

臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第70號

原告 洪秋珍

訴訟代理人 許嘉洋

被告 伊頓飛瑞慕品股份有限公司

法定代理人 嚴慶和

訴訟代理人 李衣婷律師

黃心慈律師

上列當事人間請求給付確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時原係請求判決如附表編號1.所示，嗣於民國115年6月22日以民事確認僱傭關係存在（追加訴之聲明）補充理由狀變更訴之聲明為如附表編號2.所示，核原告所為，係屬基於同一基礎事實（勞動契約）所為訴之追加，與上開規定尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）被告於113年11月5日不附理由將原告勞保、健保退保、申報離職，屬違法解雇行為，是被告於113年12月18日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，以原告連續無故曠職3日為由，終止兩造間之勞動契約，為無理由。再者，被告於113年11月5日單方面終止勞動契約、退保，且原

01 因為離職，另一方面又要求原告履行復職義務，此種矛盾行
02 為已違反禁反言及誠信原則。又原告於法律狀態不明確之下
03 主觀認為雙方勞動契約已於113年11月5日經被告單方面終
04 止，惟被告違反已訂之工作規則、誠信原則、強制禁止之法
05 律行為，是被告於113年11月5日單方面終止兩造間勞動契約
06 屬違法解雇行為，兩造間勞動契約關係仍然存在。

07 (二)被告於原告合法「傷病留職停薪」期間發動解雇，屬違反法
08 律強制規定而無效：

09 1.被證1之傷病留職停薪申請書上之留職停薪期間雖到113年
10 12月4日止，然此係原告遭被告逼迫所簽，且原告因住院
11 逾4日以上，因此可以申請留職停薪之期限以1年為限，惟
12 原告並無欲申請留職停薪1年，而係欲待身體回復即向被
13 告申請復職，未料，被告於原告申請復職前即在113年12
14 月18日將原告解雇。

15 2.由被告於113年11月12日向勞保局申報原告「傷病留職停
16 薪」及復保乙案，可證被告惡意違法行使解雇之事實。又
17 由國立成功大學醫學院附設醫院（下稱成大醫院）診斷證
18 明書113年11月4日、113年11月25日、113年12月23日診斷
19 證明書之醫師囑言均證實原告需休養1個月，益徵被告於
20 原告留職停薪期間解雇原告，顯不合法。

21 (三)原告自113年9月16日起至113年9月23日止住院達4天，已符
22 合勞工保險條例第9條規定，且可證明原告處於長期嚴重患
23 病狀態，足證原告客觀上已達無法工作之狀態，詎被告知悉
24 原告患病卻仍執意以曠職解雇，已違反比例原則及解雇最後
25 手段性原則。

26 (四)被告公司慣例，端午節金、中秋禮金，各為半個月工資即新
27 臺幣（下同）23,155元，年終獎金為1個月工資即46,310
28 元，變動獎金亦為1個月工資即46,310元，屬每年固定發放
29 之經常性給與，本質為勞務對價之工資。而原告於113年12
30 月18日遭被告違法核發離職證明書並強行退保、違法二次解
31 僱原告，致113年及115年至今無法累積考核並提供勞務，此

01 乃被告惡意拒領勞務，原告無補作勞務之義務，被告依法應
02 全額補發上述固定工資及各項節金。

03 (五)基於本院113年度勞訴字第135號判決、臺灣高等法院臺南分
04 院（下稱臺南高分院）114年度勞上易字第13號判決（下合
05 稱前案確定判決）之爭點效，兩造之間勞動契約並未終止，
06 被告應受其約束：被告於113年12月5日、113年12月13日寄
07 發存證信函及113年12月18日正式將原告退保，並寄發離職
08 證明書正式解雇原告，復於前案訴訟中主張依勞基法第12條
09 第1項第6款規定解雇原告，此乃發生於前案訴訟二審言詞辯
10 論終結日之前，而前案二審法院經兩造充分舉證及實質辯論
11 後已於判決理由欄中明確認定：「不生終止契約關係，兩造
12 間之勞動契約並未終止」，是依「爭點效原則」及「誠信原
13 則」，兩造間勞動契約存續之法律關係，已為前案確定判決
14 所確認，被告不得再就該言詞辯論終結前已存在之事由，為
15 相反之主張，且應受前案確定判決之約束。

16 (六)並聲明：請求判決如附表編號2.所示。

17 二、被告辯稱：

18 (一)本件背景事實略為：

19 1.原告自94年9月8日起任職於被告公司，擔任加工區作業
20 員，約定工資為每月37,100元（不含加班費），出勤日為
21 每周一至周五，周休2日，每日工時8小時。

22 2.原告於113年8月22日發生車禍受有外傷性顱內出血、慢性
23 硬腦膜下出血等傷害，故自113年8月23日起至113年9月4
24 日止向被告請全薪病假、自113年9月5日起至113年10月3
25 日止請半薪病假、自113年10月4日起至113年10月16日止
26 請特休、自113年10月17日起至113年11月4日止請事假，
27 後續因原告以訊息向主管告知依其目前身體狀況及醫生建
28 議仍需再休養1個月，但原告113年度所有假別均已用罄，
29 依公司規定僅能申請留職停薪，故經主管通知後，原告於
30 113年11月4日前往被告公司辦理留職停薪程序，而依原告
31 填寫之傷病留職停薪申請書及其所檢附之醫院診斷證明

書，被告同意原告自113年11月6日起至113年12月4日止留職停薪。

3.依傷病留職停薪申請書上所載之申請留職停薪注意事項：

「…申請留職停薪期滿2週前應辦理復職（復職日需回工作崗位出勤，方可視為復職生效），如逾期未辦理復職者，視同曠職，連續3日曠職則視同自動解僱。如有必須申請展延留職期間之情事者，須於申請留職停薪期滿前1個月，向人資部提出展延留職停薪期間。」可知原告若欲辦理復職，應於留職停薪期滿前2週辦理，即原告須於113年12月4日前2週向被告申請復職；若原告仍未痊癒須展延留職停薪期間，亦應於期滿前1個月向被告人資部提出申請。前述之復職及展延流程規定，均有明確記載在傷病留職停薪申請書上，原告於申請時已親自填載並簽名，足證原告對前述規定亦知之甚詳，況原告亦曾以訊息再次向主管確認，此有原告與主管113年11月8日之LINE對話記錄：「秋珍（即原告）：班長那可以麻煩你幫我問一下HR我要復職期滿2個星期提出申請復職，那如果我身體未康復要在申請停職留薪（應係留職停薪之誤繕）要幾天前提出申請停職留薪才不會有問題謝謝麻煩你了」為憑。

4.詎原告於留職停薪屆滿日前1個月不僅未向被告申請展延，亦未於留職停薪屆滿日之2週前依規定向被告申請復職，反而以：「資方因員工申請生病停職留薪把勞保退掉」等語向臺南市政府申請勞資爭議調解請求被告給付資遣費、年終獎金、預告工資、非自願離職證明書等，再於113年11月15日寄存證信函予被告稱：「…因113年11月4日因公司所訂立之契約有虛偽之意思，表示使本人誤信而受損害之依勞基法第14條第1項及勞基法第17條規定。要求伊頓飛瑞慕品股份有限公司給予1.資遣費2.非自願離職書3.預告工資。且於30日內給付。逾期將依法提起訴訟。」云云，向被告主張終止雙方勞動契約。

5.惟原告於113年11月4日向被告提出之傷病留職停薪申請書

01 及兩造所達成之留職停薪協議，被告並未有何虛偽之意思
02 表示致原告誤信而受有損害，被告亦無違法辦理退保致損
03 害原告權益之情形，原告主張終止契約之事由及終止契約
04 之意思表示顯然有誤，雙方之勞動契約仍未終止。

05 6.嗣兩造於113年11月19日在勞工局進行勞資調解，過程中
06 原告仍堅稱被告無故將其勞保退保致影響其權益，要求依
07 勞基法第14條第1項規定終止兩造勞動契約，並依勞基法
08 第17條規定請求被告給付資遣費24萬元、年終獎金4萬
09 元、預告工資30天，總數約為32萬元，並開立非自願離職
10 證明書等語，然因被告自始至終並無資遣原告之意，希望
11 原告留職停薪期滿後得以盡快辦理復職回到公司崗位上
12 班，又若原告有相關證明亦可依規定再次申請留職停薪，
13 且經被告查詢原告勞保投保紀錄亦無任何中斷之情況，故
14 並無原告所稱因被告無故將其辦理退保致影響其權益之情
15 況，足證被告並無勞基法第14條第1項各款所定違法事
16 由，自無得同意原告提出終止契約及請求資遣費等主張，
17 是當日兩造就本案無法達成調解。

18 7.113年12月4日原告留職停薪期間屆滿，原告不僅未向被告
19 申請復職或展延，亦未於113年12月5日前往被告公司上
20 班，故被告於113年12月5日寄發存證信函告知原告：「…
21 台端應於113年12月5日上午8點至公司辦理復職手續，惟
22 經通知仍未於113年12月5日辦理復職手續，現本公司以本
23 函再次通知台端於113年12月9日下午4點30分前完成辦理
24 復職，如逾期仍未辦理復職，本公司將依傷病留職停薪申
25 請書規定辦理。」再次通知原告應於113年12月9日下午4
26 點30分以前辦理復職，若逾期仍未辦理，則依傷病留職停
27 薪申請書注意事項規定，將視同原告無故曠職。

28 8.直至113年12月9日下午4點30分，原告始終未依被告前揭
29 存證信函通知前往辦理復職，亦未前往被告公司上班，故
30 自113年12月10日上午8點起至113年12月12日下午4點30分
31 止，原告已無故曠職連續3日。據此，被告於113年12月13

01 日再次寄發存證信函告知原告：「本公司於113年12月5日
02 以歸仁郵局000156號存證信函通知台端於113年12月9日下
03 午4點30分前辦理完成復職，惟迄今台端仍未辦理，故依
04 照傷病留職停薪申請書規定，台端自113年12月10日至113
05 年12月12日止，已連續曠職3日且未依規定辦理請假或離
06 職手續。本公司依照勞基法第12條第6款規定，特以此函
07 依法不經預告終止契約，台端的勞動契約將於函到後即11
08 3年12月18日終止。」依勞基法第12條第1項第6款規定，
09 不經預告通知原告兩造間之勞動契約已於113年12月18日
10 終止。

11 (二)兩造間之勞動契約關係於113年11月5日、113年11月15日均
12 合法有效繼續存在：

13 1.原告前曾向本院提起請求給付資遣費等訴訟，稱被告於11
14 3年11月5日將其違法退保，故依勞基法第14條第1項第6款
15 規定，於113年11月15日以存證信函通知被告終止勞動契
16 約，並請求被告支付資遣費、預告工資、開立非自願離職
17 證明等（即前案訴訟）。前案訴訟嗣經本院以113年度勞
18 訴字第135號判決認原告依勞基法第14條第1項第6款規定
19 終止兩造間勞動契約並無理由，故兩造間之勞動契約於11
20 3年11月15日仍存在。原告不服提起上訴，經臺南高分院
21 以114年度勞上易字第13號判決認定被告（即被上訴人）
22 於113年11月5日將原告（即上訴人）辦理退保一事，並未
23 因此損害原告勞保資格、年資及其他勞工權益，或有何造
24 成原告任何權益損害之虞，故原告於113年11月15日以存
25 證信函通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預
26 告終止兩造間勞動契約並不合法，不生終止勞動契約效
27 力，而駁回原告上訴並告確定。

28 2.原告於本案之主張，於前案訴訟亦曾有相同主張，惟其主
29 張已遭臺南高分院114年度勞上易字第13號判決認為被告
30 於113年11月5日根本未對原告為終止勞動契約之意思表
31 示，是原告主張被告違法解雇並無可採。

01 3.可見前案訴訟認定原告於113年11月15日以存證信函通知
02 被告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契
03 約並不合法，故不生終止勞動契約效力；被告並未於113
04 年11月5日對被告為終止契約之意思表示，足證兩造間之
05 勞動契約不論係於113年11月5日、113年11月15日均合法
06 有效繼續存在。

07 (三)原告留職停薪期間屆滿後，經被告多次通知原告仍未於期限
08 內辦理復職，亦未繼續申請留職停薪，連續無故曠職3日，
09 被告依勞基法第12條第1項第6款規定，於113年12月18日終
10 止兩造間之勞動契約關係，應屬適法有理：

11 1.原告於113年11月4日向被告辦理留職停薪，並經被告同意
12 原告留職停薪期間為自113年11月6日起至113年12月4日
13 止。

14 2.嗣原告於113年12月4日留職停薪期間屆滿，不僅未依規定
15 向被告申請復職或展延留職停薪期間，亦未於113年12月5
16 日前往公司上班，故被告於113年12月5日當天寄發存證信
17 函，再次通知原告應於113年12月9日下午4點30分以前辦
18 理復職，若逾期仍未辦理，則依傷病留職停薪申請書注意
19 事項，視同原告無故曠職。然原告直至113年12月9日下午
20 4點30分始終未辦理復職，亦未前往公司上班，故自113年
21 12月10日上午8點起至113年12月12日下午4點30分止，原
22 告已無故曠職連續3日。據此，被告於113年12月13日以歸
23 仁郵局000167號存證信函告知原告，因被告經原告多次通
24 知均未依規定辦理復職前往公司上班，亦未檢具相關資料
25 申請展延留職停薪期間，已連續無故曠職3日，故依勞基
26 法第12條第1項第6款規定，不經預告於113年12月18日終
27 止兩造間勞動契約應屬適法。

28 (四)原告主張其自113年9月16日起至113年9月23日止住院達4
29 天，已符合勞工保險條例第9條規定，且可證原告處於長期
30 嚴重患病狀態，足證原告客觀上已達無法工作之狀態，而被
31 告知悉原告患病卻仍執意以曠職解雇，顯已違反比例原則和

01 解雇最後手段性云云，惟：

02 1.原告於113年8月22日發生車禍後，自113年8月23日起至11
03 3年11月4日已用罄所有假別，後續提出113年11月4日成大
04 醫院診斷證明書：「醫師囑言：病患因上述診斷…於9月2
05 3日離院，於9月30日、10月11日、10月28日至門診追蹤，
06 現存頭暈、頭痛、右手疼痛無力、耳鳴、步態不穩，自受
07 傷時起需專人照顧2個月，需再休養1個月。」向被告申請
08 留職停薪期間為自113年11月6日起至113年12月4日止。可
09 見原告於車禍事故發生後，已休養超過3個月，符合113年
10 11月4日成大醫院診斷證明書之醫囑：「自受傷時起需專
11 人照顧2個月，需再休養1個月。」

12 2.嗣留職停薪期間屆滿被告有向原告表示若其身體仍有休養
13 之必要，需再申請展延留職停薪期間，請原告再提供新的
14 診斷證明書，依公司規定申請。惟原告始終未提出新的診
15 斷證明書向被告申請展延留職停薪期間或請假，亦無提出
16 其他事證佐證其身體狀況仍須再休養，達無法復職工作之
17 程度，原告又連續無故曠職3日，被告僅得依勞基法第12
18 條第1項第6款不經預告終止兩造間之勞動契約。

19 3.原告雖於本案訴訟才提出113年12月23日成大醫院診斷證
20 明書，然細觀此份診斷證明書所載：「醫師囑言：病患因
21 上述診斷…於9月23日離院，於9月30日、10月11日、10月
22 28日、11月04、11月25日及12月23日至門診追蹤，現存頭
23 暈、頭痛、右手疼痛無力、耳鳴、步態不穩，自受傷時起
24 需專人照顧2個月，需再休養1個月並於門診持續追蹤」，
25 與先前113年11月4日之診斷證明書所認定之休養期間相
26 同：「自受傷時起需專人照顧2個月，需再休養1個月」，
27 即自受傷時起需休養3個月，並未認定原告有需要再增加
28 休養期間，唯一差別僅是增加需門診持續追蹤，而門診持
29 續追蹤並不影響原告前往公司給付勞務，亦無從推導出原
30 告身體狀況已達無法上班之程度。

31 4.基上所陳，足證原告主張其處於「長期嚴重患病狀態」、

「客觀上無法工作的狀態」等情事，顯屬無稽。則被告因原告連續無故曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約關係，並未違反比例原則，且此一條款亦無解雇最後手段性原則之適用，是原告主張顯不足採。

(五)被告於113年12月13日以歸仁郵局000167號存證信函告知原告，依勞基法第12條第1項第6款規定，於113年12月18日終止兩造間之勞動契約關係，應屬適法有理，兩造間之勞動契約已於113年12月18日終止，故原告起訴請求判決如附表編號2.所載，均為無理由。

(六)並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)經查：原告於113年間，曾起訴主張：「其自94年9月8日起受僱於被告，然因113年8月22日發生車禍傷及腦部須長期休養，於同年11月4日應被告要求至被告處辦理留職停薪，且被告於同年月5日違法將其勞保及全民健保均辦理退保。其已於同年月15日寄發存證信函通知被告，並請求被告給付資遣費341,208元、預告工資46,310元及開立非自願離職證明書，被告未理會。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款、第4項、第17條及類推適用第16條、第19條、就業保險法第25條第3項規定提起訴訟」等語，然經臺南高分院以114年度勞上易字第13號判決駁回原告之請求確定，且該確定判決認定：【…被上訴人（即本案被告）縱曾有違反上訴人（即本案原告）意願，違法將上訴人之勞保退保情事，然被上訴人嗣後已向勞保局辦理上訴人繼續加保手續，且溯及上訴人之勞保退保日加保，經被上訴人補救後，上訴人之勞保事實上並未因上訴人於113年11月4日申請留職停薪而中斷或退保，上訴人之勞保資格或年資，以及其他勞工權益並未有因此受損或受損之虞之情形，應可認定。…被上訴

01 人已於113年11月12日函請勞保局註銷上訴人之退保紀錄，
02 回溯至同年月6日起續保勞保意旨，並於同日將已為上訴人
03 辦理繼續參加勞工保險並未產生勞保年資中斷情事，以前述
04 LINE通知上訴人知悉等情，因被上訴人違法將上訴人退保情
05 事業已及時更正，且其結果並未影響上訴人之勞保資格或年
06 資，應認上訴人自113年11月12日收到上開LINE通知後，已
07 不能再以上開事由向被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6
08 款終止勞動契約。從而，上訴人事後在同年月15日以系爭存
09 證信函通知被上訴人，以被上訴人違法將上訴人之勞保退
10 保，違反勞工法令為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，
11 不經預告終止兩造勞動契約，經核於法尚有未合，應認不生
12 終止勞動契約之效力。至上訴人另主張依照被上訴人提出之
13 勞健保退保申報表之退保原因記載「離職，發生日期：113/
14 11/05」，可認被上訴人實際上已在113年11月5日不附理由
15 將其解僱並辦理退保，應認被上訴人有違法解僱事實等語。
16 惟按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方
17 行使其權利時即發生形成之效力，故勞資任一方向他方表示
18 終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞
19 雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院98年度台上字第2381
20 號、100年度台上字第170號判決意旨參照），因此，勞資任
21 一方欲向他方表示終止勞動契約，應以終止勞動契約之意思
22 表示向他方為之，始符合終止權行使之規定。本院審酌被上
23 訴人僅係於勞健保退保申報表之退保原因記載「離職，發生
24 日期：113/11/05」等文字，並未對上訴人為其他終止勞動
25 契約之意思表示，則不論上開關於退保原因記載為何，既然
26 被上訴人並未曾對上訴人為終止勞動契約之意思表示，依上
27 開規定及見解，尚難認被上訴人已於113年11月5日不附理由
28 解僱上訴人，上訴人此部分主張，要無可採。】有前案確定
29 判決書在卷可稽，是被告於113年11月5日雖將原告退保，然
30 並無終止系爭勞動契約之意思表示，而原告於同年月15日之
31 終止系爭勞動契約之意思表示則未合法生效，應堪認定。

01 (二)按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
02 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
03 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
04 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
05 縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有
06 受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號
07 民事判決意旨參照）。本件原告主張被告非法終止勞動契
08 約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，惟被告爭執兩造之勞動
09 契約自113年12月18日起已不存在，是兩造間之僱傭關係自1
10 13年12月18日起存否已有不明確之狀態，並致原告在私法上
11 之地位有不安之狀態存在，而此種不安之狀態，得以本件確
12 認判決將之除去，依前開說明，原告提起確認之訴，即有受
13 確認判決之法律上利益，應予准許。惟原告主張兩造間自11
14 3年11月5日起至113年12月17日止之僱傭關係存在，因被告
15 並不爭執，且業經前案認定如上，自堪認為真實，然此期
16 間，原告係留職停薪或尚未辦理復職而未上班（詳如後述，
17 原告自113年11月6日起至113年12月4日止為留職停薪期間，
18 被證1），是原告請求被告按月給付工資，於法自難謂有
19 據；另被告係113年12月18日始將原告退保，此有原告之投
20 保資料在卷（禁閱卷）可稽，是原告請求被告於此期間按月
21 提撥勞工退休金，亦無理由；另原告請求被告給付此期間原
22 告自繳國民年金乙節，因國民年金是針對未參加勞保、農保
23 或軍公教保險期間的法定保障，當勞工失業或轉換工作勞保
24 中斷時會自動加保，惟原告就其於此段時間內曾自行繳納國
25 民年金，並未提出相關之證據以佐證，是原告此部分之請
26 求，亦無理由。

27 (三)被告於113年12月18日終止兩造之勞動契約，於法有據：

- 28 1.查原告於113年11月4日向被告辦理留職停薪，並經被告同
29 意原告留職停薪期間為自113年11月6日起至113年12月4日
30 止，此有被證1在卷可憑，復為原告所不爭執，堪認為真
31 實。

01 2.又查，嗣於113年12月4日留職停薪期間屆滿，原告並未依
02 規定向被告申請復職或展延留職停薪期間，亦未於113年1
03 2月5日前往公司上班，故被告於113年12月5日當天寄發存
04 證信函，通知原告應於113年12月9日下午4點30分以前辦
05 理復職，若逾期仍未辦理，則依傷病留職停薪申請書注意
06 事項辦理，然原告直至113年12月9日下午4點30分並未辦
07 理復職，亦未前往公司上班，是自113年12月10日上午8點
08 起至113年12月12日下午4點30分止，原告已無故曠職連續
09 3日，因此被告於113年12月13日以存證信函告知原告，因
10 原告經多次通知均未依規定辦理復職前往上班，亦未檢具
11 相關資料申請展延留職停薪期間，已連續無故曠職3日，
12 故依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告於113年12
13 月18日終止兩造間勞動契約，此有各該存證信函在卷可稽
14 （被證8、9），是被告主張其終止系爭勞動契約應屬適
15 法，自可憑採。

16 (四)至原告主張其自113年9月16日起至113年9月23日止住院達4
17 天，已符合勞工保險條例第9條規定，且可證原告處於長期
18 嚴重患病狀態，客觀上已達無法工作之狀態，而被告知悉原
19 告患病卻仍執意以曠職解雇，已違反比例原則和解雇最後手
20 段性云云。惟：

21 1.按勞工保險條例第9條係規定被保險人於何情形下得繼續
22 參加勞工保險，而被告於113年11月5日雖將原告退保，然
23 其並無終止契約之意思表示，故並不生終止契約之効力，
24 業經前案認定如上，復為兩造所不爭執，自應認被告於11
25 5年11月5日並未終止系爭勞動契約，自無違反比例原則和
26 解雇最後手段性之問題。

27 2.原告提出之113年11月4日成大醫院診斷證明書雖記載：

28 「醫師囑言：病患因上述診斷…於9月23日離院，於9月30
29 日、10月11日、10月28日至門診追蹤，現存頭暈、頭痛、
30 右手疼痛無力、耳鳴、步態不穩，自受傷時起需專人照顧2
31 個月，需再休養1個月。」然原告於113年8月22日車禍事故

發生後，已休養超過3個月（留職停薪至113年12月4日止），符合前開診斷證明書之醫囑：「自受傷時起需專人照顧2個月，需再休養1個月。」另原告於本案訴訟始提出之113年12月23日成大醫院診斷證明書（本院卷第131頁自陳未向被告提出）雖記載：「醫師囑言：病患因上述診斷…於9月23日離院，於9月30日、10月11日、10月28日、11月04、11月25日及12月23日至門診追蹤，現存頭暈、頭痛、右手疼痛無力、耳鳴、步態不穩，自受傷時起需專人照顧2個月，需再休養1個月並於門診持續追蹤」，與先前113年11月4日之診斷證明書所認定之休養期間相同：「自受傷時起需專人照顧2個月，需再休養1個月」，即自受傷時起需休養3個月，並未認定原告有需要再增加休養期間，差別僅是增加需門診持續追蹤，而門診持續追蹤並不影響原告前往公司給付勞務，自無從推論認定原告身體狀況已達無法上班之程度，是依原告提出之證據資料，自難證明原告係處於「長期嚴重患病狀態」、「客觀上無法工作的狀態」，則被告因原告連續無故曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約關係，於法自屬有據。至原告雖提出證8（本院卷第53頁）健保署重大傷病核定審查通知書為憑，然「重大創傷且其嚴重程度到達創傷嚴重程度分數十六分以上者」是健保重大傷病範圍（第12類）的明確規範，也就是外傷嚴重度分數（ISS）大於或等於16分，符合此條件的患者可由醫師協助申請重大傷病證明，以享有相關醫療費用減免，然此亦尚難以證明原告於客觀上已達無法工作之狀況，附此敘明。

四、綜上所述，被告於113年12月18日既已合法終止兩造之勞動契約，從而，原告主張依據勞動契約之相關法律，請求如附表編號2所示，均為無理由，不應准許。而原告之訴暨經駁回，其假執行之聲請，亦失所依附，應併予駁回。

五、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 115 年 7 月 31 日

勞動法庭法官 洪碧雀

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（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 115 年 7 月 31 日

書記官 林政良

附表：原告訴之聲明

編號	訴之聲明內容
1.	一、確認兩造間之僱傭關係存在。 二、被告應自113年11月5日起至原告復職日止，按月給付原告46,310元，及自各期應給日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。 三、被告應自113年11月5日起至准許原告復職日止，按月提繳勞工退休金2,779元至原告退休金專戶。 四、被告應給付原告國民年金差額2,658元。 五、原告願供擔保，請准宣告假執行。
2.	一、確認兩造間之僱傭關係存在。 二、被告應自113年11月5日起至原告回復原職之日止，按月於每月5日給付原告工資46,310元，及自各期給付期滿之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 三、被告應自113年11月5日起，至原告回復原職之日止，按月提繳勞工退休金2,779元至原告退休金之專戶。 四、被告應自113年11月5日起，至原告回復原職之日止，給付原告自繳國民年金1,329元單月。 五、被告應給付原告自114年度起特休26天特別休假未休工資40,144元（原告年資服務20年26日，薪資46,310元÷26日特休未休=1,544元，1,544元×26日=40,144元）。 六、被告應給付原告自113年11月5日年終獎金固定給予1個月46,310元、114年度之端午節金固定給予半個月薪資23,155元、中秋節金固定給予半個月薪資23,155元、變動獎金固定給予1個月薪資46,310元，含114年之年終獎金1個月46,310元，及115年端午節金23,115元，變動獎金46,310元（共計254,705元）及自各期應發放日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 七、被告應自115年起至原告回復原職日止，於各該年度發放日，依前項相同金額給付原告各該年度之端午節金、中秋節金及年終獎金、變動獎金，及

(續上頁)

01

	各期應發放日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 八、原告願供擔保，請准宣告假執行。
--	--