

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第378號

111年2月24日辯論終結

原告 上春不銹鋼股份有限公司

代表人 黃宗義（董事長）

訴訟代理人 高靖棠律師

複代理人 吳定宇律師

被告 桃園市政府

代表人 鄭文燦（市長）

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

李欣芄律師

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2月1日勞動法訴二字第1090016502號及第1090016810號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告從事製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）的行業。被告所屬勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國109年5月5日派員實施勞動檢查，發現原告僱用的越南籍外國人○○○（護照號碼C0000000，下稱甲君）於107年9月14日發生右手受傷的職業傷害，原告於甲君職業傷害醫療期間解僱甲君，亦未補償甲君於108年10月7日至9日、10月14日及10月22日職業災害不能工作醫療期間的原領工資，違反勞基法第13條及第59條第2款規定。被告審查屬實後，依勞基法第78條第2項及第80條之1第1項規定，以109年6月12日府勞條字第1090127542號裁處書，處原告罰鍰新臺幣（下同）9萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（下稱原處分1）；復依勞基法第7

9條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以109年6月12日府勞條字第10901275421號裁處書，處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（下稱原處分2，並與原處分1合稱原處分）。後來，被告依行政程序法第101條規定，以109年7月22日府勞條字第1090181856號函更正原處分有關「公布受處分人名稱及負責人姓名」為「公布受處分人之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額」。原告不服原處分，分別提起訴願後，勞動部以110年2月1日勞動法訴二字第1090016502號及第1090016810號訴願決定駁回（以下分別簡稱訴願決定1、訴願決定2，並合稱訴願決定）。原告仍不服，提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)原告沒有違反勞基法第13條前段及第59條第2款規定的要件事實：

1.依高雄高等行政法院106年度簡上字第23號判決及改制前行政院勞工委員會78年8月11日勞委會（78）台勞動三字第12424號函釋等實務見解，可知如勞工經治療後已回復工作能力或症狀固定而無再接受治療的必要，即非勞基法第59條規定的「醫療期間」；縱處於「醫療期間」，勞工如具無正當理由連續曠職達3日等惡意行為，雇主仍得依法終止勞動契約，不受勞基法第13條規定限制。甲君於107年9月14日因右手臂遭機器壓傷而有職業傷害，經手術後於同年9月20日出院。依壢新醫院出院病歷摘要單上的出院治療計畫可知，甲君出院後僅須定期換藥及服用止痛藥物，並於同年9月21日回診即可，並無應將植入右手臂之鋼釘、鋼板取出的記載，難認有取出鋼釘、鋼板的醫療必要。又依診斷證明書所載，甲君經開刀治療及2個月休養後，於107年12月後即無治療必要，自該時起即非勞基法第59條第2款規定的「醫療期間」。況自甲君術後休養返回公司任職，距108年9月17日再次就醫已時隔近1年，期間甲君工作正常，得以勝任職務，亦顯示無再行治療必要，故甲君於108年9月17日就醫取出右

01 手臂鋼釘、鋼板，非屬職業災害醫療期間，原告不受勞基法
02 第13條規定限制。

03 2.甲君雖提出108年9月20日及11月1日診斷證明書，然該二份
04 診斷證明書除有「診斷項目」及「建議休養時間」內容不一
05 的情形外，其評估休養時間長短的因素尚包括與甲君職業傷
06 害無關的「左側食指開放式復位及內固定手術」，故不能憑
07 診斷證明書的記載認定甲君於108年10月5日後仍處於右手臂
08 職業傷害的醫療期間。縱認甲君108年9月17日就醫取出鋼
09 釘、鋼板，仍屬勞基法第59條第2款規定的「醫療期間」，
10 然甲君於108年9月20日出院後對原告多次要求提供診斷證明
11 書均置之不理，遲至108年10月2日始辦理請假手續，且僅請
12 假至同月5日，此時甲君仍拒絕提供診斷證明書，其返回上
13 班後，連續工作至同月18日，亦足認甲君於108年10月5日後
14 即足以勝任職務。甲君拒絕提供診斷證明書在先，又未辦理
15 請假手續，無故於108年10月7日至9日連續曠職3日，其惡意
16 行為，縱認屬於職業災害醫療期間，亦不受勞基法第13條規
17 定保護，原告得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契
18 約。甲君已於108年10月15日返回上班，無不能從事工作的
19 情形，其於108年10月7日至9日、10月14日及22日缺勤，非
20 屬醫療期間，原告無負擔補償其原領工資的義務。

21 3.依甲君考勤紀錄可知，甲君前已有多次曠職紀錄，並曾於10
22 8年10月2日辦理請假手續至同年10月5日，甲君顯然知悉如
23 何辦理請假手續，以及未依規定辦理請假手續將被認定為曠
24 職等情。然原告人員均未接獲甲君來電表示請假，原告通知
25 仲介公司，亦未獲甲君辦理請假的訊息。甲君行為已違反勞
26 工請假規則第10條規定，構成曠職，原告自得終止勞動契
27 約。

28 4.原告於108年11月5日勞資爭議協調會中向甲君表示終止勞動
29 契約等等，然雙方勞動契約本將於同年11月10日屆期，甲君
30 當下亦有終止勞動契約的意思。又臺灣桃園地方法院（下稱
31 桃園地院）109年度勞訴字第8號和解筆錄（下稱系爭和解筆

錄)記載：原告與甲君的勞動契約關係已於108年11月5日終止等等，亦顯示甲君主觀上認為已與原告合意終止勞動契約。原告與甲君既屬合意於108年11月5日終止勞動契約，原告應不受勞基法第13條前段禁止雇主片面終止勞動契約的限制。

(二)原告無違反勞基法第13條前段及第59條第2款規定的故意或過失：

- 1.原告請假流程，須由員工尋找職務代理人後，向辦公室專員繕打假單，再請組長、廠長簽名，除因病無法親自打電話請假外，不得委由同事或仲介業者代為請假。甲君任職原告3年，過去有多次請假經驗，對公司請假流程知之甚詳。原告未曾接獲甲君的請假資訊及甲君的診斷證明書，於甲君缺勤不到班時亦無法聯繫到甲君，主觀上沒有違反勞基法第13條前段及第59條第2款規定的故意或過失。
- 2.原告人員雖於109年5月5日勞動檢查時表示：甲君是因取出右手內固定物及左手指舊傷而就醫等等，然這是原告於與甲君的民事訴訟中，經閱覽卷內甲君就醫資料後始得知的資訊，無從據以反推原告於108年10月間即知悉甲君就醫原因究竟為何。縱使甲君於108年11月5日提出診斷證明書，然該診斷證明書上載有左手食指傷勢，原告實難一望即知其與甲君107年間職業傷害的關聯性。況甲君於108年11月5日調解會議中表示：會提起民事訴訟求償等等。原告因而認為有關職業傷害醫療期間、薪資及補償等爭議，得藉由將來的民事訴訟予以釐清，自難期待原告在甲君就醫原因仍有疑問，且未依程序辦理請假的情況下，即先給予甲君曠職天數的工資補償。
- 3.甲君的勞動契約本將於108年11月10日終止，原告無惡意開除甲君的必要。原告基於照顧員工的立場，未曾刁難甲君請假，在甲君拒絕提供診斷證明書的情況下，仍暫准允甲君108年9月17日至10月5日的公傷假。甲君既然僅請假至108年10月5日，之後即返回上班，未有異狀，且距其107年職業傷害

01 已近1年，原告實無從知曉甲君的曠職原因及其主張職業傷
02 害的真實性，亦難期待原告對甲君屬職業災害醫療期間而不
03 具工作能力一事能有預見。原告主觀上應無違反行政法上義
04 務的故意或過失。

05 (三)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

06 三、被告答辯及聲明：

07 (一)原告違反勞基法第13條前段規定明確：

08 1.依甲君107年10月22日、108年9月20日及108年11月1日診斷
09 證明書所載，再佐以109年5月5日原告管理部張雅甄的勞動
10 條件訪談紀錄、原告切板組長許敬堂的勞檢處談話紀錄，足
11 見甲君107年9月14日從事鋼捲入料作業時發生職業災害，於
12 同日下午急診住院，接受右手臂手術鋼釘、鋼板固定治療，
13 於9月17日出院，於108年9月17日再次住院，於18日行右側
14 尺骨移除骨內固定物手術及左側食指開放式復位及內固定手
15 術，於108年9月20日出院，宜休養3個月，至108年12月19日
16 止，足認甲君於108年9月18日手術及其後休養3個月期間均
17 屬於職業災害醫療期間。然原告於甲君職業災害醫療期間內
18 的108年11月5日勞資爭議協調會時，以甲君曠職3日為由終
19 止勞動契約，違反勞基法第13條前段規定明確。

20 2.依108年10月7日原告管理部張雅甄與仲介公司吳繼云的通訊
21 軟體LINE對話紀錄內容，復參酌甲君刷卡紀錄，顯見原告10
22 8年9月18日至10月5日均同意甲君所請公傷假，而原告管理
23 部張雅甄於108年10月8日上午即知悉甲君傷口仍在滲血，會
24 繼續請假等情，卻以質疑態度，否認甲君仍於職業災害醫療
25 期間，拒絕甲君因職業災害所請公傷假，其心可議。況依原
26 告管理部張雅甄109年5月5日勞動檢查訪談紀錄，原告知悉
27 甲君就診是因職業災害所生的連續醫療行為，又甲君均在原
28 告提供的宿舍休養，原告易於追蹤甲君復原進度，並委託仲
29 介代為處理甲君就醫回診期間的事宜，出院當日即取得診斷
30 證明。原告辯稱：甲君不提出診斷證明書、未完備請假程序
31 等等，顯不實在。況且甲君與原告於108年11月5日勞資爭議

01 協調時已提出診斷證明書，原告仍執意於同日以甲君曠職3
02 日為由終止勞動契約，顯與勞基法第13條前段規定有悖。

03 3.甲君提起給付職業災害補償金的民事訴訟，尚非確認僱傭關
04 係存在訴訟，遍觀系爭和解筆錄內容，僅是就原告與甲君間
05 對於職業災害補償金進行和解，其中第3點「原告與被告上
06 春不銹鋼股份有限公司之勞動契約關係已於108年11月5日終
07 止，雙方均確認關於勞動契約關係存續期間及原告在民國10
08 7年9月14日發生的右側尺骨骨幹閉鎖性骨折及右側橈骨頭前
09 側脫臼受傷事件，所生之權利義務關係相互結算完畢，除本
10 和解筆錄所記載之內容外，雙方爾後皆不得再以任何理由對
11 他方為任何民、刑事、行政上之請求及主張」等內容，僅是
12 對於補償金結算完畢，雙方成立和解，非謂原告與甲君有合
13 意終止契約的意思，亦無翻異原告是以勞基法第12條第1項
14 第6款規定終止勞動契約的意思。

15 (二)原告違反勞基法第59條第2款規定明確：

16 1.甲君於107年9月14日發生職業災害致右側尺骨骨幹閉鎖性骨
17 折、右側橈骨頭前側脫臼傷害，經住院手術進行鋼釘、鋼板
18 固定治療，後續於108年9月18日進行右側尺骨移除骨內固定
19 物手術及左側食指開放式復位及內固定手術，於同年月20日
20 出院後需再休養3個月，即至108年12月19日前仍屬職業災害
21 醫療期間。勾稽甲君108年10月份薪資明細與出勤紀錄，原
22 告以甲君於10月7日至9日、14日及22日曠職，扣薪3,850
23 元，已違反勞基法第59條第2款規定明確。

24 2.勞基法第59條第2款規定是為保障勞工權益，課予雇主無過
25 失的責任，雇主若非於第一時間給予勞工及其家屬補償，無
26 法達到紓困救急目的，故勞基法施行細則第30條特別規定，
27 雇主依勞基法第59條第2款補償勞工的工資，應於發給工資
28 日給與，不得因雇主就傷害是否由職業災害所生有疑義，而
29 遲延給付。原告未於工資發給日補償甲君於108年10月7日至
30 9日、10月14日及10月22日職業災害醫療期間的原領工資，
31 縱甲君在民事訴訟中，於109年2月5日提出書狀表示不再請

01 求不能工作的薪資補償，仍無解原告確已違反勞基法第59條
02 第2款規定的事實，被告以原處分2裁處原告罰鍰2萬元，並
03 無不合。

04 (三)聲明：原告之訴駁回。

05 四、前開事實概要欄所載事實，除後述爭點外，餘為兩造所不爭
06 執，且有勞檢處109年5月5日勞動條件檢查紀錄表及勞動條
07 件訪談紀錄（原處分卷第1-12頁）、聯新國際醫院107年10
08 月22日、108年9月20日、108年11月1日診斷證明書（本院卷
09 第25-27頁、原處分卷第43-47頁）、原告108年10月薪資明
10 細單（原處分卷第72、83頁）、被告108年11月5日勞資協調
11 會議紀錄（本院卷第33-34頁）、被告109年7月22日府勞條
12 字第1090181856號函（本院卷第139頁）、原處分及訴願決
13 定（本院卷第39-58頁）等在卷可證，足以認定為真實。

14 五、爭點：

15 (一)原告是否有違反勞基法第13條前段及第59條第2款規定的要
16 件事實？

17 (二)原告有無故意、過失的主觀責任條件？

18 六、本院的判斷：

19 (一)應適用的法令及法理說明：

20 1.勞基法第12條第1項第6款規定：「勞工有左列情形之一者，
21 雇主得不經預告終止契約：……六、無正當理由繼續曠工3
22 日……。」第13條規定：「勞工在……第59條規定之醫療期
23 間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗
24 力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」第
25 43條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；
26 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
27 中央主管機關定之。」第59條第2款規定：「勞工因遭遇職
28 業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定
29 予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規
30 定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：……
31 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予

01 以補償。……。」第78條第2項規定：「違反第13條……規
02 定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」第79條第1項
03 第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元
04 以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第59條規定。」第80
05 條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
06 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
07 期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
08 者，應按次處罰。」第85條規定：「本法施行細則，由中央
09 主管機關擬定，報請行政院核定。」

10 2.上述勞基法第80條之1第1項規定是於109年6月10日修正公
11 布，修正前條文：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
12 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限
13 期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」其修法理由
14 為：「一、按『政府資訊公開法』第5條及第6條規定，機關
15 於職權範圍內作成或取得之政府資訊，應依法主動公開或應
16 人民申請提供之；與人民權益攸關之施政、措施及其他有關
17 之政府資訊，以主動公開為原則，並應適時為之。又同法第
18 18條第1項第6款規定，政府資訊之公開或提供，侵害個人隱
19 私、職業上秘密等者，應限制公開或不予提供，但有公益上
20 之必要或經當事人同意者，不在此限。二、爰此，基於保障
21 勞工權益之公益上必要，參照勞工退休金條例第53條之1，
22 本條第1項新增違反本法者，主管機關除應公布其事業單位
23 或事業主之名稱、負責人姓名外，並應同時公布處分期日、
24 違反條文及罰鍰金額，俾讓多數勞工得以適時適當獲得與勞
25 動條件相關之重要資訊。」又中央法規標準法第13條規定：
26 「法規明定自公布或發布日施行者，自公布或發布之日起算
27 至第3日起發生效力。」為法規施行生效的一般原則。已施
28 行法律的修正，若未明定施行日期，中央法規標準法雖未規
29 定應自何時生效，然該施行中的法律既經修正並經總統公
30 布，自應依一般原則，自公布日起算至第3日起發生效力。
31 據此，109年6月10日修正公布的勞基法第80條之1第1項規定

01 自109年6月12日起發生效力。依上述修法理由，公布違反勞
02 基法規定的事業單位或事業主名稱、負責人姓名、處分期
03 日、違反條文及罰鍰金額，目的在使多數勞工得以獲得與勞
04 動條件相關的資訊，似屬單純為資訊公開所為的管制性不利
05 益處分，然既為違反勞基法所定行政法上義務所生的不利益
06 處分，且有貶損事業單位商譽及負責人名譽的非難性效果，
07 已逾單純提供勞工資訊的程度，仍應評價屬行政罰法第2條
08 第3款規定：「本法所稱其他種類行政罰，指下列裁罰性之
09 不利處分：……三、影響名譽之處分：公布姓名或名稱、公
10 布照片或其他相類似之處分。」而有行政罰法的適用。依行
11 政罰法第5條規定：「行為後法律或自治條例有變更者，適
12 用行政機關最初裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律
13 或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規
14 定。」行政機關應比較行為人行為時與機關裁處時的法律何
15 者有利於受處罰者，以作為法律適用的準據。本件原告行為
16 時勞基法第80條之1第1項規定應公布的範圍僅有事業單位或
17 事業主的名稱及負責人姓名，109年6月10日修正後同條項規
18 定應公布的範圍，除既有的事業單位或事業主的名稱及負責
19 人姓名外，尚擴張及於處分期日、違反條文及罰鍰金額，兩
20 相比較，應以修正前的規定有利於原告。被告適用109年6月
21 10日修正前勞基法第80條之1第1項規定，以原處分裁處公布
22 原告名稱及負責人姓名，本無違誤，然被告事後依行政程序
23 法第101條規定，以109年7月22日府勞條字第1090181856號
24 函更正原處分有關「公布受處分人名稱及負責人姓名」部分
25 為「公布受處分人之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
26 文及罰鍰金額」（本院卷第139頁），顯係適用109年6月10
27 日修正後勞基法第80條之1第1項規定，已違反行政罰法第5
28 條規定。又行政程序法第101條第1項規定：「行政處分如有
29 誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，處分機關得隨時或依
30 申請更正之。」所稱「更正」，是指對行政處分的記載事
31 項，事後予以補充、刪除或作其他必要的變更，其目的是使

處分書所載事項與處分外觀上可得而知的規制意旨相互一致，逾此範圍，即非處分的更正。又所稱「顯然」，是指相當明顯而言，即通常可從行政處分的外觀或記載事項的前後脈絡明顯看出，判斷上除以文義判別外，尚可參酌行政處分之目的，作整體觀察，而處分相對人對其內容的理解程度，亦為判斷的重要指標，如處分相對人從其內容或其他相關情況，可以發現該處分有誤，並可毫無困難地知悉行政機關原本所欲表示的意旨時，即屬顯然錯誤（最高行政法院96年度判字第1832號、109年度判字第34號判決意旨參照）。原處分裁處公布原告名稱及負責人姓名，其範圍明確，且觀察原處分的內容，尚無從得知被告原本即有裁處公布處分期日、違反法條及罰鍰金額等項，難認屬顯然錯誤的情形。被告以109年7月22日府勞條字第1090181856號函更正原處分的內容，亦違反行政程序法第101條第1項規定。

3.依勞基法第43條規定授權訂定的勞工請假規則第6條規定：

「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」第10條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」依勞基法第85條規定授權訂定的勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第30條規定：「雇主依本法第59條第2款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。」上開規定分別為有關勞工請假及雇主給予職業災害補償的執行性及細節性規範，應無違授權意旨及範圍，得為本院裁判所適用。

(二)原告沒有違反勞基法第13條前段規定的要件事實，原處分1尚非適法：

1.依原告管理部張雅甄於109年5月5日勞動檢查時陳稱：甲君曾於107年9月14日發生職業災害，手臂安置鋼釘，於108年9月17日回醫院取出鋼釘，順便醫治另一手手指頭的舊傷等等（原處分卷第3頁）；原告切板組長許敬堂於109年2月5日勞

動檢查時亦稱：甲君於107年9月14日下午進行入料作業時被捲入機台，經按下緊急停止開關將右手拉出，送醫開刀住院，9月17日出院，當時未進行職業災害通報，但有依法補償甲君107年9月14日至10月22日薪水等等（原處分卷第49-50頁）；甲君於109年2月7日勞動檢查時再稱：其於107年9月14日下午1時30分許，在未停機狀態下擦拭滾輪，右手臂不慎遭滾輪捲入，送醫開刀住院，公司有依勞基法第59條規定予以補償等等（原處分卷第53-54之1頁），再佐以勞動部勞工保險局以108年1月15日保職核字第107021199338號函給付甲君107年9月14日職業傷害事故傷病給付（原處分卷第87頁），以及聯新國際醫院107年10月22日診斷證明書「診斷」欄記載：「右側尺骨骨幹閉鎖性骨折、右側橈骨頭前側脫臼」、「醫師囑言或備註」欄記載：「病人因上述疾病於107年9月14日13：40入急診就醫治療，9月14日住院治療，於9月15日接受手術鋼釘鋼板內固定治療，於9月17日出院，共住院4日，宜休養2個月，休養期間需人照顧30天，病人於9月21日門診就診，於10月8、22日門診就診」等等（原處分卷第43頁）；108年9月20日診斷證明書「診斷」欄記載：「右側尺骨骨幹閉鎖性骨折術後、左側食指陳舊型脫臼」、「醫師囑言或備註」欄記載：「病人因上述疾病於108年9月17日住院治療，於108年9月18日行右側尺骨移除骨內固定物手術及左側食指開放式復位及內固定手術，於108年9月20日出院，共住院4日，宜休養3個月，需門診追蹤治療」等等（原處分卷第45頁）與108年11月1日診斷證明書「診斷」欄記載：「右側尺骨骨幹閉鎖性骨折、右側橈骨頭前側脫臼」、「醫師囑言或備註」欄記載：「病人因上述疾病於107年9月14日13：40入急診就醫治療，9月14日住院治療，於9月15日接受手術鋼釘鋼板內固定治療，於9月17日出院，共住院4日，宜休養2個月，休養期間需人照顧30天，病人於9月21日門診就診，於10月8、22日門診就診，病人因上述疾病於108年9月17日住院治療，於108年9月18日行右側尺骨移

01 除骨內固定物手術及左側食指開放式復位及內固定手術，於
02 108年9月20日出院，共住院4日，宜休養1個月，9月27日、1
03 1月1日門診追蹤治療」等等（原處分卷第47頁），足認甲君
04 於107年9月14日在原告處從事鋼捲入料作業時發生職業災
05 害，於同日下午至聯新國際醫院就醫住院，接受右手臂手術
06 鋼釘鋼板內固定治療，於9月17日出院，並分別於9月21日、
07 10月8日及22日門診就診，之後於108年9月17日再次住院，
08 於9月18日行右側尺骨移除骨內固定物手術，於108年9月20
09 日出院等情實在。甲君於108年9月18日所行右手鋼釘等固定
10 物移除手術，是肇因於107年9月14日發生職業災害時，於右
11 手臂植入鋼釘、鋼板等，所衍生的後續治療行為，與甲君10
12 7年9月14日的職業災害具有相當因果關係。由於甲君右手鋼
13 釘為健保骨板較厚，異物感較大，為利其體內無外物殘留，
14 應有拆除必要，此有聯新國際醫院110年9月8日聯新醫字第2
15 021080178號函可證（本院卷第187頁），故於甲君108年9月
16 17日住院、9月18日手術及術後療養期間，應認均屬職業災
17 害的醫療期間。

- 18 2.被告雖援引聯新國際醫院108年9月20日診斷證明書「醫師囑
19 言或備註」欄記載：「病人因上述疾病於108年9月17日住院
20 治療，於108年9月18日行右側尺骨移除骨內固定物手術及左
21 側食指開放式復位及內固定手術，於108年9月20日出院，共
22 住院4日，宜休養3個月，需門診追蹤治療」等等（原處分卷
23 第45頁），主張：甲君於108年9月18日手術，9月20日出
24 院，宜休養3個月，至108年12月19日止，均屬於職業災害醫
25 療期間，原告於108年11月5日勞資爭議協調會時終止與甲君
26 的勞動契約，已違反勞基法第13條前段規定等等。然而，聯
27 新國際醫院108年9月20日診斷證明書「診斷」欄及「醫師囑
28 言或備註」欄均記載甲君除右手臂的固定物移除手術外，還
29 同時進行左側食指開放式復位及內固定手術，而後者與甲君
30 107年9月14日發生的職業災害沒有關係。上開診斷證明書所
31 述宜休養3個月的內容，並未區別甲君右手及左手傷勢的必

要休養期間，尚難據以認定甲君右手的職業災害醫療期間。況聯新國際醫院108年11月1日診斷證明書「醫師囑言或備註」欄記載：「……病人因上述疾病於108年9月17日住院治療，於108年9月18日行右側尺骨移除骨內固定物手術及左側食指開放式復位及內固定手術，於108年9月20日出院，共住院4日，宜休養1個月……」等等（原處分卷第47頁），與108年9月20日診斷證明書所載宜休養3個月的內容不符。為此，本院依職權函詢聯新國際醫院，該院回復稱：如不考量甲君左手傷勢治療，其右手移除鋼釘，術後所需在家休養、不宜勞動期間約1個月等等，有該院110年9月8日聯新醫字第2021080178號函附卷可證（本院卷第187頁）。依此，甲君於108年9月18日術後不宜勞動的期間約至108年10月17日。這也與甲君的刷卡紀錄顯示，其於108年10月15日即開始復工，從事勞動至21日（19日及20日為例假日）的事實相符（本院卷第63頁）。原告於108年11月5日勞資爭議協調會時表示終止與甲君的勞動契約，已非甲君職業災害醫療期間，被告以原告違反勞基法第13條前段規定作成原處分1，應有違誤。

- 3.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權的發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方的舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約的意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號、110年度台上字第1511號民事判決參照）。又勞基法第13條規定，旨在限制雇主不得單方面依同法第11條及第12條規定終止契約，則勞資雙方合意終止勞動契約，自不在上開規定的限制範圍內（最高法院96年度台上字第2088號民事判決參照）。甲君由原告引進申請聘僱許可，核准工作期間自105年11月10日至108年11月10日止共3年，惟甲君已於108年8月21日與原告協議期滿不續聘，轉換

01 雇主，然尚無雇主接續聘僱，有勞動部110年12月24日勞動
02 發事字第1100024210號函（本院卷第291頁）及勞動契約
03 （桃園地院108年度壠司勞調字第9號卷第79頁以下）可以證
04 明，故甲君早於108年8月21日即有勞動契約期滿不續聘並轉
05 換雇主的意思，且原告與甲君間的契約關係將於108年11月1
06 0日期滿。後來原告與甲君因請假、曠職等爭議，於108年11
07 月5日在被告處進行勞資爭議調解，於協調過程中，原告主
08 張：甲君了解請假規則，如請公傷假，提出證明，公司即准
09 假，若未依規定辦理請假，即記載為曠職，甲君於108年10
10 月7日至9日、14日及22日未依規定請假，共曠職5日，故自1
11 08年11月5日終止勞動契約等等；甲君則主張：請假均有打
12 電話辦理，108年10月7日至9日間，其中有1天有打電話請外
13 籍勞工同仁協助代為請假，已委任律師將對原告提起民事訴
14 訟等等，有勞資爭議協調會議紀錄在卷可證（原處分卷第95
15 -96頁）。原告雖於108年11月5日以甲君繼續曠職3日為由，
16 主張終止與甲君的勞動契約，然該場合為勞資爭議調解，原
17 告及甲君各據立場而為主張，且已預見日後民事訴訟的審
18 理，是否能認為原告是行使勞基法第12條第1項第6款規定的
19 終止權而為終止的意思表示，尚有疑問。再者，甲君本有轉
20 換雇主的意思，其與原告間的勞動契約也即將於108年11月1
21 0日屆滿，且甲君自108年10月23日起即向原告請事假及特別
22 休假至11月5日，有其假單可以證明（本院卷第351頁），甲
23 君主觀上無意維繫與原告間的勞動契約，尚符情理。又甲君
24 提起民事訴訟時，並未主張其與原告間勞動契約法律關係於
25 108年11月5日以後繼續存在，或是主張原告片面終止的意思
26 表示為無效，而是以原告及甲君已於108年11月5日終止勞動
27 契約為前提，計算甲君的工作年資為2年11月27日，據以請
28 求未休的特別休假工資（桃園地院109年度勞訴字第8號卷第
29 46-47、379、393、407頁），最終並與原告達成和解，系爭
30 和解筆錄記載：「……三、原告（即甲君，下同）與被告上
31 春不銹鋼股份有限公司（即本件原告）之勞動契約關係已於

01 108年11月5日終止，雙方均確認關於勞動契約關係存續期間
02 及原告在107年9月14日發生的……受傷事件，所生之權利義
03 務關係已相互結算完畢，除本和解筆錄所記載之內容外，雙
04 方爾後皆不得再以任何理由對他方為任何民、刑事、行政上
05 之請求及主張……」等等（本院卷第35-37頁），再次確認
06 原告與甲君已於108年11月5日終止勞動契約的效力。原告初
07 雖片面表示終止勞動契約，然依上情可知，原告與甲君就終
08 止勞動契約的意思表示已趨於一致，應認有合意終止勞動契
09 約的意思，而非原告片面行使勞基法第12條第1項第6款規定
10 的終止權，故原告應不受勞基法第13條規定的限制。被告以
11 原告違反勞基法第13條前段規定作成原處分1，即不可採。

12 (三)原告沒有違反勞基法第59條第2款規定的要件事實，縱有違
13 反或未依限給付，亦無故意、過失可言，原處分2尚非適
14 法：

15 1.依聯新國際醫院110年9月8日聯新醫字第2021080178號函所
16 述，不考量甲君左手傷勢治療，其右手移除鋼釘，術後所需
17 在家休養、不宜勞動期間約1個月等等（本院卷第187頁），
18 則甲君於108年9月18日術後不宜勞動的期間約至108年10月1
19 7日。這段時間屬於職業災害醫療期間，如甲君有不能工作
20 情形，依勞基法第59條第2款規定，原告仍應按原領工資數
21 額補償甲君。惟勾稽甲君108年10月份薪資明細與出勤紀
22 錄，原告以甲君於10月7日至9日、14日及22日沒有出勤到
23 班，扣薪3,850元（原處分卷第19、70、72頁），客觀上似
24 有違反勞基法第59條第2款規定之情。然而，甲君於108年11
25 月5日在被告處行勞資爭議協調的同時，並向桃園地院提起
26 民事訴訟，請求107年9月14日至9月17日、108年9月17日至2
27 0日及接續休養21日不能工作的職業災害補償55,106元及薪
28 資1萬元等，有其民事起訴狀可參（桃園地院108年度壢司勞
29 調字第9號卷第7-10頁），後來於109年2月5日具狀表示：經
30 訴訟代理人協助確認後，甲君就其與原告間薪資、補償費等
31 誤會已經釐清，不再請求薪資補償55,106元及短少給付的薪

資1萬元等等，有其民事訴之變更追加狀可參（桃園地院109年度勞訴字第8號卷第43頁），最終甲君與原告達成和解，系爭和解筆錄記載：「一、被告上春不銹鋼股份有限公司（即本件原告，下同）、黃宗義同意於109年4月10日前連帶給付原告（即甲君，下同）4萬元……二、原告願意就下列事項提出聲明：……(三)原告經由本次訴訟過程中，已經充分瞭解在勞動契約關係存續中，上春不銹鋼股份有限公司的確有依勞動契約及勞動基準法相關規定按時給付工資、特別休假未休的補償，並無任何遲延或未付的事實，是原告自己起初不清楚匯入薪資轉帳帳戶款項的性質，而在訴訟中主張上春不銹鋼股份有限公司有積欠工資及特休未休的補償，經雙方溝通後，原告確認上春不銹鋼股份有限公司並無積欠依勞動契約關係所生之任何工資及所有給付。……」等等（本院卷第35-37頁）。以上顯示甲君並未主張其10月7日至9日、14日及22日的缺勤屬於職業災害醫療中不能工作的情形，亦未請求原告應依勞基法第59條第2款規定為補償；縱認甲君上開缺勤確屬職業災害醫療中不能工作的情形，其遭扣薪3,850元的數額已可含括於原告給付甲君的4萬元和解金中，原告既已給付，應無違反勞基法第59條第2款規定情形。

2. 被告雖主張：原告未依勞基法施行細則第30條規定，於發給工資之日給與甲君職業災害補償等等。然原告管理部張雅甄於109年5月5日勞動檢查時陳稱：請假需先向直屬口頭告知，並找好代理人，向辦公室小姐提出申請，並繕打假單，經本人、代理人及主管簽認，才完成請假，若是突發狀況，例如上班途中車禍，可以口頭告知，事後再到公司補假單；原告有持續詢問甲君狀況，並請甲君提供診斷證明書，但甲君皆無接聽，後來甲君於108年10月2日到公司補請假，假單日期依甲君口述為9月17日至10月5日，因公司知悉甲君右手臂情形，故同意先以公傷假處理，10月5日之後，甲君仍未到班，電話無回應，公司透過仲介聯繫，甲君也不到公司辦理請假，才會以曠職論（即10月7日至9日、14日及22日）；

01 甲君申請公傷假部分有事後追認（即9月17日至10月5日），
02 但沒有請假部分就以曠職論（即10月7日至9日、14日及22
03 日），因過程中甲君沒有提出診斷證明書，公司只能依甲君
04 的假單及其復工情形自行判斷為公傷假或曠職，是11月5日
05 在被告處協調及後來法院訴訟時，甲君才出示診斷證明書，
06 甲君事後也沒有表示要再補請假（即10月7日至9日、14日及
07 22日），而是請10月23日至29日的事假及10月30日至11月5
08 日的特別休假等等（原處分卷第3-6頁）。

09 3.參酌原告與龍城顧問股份有限公司（下稱龍城公司）職員間
10 即時通訊軟體Line對話內容，原告於10月7日通知龍城公司
11 表示：甲君於7日未到班，亦未請假，如果下班前未辦理就
12 是曠職等等；龍城公司答覆：將請老師通知甲君等等；龍城
13 公司於10月8日通知原告表示：甲君稱昨天（即7日）有打電
14 話請假，但不知道誰接的，因為傷口還會滲血，可能會繼續
15 請假，會再請老師通知甲君完成請假手續等等；原告則稱：
16 甲君應該是亂說的，每個人都問過了，沒人接到甲君的電
17 話，甲君做很多年了，該打電話找誰請假不可能不知道，甲
18 君說不出來是誰接電話，那就沒辦法，按公司規定就是曠職
19 1日等等；龍城公司答稱：會再請老師通知甲君請假等等；
20 原告於10月14日通知龍城公司表示：上禮拜甲君3天都沒來
21 請假，今天一樣沒上班，已經是連續3天曠職，且超過1星期
22 公司沒有甲君的消息，甲君沒有提供勞務的意思，也不按公
23 司程序請假，公司很多次讓甲君補請假，請安排甲君回越南
24 等等；龍城公司則稱：目前公司人員都在國外，今日回臺，
25 明天會馬上處理甲君的事等等（原處分卷第137-139頁）。

26 4.以上顯示，甲君於108年9月17日住院、18日手術後即未出勤
27 到班，事後始於108年10月2日補請公傷假，原告雖未見甲君
28 提出診斷證明書，惟因知悉甲君右手公傷情形，故依甲君申
29 請同意9月17日至10月5日以公傷假辦理，惟甲君於公傷假期
30 滿後的10月7日至9日、14日及22日仍未出勤（10月6日週
31 日、10日至13日連假、15日至18日及22日原告復工、19日及

01 20日週末、23日至29日原告請事假、10月30日至11月5日原
02 告請特別休假，參見原處分卷第17-23頁），在甲君沒有親
03 自或委託他人代辦繼續請假的申請，也沒有提出診斷證明書
04 等證明文件的情況下，原告尚無從判斷甲君10月7日至9日、
05 14日及22日的缺勤原因，自亦無從知悉上開缺勤是否確屬甲
06 君因職業災害於醫療中不能工作的情形，則原告未於發給甲
07 君108年10月份工資時一併給與10月7日至9日、14日及22日
08 的職業災害補償，應無故意或過失的主觀責任條件可言。

09 5.甲君雖於109年1月間以書狀表示：其於108年10月7日本來要
10 上班，但手還沒好，會痛，所以7日至9日連續3天沒上班，
11 他先用即時通訊軟體Line聯絡仲介阮莉娟說要請假，之後公
12 司組長許敬堂打電話問怎麼沒上班，他跟組長說要請假；10
13 月14日的情形不記得；10月22日仲介公司有1位臺灣先生及
14 越南翻譯小姐到宿舍找他，翻譯打了他一巴掌，說要帶他去
15 勞工局，他聽不懂，很生氣，但手剛開完刀，無法反抗，他
16 說要去工廠把事講清楚，但仲介不說要帶他去哪，他發現不
17 是去工廠，就起衝突，到警局後，勞工局的人打電話說仲介
18 是要帶他去勞工局，他不知道要請假；他108年9月20日出院
19 時，根本不知道醫師診斷書的內容，雇主及仲介也未告知，
20 他不知道可以休養3個月，以為出院回宿舍就是要開始上班
21 等等（原處分卷第65-67頁）。然原告已於107年12月5日公
22 告：臨時無法上班出勤者，須於上午8時30分前打電話給組
23 長通知請假，公司未收到請假通知，視為曠職等等，甲君已
24 在該公告上簽名（本院卷第333頁）；又甲君有於108年10月
25 2日辦理9月17日至10月5日公傷假獲准的經驗，應無不知未
26 到勤須辦理請假，或於職業災害醫療中不能工作得請公傷假
27 的可能，其陳述不知請假等等，尚不可採。

28 6.甲君於108年11月5日勞資爭議協調時表示：108年10月7日至
29 9日間，其中有1日有打電話給外籍同仁Dinh Van Chien協助
30 代為請假等等（原處分卷第95頁），並未提及有向組長請公
31 傷假，其陳述不一，真實性有疑。再者，原告員工越南籍外

國人阮鍾協（護照號碼B0000000）於109年5月5日勞動檢查時表示：請假要先找辦公室專員打好假單，再由找好的代理人、組長及廠長在假單上簽名，需1星期前提出申請，如當天身體不舒服，要打電話給廠長及組長請病假，事後補請病假的證明文件，本人無法親自打電話時，可由本人或同事協助向廠長或組長請假，甲君沒有請他向公司請假等等（原處分卷第9頁）；原告員工越南籍外國人丁文戰（護照號碼B0000000，即甲君108年11月5日勞資爭議協調時所述Dinh Van Chien）於109年5月5日勞動檢查時表示：請假要請辦公室小姐繕打假單，於本人、代理人、組長簽名後，完成請假手續，因為他很少請假，不清楚可否口頭或由他人代為請假，甲君公傷前，因為同宿舍，他有幫甲君代為轉達公司請假，甲君公傷後，宿舍不同，甲君沒有請他轉達請假的情形等等（原處分卷第11頁），均可佐證任職原告的外籍勞工應可知悉缺勤時須辦理請假，且無甲君所述委託代辦請假的情形。因此，在無從證明甲君有親自或委託他人代辦請假，也沒有提出診斷證明書等證明文件佐證的情況下，原告縱使知悉甲君右手傷勢，也無從判斷甲君10月7日至9日、14日及22日的缺勤原因，亦無從確認是否屬於因職業災害於醫療中不能工作的情形，則原告未於發給甲君108年10月份工資時一併給與10月7日至9日、14日及22日的職業災害補償，應無故意或過失的主觀責任條件可言。被告以原告違反勞基法第59條第2款規定作成原處分2，應有違誤。

(四)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，原告聲請甲君的組長許敬堂到庭作證，亦無必要，一併說明。

七、結論：

原處分及訴願決定違法，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

中 華 民 國 111 年 3 月 24 日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法官 高愈杰

法官 鍾啟煒

法官 楊坤樵

一、上為正本係照原本作成。

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

01

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 3 月 24 日

03

書記官 高郁婷