

最高法院民事判決

112年度台上字第2711號

上訴人 謝龍洋

訴訟代理人 張永昌律師

被上訴人 信昌化學工業股份有限公司

法定代理人 鄭正

訴訟代理人 楊宜樑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年9月13日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（112年度勞上字第6號），提起上訴，本院判決如下：

主文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

理由

一、本件上訴人主張：伊自民國108年1月2日起受僱於被上訴人，擔任酚丙酮工廠技術員，月薪新臺幣（下同）3萬500元。嗣於同年12月6日在上班途中發生車禍，受有創傷性腦出血、右側顏面骨及眼底骨骨折、右手遠端橈骨骨折及左手遠端肱骨骨折、臉部及下唇撕裂傷縫合後等傷害（下稱系爭傷害），係屬職業災害。經治療後於109年4月13日復工，惟仍在醫治療養期間，詎被上訴人竟於110年5月14日發函（下稱系爭函文）依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，自同年月31日起終止與伊之勞動契約，違反同法第13條規定，應屬無效。伊並無在崗位上睡覺、曠職情事，且被上訴人將伊轉至中控室任職，未安排合理教育訓練即進行每週測驗，伊為免失去工作而作弊，縱有不當，亦未達情節重大程度。況被上訴人於110年3月19日對伊提出警告通知，遲至同年5月14日所為終止意思表示，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，亦非合法等情。爰求為確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人自110年7月1日起至伊復職之前一日止，按月給付3萬500元及自各期應給付翌日起加付法定遲延利息之判決。

01 二、被上訴人則以：上訴人自108年1月2日起受僱擔任酚丙酮工
02 廠技術員，工作內容包含現場設備元件VOC檢測、轉動設備
03 目視檢查、環境區域內清潔整理（下稱外場）及中控室盤控
04 （下稱內場），復工前已學習內場盤控。伊於109年4月7日
05 經復工評估並徵得上訴人同意，將其調至中控室學習協助內
06 場盤控，採上午上班、下午至醫院復健之半天班模式。上訴
07 人於109年4月13日復工後，經伊多次教育訓練並縮減考試範
08 圍、使用相同考卷予以測驗，仍無法通過，甚至作弊，又多
09 次於上班時間處理私人事務、睡覺而違規怠工，經伊依員工
10 獎懲辦法（下稱系爭辦法）共記小過4支、大過2支，合計滿
11 3大過，違反工作規則情節重大。經伊於110年5月3日訪談及
12 勸導，上訴人全無改善意願或作為，乃以系爭函文通知上訴
13 人於同年月31日起終止兩造間勞動契約，未逾30日除斥期
14 間，自屬合法等語，資為抗辯。

15 三、原審廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其訴，無
16 非以：上訴人自108年1月2日起受僱擔任被上訴人之酚丙酮
17 工廠技術員，工作內容包括外場及內場，就內場盤控僅至學
18 習階段，尚無單獨執行內場盤控之能力與資格。迨於108年1
19 2月6日受有系爭傷害之職業災害，於109年4月7日經復工評
20 估，無法從事外場工作，不影響從事內場盤控工作，被上訴
21 人徵得上訴人同意，將其調到中控室，從事協助盤控及抄寫
22 紀錄表工作。上訴人於109年4月13日復工，採上午上班、下
23 午至醫院復健之半天班模式，於109年6月11日訪談時自述可
24 負擔該工作內容。被上訴人於109年7月27日訪談上訴人學習
25 情形，告知將進行考試，上訴人於109年11月13日考試時作
26 弊，經被上訴人訪談勸導並縮減考試範圍、使用相同考卷，
27 其考試結果仍未及格。被上訴人再於110年3月19日訪談上訴
28 人，上訴人拒絕在訪談紀錄簽名；被上訴人於同年月24日交
29 付上訴人3月警告通知（含110年3月2日至24日曠職時間
30 表），未據提出異議，被上訴人其後將上訴人記3大過，並
31 於110年5月3日訪談、同年月14日寄發系爭函文，通知上訴

01 人於同年月31日起終止兩造間勞動契約，當時上訴人所受系
02 爭傷害仍在醫治療養期間之事實，為兩造所不爭。上訴人復
03 職前多為外場工作，未能獨立執行內場盤控，復工後經被上
04 訴人合法調動至內場，學習協助盤控，在顧盤人員上廁所、
05 臨時有狀況而暫離位置時，暫代盤控工作，自無至中控室以
06 外處所工作之必要。被上訴人以資深人員帶領、工程師上
07 課、考試等方式，對上訴人進行教育訓練，於109年7月間告
08 知上訴人學習訓練過程須經考試，上訴人竟於11月間之考試
09 作弊，經被上訴人再施予教育訓練，縮減考試範圍，使用相
10 同考題，上訴人仍虛以應答，不聽從主管勸導，於110年4月
11 間考試仍作弊。另被上訴人於110年1至3月間，統計上訴人
12 於上班時間離開中控室處理私人事務，對上訴人警告，上訴
13 人未提出異議，復未說明有何正當理由離開中控室，有曠職
14 情事；加以其於上班時間內在中控室睡覺，足認上訴人故意
15 違規怠工及作弊，不服從主管規勸，未忠實履行職務，嚴重
16 影響被上訴人內部秩序紀律維護，有惡意違約行為，應不在
17 勞基法第13條前段之保障範圍。上訴人有前開違反勞動契約
18 之忠實及審慎勤勉義務情形，被上訴人依系爭辦法第4.2.5
19 條第(4)、(5)及第4.2.6條第(5)項規定，對上訴人為如第一審
20 判決附件編號2至5所示之記過懲處，客觀上實難期待其採用
21 解僱以外之懲處手段繼續僱傭關係。上訴人至110年4月21日
22 達到員工免職辦法規定之「一年內逾二大過以上而得免職」
23 之事由，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，於同年
24 5月14日以系爭函文通知於同年月31日起終止兩造間勞動契
25 約，未逾30日之除斥期間，自屬合法。從而，上訴人請求確
26 認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人自110年7月1日起至伊
27 復職之前一日止給付月薪3萬500元本息，均為無理由，應予
28 駁回等詞，為其判斷之基礎。

29 四、本院判斷：

30 按勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契
31 約，同法第13條前段定有明文。揆其規範意旨在於因職業災

01 害受傷之勞工，於醫療期間往往難以另覓新職，為使其得以
02 安心療養，免除遭解僱之恐懼，乃立法對罹受職業災害勞工
03 予以特別保護，屬強制規定，雇主違反上開規定終止勞動契
04 約者，不生契約終止之效力。又勞工因職業災害傷害而有醫
05 療必要，於醫療期間只能擔任半日工作，其工作能力已然減
06 退，另外求職之能力及機會亦受影響，雇主仍應受上開規定
07 之限制，不得終止勞動契約，始足達到保障勞工權益之旨
08 趣。準此，雇主必須俟法定之醫療期間屆滿，倘勞工有符合
09 解僱事由存在或發生，始得依規定予以解僱。查上訴人於10
10 8年12月6日發生職業災害，嗣經治療並於109年4月13日復
11 工，採取上午上班、下午至醫院復健之半天班模式，至被上
12 訴人於110年5月14日以系爭函文通知將於同年月31日起終止
13 兩造勞動契約時，上訴人仍在醫治療養期間，且該醫療對上
14 訴人所受傷害及工作能力有所改善之事實，為原審所認定
15 （見原判決第3頁、第5至6頁）。果爾，於上訴人尚在職業
16 災害傷害醫療期間，依上說明，被上訴人依法不得終止與上
17 訴人間之勞動契約。乃原審未見及此，逕以被上訴人已盡教
18 育訓練，上訴人仍有違規行為，情節重大，遽謂其合法終止
19 勞動契約，而為不利上訴人之判決，於法自有未合。上訴論
20 旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

21 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
22 478條第2項，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 1 月 3 日

24 最高法院勞動法庭第二庭

25 審判長法官 林 金 吾

26 法官 陳 靜 芬

27 法官 高 榮 宏

28 法官 蔡 孟 珊

29 法官 藍 雅 清

30 本件正本證明與原本無異

31 書 記 官 林 沛 侯

01 中 華 民 國 114 年 1 月 17 日