

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第61號

原告 冉兆瑩  
訴訟代理人 林泓帆 律師  
被告 華新麗華股份有限公司

法定代理人 焦佑倫  
訴訟代理人 魏千峯 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114年1月2月8日言辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事 實

一、本件原告起訴主張：

(一)原告自民國84年3月9日起，受僱於被告，於會計課擔任管理師（兩造間之勞動契約，下稱系爭契約）；於101年7月24日遭遇職業災害而致受傷，至今尚未復原；且於110年9月22日向臺南市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議之調解；詎被告於110年9月23日，竟在勞動基準法（下稱勞基法）第59條規定之醫療期間（下稱職業災害受傷之醫療期間），及兩造間勞資爭議之調解期間，以鹽水郵局第46號存證信函（下稱系爭存證信函），向被告為終止系爭契約之意思表示。茲因被告終止系爭契約，違反勞基法第13條、勞資爭議處理法第8條之規定。為此，爰提起本訴，訴請確認兩造間之僱傭關係存在；併依系爭契約，請求被告自110年9月18日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告工資新臺幣（下同）52,690元，並加計遲延利息；暨依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請求被告應自110年9月18日起至原告復職之日止，按月提繳退休金3,180元，儲存於原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退

01 休金個人專戶（下稱系爭專戶）等語。

02 (二)並聲明求為判決：

03 1. 確認兩造間之僱傭關係存在。

04 2. 被告應自110年9月18日起至復職之日止，按月於次月5日  
05 給付52,690元，及自各該應給付日之翌日起至清償日止，  
06 按週年利率5%計算之利息。

07 3. 被告應自110年9月18日起至原告復職之日止，按月提繳3,  
08 180元，儲存於系爭專戶。

09 二、被告抗辯：

10 (一)被告接獲勞保局110年8月12日保職失字第11060219850號函  
11 文，獲知勞保局業已核定原告之失能給付，確認原告經治療  
12 後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，已屬治療  
13 終止；自110年8月14日起，多次要求原告依被告訂立之臺灣  
14 地區員工給假管理辦法（下稱系爭請假辦法）請假；嗣因原  
15 告自同年8月14日起至同年9月23日寄發系爭存證信函時止，  
16 均未依系爭請假辦法請假，被告乃於同年9月23日以系爭存  
17 證信函通知原告，因原告自同年9月14日至同年9月16日，無  
18 正當理由繼續曠工3日，爰依勞基法第12條第1項第6款規  
19 定，終止系爭契約。系爭契約業已終止，原告訴請確認兩造  
20 間之僱傭關係存在，自不足採。

21 (二)原告職業災害受傷之醫療期間，至遲於103年10月20日終  
22 止；被告終止系爭契約，應未違反勞基法第13條之規定。退  
23 而言之，縱令原告仍在職災災害受傷之醫療期間，原告不接  
24 受復工評估、調整職務；且自110年9月14日起至同年9月16  
25 日止，不依系爭請假辦法請假而曠職，亦屬勞工於職業災害  
26 醫療期間之惡意行為，應不在勞基法第13條保護之範圍。

27 (三)被告寄出系爭存證信函時，不知兩造間有勞資爭議之調解，  
28 被告終止系爭契約，不應評價為勞資爭議處法第8條所稱之  
29 不利行為。再由原告所提出、系爭存證信函之信封上註記  
30 「9/24」等語，可知系爭存證信函於110年9月24日到達原  
31 告，被告以系爭存證信函所為終止系爭契約之意思表示，並

01 非於調解期間內到達被告，應無勞資爭議處理法第8條規定  
02 之適用。又縱認被告所為終止系爭契約之意思表示於110年9  
03 月24日以後，始生效力；因原告申請調解之勞資爭議為原告  
04 治療是否終止、原告可否請公傷病假、如何請假；而被告則  
05 係依勞基法第12條第1項第6款規定，終止系爭契約，屬於有  
06 其他正當理由之情形，並無勞資爭議處理法第8條規定之適  
07 用。退而言之，縱認本院認為被告不屬於有其他正當理由之  
08 情形，因原告長期重複以治療是否終止、可否請公傷病假、  
09 是否必須復工等勞資爭議事件申請調解，且調解均不成立，  
10 亦應無勞資爭議處理法第8條之適用。

11 (四)無法確認原告所提出、內有華新麗應用系統入口畫面之行動  
12 電話螢幕擷圖〔指本院111年度勞補字第2號卷宗（下稱補  
13 卷）第47頁之行動電話螢幕擷圖，下稱系爭擷圖〕影本之真  
14 正，且系爭擷圖之畫面不清，不能確認原告何時登入被告之  
15 電子差勤系統；又原告於110年9月15日曾登入被告之電子差  
16 勤系統，並將「薪資條查詢」、「請假單」、「請假單簽  
17 核」3項功能，設定為「我的最愛」，惟未請假，原告於110  
18 年9月13日至同年月17日，並無不能請假之情形；被告終止  
19 系爭契約後，於110年9月17日關閉原告於電子差勤系統之使  
20 用權限，屬正常之作業流程。

21 (五)如兩造間之僱傭關係存在，被告積欠原告前揭債務，因原告  
22 業已領得勞工保險之傷病給付250,608元，且兩造已約定原  
23 告應返還被告（下稱系爭約定）；被告得依系爭約定、民法  
24 第179條、類推適用勞工職業災害保險及保護法第90條第1項  
25 規定，請求原告返還250,608元，爰以對於原告對於被告所  
26 負上開債務，與被告對於原告所負前述債務，互為抵銷等  
27 語。

28 (六)並聲明求為判決：原告之訴駁回。

29 三、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
30 者，不得提起之，為民事訴訟法第247條第1項本文所明定。  
31 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不

01 明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，此項危險得  
02 以對於被告之確認判決除去之而言（最高法院110年度台上  
03 字第3255號判決參照）。查，原告主張兩造間之僱傭關係存  
04 在，為被告所否認，抗辯：系爭契約業已終止，原告訴請確  
05 認兩造間之僱傭關係存在，自不足採等語，故原告與被告間  
06 對於兩造間僱傭關係之存否並不明確，且兩造間僱傭關係存  
07 否之不明確，已致原告在私法之地位有受侵害之危險，而此  
08 項危險得以對於被告之確認判決除去之，原告自有即受確認  
09 判決之法律上利益，原告提起本件訴訟，訴請確認兩造間僱  
10 傭契約關係存在，核無不合，應予准許。

11 四、兩造不爭執之事項：〔參見本院111年度勞訴字第61號卷宗  
12 （下稱本院卷）卷一第137頁至第138頁〕：

13 (一)原告自84年3月9日起，受僱於被告鹽水財會部，負責會計業  
14 務。

15 (二)原告於101年7月24日遭遇職業災害。

16 (三)被告訂定之系爭請假辦法第3.1.4.1條規定：「請假申請作  
17 業應於電子差勤系統進行申請為原則，無法使用電子差勤系  
18 統之單位，得以書面作業進行」；第3.1.4.2條規定：「請  
19 假時應事前親自辦理，敘明請假理由及日數，依核准權責辦  
20 妥請假手續。申請給假時應依第3.1.2條規定提出必要證明  
21 文件」等語；第3.1.4.3條規定：「急性病假或緊急事故，  
22 得委託同事、家屬、親友或以電話、電子郵件報告主管代為  
23 辦理外，其餘各種請假手續，必須於事先提出申請單並取得  
24 直屬上一階主管口頭或書面同意後始能離開工作崗位。急性  
25 病假後補手續，應於3日內呈報，否則以事假計」；第3.1.  
26 5.2條規定：「未經請假或雖經請假但尚未奉准而擅離職守  
27 者，或假期已滿未呈請續假亦未出勤工作者，以曠職  
28 （工）診」等語。

29 (四)原告於110年9月14日至9月16日，均未上班。

30 (五)原告曾於110年9月15日登入被告之電子差勤系統，惟未請  
31 假。

01 (六)被告於110年9月23日寄發系爭存證信函予原告，以原告無正  
02 當理由曠職達3日為由，依勞基法第12第1項第6款規定，向  
03 原告為終止勞動契約之意思表示（按：兩造對於該終止之意  
04 思表示是否有效，雙方尚有爭執）。

05 五、得心證之理由：

06 (一)被告於110年9月23日寄發系爭存證信函時，原告是否仍在職  
07 業災害受傷之醫療期間？

08 1. 經本院囑託國立成功大學醫學院附設醫院（下稱成大醫  
09 院）鑑定：原告於110年6月29日經佛教慈濟醫療財團法人  
10 大林慈濟醫院（下稱慈濟醫院）醫師診斷，有頸椎第3-6  
11 節術後鄰近節病變之病症；嗣於110年9月23日，又經慈濟  
12 醫院醫師診斷有頸椎挫傷致揮鞭症候群合併頸椎4/5及5/6  
13 節椎間盤損傷及神經壓迫及雙上肢麻痺，上開傷害是否為  
14 其於101年7月24日發生車禍事故所致之傷害？成大醫院之  
15 鑑定意見略以：依病歷記載，原告車禍後近3個月，始記  
16 錄有頸部疼痛，惟經多次磁振造影檢查，除有輕微脊椎退  
17 化性病變，未發現神經或脊髓壓迫之證據；直至103年10  
18 月20日以頸椎椎間板造影術，始發現異常並接受手術，與  
19 車禍事故已事隔2年，術後症狀僅有短暫輕微改善，亦應  
20 非主要病灶。外傷後慢性頸部疼痛，雖可能為遲發性揮鞭  
21 症候群，惟目前醫界對遲發性揮鞭症候群之議題仍有所爭  
22 議，多認為除外傷外，心理、社會、經濟、法律訴訟等多  
23 重性因素均有影響，實難認定原告外傷後所有之不適為10  
24 1年7月24日車禍傷害所致。又脊椎融合性臨近節病變為術  
25 後常有之後遺症；110年6月29日慈濟醫院診斷之術後鄰近  
26 節病變，110年9月23日診斷之頸椎挫傷、揮鞭症候群、合  
27 併頸椎4/5、5/6節椎間盤挫傷及神經壓迫脊雙上肢麻痺，  
28 實難認定為101年7月24日車禍外傷所致。原告後續之病  
29 變，與101年7月24日車禍傷害，難以認定有直接之因果關  
30 係。有成大醫院病情鑑定報告書1份在卷可按（參見本院  
31 卷卷一第193頁至第195頁）。又成大醫院於鑑定時，雖未

01 審酌原告職業與受傷之關聯性，惟因鑑定事項主要為車禍  
02 與後續病變之因果關係，成大醫院認為若考量原告職業，  
03 不致於影響鑑定結果，亦有成大醫院病情鑑定報告書1份  
04 附卷足據（參見本院卷卷一第343頁至第344頁）。

05 2. 至慈濟醫院110年9月28日醫療診斷證明書（下稱系爭診斷  
06 證明書）醫囑欄雖記載「病人自述於000-00-00車禍導致  
07 頸部受傷，……，該病患接受三次頸椎手術，診斷皆與車  
08 禍相關，非退化或病變造成，……」等語（參見補卷第61  
09 頁）。然查：

10 (1)鑑定證人簡瑞騰於開立系爭診斷證明書以前，並未調取  
11 原告於其他醫療就診之病歷資料，僅係根據原告敘述曾  
12 在其他醫院就診之經過及結果為診斷，此據鑑定證人簡  
13 瑞騰於本院言詞辯論時證述屬實（參見本院卷卷一第28  
14 1頁、第282頁），足見鑑定證人簡瑞騰於開立系爭診斷  
15 證明書時所為之診斷，已難謂為嚴謹。

16 (2)經本院質以有無病人主觀上認為不重要而未告知，惟在  
17 判斷上卻有重要性之情形存在之可能，鑑定證人簡瑞騰  
18 證稱：應該有，惟伊無從得知，伊認為原告並無此情形  
19 等語（參見本院卷卷一第283頁）；再經本院詰以為何  
20 認為原告無此情形，鑑定證人簡瑞騰證稱：此係長期醫  
21 病關係，此病人並無刻意隱瞞之情形等語（參見本院卷  
22 卷一第283頁）；惟本院詰以病人主觀上認為不重要而  
23 未告知，並非刻意隱瞞，為何認為原告不會有此一情  
24 形，鑑定證人簡瑞騰則證稱：伊不會回答等語（參見本  
25 院卷卷一第283頁），足見鑑定證人簡瑞騰亦不能確認  
26 有無原告主觀上認為不重要而未告知，惟在判斷上卻有  
27 重要性之情形存在。

28 (3)從而，鑑定證人簡瑞騰開立系爭診斷證明書所為之診  
29 斷，既難謂為嚴謹；且鑑定證人簡瑞騰亦不能確認有無  
30 原告主觀上認為不重要而未告知，惟在判斷上卻有重要  
31 性之情形存在，則鑑定證人簡瑞騰於系爭診斷證明書記

01 載之內容，是否正確無誤，即待商榷，尚不足據為有利  
02 原告之認定。

- 03 3. 鑑定證人即開立系爭診斷證明書之簡瑞騰於本院言詞辯論  
04 時，雖證稱：就伊診斷此病人（按：指原告）而言，係長  
05 期慢性累積之頸椎病，加上自後急性撞擊之揮鞭外傷，導  
06 致後續之症狀，係慢性疾疾加上急性外傷，經過2年餘，  
07 變成慢性之揮鞭症候群等語（參見本院卷卷一第285  
08 頁）；嗣原告所提出鑑定證人簡瑞騰提出之意見書（下稱  
09 系爭意見書）1份（參見本院卷卷一第425頁），其內亦記  
10 載「我認為病人（按：指原告）職業雖和受傷無直接關  
11 聯，……病人車禍受傷的種種症狀，可合理推斷乃慢性的  
12 頸椎退化的的頸椎「病」（因職業上長期文書低頭造成頸  
13 椎正常曲度不見了）加上急性甩鞭外力造成的「傷」所導  
14 致」，而與成大醫院所為之鑑定意見不同。惟查，本院審  
15 酌成大醫院病情鑑定報告書記載之內容，乃本院調取原告  
16 於中國醫學大學北港附設醫院、慈濟醫院及義大醫療財團  
17 法人義大醫院之病歷資料，囑託成大醫院鑑定之結果；而  
18 鑑定證人簡瑞騰於本院言詞辯論時所為之證述及於系爭意  
19 見書提供之意見，則僅係依據其治療原告之經過所為之個  
20 人意見之詞；並斟酌成大醫院病情鑑定報告書之內容業已  
21 詳細敘述該院得出該鑑定意見之依據及理由；而鑑定證人  
22 簡瑞騰則未詳細說明其得出前述意見之依據及理由；復參  
23 酌鑑定證人簡瑞騰於系爭意見書記載「我認為病人職業雖  
24 和受傷無直接關聯，……病人車禍受傷的種種症狀，可合  
25 理推斷乃慢性的頸椎退化的頸椎「病」（因職業上長期文  
26 書低頭造成頸椎正常曲度不見了）加上急性甩鞭外力造成  
27 的「傷」所導致」等語，敘述其推斷原告所受傷害，乃因  
28 頸椎退化之頸椎疾病，加上急性甩鞭外力造成之傷害所導  
29 致，核與其所開立系爭診斷證明書醫囑欄記載「病人自述  
30 於000-00-00車禍導致頸部受傷，……，該病患接受三次  
31 頸椎手術，診斷皆與車禍相關，非退化或病變造成，

01 ……」等語，敘述原告所受傷害，並非退化或病變造成，  
02 此有系爭診斷證明書影本1份在卷可按（參見補卷第61  
03 頁），已有出入，鑑定證人簡瑞騰個人意見之詞是否正  
04 確，亦待商榷等情，認為應以成大醫院所為之鑑定意見，  
05 較為可採，鑑定證人簡瑞騰於本院言詞辯論時所為之證述  
06 及於系爭意見書提供之意見，尚難採憑。

07 4. 從而，原告於110年6月29日、110年9月23日經慈濟醫院診  
08 斷之前揭病症，尚難認定為101年7月24日車禍外傷所致，  
09 自難認被告於110年9月23日寄發系爭存證信函時，原告仍  
10 在職業災害受傷之醫療期間。退而言之，縱認原告於101  
11 年7月24日遭遇職業災害所受之傷害，至110年間，仍未痊  
12 癒；因勞工經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其  
13 治療效果，經診斷為永久失能，其治療即告終止（最高法  
14 院109年度台上字第3185號判決意旨參照）；其後之期間  
15 即非醫療期間（臺灣高等法院113年度勞上字第36號判決  
16 可參，該判決為最高法院113年度台上字第1451號裁定所  
17 維持）；而原告之主治醫師業因原告經治療後，症狀固  
18 定，再行治療仍不能期待其治療效果，而於110年3月30日  
19 開立職業災害勞工失能診斷申請書，此觀諸卷附原告於11  
20 0年8月5日寄予被告之函文影本自明（參見補卷第35  
21 頁），揆之前揭說明，亦可認原告之治療於110年3月30日  
22 終止，其後之期間即非醫療期間。被告於110年9月23日寄  
23 發系爭存證信函時，原告亦不在職業災害受傷之醫療期  
24 間。

25 5. 綜上所陳，足認被告於110年9月23日寄發系爭存證信函  
26 時，原告應已不在職業災害受傷之醫療期間。

27 (二)原告有無勞基法第12條第1項第6款所定無正當理由曠工3日  
28 之情形？

29 1. 按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日  
30 者，雇主得不經預告終止契約，此觀諸勞基法第12條第1  
31 項第6款規定自明。所謂曠工，係指勞工於應工作之日不

01 工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處  
02 理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依  
03 規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認  
04 構成曠工（最高法院109年度台上字第2250號判決參  
05 照）。

06 2. 查，原告於110年9月14日至同年9月16日，均未上班，為  
07 兩造所不爭執（參見兩造不爭執事項(四)），應堪認定，足  
08 認原告於前揭期間，有於應工作之日不工作之情形。其  
09 次，被告抗辯原告於110年9月14日至同年9月16日，並未  
10 向被告請假，為原告於言詞辯論時所不爭執，依民事訴訟  
11 法第280條第1項規定，視同自認，被告抗辯之前揭事實，  
12 應堪信為實在，可見被告於110年9月14日至同年9月16日  
13 之應工作之日不工作，亦未請假。

14 3. 至原告雖主張：伊不能登入被告之電子差勤系統請假等  
15 語，並提出系爭擷圖影本1份為證（參見補卷第47頁），  
16 惟為被告所否認，抗辯：無法確認系爭擷圖影本形式上之  
17 真正，且系爭擷圖影本之畫面不清，不能確認原告係何時  
18 登入；又原告於110年9月15日曾登入被告之電子差勤系  
19 統，並將「薪資條查詢」、「請假單」、「請假單簽核」  
20 3項功能，設定為「我的最愛」，惟未請假，原告於110年  
21 9月13日至同年月17日，並無不能請假之情形；被告終止  
22 系爭契約後，於110年9月17日關閉原告於電子差勤系統之  
23 使用權限，屬正常之作業流程等語。查：

24 (1)系爭擷圖影本1份，縱屬真正，因系爭擷圖影本所示之  
25 畫面，並無日期，尚無從據以認定原告於110年9月17日  
26 以前，確有不能登入被告之電子差勤系統請假之情。況  
27 且，原告曾於110年9月15日登入被告之電子差勤管理系  
28 統，此為兩造所不爭執（參見兩造不爭執之事項(五)），  
29 則原告於110年9月17日以前，是否確實不能登入被告之  
30 電子差勤管理系統請假，自有可疑，尚難遽予採信。

31 (2)被告訂立之系爭請假辦法第3.1.4.1條規定：「請假申

01 請作業應於電子差勤系統進行申請為原則，無法使用電  
02 子差勤系統之單位，得以書面作業進行」；第3.1.4.2  
03 條規定：「請假時應事前親自辦理，敘明請假理由及日  
04 數，依核准權責辦妥請假手續。申請給假時應依第3.1.  
05 2條規定提出必要證明文件」等語；第3.1.4.3條規定：  
06 「急性病假或緊急事故，得委託同事、家屬、親友或以  
07 電話、電子郵件報告主管代為辦理外，其餘各種請假手  
08 續，必須於事先提出申請單並取得直屬上一階主管口頭  
09 或書面同意後始能離開工作崗位。急性病假後補手續，  
10 應於3日內呈報，否則以事假計」；第3.1.5.2條規定：  
11 「未經請假或雖經請假但尚未奉准而擅離職守者，或假  
12 期已滿未呈請續假亦未出勤工作者，以曠職（工）  
13 診」等語，為兩造所不爭執（參見兩造不爭執之事項  
14 (三)）。查，原告並未舉證證明有何因須請急性病假或緊  
15 急事故之情形，則原告如欲請假，依系爭請假辦法第3.  
16 1.4.2條規定，自應事前親自辦理；如原告確有請假之  
17 意，並曾利用被告之電子差勤系統請假，僅因不能登入  
18 被告之電子差勤系統，完成請假手續，則原告於110年9  
19 月14日之前，即會發現不能登入被告之電子差勤管理系  
20 統，辦妥請假手續，110年9月14日仍為應工作之日而須  
21 上班；衡諸常情，應會先至辦公處所工作，再於上班期  
22 間，向被告反應不能登入被告之電子差勤管理系統請假  
23 之情形，待被告將自己不能登入被告電子差勤管理系統  
24 之情形解決，登入被告之電子差勤管理系統辦妥請假手  
25 續，或依勞工請假規則第10條規定，親自以口頭或書面  
26 敘明請假理由及日數，辦妥請假手續後，再行離開辦公  
27 處所，豈有於110年9月14日至同年月16日持續3日，既  
28 未辦妥請假手續，又不至辦公處所工作之可能。益徵原  
29 告前揭部分之主張，應與事實不符，不足採信。

30 (3)從而，原告前揭部分之主張，自無足取。

31 4.從而，原告於110年9月14日至同年9月16日之應工作之日

01 既不工作，亦未請假，揆之前揭說明，應屬繼續曠工3日  
02 無疑；而原告復未舉證證明有何正當理由存在，堪認原告  
03 於110年9月14日至同年9月16日，應有無正當理由曠工3日  
04 之情無疑。

05 (三)被告以系爭存證信函所為終止系爭契約之意思表示，何時到  
06 達原告而發生效力？

07 1. 按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對  
08 人時，發生效力，民法第95條第1項本文定有明文。次  
09 按，表意人將其意思表示以書面郵寄掛號寄送至相對人之  
10 住所地，郵務機關因不獲會晤相對人，而製作招領通知單  
11 通知相對人領取者，除相對人能證明其客觀上有不能領取  
12 之正當事由外，應認相對人受招領通知時，表意人之意思  
13 表示已到達相對人而發生效力，不以相對人實際領取為必  
14 要（最高法院109年度台上大字第908號裁定參照）。

15 2. 被告雖抗辯：由原告所提出、系爭存證信函之信封上註記  
16 「9/24」等語，可知系爭存證信函於110年9月24日到達原  
17 告等語。查，中華郵政股份有限公司（下稱中華郵政公  
18 司）之從業人員於110年9月24日、9月27日2次按址投遞系  
19 爭存證信函未果，中華郵政公司之從業人員乃於110年9月  
20 28日繕發招領通知置於原告住所；嗣原告之配偶吳毓能於  
21 同日臨櫃領取系爭存證信函，有中華郵政公司雲林郵局11  
22 3年4月26日雲郵字第1139500657號、113年5月10日雲郵字  
23 第1139500706號函文各1份在卷可按（參見本院卷二第4  
24 9頁、第57頁），可知中華郵政公司之從業人員於110年9  
25 月28日始將招領通知單置於原告住所；而原告復未舉證證  
26 明其於客觀上有何不能領取郵件之正當事由，揆之前揭說  
27 明，應認被告以系爭存證信函所為終止系爭契約之意思表  
28 示，於原告受招領通知，即中華郵政公司之從業人員於11  
29 0年9月28日將招領通知單置於原告住所時，到達原告而發  
30 生效力。被告上開抗辯，自不足採。

31 (四)被告終止系爭契約，是否違反勞基法第13條之規定？

01 1. 按勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契  
02 約，同法第13條本文定有明文。揆其規範意旨在於因職業  
03 災害受傷之勞工，於醫療期間往往難以另覓新職，為使其  
04 得以安心療養，免除遭解僱之恐懼，乃立法對罹受職業災  
05 害勞工予以特別保護，屬強制規定，雇主違反上開規定終  
06 止勞動契約者，不生契約終止之效力（最高法院112年度  
07 台上字第2711號判決旨參照）。

08 2. 本件原告主張：被告終止系爭契約，違反勞基法第13條之  
09 規定，惟為被告所否認，而以事實及理由二、(二)所載情詞  
10 置辯。經查，被告寄發系爭存證信函時，原告已不在職業  
11 災害受傷之醫療期間，已如前述，則被告終止系爭契約，  
12 自未違反勞基法第13條之規定。

13 (五)被告終止系爭契約，是否違反勞資爭議處理法第8條之規  
14 定？

15 1. 按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資  
16 爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞  
17 工之行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。次按，  
18 勞資爭議處理法第8條前段規定，勞資爭議在調解、仲裁  
19 或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、  
20 終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，旨在保障合法  
21 之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭  
22 議事件擴大，係屬強制規定，依民法第71條規定，雇主如  
23 有違反，其行為當屬無效（最高法院109年度台上字第238  
24 6號判決參照）。再按，勞資爭議在調解期間，資方固不  
25 得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如資方非因該勞  
26 資爭議事件，而另有其他正當理由時，尚非不得終止勞動  
27 契約，此觀勞資爭議處理法第8條規定自明（最高法院113  
28 年度台上字第2146號判決意旨參照）；如資方另有其他正  
29 當理由而終止勞動契約，即未違反勞資爭議處理法第8條  
30 之規定。

31 2. 本件原告雖主張被告終止系爭契約，違反勞資爭議處理法

01 第8條之規定，惟為被告所否認，而以事實及理由二、(三)  
02 所載情詞置辯。查：

03 (1)原告雖於110年9月22日向勞工局申請勞資爭議調解，惟  
04 觀諸原告於勞資爭議調解申請書記載之爭議要點，僅載  
05 有對於請如何假別之假、自何時起、期間為何之疑問，  
06 及其發現被告之電子差勤系統使用者資料異常，無法登  
07 入請假，而無隻言片語提及被告以其無正當理由繼續曠  
08 工3日終止系爭契約，有勞工局勞資爭議調解申請書影  
09 本1份在卷可按（參見本院卷卷二第445頁至第446  
10 頁）；且被告乃於110年9月23日寄發系爭存證信函予原  
11 告，以原告無正當理由曠職達3日為由，依勞基法第12  
12 第1項第6款規定，向原告為終止勞動契約之意思表示，  
13 為兩造所不爭執（參見兩造不爭執之事項(六)），並有系  
14 爭存證信函影本1份在卷可按（參見補卷第57頁至第58  
15 頁）；原告經本院依民事訴訟法第367條之1第1項規  
16 定，依職權訊問時，亦陳稱：110年9月22日申請勞資爭  
17 議調解時，尚未收到被告終止系爭契約之存證信函，尚  
18 不知被告將伊解僱等語（參見本院卷卷二第463頁），  
19 足見被告以原告無正當理由繼續曠工3日，終止系爭契  
20 約，應非原告於110年9月22日向勞工局申請勞資爭議調  
21 解之事項。至於原告於110年9月22日向勞工局所提出勞  
22 資爭議調解申請書內「請求調解事項」欄雖載有「確認  
23 勞動契約效力存在及調解請假相關問題」等語。惟查，  
24 衡諸被告乃於110年9月23日，始寄發系爭存證信函予原  
25 告，向原告為終止勞動契約之意思表示，且原告於110  
26 年9月22日申請勞資爭議調解時，尚不知被告將其解  
27 僱，已如前述，可知前開記載，應僅係原告使用之用語  
28 較不準確，而非針對被告以其無正當理由繼續曠工3  
29 日，終止系爭契約所為之記載。從而，足認原告於110  
30 年9月22日申請勞資爭議調解之勞資爭議事件應僅為原  
31 告應請如何假別之假、應自何時起、期間若干及被告有

01 無限制原告以電子差勤作業系統請假之爭議；嗣原告雖  
02 於110年10月7日調解時，補充主張被告雖於110年9月23  
03 日寄出系爭存證信函，惟依勞基法第13條規定，被告不  
04 得終止系爭契約。然原告乃於被告在110年9月23日寄發  
05 系爭存證信函終止系爭契約，且終止之意思表示於000  
06 年0月00日生效以後，始為前揭補充主張，前揭補充主  
07 張之內容，應非原告申請勞資爭議調解時，申請調解之  
08 內容。

09 (2)原告於110年9月22日申請勞資爭議調解之勞資爭議事  
10 件，既為原告應請如何假別之假、應自何時起、期間若  
11 干及被告有無限制原告以電子差勤作業系統請假之爭  
12 議；而被告於110年9月23日，則係以原告無正當理由曠  
13 職達3日為由，依勞基法第12第1項第6款規定，向原告  
14 為終止勞動契約之意思表示，為兩造所不爭執（參見兩  
15 造不爭執事項(六)），可知被告乃以原告申請勞資爭議調  
16 解事件以外之正當理由，而非因原告申請勞資爭議調解  
17 之事件而終止系爭契約，揆之前揭說明，自非不得終止  
18 系爭契約，亦未違反勞資爭議處理法第8條之規定。

19 (六)系爭契約是否業已合法終止？

- 20 1. 按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日  
21 之情形者，雇主得不經預告終止契約，此觀諸勞基法第12  
22 條第1項第6款規定自明。
- 23 2. 查，原告於110年9月14日至同年月16日，既有正當理由繼  
24 續曠工3日之情，原告自得依勞基法第12條第1項第6款規  
25 定，終止系爭契約；且被告終止系爭契約，並未違反勞基  
26 法第13條規定，亦未違反勞資爭議處理法第8條之規定，  
27 已如前述，則系爭契約應已終止。
- 28 3. 從而，系爭契約既已終止，則原告以系爭契約尚未終止為  
29 由，訴請確認兩造間之僱傭關係存在，及依系爭契約，請  
30 求被告自110年9月18日起至原告復職之日止，按月於次月  
31 5日給付原告工資52,690元，並加計遲延利息；暨依勞退

01 條例第31條第1項規定，請求被告應自110年9月18日起至  
02 原告復職之日止，按月提繳退休金3,180元，儲存系爭專  
03 戶，自屬無據。

04 六、綜上所陳，原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，及依系爭  
05 契約，請求被告自110年9月18日起至原告復職之日止，按月  
06 於次月5日給付原告工資52,690元，並加計遲延利息；暨依  
07 勞退條例第31條第1項規定，請求被告應自110年9月18日起  
08 至原告復職之日止，按月提繳退休金3,180元，儲存系爭專  
09 戶，為無理由，應予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌與本院  
11 前揭判斷不生影響，均毋庸再予審酌，附此敘明。

12 八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決  
13 如主文。

14 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日

15 勞動法庭 法官 伍逸康

16 以上正本係照原本作成。

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

20 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日

21 書記官 張仕蕙