

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第1317號

112年7月13日辯論終結

原告 宏亞食品股份有限公司

代表人 張云綺（董事長）

訴訟代理人 王中平 律師

彭子晴 律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政（市長）

訴訟代理人 黃慧婷 律師

何育庭 律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年9月8日勞動法訴二字第1100005877號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

（一）本件原告起訴後，被告代表人由鄭文燦變更為張善政，茲據被告現任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷二第101頁），核無不合，應予准許。

（二）按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應

予准許：……。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……。」行政訴訟法第111條定有明文。原告起訴時，原聲明：「訴願決定及原處分均撤銷。」（見本院卷一第12頁），於111年2月24日具狀變更聲明：「訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。」（見本院卷一第317-319頁）。被告並無反對之意思表示，經核無礙於訴訟終結及他造防禦，爰予准許。

二、事實概要：

（一）原告從事食品製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，自民國86年4月15日雇用訴外人即勞工呂柏宗。呂柏宗前就其所患疾病，向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請104年1月31日至104年12月23日期間職業傷害及職業病給付，勞保局以107年9月13日保職傷字第10760294000號函（下稱107年9月13日函）核定自104年8月18日起至104年12月23日止，所患「兩側肘肌腱炎」、「雙手第一手指板機指」、「左手肘肌腱發炎、左拇指板機指」（下稱系爭傷病），按職業病辦理，其餘所患按普通傷病辦理，給付47日計新臺幣（下同）3萬6,519元，其餘期間不予給付，經其循序提起救濟，業經本院109年度訴字第922號判決（下稱行政確定裁判1）駁回確定在案。另呂柏宗就其雙側聽障申請職業病失能給付，經勞保局以105年11月24日保職失字第10560404520號函核定非職業病，給付普通疾病失能給付48萬8,400元（加計前已領之普通疾病失能給付為71萬400元），其循序提起救濟，業經本院109年度簡上字第48號裁定（下稱行政確定裁判2）駁回其上訴確定。

（二）呂柏宗續就所患疾病等，申請104年12月24日至105年12月25日及106年1月13日至108年3月27日期間職業傷病給付，經勞保局108年9月25日保職傷字第10860313350號函（下稱108年9月25日函），認醫理見解表示其105年3月2日接受板機指放鬆手術，術後合理休養2個月，核定自105年3月2日給付至10

5年4月30日止，發給60日，餘所請期間不給付，其餘所患疾病按普通傷病辦理等情。其繼以系爭「拇指板機指」、「雙肘肌腱炎」傷病，申請107年10月17日至108年10月4日期間職業傷病給付，經勞保局以109年2月17日保職簡字第108021197334號函(下稱109年2月17日函)，核定108年3月28日至10月4日期間不予給付，至所請107年10月17日至108年3月27日期間，業以108年9月25日函核定不予給付。其以系爭傷病申請核退職災自墊醫療費用，經勞保局認係屬職業病，以108年10月21日保職核字第108082020811號函，核退105年1月19日至108年3月27日期間共52次門診自墊部分負擔2,660元，其他費用屬全民健康保險不予給付項目，勞工保險亦不予給付。其以系爭傷病申請職業病失能給付，經勞保局以108年10月24日保職失字第10860339520號函(下稱108年10月24日函)，認其於108年5月15日診斷失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第2-5項第13級，與前已請領之第5等級聽力失能，按各失能等級分別計算普通傷病日數合計700日，扣除已請領之普通傷病給付日數640日，加發因職業傷害增給50%，應發給90日職業傷害失能給付計9萬900元，其循序提起救濟，現經本院110年度訴字第1457號事件(下稱行政事件3)審理中。

(三)呂柏宗因系爭傷病於109年10月30日至衛生福利部桃園醫院(下稱桃園醫院)復健科治療，該科安排每週3次治療，建議復健完畢回家休息4小時，其於109年10月30日、11月4日、11月5日請公傷病假復健，同年11月6日請事假復健，原告於109年11月10日終止與呂柏宗間之勞動契約，期間所餘日期原告有出勤。被告勞動檢查處於109年12月28日派員到原告八德營業處所實施檢查，認為呂柏宗於系爭傷病之醫療期間遭原告終止勞動契約，違反勞基法第13條規定，依同法第78條第2項、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)第5點規定，以110年1月28日府勞檢字第1100019605號裁處書(下稱原處

01 分），處9萬元罰鍰，公布原告名稱、負責人姓名、處分期
02 日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善。原告不服原處
03 分，提起訴願，遭訴願決定駁回，原告仍不服，提起本件行
04 政訴訟。

05 （四）至呂柏宗依勞基法第59條等規定，起訴請求職業災害補償
06 等，關於系爭傷病失能補償部分，經臺灣高等法院（下稱臺
07 高院）107年度勞上字第126號民事判決，認其得請求108年5
08 月16日至128年6月23日之26萬3,552元勞動能力減損損失，
09 經抵充醫療費、職業傷病給付及失能給付後，已得請求8萬
10 6,853元之勞動能力減損損失，即不得再請求重複之失能補
11 償，嗣為最高法院以111年度台上字第828號裁定（與前審判
12 決合稱民事確定裁判1）駁回其上訴確定。呂柏宗因於106年
13 4月間遭原告終止勞動契約，嗣於107年10月8日恢復雇用，
14 遂起訴請求給付復工期間車費，經臺高院110年度勞上易字
15 第24號民事判決（下稱民事確定裁判2），認其系爭傷病已
16 經於108年5月15日判定永久失能，勞動能力減損即已確定，
17 車費補償應僅至108年5月15日為有理由，而告確定，且上開
18 108年5月16日起至128年6月23日止減少勞動能力損失26萬3,
19 552元，業經原告給付完畢，其既已知悉不可能再回復原勞
20 動契約約定之原有工作能力，後續復健行為難認屬醫療所必
21 要。

22 三、原告主張略以：

23 （一）呂柏宗於108年5月15日經桃園醫院診斷失能，並經勞保局10
24 8年10月24日函核定發給職業傷害失能給付，斯時起症狀已
25 固定，再行治療仍欠缺期待效果，已無治療必要者，治療即
26 已終止，非屬勞基法第59條第2款之不能工作之醫療期間，
27 與同法第34條不能工作而正在治療期間，應為一致之解釋，
28 不受同法第13條不得終止勞動契約期間之限制。縱呂柏宗繼
29 續復健，仍非醫療期間。訴願決定及原處分不對呂柏宗之治
30 療是否有醫療效果、實際上是否前往院所治療、復健情況為
31 何及工作能力有無恢復與否調查，違反行政程序法第9條、

第36條等規定。訴願決定何以認定「醫療期間乃至11月13日」及「職災醫療期間」未置一詞。被告抗辯呂柏宗之系爭傷病為部分失能，核與桃園醫院失能診斷書所載：「永久失能，診斷永久失能日期108年5月15日」不符。是被告認定呂柏宗直至109年11月13日所罹患系爭傷病期間為職災醫療期間，作成之原處分應有違法。

(二)系爭民事確定裁判2認呂柏宗之系爭職業傷病經判定為永久失能，其所受勞動能力減損已確定，後續復健行為，難認屬醫療所必要，故呂柏宗持續復健期間非屬醫療期間。而參諸勞基法第10條之1規定，勞動契約無限於擔任某特定種類工作之約定，依其工作性質亦非屬要具備特殊技能而受僱者，雇主本得在勞工體能及技術可勝任範圍內，調動勞工之工作。本件呂柏宗從事暫時性閱讀書報工作已長達1年多，原告提供派工意願回覆單6次，呂柏宗竟報警處理且拒絕回覆，依廠醫及臺北榮民總醫院之復工評估建議，合法調動呂柏宗從事清潔工作，不容其任意拒絕。原告已善盡協商之能事，該規定並無雇主應事先與勞工協商或取得勞工同意之要件限制，訴願決定所引用改制前行政院勞工委員會(下稱勞委會)函釋，亦僅只建議「宜先」協商，非必要條件，更無須勞工同意。原告已與呂柏宗多次協商，遭其長期拒絕提供勞務，拒絕教育訓練，甚至連嘗試均不為之，已有勞基法第11條第5款規定無法勝任工作之事由。訴願決定以原告3次派工內容皆相同、日期相近，難認已盡協商之意為由，忽略呂柏宗自107年10月8日恢復與原告間僱傭關係後，原告多次為其安排復工評估、指派工作均遭拒絕之事實，原告實已窮盡一切手段，僅能依勞基法第11條第5款為資遣並給付資遣費。

(三)依臺北榮民總醫院訪視呂柏宗之報告建議板機指手術後合理休養期間為21日，系爭傷病係可預防及治癒之疾病，而原告已於104年調整其工作，未使其從事職業傷病風險之勞務，且其自104年12月起留職停薪1年，於107年10月復工後，僅

從事閱讀書報作業。勞保局之醫理見解也認定其於105年3月2日接受板機指放鬆手術，合理休養2個月，且手術後至今持續進行復健，已有4年，甚至於108年5月遭認定失能後，仍持續1週3次，每次4小時之復健將近1年半，亦遠超過衛生福利部中央健康保險署所訂「全民健康保險醫療費用審查注意事項部分規定修正規定」附表十六「復健治療積極治療療程」，肌腱炎之復健療程1個月。況呂柏宗不論如何復健，於失能後不可能再有任何治療效果。事實上，呂柏宗之失能狀態至為輕微，勞保局108年10月24日函認定其失能等級為神經系統病變，通常無礙勞動，所據醫理見解甚至表示勞保局核以第2-5項第13等級失能已為寬厚，可知其可為輕便工作。訴願決定認定應「醫療終止」始能「復工」，有邏輯混淆之處。況其失能等級第13級與可否復工為二事，其仍有工作能力，當應復工，惟長期拒絕復工，應屬惡意。原告並非單方認定應復工，而是經過醫師診斷認定所為。

(四)並聲明：

1. 訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。
2. 確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

四、被告答辯略以：

- (一)依勞基法第11條第5款、第13條、第59條、第78條第2項、第80條之1第1項規定，勞委會78年8月11日(78)台勞動三字第12424號函：「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，勞基法第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。」、82年12月18日(82)台勞動三字第75757號函：「勞工因遭遇職業災害留有後遺症，必需再行治療，且經證明確係同一傷病事故引起具有相當因果關係者，是段工作期間自屬職業災害之醫療期間。與是否自行復工或是否再有任何公傷病假紀錄無關。」、85年1月25日(85)台勞動3字第100018號

01 函：「查勞基法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作，
02 係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工
03 作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工
04 作，應與勞工協商。」、90年6月12日(90)台勞資二字第002
05 1799號函：「依本會85年1月25日臺85勞動3字第100018號函
06 所述，本案勞工於職災復健期間，雇主以醫囑勞工可從事簡
07 易之行政工作為由，書面通知勞工復職乙節，雇主宜事先與
08 勞工協商，如逕以勞工構成曠職予以解僱，則其終止契約無
09 效。惟案內該簡易之行政工作如客觀上為勞工所能勝任，雇
10 主通知勞工進行協商，而勞工拒絕協商，則應探究勞工拒絕
11 協商之真意是否有終止勞動契約之意思。」、最高法院101
12 年台上字第1546號民事判決略謂：「按勞動基準法第11條第
13 5款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告
14 勞工終止勞動契約，係重在勞工提供之勞務，如無法達成雇
15 主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱
16 勞工。惟仍須雇主於其使用勞基法所賦予之各種手段，仍無
17 法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符解僱最後手段性
18 原則。」可知，勞基法第13條前段規定，勞工在同法第59條
19 規定之醫療期間，雇主不得終止契約，所稱「醫療期間」，
20 應係指勞工因遭受職業災害，無法從事工作，需接受醫療之
21 「醫治」及「療養」期間。雇主若非勞工有勞基法第13條但
22 書規定情形，自不得任意與職災勞工終止勞動契約。

23 (二)依1. 勞動部107年7月19日勞職授字第0000000000號函略以：
24 「貴府函請鑑定呂君所患職業性拇指板機指及雙肘肌腱炎疾
25 病乙案，經本部職業疾病鑑定委員會鑑定決定為『執行職
26 務』所致疾病」；2. 被告107年8月1日府勞檢字第000000000
27 0號函略以：「有關呂君所患職業性拇指板機指及雙肘肌腱
28 炎申請本部職業疾病鑑定1案，經職業疾病鑑定委員會鑑定
29 決定為執行職務所致疾病」；3. 勞保局108年10月24日函略
30 以：「呂君以因執行職務致右肘左肘肌腱炎、拇指板機指申
31 請職業病失能給付……呂君於108年5月15日診斷失能時之失

能程度符合失能給付標準附表第2-5項第13等級」，呂柏宗不服提起訴願，勞動部109年10月7日勞動法訴一字第0000000000號訴願決定書略以：「醫師審查意見：『雙肘肌腱炎不致造成肘、腕肌力3分，且肌腱炎及板機指均非永久失能，勞保局核以第2-5項第13等級已為寬厚。』」；4. 臺北榮民總醫院職業傷病防治中心109年10月19日(109)北榮職傷字第011號函（下稱109年10月19日函）之附件略以：「以109年7月22日進行的現場訪視，輕便清潔打掃工作是原告提供復工的1個選擇方案，已有適當之調整與休息時間，或許可以考慮，但是呂君意願，且是否與其原有職等相當，皆需要多加思慮之處」；5. 桃園醫院109年10月30日診斷證明書略以：「診斷：職業性拇指板機指及雙肘肌腱炎。醫師囑言：呂君因上述病因於109年10月30日至桃園醫院復健科求治，依病情需要，需門診復健治療，按照健保規定，看門診1次可接受6次治療，108年5月15日曾申請勞工失能評估為終身只能從事輕便工作，避免負重抓握，目前安排每週治療3次，建議復健完畢回家休息4小時。」所附復健門診看診日期為109年10月14日、16日、21日至23日、28日、30日、11月4日及5日；6. 原告109年11月10日資遣通知單略以：「呂君惡意拒絕給付勞務之行為，原告於109年11月11日起，依勞基法第11條第5項資遣呂君……雙方勞動契約關係並自109年11月10日終止」；7. 原告人資專員賈若君簽認之被告勞動檢查處109年12月29日勞動條件檢查紀錄表及8. 被告109年12月29日勞動條件訪談紀錄，賈若君說明略以：「原告於109年11月10日開立資遣通知單予呂君，109年11月2日、3日及9日原告係派總務專員謝立民說明派工內容及清潔組長王家財為工作指導。呂君不願意配合工作。」、「呂君109年10月27日遞出請假日期及時間(109年10月30日8時至16時30分)之公傷病假申請單，並經部主管賴國書簽名核准在案；人資專員朱韻如稱於109年11月2日收到呂君109年10月30日至桃園醫院復健科求治開立之診斷證明書。」、「呂君106年曾因連續曠

01 職3日遭原告開除，107年職災鑑定報告表示，呂君罹患之職
02 業性拇指扳機指及雙肘肌腱炎係屬職業疾病，故原告於107
03 年10月通知呂君復職。原告從呂君復職日起至109年11月止
04 多次與呂君協商調整簡易清潔工作，惟呂君皆表示拒絕此工
05 作安排。」、「呂君109年10月30日至桃園醫院復健科看診
06 復健之次週(109年11月2日11月8日)週期，其中11月2日及3
07 日均有出勤、4日及5日至桃園醫院復健、6日呂君開庭請事
08 假、9日及10日亦有出勤，但未配合任何工作。」、「呂君1
09 07年10月復工迄今皆表示要做管理職(領班)，惟原告無適合
10 呂君之領班職缺。」可知呂柏宗所患系爭傷病係職業病，呂
11 柏宗於109年10月30日至11月13日期間仍有依醫囑前往復
12 健，足見該期間仍屬呂柏宗職業災害之醫療期間，原告既不
13 否認於該期間之109年11月10日，依勞基法第11條第5款規定
14 與呂柏宗終止勞動契約，違反勞基法第13條規定，原處分據
15 以裁罰，並無違法。

16 (三)根據勞保局108年10月24日函，呂柏宗應為「部分失能」，
17 而非「永久失能」，且依桃園醫院109年10月30日診斷證明
18 書認定呂柏宗有復健治療之必要，非永久失能，亦非經治療
19 後症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，自無臺高院
20 107年度重勞上字第20號民事判決見解之適用。呂柏宗於108
21 年11月11日及12日收受第1、2次派工通知，已表明職業病乃
22 因重複使用雙手作業所致，應避免從事往復式工作(如清潔
23 工作)。呂柏宗於109年1月30日、31日表示原告應證明相關
24 工作對其身體無構成傷害而符合身體狀況，復於109年7月22
25 日復工會議表明配合復工並接受評估。原告於109年11月2、
26 3、9日之派工通知卻仍要求其從事清潔工作，難認有協商之
27 誠意。原告明知呂柏宗於109年10月30日至11月13日仍繼續
28 復健，屬醫療期間，竟於109年11月9日要求呂柏宗從事清潔
29 工作，並於109年11月10日終止勞動契約，違反勞基法第13
30 條規定，縱認非故意，亦有過失。

31 (四)並聲明：原告之訴駁回。

01 五、前揭事實概要欄所載，除下列爭點外，有勞保局108年10月2
02 4日函、108年9月25日函、臺北榮民總醫院職業傷病防治中
03 心109年10月19日函、桃園醫院109年10月30日診斷證明書、
04 原告資遣通知單、被告勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表、訪
05 談紀錄、原處分、訴願決定、行政確定裁判1、2、民事確定
06 裁判1、2、原告應徵人員資料表暨人事資料卡、呂柏宗請假
07 明細表、呂柏宗勞工保險失能診斷書在卷可稽（本院卷一第
08 208-212、238-283、401-454、465-478、503-505、513-52
09 5，卷二第151-172頁），並經本院調取行政確定裁判1、2、
10 行政事件3卷宗及民事確定裁判2卷宗核閱屬實，應堪認定。
11 本件爭點為原告是否在勞基法第59條規定之呂柏宗罹患系爭
12 傷病醫療期間內終止勞動契約，而有違反同法第13條規定情
13 事？被告依同法第78條第2項及第80條之1第1項規定以原處
14 分裁處，是否適法？

15 六、本院之判斷

16 （一）本件應適用之法規及法理

- 17 1. 勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞
18 動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所
19 必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其
20 規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
21 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
22 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
23 庭之生活利益。」第11條規定：「非有左列情事之一者，雇
24 主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之
25 工作確不能勝任時。」第13條規定：「勞工在……或第59條
26 規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變
27 或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不
28 在此限。」第59條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、
29 失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同
30 一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費
31 用補償者，雇主得予以抵充之：……二、勞工在醫療中不能

01 工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆
02 滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工
03 作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付4
04 0個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經
05 治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主
06 應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補
07 償標準，依勞工保險條例有關之規定。……」第78條第2項
08 規定：「違反第13條……規定者，處新臺幣9萬元以上45萬
09 元以下罰鍰。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機
10 關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名
11 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期
12 令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」核其立法意旨，
13 係為使勞工因職災傷病須接受醫療而不能工作之一定期間
14 內，能夠安心療養，免於遭解僱之擔憂，期能早日病癒返回
15 職場工作，以保障其休假接受醫療之勞動權，故在此不能工
16 作之一定醫療期間內，對雇主課予行政法上不作為義務，禁
17 止雇主以任何事由對勞工為終止契約行為。

- 18 2. 然考量勞動契約之性質，係由勞工為雇主服勞務，而由雇主
19 給付對價報酬之雙務契約，且權利之行使，亦應合乎誠信原
20 則（勞基法第2條及民法第148條參照）。而所謂誠信原則，
21 係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實
22 現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自
23 應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考慮權利義
24 務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法。故基於誠信
25 原則及權利義務相對原則，勞基法第13條前段所稱同法第59
26 條規定之醫療期間，應係指勞工因職業災害接受醫療，而不
27 能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定
28 工作，且未經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期間而
29 言，俾符合保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
30 發展之立法宗旨。是以，即使勞工於職業災害醫療期間，如
31 已堪任原有工作，或經雇主合法調整其工作，而其工作已無

礙於職業災害之醫療者，勞工基於勞動契約關係，仍有服從
雇主指示提供勞務之義務，如有發生得終止勞動契約之情
形，雇主仍得依勞基法相關規定終止其勞動契約，尤以勞工
所為之惡意行為（例如故意拖延醫療期間），應不受勞基法
第13條之保護。

3. 依勞基法第59條規定意旨，雇主對遭遇職災傷病之勞工所負
第1至4款之各種補償責任，可由勞工保險條例第41、42條職
災醫療給付、第34條職災傷病給付、第54條職災失能給付、
第64條職災死亡給付抵充之，以達職災保險制度在於使受災
害勞工能迅速獲得金錢給付之保障功能。故勞基法第59條第
2款所指「在醫療中」及「不能工作」之「醫療期間」，相
對應於勞工保險條例第34條規定「因執行職務而致傷害或職
業病『不能工作』，以致未能取得原有薪資，『正在治療
中』者……」，兩者實質上係對職災勞工之同一補償責任，
於體系上應為一致之解釋，係以尚在繼續治療中，不能歸復
職場工作，而有休假以接受治療之必要期間而言。復參酌勞
工保險條例第54條第1項規定：「被保險人遭遇職業傷害或
罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其
治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符
合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪
資，依規定之給付標準，增給50%，請領失能補償費。」所
謂失能之定義，及前揭勞基法第59條第3款規定「勞工經治
療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者」雇主應
給予失能補償要件以觀，勞工之職災傷病，倘已經治癒而恢
復工作能力，或經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待
其治療效果，已無繼續接受治療之必要者，即為治療終止，
而屬永久失能，是無論係已經治癒或治療終止，縱有復健或
回診之必要，應認非屬在治療中之「醫療期間」。則自斯時
起，雇主不得解僱該職災勞工之期間限制，即已解除，不再
負有勞基法第13條不得終止勞動契約之行政法上義務。

01 4. 另勞工依勞基法第59條第2款規定請求雇主補償工資，以在
02 該職業災害醫療中為限，如已治療終止，經指定之醫院診
03 斷，審定其身體遺存障害者，係屬同條第3款請求雇主給付
04 失能補償之問題。而雇主依勞基法第59條規定所負之補償責
05 任，係法定補償責任，依同法第60條規定，得抵充就同一事
06 故所生損害之賠償金額，以免勞工就同一職業災害所生之損
07 害，對雇主為重複請求。換言之，勞工保險條例就職業傷害
08 失能給付制度，性質上相當於勞基法第59條第3款規定之職
09 業災害失能補償，而職業災害失能補償性質上亦相當於損害
10 賠償中之勞動能力減損之損害賠償，是就勞動能力減損之損
11 害賠償金額自得以勞保失能給付為抵充，附此說明。

12 (二)經查：

13 1. 呂柏宗自86年起受僱於原告，從事食品包裝工作，於101年
14 間陸續診斷罹患系爭傷病（拇指板機指及雙肘肌腱炎），並
15 於105年3月2日接受左拇指板機指放鬆手術，經勞動部職業
16 疾病鑑定委員會鑑定決定為執行職務所致疾病，有勞動部10
17 7年7月19日勞職授字第0000000000號函在卷可稽（本院卷二
18 第17-27頁）。勞保局遂以107年9月13日函核定自104年8月1
19 8日起至104年12月23日止，所患系爭傷病按職業病辦理，呂
20 柏宗不服該函提起行政訴訟，業據本院行政確定裁判1駁回
21 確定在案，並調取該卷宗核閱無訛。嗣勞保局108年9月25日
22 函，所採醫理見解表示呂柏宗接受板機指放鬆手術，術後合
23 理休養2個月，核定自105年3月2日給付至105年4月30日止，
24 發給60日，餘所請期間不給付；呂柏宗繼以系爭「拇指板機
25 指」、「雙肘肌腱炎」傷病，申請107年10月17日至108年10
26 月4日期間職業傷病給付，經勞保局109年2月17日函核定108
27 年3月28日至10月4日期間不予給付，至所請107年10月17日
28 至108年3月27日期間，業以108年9月25日函核定不予給付，
29 其不服提起爭議審定及訴願，勞動部109年6月30日勞動法爭
30 字第0000000000號爭議審定及110年1月8日勞動法訴一字第0
31 000000000號訴願決定以醫理見解更表示其於105年3月2日接

01 受板機指放鬆手術，手術後合理療養期為1個月，給付60日
02 已屬寬鬆，應可恢復工作能力，不再給付為由駁回，經本院
03 調取行政事件3卷宗查明無誤。是依醫理見解可知，呂柏宗
04 於手術後2個月為板機指職業傷病之合理醫療期間。又呂柏
05 宗所患系爭傷病，經桃園醫院失能診斷為病狀固定永久失
06 能，永久失能日期為108年5月15日，有勞工保險失能診斷書
07 附卷足憑（本院卷一第521-525頁），經其申請職業病失能
08 給付，勞保局以108年10月24日函（本院卷一第190-194
09 頁），認108年5月15日診斷失能程度符合勞工保險失能給付
10 標準附表第2-5項第13級，與前已請領之第5等級聽力失能，
11 按各失能等級分別計算普通傷病日數合計700日，扣除已請
12 領之普通傷病給付日數640日，加發因職業傷害增給50%，應
13 發給90日職業傷害失能給付計9萬900元，其不服循序提起救
14 濟，現經本院行政事件3審理中，亦經調取該卷宗及行政確
15 定裁判卷2查閱屬實。是以，呂柏宗所患系爭傷病已經經治
16 療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，無繼續
17 接受治療之必要，而經判定為失能，其治療已經終止等情明
18 確，依前揭說明，應認經判定為永久失能之後，縱有復健或
19 回診，已非屬勞基法第59條規定在治療中所謂之「醫療期
20 間」。

- 21 2. 被告雖辯稱呂柏宗因系爭傷病於109年10月30日至11月13日
22 期間前往桃園醫院持續復健，仍屬職災醫療期間，其僅係部
23 分失能云云。惟查，勞工保險條例相關規定並無所謂部分失
24 能之用語，被告查無相關函釋可說明其意涵（本院卷二第9
25 頁），難謂被告所辯要屬有據。呂柏宗之系爭傷病經判定為
26 失能後，固持續至桃園醫院門診復健（見外放卷病歷資料），
27 桃園醫院於109年10月30日開立之診斷證明書記載醫囑雖表
28 示：復建治療，按健保規定，看門診1次可接受6次治療，目
29 前安排每週治療3次等語（本院卷一第268頁）。然桃園醫院
30 111年2月4日桃醫醫字第0000000000號函覆本院稱：病人主
31 訴雙手及手肘疼接受復健治療後獲得舒緩等語（本院卷一第

302頁），並覆臺北地方法院表示：呂柏宗所患系爭傷病經判定輕度失能後，斷斷續續接受復健之原因及目的，係因仍有疼痛及痠麻症狀而藉助復健醫療效果緩解不適症狀，並避免其生活品質與工作職能降低惡化等語（本院卷二第149頁），足認呂柏宗之系爭傷病經判定為永久失能，後續之復健行為，僅係緩解不適症狀，難謂有治療效果，而可謂屬治療中之醫療期間。況呂柏宗依勞基法第59條等規定，起訴請求職業災害補償等，關於系爭傷病失能補償部分，經臺高院民事確定裁判1認其得請求108年5月16日至65歲退休之128年6月23日，計26萬3,552元勞動能力減損損失，經抵充醫療費、職業傷病給付及失能給付後，已得請求8萬6,853元之勞動能力減損損失，即不得再請求重複之失能補償，有該裁判在卷可考（本院卷一第421-454頁）。又呂柏宗因於106年4月間遭原告終止勞動契約，嗣於107年10月8日恢復雇用，遂起訴請求給付復工期間車費，經臺高院民事確定裁判2認其系爭傷病已經於108年5月15日判定永久失能，勞動能力減損即已確定，車費補償應僅至108年5月15日為有理由，且上開108年5月16日起至128年6月23日止減少勞動能力損失26萬3,552元，業經原告給付完畢，其既已知悉不可能再回復原勞動契約約定之原有工作能力，後續復健行為難認屬醫療所必要，有該裁判附卷可資（本院卷二第151-172頁、卷一第465-478頁），亦經本院調取該裁判卷宗核閱屬實，並經原告陳稱上開勞動能力損失金額業給付完畢等語（本院卷二第194頁）。據此，呂柏宗已領取勞工保險條例就職業傷害失能給付，及勞基法第59條第3款規定之職業災害失能補償（相當於損害賠償中之勞動能力減損之損害賠償），合致勞工保險條例第54條第1項「經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經診斷為永久失能」及勞基法第59條第3款規定「經治療終止」等要件，依前揭說明，縱嗣有復健或回診，實已非屬在治療中之「醫療期間」甚明。

01 3. 從而，呂柏宗罹患系爭傷病業於108年5月15日判定為永久失
02 能，其於108年5月15日後所進行之復健已非屬治療，持續之
03 復健非屬醫療期間，是原告於108年5月15日經判定呂柏宗罹
04 患系爭傷病為永久失能後之109年11月10日，終止與呂柏宗
05 之勞動契約，並不違反勞基法第13條「在第59條規定之醫療
06 期間不得終止契約」之規定，換言之，原告終止與呂柏宗之
07 勞動契約時已非屬職業災害之醫療期間，則被告以原告違反
08 勞基法第13條前段規定作成原處分據以裁處9萬元罰鍰，公
09 布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
10 額，並限期令其改善，應有違誤。

11 七、綜上所述，原處分既有上述之違法，訴願決定未予糾正，應
12 有未合，原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，並
13 確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名已執行完畢部分
14 為違法，為有理由，應予准許。至原告終止與呂柏宗之勞動
15 契約時已非屬醫療期間，業與勞基法第13條規定無涉，則原
16 告終止契約是否合法、是否已合法調整呂柏宗之工作而無礙
17 於職災醫療、呂柏宗是否有惡意行為而不受勞基法第13條之
18 保護，核無影響判決結果，已無認定論述之必要。本件為判
19 決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟
20 資料，經本院斟酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論
21 述。

22 據上論結，本件原告之訴為有理由，爰依行政訴訟法第98條第1
23 項前段，判決如主文。

24 中 華 民 國 112 年 8 月 4 日

25 臺北高等行政法院第一庭

26 審判長法官 蕭 忠 仁

27 法官 黃 翊 哲

28 法官 羅 月 君

29 一、上為正本係照原本作成。

30 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
31 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判

決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(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。 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。 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。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 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。 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。	

中 華 民 國 112 年 8 月 4 日

書記官 陳 又 慈