約，違反勞基法第13條規定。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109年6月19日中環字第1090012794號函，處原告罰鍰新臺幣（下同）9萬元，並公布原告名稱1年（下稱原處分）。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂向本院提起行政訴訟。

## 二、原告起訴主張及聲明：

### （一）主張要旨：

1.被告依據行政院勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之職業傷病事故給付審定函，認定原告違反勞基法第13條規定，於事發1年後予以裁處，惟該函文並非由勞保局正式函文予被告。而本件事實為：

（1）系爭勞工於108年6月3日起任職於原告公司擔任廠務工程師，其於同年6月6日上午即到職第3日，未受原告指派而自行使用A字梯不慎摔傷，後查知因非原告指揮下執行，所生傷害與執行業務間無相當因果關係，未符職災要件。然原告仍於同日完成相關通報作業及救護車送至臺中榮民總醫院急診部就醫，診療結果為無需開刀住院治療或留院觀察，然系爭勞工要求留院觀察並於同年6月7日19時1分，再依其要求自行轉診至秀傳醫療財團法人彰化秀傳紀念醫院（下稱彰化秀傳醫院），轉診後亦診斷無須住院開刀休養或留院觀察，系爭

01 勞工遂於當晚自行離院。直至同年月11日後，系爭勞工又自  
02 行至彰化秀傳醫院骨科門診，診斷結果病名為「右肩肱骨頭  
03 半脫位，疑似旋轉肌腱撕裂」；事發後至骨科門診5日間，  
04 系爭勞工要求在家休養而未到職，另系爭勞工於108年7月5  
05 日入院手術並開立「右肩肱骨頭脫臼併旋轉肌腱大面積破  
06 裂」之診斷證明書，惟於6月6日事發至7月5日開刀期間，系  
07 爭勞工僅至門診就醫2次（6月11日上午診、6月19日夜  
08 診），期間未到職亦未持續就醫，故該開刀病因是否與108  
09 年6月6日之事故相關，實有諸多疑點。原告原依內部規定予  
10 半薪病假，系爭勞工遂於同年8月向被告提出勞資協調會  
11 議，要求支付手術醫療費用及全薪公傷假，原告經被告召開  
12 協調會議後，暫予同意公傷假至同年9月底，待系爭勞工提  
13 出轉診後診斷書，再予判斷是否續行公傷假。

14 (2)原告曾查詢臺中市政府勞工局公傷假如何認定：「雇主給予  
15 勞工公傷病假，應以勞工治療、休養期間〔不能工作（即無  
16 工作能力）〕為其適用前提。……至實務上常有醫生依其病  
17 人之主述或需求開立宜休養數月之診斷證明書，雇主如對於  
18 該診斷證明有疑義時……」原告曾陪同系爭勞工至彰化基督  
19 教醫院職業醫學科門診就醫，系爭勞工並未取得職傷證明診  
20 斷書，卻要求全薪公傷假。公傷假期滿後，系爭勞工除未依  
21 規定履職外，經原告提前以電話、電子郵件、律師函催告，  
22 請其到公司協商職務調整，系爭勞工均未有善意回應，僅提  
23 出手術後醫院診斷書表明需休養，嗣休假期滿3日後，幾經  
24 催告無效，原告依勞基法第12條第1項第6款規定（曠職3  
25 日），終止勞動契約。□

26 2.系爭勞工遭原告解職後提起民事訴訟即臺灣臺中地方法院  
27 （下稱臺中地院）109年度勞訴字第31號事件，經法院函詢彰  
28 化秀傳醫院109年7月10日明秀（醫）字第1090000723號函，  
29 內容略以：「不需右上肢出力之工作者，即可不需再休  
30 養」，足證系爭勞工右肩膀受傷並非完全無勞動能力，而有  
31 提供勞務之空間，原告欲與系爭勞工進行協商並非不合理之

請求，其醫療上治療確實非屬不能工作狀態，調整後即可不需休養。故原告於108年10月4日即系爭勞工公傷假期滿，聯繫系爭勞工欲瞭解傷勢具體情況，並就調整適合之新職務內容等進行協商，並非遽以終止勞動契約。反觀系爭勞工自108年6月6日右肩受傷至108年10月4日公傷假期滿，實際上已休養4個月，對於原告基於誠信欲瞭解最新傷勢情況及承諾調整可負荷新職務內容等善意請求，卻仍拒絕協商；顯已無提供勞務意思，足證系爭勞工有惡意脫免勞務之行為，且無意願到公司協商履職。因職災傷害醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23條保護範圍內；且上開函文係法院函詢彰化秀傳醫院確認108年10月2日診斷證明書內容，並非重為診斷，被告所辯容有誤會，顯不足採。原告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，實有理由。

- 3.原告於108年10月4日予系爭勞工之電子郵件中載明：「在不影響右手傷勢情況下，公司將會調整您可以勝任的工作內容，實際工作亦可視您的情況調整，請放心」；同年月5日予系爭勞工之電子郵件載明：「實際狀況因為（受傷）部位在右手臂，並不會影響至不能工作的程度」、「公司已經明確告知，工作上會視你實際狀況調整可負荷的項目，不會有動到右手或需荷重的狀況」、「若遇回診您亦可視情況請公傷假，工作不會與您現在所的療程衝突。」等語，可見原告已再三保證將視其身體狀況安排工作內容。而「文件編修、廠房巡視、接聽電話、接待訪客」等係當時欲視情況安排予系爭勞工之工作，亦符合原告以電子郵件告知系爭勞工之工作內容；原告僅因系爭勞工已休養數月，希望能先確認系爭勞工實際身體狀況，再行協商安排之，故未詳細臚列每一種可能安排之工作，若被告認原告未明確指出可能安排之工作項目即要求系爭勞工協商即係違法，依據為何？應舉證說明之。□

01 4.被告以109年3月5日中環字第1090004887A號函通知原告勞動  
02 檢查結果，認原告有於系爭勞工職災期間終止契約事實；經  
03 原告以109年6月1日日曜字(109)第0016號函回覆被告並陳述  
04 理由，因原告與系爭勞工於民事訴訟中就系爭勞工之受傷情  
05 形、醫療狀況尚存爭議，正經臺中地院、臺灣臺中地方檢察  
06 署(下稱臺中地檢署)調查中等情。再佐以原告於被告進行勞  
07 資協商時，已提出與系爭勞工往來之電子郵件，說明請求以  
08 不影響系爭勞工復健、休養為前提，至原告公司協調新職  
09 務；惟系爭勞工拒絕，並經系爭勞工曠職3日而認其無給付  
10 勞務之意思，方終止勞動契約等情，被告知之甚詳；可證被  
11 告在為原處分前已明確知悉原告就系爭勞工受傷情形、身體  
12 復原狀況、是否得以負荷調整後之工作等情均有爭議，且被  
13 告從未告知原告應先行提出系爭勞工將為之職務調整，否則  
14 有違法之虞。原告提出上開說明之後，被告未向彰化秀傳醫  
15 院確認系爭勞工身體狀況是否得以從事負荷較輕之工作，僅  
16 憑勞工所述及診斷證明書記載「宜休養3個月」，即認定原  
17 告終止勞動契約係違法，而就有利原告之事證均未為調查，  
18 實難認處分前已盡對原告有利不利一併注意之義務，既被告  
19 違反此義務而率為此行政處分，有無違行政程序法第9條、  
20 第36條規定。

- 21 □ 5.勞保局關於職業傷病事故給付審定函一事，其機關屬性為保  
22 險性質，僅先就勞工提出資料作形式審查，是否合乎勞保要  
23 件為主，並非認定是否續行公傷假之依據，其與被告權責不  
24 同，調查程序各異，依法並無互相拘束之效力。而勞基法第  
25 13條前段規定，勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終  
26 止契約；所謂「勞基法第59條規定之醫療期間」，指勞工因  
27 職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約所約定之工作，  
28 抑或勞工未能從事原定工作，且未經雇主合法調動勞工從事  
29 其他工作者而言。蓋勞工接受醫療期間如已堪任原有工作，  
30 或已經雇主合法調動其他工作，勞工即負有提供勞務給付之  
31 義務。本件縱依內政部74年9月5日台內勞字第328433號函釋

01 所列舉之5項原則判斷，原告從優調整系爭勞工從事適當輕  
02 便工作，系爭勞工銷假回廠上班地點相同，且其原有薪資及  
03 相關權益亦未有不利變更，調整後之工作亦更可勝任，原告  
04 也承諾若需復健時段可提供公傷假，足見原告前述決定於法  
05 有據且優於規定，應無須得到系爭勞工同意。原處分以勞保  
06 局申請職業傷病事故傷病給付審定函，逕認定原告違反勞基  
07 法第13條規定，然被告未審查客觀事證，一概否准雇主從優  
08 調整勞工從事輕便適當工作之適法性，徒要求雇主應依據勞  
09 工要求給予公傷假，不當剝奪雇主對曠職不願工作之勞工予  
10 以解僱之權利，顯非妥適。□

11 6.系爭勞工就108年6月6日於原告公司摔傷事件，對原告提出  
12 過失傷害等告訴，業經臺中地檢署檢察官以109年度偵字第3  
13 1050號案件認定原告並無故意、過失而為不起訴處分，並經  
14 臺灣高等檢察署臺中分署(下稱臺中高分檢)以110年度上聲  
15 議字第1709號駁回再議；另系爭勞工隱瞞其身體多處傷病之  
16 狀況，並使用虛偽履歷至原告應徵，原告已對系爭勞工提出  
17 詐欺告訴，業經臺灣彰化地方檢察署(下稱彰化地檢署)檢察  
18 官以110年度偵字第1280號案件起訴，可佐證系爭勞工至原  
19 告任職乃至於自A字梯摔落之原因，均非無可議之處。然原  
20 告事發當時，雖察覺有異，但為避免系爭勞工陷於頓失經濟  
21 來源，仍基於保護員工立場先行核給公傷假，直至系爭勞工  
22 拒絕協商職務而曠職3日，方確認系爭勞工無提供勞務意思  
23 而終止勞動契約。

24 (二)聲明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰9萬元部分均撤銷。2.  
25 確認原處分關於公布原告名稱1年部分違法。3.訴訟費用由  
26 被告負擔。

### 27 三、被告答辯及聲明：

#### 28 (一)答辯要旨：

29 1.系爭勞工於108年6月6日發生職業災害，並已獲原告同意公  
30 傷病假至108年10月4日，系爭勞工嗣於108年10月2日郵寄彰  
31 化秀傳醫院同日之診斷證明書，囑言記載：「因上述病因，

於108年7月5日入院同日施行經肩關節鏡旋轉肌腱修補手術，於108年7月9日出院，共計5天，需肱骨夾診固定帶固定，宜續門診追蹤治療。患者於108年6月7日急診就醫1次，108年6月11日至108年10月2日至骨科門診治療，共計看診8次。目前右肩仍無法用力，宜再休養3個月」，該診斷證明書於108年10月3日送達予原告，可知自108年10月2日起3個月時止，系爭勞工仍在醫療期間內，而不能從事「原勞動契約所約定之工作」，此亦為原告108年10月3日所明知，即屬勞基法第13條規定之「醫療期間」，原告如欲使系爭勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商，方屬合法調動勞工職務。則原告於系爭勞工之醫療期間內終止勞動契約，已違反勞基法第13條規定。

□2.原告既已同意系爭勞工之公傷病假至108年10月4日，而勞工亦於公傷病假屆滿前提出108年10月2日診斷證明書，然原告知悉前開診斷證明書後，以電子郵件對於勞工提出是否為職業災害之質疑，要求勞工提出醫療院所之X光片、治療紀錄等，甚至要求系爭勞工親自到公司當面溝通，難謂符合「與勞工協商」。況系爭勞工已依原告指示，提出多份診斷證明供原告繼續核給公傷假，原告倘認面對面確認系爭勞工傷勢仍有必要，以現今資訊科技之發達，當可使用視訊等工具輔助判斷，或派員前往探視；原告捨此不為，反在醫囑建議休養期間內要求系爭勞工親至公司協商，並不合理，無法說明原告所稱系爭勞工惡意不與公司協調之主張。故無從證明系爭勞工於醫療期間有惡意行為，原告於系爭勞工職災之醫療期間終止勞動契約，已違反勞基法第13條規定。

□3.原告雖提出彰化秀傳醫院函覆臺中地院109年度訴字第31號之函文，該函文略以：「病患張文銘如僅從事旨揭所示不需右上肢出力之工作者，即可不需再休養」，惟此彰化秀傳醫院109年7月10日所為之函覆，係事後原告與系爭勞工間勞資爭議訴訟由法院函詢醫院者，而非原告終止勞動契約當時之診斷內容，尚不能說明系爭勞工於職災醫療期間有惡意行

為。是依據職業災害勞工保護法第23條第2款規定，108年10月原告仍應俟系爭勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作時，始得經預告終止與系爭勞工之契約，或依職業災害勞工保護法第27條規定於系爭勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。

4.原告主張會依系爭勞工之身體狀況可負荷程度調整工作內容，則系爭勞工身體狀況為工作安排之重要前提；原告未積極確認勞工受傷情形是否須繼續休養、治療前，主觀臆測，拒不承認系爭勞工依法提出之有關醫療證明文件，已有可議。原告僅以電子郵件中所言「文件編修、廠房巡視、接聽電話、接待訪客」等便要求勞工在醫療期間配合至公司協商，以勞工未前往即以連續曠職3日為由，於系爭勞工職災醫療期間解僱之，自屬違法解僱。被告基於勞保局核定傷病期間（108年6月9日至108年11月4日）、原告同意公傷假（至108年10月4日）、系爭勞工所提2份診斷證明（108年7月5日、同年10月2日開立）等事證，依原處分作成時之事實及法律狀態認定，原告於系爭勞工醫療期間終止勞動契約有違勞基法第13條規定。原告所提出電子郵件內容，難認已盡力與勞工協商調職，被告實無原告所指「未調查有利原告事證」情事；被告依職權斟酌各該事證，綜合審查而做成原處分，其調查程序及認定結果，即難認有違誤。

□5.原告所提臺中地檢署109年度偵字第31050號不起訴處分書、臺中高分檢110年度上聲議字第1709號處分書、彰化地檢署110年度偵字第1280號起訴書等，上開處分書、起訴書皆在原處分作成時之後始發生，故上開證據無從動搖原處分之合法性。況各該刑事偵查起訴及不起訴處分書，其內容為系爭勞工與原告簽立勞動契約時是否有虛偽陳述、原告對於系爭勞工發生職業災害有無過失等，分別係勞基法第12條第1項第1款及刑法過失傷害罪之法律問題，皆與系爭勞工108年10月4日之後是否為勞基法第59條規定之「醫療期間」爭點無涉。

原告所謂系爭勞工隱瞞身體健康狀況，並檢附病歷資料指出系爭勞工於應徵及初到職前，已有腰椎、左肩、膝蓋、腳裸、右手腕導傷病，與系爭勞工因本件職災而右肩脫臼、無法使力、需休養且不能負重等情無關。縱使系爭勞工於職災後因舊傷復發而進行新治療，該治療期間勞工仍受保護，雇主不得終止勞動契約。況帶有舊傷至公司任職，並不證陳系爭勞工有惡意行為，故被告認定原告違反醫療期間解僱勞工之法令而裁罰，為有理由。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：(一)系爭勞工所受傷害是否屬遭遇職業災害所致？(二)系爭勞工醫療期間，是否不能從事原約定工作，原告調整指派之其他工作，是否為系爭勞工體能及技術所可勝任而屬合法調動，系爭勞工於系爭職業災害醫療期間，是否有惡意拒絕從事原告所安排工作之情形？(三)原告依勞基法第12條第1項第6款之規定，以系爭勞工無正當理由繼續曠工3日，終止勞動契約，是否有據？

五、本院的判斷：

(一)前揭爭訟概要之事實，分別有如附表所示甲證1、2、11等資料可查；另本件判決相關證據之編號詳附表。

□(二)應適用的法令(詳附錄)：

1.勞基法第1條、第10條之1、第12條第1項第6款、第13條、第43條、第59條第2款、第78條第2項、第80條之1第1項。

2.職業災害勞工保護法第23條第2款、第27條。

3.職業安全衛生法第21條第1項。

4.勞工請假規則第6條。

5.行政程序法第9條、第36條。

(三)系爭勞工所受傷害屬遭遇職業災害所致：

1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依勞基法第59條之規定給付該條所列各款之災害補償。依勞工安全衛生法第2條第4項規定，職業災害係指勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸

01 氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、  
02 傷殘或死亡而言。又勞基法第59條所稱之職業災害，固包括  
03 勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業  
04 病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關  
05 之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務  
06 執行有相當之因果關係，始得稱之，除重在職務與疾病間之  
07 關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚  
08 須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。故在判斷  
09 是否為勞基法之「職業災害」時，除須判斷該災害是否具有  
10 「業務遂行性」外，尚須兼顧災害與業務間是否具有相當因  
11 果關係以為斷。且勞動部於110年8月18日函覆本院稱「職業  
12 災害係為勞工基於勞動契約，在雇主『提示或監督指揮下從  
13 事勞動過程中發生』（即具有業務遂行性），且該災害與勞  
14 工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因  
15 性）」之旨（即丁證1），亦足參佐。

- 16 2. 查系爭勞工於108年6月6日在原告公司內使用A字合梯時摔  
17 傷，係屬在原告工作勞動場所受傷，而是否係因執行勞動業  
18 務而受傷，經佐以系爭勞工對原告負責人廖育斌等人提出過  
19 失傷害之告訴，經臺中地檢署檢察官以109年度偵字第31050  
20 號為不起訴處分（即甲證8），理由固稱「經營管理行為與  
21 營業過程偶發事故所造成之意外結果，即難謂具有相當因果  
22 關係。本件告訴人受傷結果既係告訴人自鋁梯上跌落地面所  
23 致，且當日現場係由被告黃炤元、林永傑負責處理事務，依  
24 現代公司分層負責管理之原則，自難認被告廖育斌、蔡培玉  
25 對本案意外事故現場之實際作業有何事前知悉或參與可言，  
26 從而告訴意旨逕認被告廖育斌、蔡培玉涉有過失傷害等罪  
27 嫌，即非有據。……均無從補強佐證告訴人確實係奉被告黃  
28 炤元口頭指示，而於前開時地攀爬上開合梯一事，且本件亦  
29 『無從完全排除告訴人係自行爬梯過程中，重心不穩導致自  
30 高處墜落之可能性』，再經比對上開證人證詞與錄影畫面截  
31 圖相片所示情狀，被告黃炤元、林永傑前開辯詞顯較告訴人

01 指訴內容合乎常理而為可採，要難僅憑告訴人片面指訴，逕  
02 認被告黃炤元有何指示告訴人攀爬鋁梯進行作業之舉動，而  
03 認被告黃炤元等人有何過失傷害等罪嫌……因無積極證據證  
04 明被告等人有何指示或強求告訴人應攀爬上開鋁梯之行為，  
05 且客觀上亦無從完全排除告訴人自行爬梯過程中，重心不穩  
06 導致墜落成傷之可能性，基於罪疑唯輕原則，自應從有利於  
07 被告等人之認定，不宜率認被告等人有何管理或作業操作疏  
08 失，或未善盡提供適當防護措施義務之違失可言」等語，嗣  
09 並經駁回聲請再議在案（即甲證9）可按，雖知原告是否依  
10 原告公司製造部經理蔡培玉之指示，或係自行決定攀爬A字  
11 合梯之行為，已有疑義，惟因系爭勞工仍係在原告公司監督  
12 指揮之工作場所所受之傷害，應認仍有業務遂行性。故系爭  
13 勞工所受傷害，核屬職業災害，原告所主張系爭勞工並非依  
14 原告指示執行業務，其受傷與執行業務間無相當因果關係之  
15 詞，尚非可採；此部分亦有勞動部勞工保險局關於申請職業  
16 傷病事故傷病給付審定函記載發給系爭勞工108年6月9日至  
17 同年11月4日之傷病給付之函文可佐（訴願卷第53頁）。

18 (四)系爭勞工右上肢受傷醫療期間，原告固有調整指派其他工作  
19 之協商通知，惟系爭勞工於第一次休養期滿前（即108年10  
20 月4日），提出再休養3個月之診斷證明書，難謂系爭勞工當  
21 時即有惡意拒絕協商另安排工作或無正當理由曠職之情形：

- 22 1.按勞基法第59條第2款所規定在醫療中而不能工作之「醫療  
23 期間」，相對於勞工保險條例第34條規定「因執行職務而致  
24 傷害或職業病『不能工作』，以致未能取得原有薪資，『正  
25 在治療中』者……」，二者實質上係對職災勞工之同一補償  
26 責任，在體系上應為一致之解釋；即醫療期間係指尚在繼續  
27 治療中，不能歸復職場工作，而有休假以接受治療之必要期  
28 間；故勞工之職災傷病倘已治癒而恢復工作能力，即非屬尚  
29 在治療中之醫療期間，則雇主亦不負勞基法第13條規定不得  
30 解僱該職災勞工之期間限制之行政法上義務。次按勞工請假  
31 規則第6條規定，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。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第10條規定，要求員工提出有關證明文件；合法醫療機構或醫師之證明書均可作為請假之依據(勞動部110年8月18日勞動條3字第1100131021號函，本院卷第253頁)。另行政院勞工委員會90年6月12日(90)臺勞資二字第0021799號函文亦表示：「一、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。勞工於職業災害醫療期間，雇主不得終止勞動契約，勞動基準法第13條定有明文，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，本會78年8月11日臺78勞動3字第12424號函已釋示在案」(本院卷第55頁)。

2. 查甲證10關於原告對系爭勞工提出詐欺告訴，此經彰化地檢署檢察官以110年度偵字第1280號提起公訴，其中起訴書內容(即甲證10))固記載系爭勞工在到職前身體狀況，即「被告自107年1月1日起迄109年9月1日止，多次前往秀傳醫療財團法人秀傳紀念醫院(下稱秀傳醫院)就醫，其主訴為『right ankle painful swelling for 3days』或『left shoulder pain for 2-3months』……。被告於108年5月5日至左列診所就醫，主訴因挫傷所致，其左肩關節疼痛，左肩活動角度受限已4週，及其於該診所就診與復健治療15次(108年5月5日至109年9月6日)，並於梁文宜復健科診所就診治療5次(109年7月11日至109年8月29日)。被告於107年1月18日至左列診所就醫，其症狀為腰椎間盤疾患併神經壓迫。被告於107年8月25日迄今，因左側手部軟組織異物肉芽腫等疾病而至左列醫院就醫情形。被告(即系爭勞工)於到職前3天曾告知公司人資部廖宜君因肩膀受傷欲延後到職……」並有甲證15衛生福利部中央健康保險署函覆之系爭勞工全民健保醫療費用申報資料、甲證16病歷資料、甲證17診所說明、甲證18病歷主訴說明表、甲證19原告人資部門通訊紀錄等可佐。而本件系爭勞工所受之傷害，依秀傳醫院診斷明書(即

01 甲證6、7)及該院之急診檢傷單、急診病歷、護理記錄(即  
02 甲證14)之資料所示,可知確係右肩部位之傷害。

03 3.系爭勞工因本件右肩肱骨頭半脫位,疑似旋轉肌腱撕裂之傷  
04 害,依其提出甲證6於108年7月5日應診而開立之診斷證明  
05 書,其上記載「病名:右肩肱骨頭脫臼併旋轉肌腱大面積破  
06 裂」「因上述病因,於108年7月5日入院,同日施行經肩關  
07 節鏡旋轉肌腱修補手術,於108年7月9日出院,共計5天……  
08 ,右肩不可舉高,需休養3個月及復健治療,6個月內勿負重  
09 工作」,故原告亦予系爭勞工自受傷日起即108年6月6日至  
10 同年10月4日之醫療期間。嗣原告於同年9月30日以電子郵件  
11 通知系爭勞工自同年10月5日起恢復上班,此均有甲證3電子  
12 郵件等可稽;而原告固以甲證3電子郵件通知系爭勞工有關  
13 「在不影響右手傷勢情況下,公司將調整您可以勝任的工作  
14 內容」、「對實際狀況因為部位在右手臂,並不會影響至不  
15 能工作的程度,公司已明確告知,工作上會視您實際狀況調  
16 整可負荷的項目,不會有動到右手或需荷重的狀況……您如  
17 未如期上班仍屬曠職」等內容,及另案臺中地院109年度勞  
18 訴字第31號確認僱傭關係存在之民事事件中,秀傳醫院109  
19 年7月10日明秀(醫)字第1090000723號函復稱「經查病患  
20 (即系爭勞工)如僅從事旨揭所示不需右上肢出力之工作  
21 者,即可不需再休養」之情。惟因系爭勞工於108年10月2日  
22 郵寄甲證7秀傳醫院同日之診斷證明書予原告,醫生囑言記  
23 載:「……於108年7月9日出院,共計5天,需肱骨夾診固定  
24 帶固定,宜續門診追蹤治療。患者於108年6月7日急診就醫1  
25 次,108年6月11日至108年10月2日至骨科門診治療,共計看  
26 診8次。『目前右肩仍無法用力,宜再休養3個月』」,已難  
27 認系爭勞工有勞基法第12條第1項第6款規定無正當理由繼續  
28 曠工3日之情形。

29 4.再者,原告雖以前揭電子郵件請系爭勞工提供治療紀錄及資  
30 料,需要更多資訊了解情況之事,但在系爭勞工提出再休養  
31 3個月之診斷證明時,原告當時仍應再調查系爭勞工是否仍

在繼續治療必要之醫療期間、不能歸復職場工作之事實，是亦無從逕認系爭勞工有惡意拒絕協商另安排工作之情形。從而，原告仍負勞基法第13條規定在醫療期間不得解僱該職災勞工之行政法上義務；故原告於108年10月14日以甲證3電子郵件通知系爭勞工因10月5日、7日及8日連續3天曠工，依勞基法第12條第1項第6款終止契約，並於10月9日發出律師函，此有甲證4之律師函為佐，應認此項在醫療期間終止勞動契約之行為已違反勞基法第13條之規定，且難謂無過失。

(五)綜據上述，被告以原處分依勞動基準法第78條第2項及第80條之1第1項規定，裁處原告法定罰鍰最低額9萬元，並公布原告名稱1年，於法尚無違誤；訴願決定予以維持，亦無不合。原告請求撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰9萬元部分，及確認原處分關於公布原告名稱1年部分違法，均屬無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料，並不足以影響本判決之結果，爰無逐一論述之必要，併此敘明。

六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 110 年 1 月 28 日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法 官 陳 文 燦

法 官 張 鶴 齡

法 官 楊 嶠 琇

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

|           |         |
|-----------|---------|
| 得不委任律師為訴訟 | 所 需 要 件 |
|-----------|---------|

| 代理人之情形                                                              |                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (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。<br>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。<br>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。<br>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>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。 |                                                                                                                                                            |

02 中 華 民 國 111 年 1 月 28 日  
 03 書記官 詹靜宜

04 附錄參考法條：

05 ☐ 勞基法

06 第1條

07 第1項

08 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促  
 09 進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法

律之規定。

## 第2項

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

## 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。

## 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。

## 第13條

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，經主管機關核定者，不在此限。

## 第43條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

## 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。但如同一起事故，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：…

01 …二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予  
02 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  
03 ，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  
04 ，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  
05 任。

#### 06 第78條第2項

07 違反第13條、第17條之1第1項、第4項、第26條、第50條、第  
08 51條或第56條第2項規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰  
09 鍰。

#### 10 第80條之1第1項

11 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  
12 或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金  
13 額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

### 14 □職業災害勞工保護法

#### 15 第23條第2款

16 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  
17 動契約：……二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機  
18 構認定身心障礙不堪勝任工作。

#### 19 第27條

20 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  
21 置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。

### 22 □職業安全衛生法第21條第1項

23 雇主依前條體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作，不得  
24 僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工有異常情形者，應由  
25 醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應  
26 原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作

01 或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

02 ☐ 勞工請假規則第6條

03 勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間  
04 ，給予公傷病假。

05 ☐ 行政程序法

06 第9條

07 行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一  
08 律注意。

09 第36條

10 行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事  
11 人有利及不利事項一律注意。

12 附表、證據編號對照表

13

| 證據編號 | 證據名稱或內容                                          | 所附卷宗 | 頁碼    |
|------|--------------------------------------------------|------|-------|
| 甲證1  | 原處分                                              | 本院卷  | 27-28 |
| 甲證2  | 訴願決定                                             | 本院卷  | 31-36 |
| 甲證3  | 原告於108年9月30日、10月4日、10月5日、10月8日、10月14日通知系爭勞工之電子郵件 | 本院卷  | 37-46 |
| 甲證4  | 原告於108年10月9日予系爭勞工之108年德尚字第0001001號德尚法律事務所律師函     | 本院卷  | 47-48 |
| 甲證5  | 彰化秀傳醫院109年7月10日明秀(醫)字第1090000723號函               | 本院卷  | 51    |
| 甲證6  | 系爭勞工於108年7月5日之彰                                  | 本院卷  | 179   |

|                  |                                                |     |         |
|------------------|------------------------------------------------|-----|---------|
| (甲證1-1)          | 化秀傳醫院診斷證明書影本                                   |     |         |
| 甲證7<br>(甲證1-2)   | 系爭勞工於108年10月2日之彰化秀傳醫院診斷證明書影本                   | 本院卷 | 181     |
| 甲證8<br>(甲證2-1)   | 臺中地檢署檢察官109年度偵字第31050號不起訴處分書影本                 | 本院卷 | 183-195 |
| 甲證9<br>(甲證2-2)   | 臺中高分檢110年度上聲議字第1709號處分書影本                      | 本院卷 | 197-209 |
| 甲證10<br>(甲證3)    | 彰化地檢署檢察官110年度偵字第1280號案件起訴書                     | 本院卷 | 211-229 |
| 甲證11<br>(甲證4-1)  | 被告109年3月5日中環字第1090004887A號函關於原告勞動檢查結果通知書勞動條件檢查 | 本院卷 | 279-283 |
| 甲證12<br>(即甲證4-2) | 原告109年6月1日曜字(109)第0016號函                       | 本院卷 | 285-287 |
| 甲證13<br>(即甲證5)   | 被告108年11月13日勞資爭議調解紀錄影本                         | 本院卷 | 289-291 |
| 甲證14<br>(即甲證6)   | 系爭勞工108年6月7日於彰化秀傳醫院急診病歷影本                      | 本院卷 | 315-321 |
| 甲證15<br>(即甲證7)   | 衛生福利部中央健康保險署109年9月16日健保醫字第1090062405號函         | 本院卷 | 323-331 |

|                 |                                |     |         |
|-----------------|--------------------------------|-----|---------|
| 甲證16<br>(即甲證8)  | 系爭勞工於彰化秀傳醫院之病歷資料               | 本院卷 | 333-347 |
| 甲證17<br>(即甲證9)  | 110年5月3日黃循武骨科專科診所說明            | 本院卷 | 349     |
| 甲證18<br>(即甲證10) | 110年4月24日林全一骨科診所病歷主訴說明表        | 本院卷 | 351     |
| 甲證19<br>(即甲證11) | 原告公司人資部門內部往來通訊紀錄               | 本院卷 | 353     |
| 甲證20<br>(即甲證12) | 原告公司廠務工程師職務說明書                 | 本院卷 | 355     |
| 甲證21<br>(即甲證13) | 原告公司經理於事發後與系爭勞工之訊息紀錄           | 本院卷 | 405     |
| 丁證1             | 勞動部110年8月18日勞動條3字第1100131021號函 | 本院卷 | 253-254 |