

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

112年度簡字第6號

112年3月14日辯論終結

原告 億兆國際餐飲有限公司

代表人 劉穗京

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 何育庭律師

黃慧婷律師

上一人

複代理人 賴勇全律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年5月10日勞動法訴二字第1100025068號及111年6月10日勞動法訴二字第1100025069號訴願決定，提起行政訴訟，經臺北高等行政法院111年度訴字第831號裁定移送前來，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面；

一、原告起訴後，被告代表人由鄭文燦變更為張善政，經新任代表人於民國112年1月4日具狀聲明承受訴訟，核無不合。

二、按「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。」「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條第1項、第3項第2款分別定有明文。而上開規定於簡易訴訟程序亦有適用，此觀行政訴訟法第236條規定自明。本件原告不服被告110年11月1日府勞檢字第1100276439號（下稱

01 原處分A)及第000000000000號(下稱原處分B)裁處書(以下
02 合稱原處分),處原告罰鍰新臺幣(下同)9萬元及2萬元,並
03 公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
04 額,自即日起改善,原處分之內容包含「罰鍰」及「公布原
05 告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文」等部分。嗣於
06 臺北高等行政法院111年度訴字第831號準備程序中明確陳
07 明:僅爭執罰鍰處分部分,對於其餘不爭執等語,並將訴之
08 聲明變更為:「原處分關於罰鍰9萬元、2萬元及該部分之訴
09 願決定〈勞動部111年5月10日勞動法訴二字第1100025068號
10 (訴願決定A)及111年6月10日勞動法訴二字第1100025069
11 號(訴願決定B)訴願決定〉均撤銷。」,經核原告請求之
12 基礎事實不變,是本件訴之變更,本院認為尚屬適當,爰予
13 准許。又本件爭訟之罰鍰數額既在40萬元以下,依行政訴訟
14 法第229條第2項第2款,應依簡易訴訟程序進行之。

15 貳、實體方面:

16 一、爭訟概要:

17 原告從事餐飲業,為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。
18 被告所屬勞動檢查處於110年9月12日勞動檢查,發現訴外人
19 即原告勞工楊淞雲至遲於110年6月2日告知原告疑患有職業
20 疾病,其離職證明書之離職日期為110年6月10日,另依楊淞
21 雲110年8月4日職業疾病評估報告,其所患職業疾病為右手
22 腕橈骨莖狀突關節炎(下稱系爭職傷),醫療期間為110年6
23 月4日至8月10日。原告於楊淞雲醫療期間與其終止勞動契
24 約,且未給予楊淞雲醫療期間之原領工資補償,違反勞基法
25 第13條及59條第2款規定。嗣經被告審認原告違規行為屬
26 實,遂依同法第78條第2項、第79條第1項第1款及第80條之1
27 第1項規定,以原處分,分別處原告罰鍰9萬元及2萬元,並
28 公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
29 額,自即日起改善。原告不服,提起訴願,經勞動部以訴願
30 決定A、B駁回其訴願,故向臺灣臺北高等行政法院提起行政
31 訴訟,嗣變更聲明,請求撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰9

萬元、2萬元部分，經臺北高等行政法院以無管轄權移送本院審理。

二、本件原告起訴主張及聲明如下：

(一)原告主張：

- 1.楊淞雲為原告之員工，原告於110年5月31日時，向楊淞雲表示考量其工作之表現，原告以勞基法第11條第5項為由資遣楊淞雲，雙方並經商討後，決定依勞基法第16條第3項之規定，由原告給付預告期間之工資，不經預告期間終止雙方勞動契約。
- 2.楊淞雲於勞動契約終止後2日即110年6月2日，方向原告表示其存有罹患系爭職傷之疑慮，嗣後並提出職業疾病評估報告，載明於110年6月4日至110年8月10日，為楊淞雲治療系爭職傷之醫療期間。
- 3.再者，原告既與楊淞雲達成以給付預告期間工資之方式，代替預告期間之協議，且原告亦確實給付預告期間之工資8,000元予楊淞雲，足徵原告及楊淞雲間之勞動契約，確實係於110年5月31日終止，至為明顯。
- 4.惟被告竟嗣後以原告違反勞基法第13條為由，依同法第78條第2項及第80條之1第1項規定，以原處分處原告9萬元之罰鍰，以及以原告違反勞基法第59條第2款為由，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處原告2萬元之罰鍰。
- 5.承上而言，因原告與楊淞雲確實係於110年5月31日終止勞動契約，原告即不服上開處分，遂向勞動部提起訴願。然勞動部仍未明晰上情，以訴願決定駁回原告之訴願。
- 6.原告與楊淞雲間之勞動契約確實於110年5月31日終止，並非110年6月10日，原告並無違反勞基法第13條之行為，原處分及訴願決定均屬違誤，應予撤銷，茲分述如下：
 - (1)按「有關投保單位為符合老年給付資格之被保險人請領老年給付時，未於退職當日申報退保者，應以退職當日為退保日，並據以核算保險費及保險給付。」，行政院勞工委員會

86年臺勞保二字第047566號函，可資參照。

(2)次按「關於被保險人離職之當日應與其勞動契約終止相同，即在職最後一日。」，行政院勞工委員會80年台勞保二字第14688號函，亦可供參。

(3)揆諸上開行政實務上之認定，勞工離職日即應予勞動契約終止日相同，意即為「在職最後一日」；詳言之，勞工受雇主指揮監督，受有提供勞務義務、受領工資權利之最後一日，即為勞工之離職日，亦為勞動契約終止日，應屬明確。

(4)本件原告於110年5月31日，以勞基法第11條第5款為由資遣楊淞雲，與楊淞雲達成以給付預告期間工資之方式代替預告期間之協議，從而免去勞基法第16條第1項之預告期間，原告亦確實給付預告期間之工資8,000元予楊淞雲。楊淞雲自110年5月31日起，即未再於原告公司服勞務、受領工資，其在職之最後一日即為110年5月31日，上開等情足徵雙方之勞動契約確實該日終止，灼然甚明。否則，何以原告需支付8,000元之預告期間工資予以楊淞雲？又何以楊淞雲自110年5月31日後，即未至原告公司服勞務？在在顯示楊淞雲在職之最後一日，即為110年5月31日。

(5)又參酌上開行政法律實務之見解，可知勞動契約終止日，應與勞工在職最後一日相同，是楊淞雲於原告公司在職最後一日既為110年5月31日，佐以原告確實已給付預告期間之工資，足證雙方勞動契約終止日實為110年5月31日，實屬有據。

(6)楊淞雲提供之職業疾病評估報告，載明楊淞雲治療系爭職傷之醫療期間，為110年6月4日至110年8月10日。然原告與楊淞雲間乃係於110年5月31日，即已終止雙方之勞動契約，上開期日並非於系爭職傷之醫療期間，是原告並無任何違反勞基法第13條之行為，昭然甚明。

(7)綜上，原告與楊淞雲間之勞動契約，業於110年5月31日即終止，楊淞雲系爭職傷之醫療期間乃為110年6月4日至110年8月10日，是原告並非於上開醫療期間內終止與楊淞雲之勞動

01 契約，原處分及訴願決定未明此節，率認原告違反勞基法第
02 13條規定云云，實屬違誤，原處分及訴願決定均應予撤銷。

03 7.原處分A及訴願決定A部分：

04 楊淞雲亦於110年11月5日雙方勞資調解程序，肯認雙方勞動
05 契約於110年5月31日即已終止，原處分A及訴願決定A當不得
06 違反當事人之真意，逕為與事實相反之判斷，茲分述如下：

07 (1)按「解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用
08 之辭句。」民法第98條定有明文。

09 (2)次按「再民法第98條規定：『解釋意思表示，應探求當事人
10 之真意，不得拘泥於所用之辭句。』而解釋當事人所立文
11 件、書據之真意，固應以當時之事實及其他一切證據資料為
12 其判斷之標準，不能拘泥字面或擷取書據中一二語，任意推
13 解致失真意；惟若依該文件、書據之文字業已表示當事人真
14 意，無須別事探求者，即不得反捨文件、書據文字而更為曲
15 解。」，最高行政法院100年度裁字第1459號裁定，亦可供
16 參酌。

17 (3)揆諸上開最高法院之法律見解，可知民法第98條探求當事人
18 真意之規定，於公法法律關係中，解釋當事人真意時亦有其
19 適用，是倘當事人真意已臻明確，公法人及行政機關自應以
20 當事人所述之事實，作為行政處分之判斷基礎，當屬無疑。

21 (4)觀諸110年11月5日，原告與楊淞雲間桃園市政府勞資爭議調
22 解紀錄之內容，可知原告與楊淞雲皆肯認雙方勞動契約終止
23 日為110年5月31日，楊淞雲不爭執收受預告期間工資，是可
24 知原告與楊淞雲間之勞動契約，確於110年5月31日，即已終
25 止。原告及楊淞雲既皆認定雙方勞動契約終止日為110年5月
26 31日，則參酌上開最高行政法院之法律見解，既當事人已清
27 楚表明雙方之真意，且並無任何出入、不同，則原處分機關
28 及訴願委員會，即應按雙方當事人之真意，並為事實之判
29 斷。原處分及訴願決定卻逕為與雙方皆不相同之事實判斷，
30 並以此為基礎裁罰原告，其對事實之認定顯存誤解，實屬無
31 據。

01 (5)原處分A及訴願決定A雖稱按文書之記載，原告及楊淞雲間勞
02 動契約終止日應為110年6月10日云云，然文書存有誤繕、當
03 事人未明法律規定等不確定之情形，原處分及訴願決定枉視
04 原告及楊淞雲對事實相同之陳述，而逕對原告處以裁罰，當
05 無所據。

06 (6)綜上所陳，原告與楊淞雲間之勞動契約，已於110年5月31日
07 終止，原告並未於楊淞雲系爭職傷之醫療期間即110年6月4
08 日至110年8月10日終止勞動契約，原處分A及訴願決定A所為
09 之判斷實屬違法，應予撤銷。

10 (7)退步言之，縱認原告與楊淞雲間之勞動契約於110年6月10日
11 終止(此為假設，非屬自認)，惟原告並無故意過失違反法
12 律之情，應不予處罰，茲詳述如下：

13 ①按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
14 罰。」，行政罰法第7條，定有明文。

15 ②原告於110年5月31日即向楊淞雲提出資遣之表示，然楊淞雲
16 遲至2日後即110年6月2日，方向原告表示其存有系爭職傷之
17 疑慮，斯時楊淞雲亦尚未向原告提出其職業疾病評估報告，
18 確屬事實。

19 ③又原告因與楊淞雲協議以給付預告期間工資之方式代替預告
20 期間之協議，從而免去勞基法第16條第1項之預告期間，此
21 情亦經雙方意思表示合致，故原告亦已給付8,000元之預告
22 期間工資予楊淞雲。原告因與楊淞雲達成上開共識，於其已
23 取得楊淞雲同意、已給付預告期間工資之情況下，主觀上自
24 然認定雙方勞動契約已於110年5月31日終止，乃屬一般常
25 情，洵屬無疑。

26 ④如是之故，縱鈞院亦認定原告與楊淞雲之勞動契約係於110
27 年6月10日終止(此為假設，非屬自認)，惟原告主觀上實係
28 認定雙方勞動契約之終止乃於110年5月31日，該契約並非於
29 系爭職傷之醫療期間內終止，且斯時楊淞雲亦尚未提出職業
30 疾病評估報告，原告更無可能確認楊淞雲之醫療期間具體時
31 間究竟為何，顯屬實在。

01 ⑤從而，原告對於「於系爭職傷醫療期間終止勞動契約」之
02 情，主觀上並無任何故意過失，僅係因原告確實已與楊淞雲
03 達成協議，亦確實履行協議，方決定依法終止勞動契約，倘
04 原告有意違法終止勞動契約，原告於通報資遣時即將日期填
05 寫為110年5月31日即可，又何須填寫110年6月10為資遣日期
06 而令己受罰，在在顯示原告違反法令之行為（此為假設，非
07 屬自認），並無任何故意過失。

08 ⑥況原告均依法給付楊淞雲預告期間之工資，且後續確認楊淞
09 雲確實受有系爭職傷，亦替其辦理勞保職災薪資，並補足原
10 告本應負擔之部分，倘原告有意違反法律，斷無可能為上開
11 等舉；且原告均依法替受有職災之楊淞雲辦理相關補助，亦
12 負擔原告應負擔之義務，原告實無任何理由刻意於系爭職災
13 醫療期間內終止與楊淞雲之勞動契約，要無可議。

14 ⑦綜上所述，縱認原告與楊淞雲間之勞動契約於110年6月10日
15 終止（此為假設，非屬自認），惟原告並無故意過失違反法
16 律之情，原處分A及訴願決定A未見即此，逕為不利於原告之
17 判斷，應予撤銷。

18 8.原處分B及訴願決定B部分：

19 原告與楊淞雲間之勞動契約確實於110年5月31日終止，並非
20 110年6月10日，原告並無違反勞基法第59條第2款之行為，
21 原處分B及訴願決定B均屬違誤，應予撤銷，茲詳述如下：

22 (1)按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
23 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
24 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
25 抵充之：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工
26 資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定
27 之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失
28 能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免
29 除此項工資補償責任。」，勞動基準法第59條第2款，定有
30 明文。

31 (2)觀諸勞動實務之判斷標準，勞雇雙方終止勞動契約之時間，

01 應以勞工「在職最後一日」作為終止勞動契約之時間，又楊
02 淞雲於原告公司任職之最後一日乃為110年5月31日，該日後
03 即未再於原告公司服勞務、受領工資，故雙方勞動契約終止
04 日應為110年5月31日，當屬無疑。

05 (3)按最高行政法院100年度裁字第1459號裁定意旨，可知行政
06 訴訟亦有民法第98條之適用，又本件原告與楊淞雲於110年1
07 1月5日桃園市政府勞資爭議調解會議中，皆肯認雙方勞動契
08 約終止日為110年5月31日，楊淞雲亦不爭執收受預告期間工
09 資，是可知原告與楊淞雲間之勞動契約，確於110年5月31
10 日，即已終止，甚為屬實。

11 (4)如是之故，原告與楊淞雲之勞動契約既已於110年5月31日，
12 則原告於110年6月4日至110年8月10日間，已非楊淞雲之雇
13 主，其未即時給付楊淞雲原領工資數額之醫療期間補償，並
14 未違反勞基法第59條第2款之規定，灼然明矣。

15 (5)綜上，原告並無違反勞基法第59條第2款之行為，原處分B及
16 訴願決定B並非適法，即應予以撤銷，洵屬有據。

17 (6)退步言之，縱認原告與楊淞雲間之勞動契約於110年6月10日
18 終止(此為假設，非屬自認)，惟原告並無故意過失違反法
19 律之情，應不予處罰，茲詳述如下：

20 ①原告於110年5月31日即向楊淞雲提出資遣之表示，然楊淞雲
21 遲至2日後即110年6月2日，方向原告表示其存有系爭職傷之
22 疑慮，斯時楊淞雲亦尚未向原告提出其職業疾病評估報告，
23 確屬事實。又原告於110年5月31日，為免去勞基法第16條第
24 1項預告期間之規定，即與楊淞雲商議以給付預告期間工資
25 之方式代替預告期間，並達成協議，故原告亦已給付8,000
26 元之預告期間工資予楊淞雲，上開情狀亦經楊淞雲於雙方調
27 解時確認無疑，足徵原告所述，皆屬事實。

28 ②又原告因與楊淞雲達成上開共識，於其已取得楊淞雲同意、
29 已給付預告期間工資之情況下，原告主觀上自然認定雙方勞
30 動契約已於110年5月31日終止，核與一般社會認知之常情相
31 符。是縱鈞院亦認定原告與楊淞雲之勞動契約係於110年6月

01 10日終止(此為假設，非屬自認)，惟原告主觀上實係認定
02 雙方勞動契約之終止乃於110年5月31日，並非於系爭職傷之
03 醫療期間內終止，況且，於該時楊淞雲亦尚未向原告提出職
04 業疾病評估報告，原告更無可能轉認楊淞雲之醫療期間具體
05 時間究竟為何，顯屬實在。

06 ③且原告於確認楊淞雲確實係因職業傷害而受有損失後，亦於
07 110年11月5日之勞動協調會議，補償楊淞雲短缺之款項，並
08 未有任何不願負擔之舉，益徵原告僅係因主觀上認為勞動契
09 約終止日為110年5月31日，方未即時給予楊淞雲補償，並無
10 任何故意過失之主觀意圖，昭然甚明。

11 ④綜上，縱認原告與楊淞雲間之勞動契約於110年6月10日終止
12 (此為假設，非屬自認)，惟原告並無故意過失違反法律之
13 情，原處分B及訴願決定B未見即此，逕為不利於原告之判
14 斷，應予撤銷。

15 9.綜上所陳，原處分及訴願決定均有違誤，應予撤銷。

16 (二)聲明：訴願決定及原處分關於罰鍰9萬元、2萬元部分應予撤
17 銷。

18 三、被告答辯及聲明

19 (一)被告答辯要旨：

20 1.按勞動基準法第13條規定：「勞工在第50條規定之停止工作
21 期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主
22 因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機
23 關核定者，不在此限。」第59條第2款規定：「勞工因遭遇
24 職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規
25 定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規
26 定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：……
27 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予
28 以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診
29 斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標
30 準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資
31 補償責任。」第78條第2項規定：「違反第13條……規定

者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……或第59條規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

2.改制前行政院勞工委員會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。查勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，勞動基準法第13條定有明文，故勞工有勞動基準法第12條第1項各款所列情形者，依勞動基準法第13條規定，於同法第59條之醫療期間，雇主不得終止契約，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。」89年8月24日(89)台勞資二字第0034199號函：「查勞動基準法第13條規定：『勞工在第50條規定停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。』旨在限制雇主不得單方面依法第11條及第12條規定終止契約，尚不包括勞資雙方協議終止勞動契約在內；惟個別勞工是經濟上之弱勢，常在資訊閉塞的情況下，為雇主所誘導或非出於自願的終止契約，基此，勞資雙方協議終止勞動契約，仍必須探求該協議勞方之真意，方不致有違誠信原則，以免爭議之發生。」

3.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，故雇主若非勞工有勞動基準法第13條但書規定之情形，自不得任意與職災勞工終止勞動契約；又所稱勞動基準法第59條規定之「醫療期間」，係指「醫治」及「療養」期間，先予說明。

4.本案原告確係於楊員職業災害之醫療期間，終止兩造間之勞動契約，已違反勞基法第13條之規定，有下列事證可稽：

01 (1)依原告110年5月31日出具之楊淞雲離職證明書及原告向被告
02 提出之資遣通報名冊，皆記載原告與楊淞雲終止勞動契約之
03 事由為勞基法第11條第5款規定，離職日期為110年6月10
04 日；另參楊淞雲勞工保險之投保資料明細，楊淞雲係於110
05 年6月10日自原告退保，勞動部勞工保險局110年8月31日保
06 職核字第110021130835號函，則顯示楊淞雲因職業傷病事故
07 申請傷病給付，經勞動部勞工保險核發110年6月4日至110年
08 8月10日，共計68日之職業傷病傷病給付在案。

09 (2)依110年5月30日原告特助吳○緯（以下稱吳君）與楊淞雲通
10 訊軟體通話紀錄，楊淞雲向吳君確認「你說從明日到10日都
11 不用去上班，這10天是有算薪水嗎？」等語，經吳君回復
12 「會算薪水」、「所以資遣費及10日預告工資都會算進下次
13 的薪資」等語，另雙方亦有針對楊淞雲進行職業傷病鑑定、
14 申請勞工保險給付及請求原告給付職業災害醫療期間之工資
15 等事項進行討論。

16 (3)依110年9月17日桃園市政府勞工訪談紀錄，原告總經理助理
17 吳君說明略以：「（問：請問楊君到職日及離職日為何？）
18 答：109年10月26日及110年5月31日。（問：請問楊君離職
19 原因為何？）答：依勞基法第11條第5款規定，該員工工作
20 不能勝任。（問：請問原告係何時將楊君退出勞工保險？）
21 答：110年6月10日退出勞保。（問：請問楊君是否有告知原
22 告患有職業疾病？）答：楊君有於110年6月2日告知我說他
23 要去做職業疾病鑑定，至於他有無向店長告知，我不清楚。
24 （問：請問原告是否知悉楊君所患職業疾病為何？）答：楊
25 君有告知我為右手腕橈骨莖狀突腱鞘炎。（問：請問楊君是
26 否有給與原告因職業疾病之相關診斷證明？）答：楊君有給
27 訴願人110年8月4日勞工保險傷病診斷書。（問：請問是否
28 有替楊君向本部勞工保險局申請職業疾病之傷病給付？）
29 答：有將相關文件寄給本部勞工保險局，但原告未於申請書
30 蓋公司大小章，未蓋章的原因是原告認為該申請之日期並非
31 於原告任職期間。（問：請問原告是否知悉本部勞工保險局

01 有給予楊君因職業疾病110年6月4日至8月10日之傷病給
02 付？）答：原告知悉。（問：請問原告為何會給予楊君退勞
03 保日及離職證明書之離職日，皆為110年6月10日？）答：因
04 為我之前從事科技業，對法令不熟悉，而有所誤解，所以才
05 寫110年6月10日。（問：請問有何其他補充？）答：原告於
06 110年5月31日才告知楊君當日為最後1工作日，之後將給予
07 該員資遣費及預告工資，故原告認為楊君之實際離職日為11
08 0年5月31日。原告有另給予10日預告工資8,000元。」等
09 語。

10 (4)綜整上述資料可知，原告係於110年6月10日申報楊淞雲退保
11 勞工保險，且所出具之離職證明書及資遣通報名冊，亦以
12 「110年6月10日」作為楊淞雲之離職日；另楊淞雲因職業傷
13 病，業經本部勞工保險局核付110年6月4日至110年8月10日
14 之68日職業傷病傷病給付在案。是原告於110年6月10日終止
15 與楊淞雲勞動契約之時，係於楊淞雲職業災害之醫療期間
16 內，是原告違反勞基法第13條規定之事實，應可認定。

17 (5)原告於行政起訴狀中，故主張原告已於110年5月31日，以給
18 付預告期間工資之方式，不經預告終止與勞工楊君間之勞動
19 契約，且依110年11月5日桃園市政府勞資爭議調解紀錄記
20 載，勞工楊淞雲亦同意110年5月31日為勞動契約之終止日，
21 可見原告與勞工楊淞雲之契約確實於110年5月31日終止，而
22 勞工楊君醫療期間為110年6月4日至110年8月10日，故原告
23 並無違反勞基法第13條之規定，於勞工職業災害之醫療期間
24 終止勞動契約云云。惟原告並未提出任何證據，說明原告與
25 楊淞雲間之勞動契約確實已於110年5月31日終止，而兩造間
26 勞資爭議調解紀錄上，固記載雙方間勞動契約終止日為110
27 年5月31日，惟楊淞雲申請勞資爭議調解，主要係為請求原
28 告給付職災期間之補償工資，經調解後原告亦同意給付補償
29 工資，則在不影響勞工權益下，顯然雙方間勞動契約究竟於
30 何時終止，對勞工楊淞雲而言並非重要，尚難以此即認雙方
31 間勞動契約係於110年5月31日終止，而為對原告有利之認

01 定。

02 5.本案原告未給付楊淞雲職業災害醫療期間之補償工資，已違
03 反勞基法第59條第2款之規定：

04 (1)本案原告係於楊淞雲職業災害醫療期間，與其終止勞動契
05 約，已如前所述。依勞基法第13條之規定，原告於楊淞雲職
06 業災害醫療期間終止其勞動契約，應屬無效，不生終止勞動
07 契約之效力，則依勞基法第59條第2款之規定，原告自應給
08 付楊淞雲職業災害醫療期間之補償工資。

09 (2)次依勞基法施行細則第30條規定：「雇主依本法第59條第2
10 款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。」第31條第1
11 項規定：「本法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭
12 遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，
13 以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以3
14 0所得之金額，為其1日之工資。」由此可知於勞工遭受職業
15 災害在醫療中不能工作時，為避免勞工及其家屬之生活頓失
16 經濟來源，是勞基法第59條第2款明定雇主應按勞工原領工
17 資數額予以補償，且依勞基法施行細則第30條規定，應於發
18 給工資之日給與，先予說明。

19 (3)本案中，依110年9月17日桃園市政府勞工訪談紀錄(參前被
20 證6)，原告特助吳君說明略以：「(問：請問原告每月幾日
21 發薪?方式?)答：每月20日發前月工資。轉帳。(問：請問
22 楊君是否有告知原告患有職業疾病?)答：楊君有於110年6
23 月2日告知我說他要去職職業疾病鑑定，至於他有無向店長
24 告知，我不清楚。(問：請問原告是否知悉楊君所患職業疾
25 病為何?)答：楊君有告知我為右手腕橈骨莖狀突腱鞘炎。
26 (問：請問楊君是否有給與原告因職業疾病之相關診斷證
27 明?)答：楊君有給原告110年8月4日勞工保險傷病診斷
28 書。(問：請問是否有替楊君向本部勞工保險局申請職業疾
29 病之傷病給付?)答：有將相關文件寄給本部勞工保險局，
30 但原告未於申請書蓋公司大小章，未蓋章的原因是原告認為
31 該申請之日期並非於原告任職期間。(問：請問原告是否知

01 悉本部勞工保險局有給予楊君因職業疾病110年6月4日至8月
02 10日之傷病給付？）答：原告知悉。（問：請問原告是否給
03 予楊君110年6月至8月之原領工資補償？）答：沒有。」等
04 語。

05 (4)由此可知，原告未給付楊淞雲醫療期間之原領工資補償，違
06 反勞基法第59條第2款規定之事實明確，原告固於110年11月
07 5日經桃園市政府勞資爭議調解後，於110年11月12日給付楊
08 淞雲原領工資補償，惟此核屬事後改善行為，尚難因此而免
09 責。

10 6.原告於行政起訴狀中，固主張縱認為原告係於110年6月10日
11 終止與楊員間之勞動契約，然原告主觀上認知雙方間之勞動
12 契約已於110年5月31日終止，故本件原告對於違反勞基法第
13 13條、第59條第2款規定之行為，主觀上不具故意過失云
14 云。惟依楊淞雲之離職證明書、資遣通報等文件上記載，契
15 約終止日皆為110年6月10日，且由原告特助吳君與楊淞雲之
16 對話紀錄可知，楊淞雲於向吳君表示要進行職業災害鑑定
17 時，即同時說明依勞動部法律諮詢之意見，於職業災害醫療
18 期間，雇主不得資遣勞工、應依法給付勞工職災期間之補償
19 薪資，惟原告仍逕自認定勞動契約終止日為110年5月31日，
20 核其行為，縱非故意亦難謂無過失，故原告主張其主觀上不
21 具故意過失，並不可採。

22 7.由前述說明可知，本件被告以原告違反勞基法第13條、第59
23 條第2款之規定，分別以原處分A及B，裁處原告罰鍰9萬元、
24 2萬元，於法應無違誤等語置辯。

25 (二)聲明：原告之訴駁回。

26 四、爭點：

27 (一)勞基法第13條第1項本文所規定：「勞工在第50條規定之停
28 止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。
29 」，上開規定所稱「醫療期間」之概念為何？

30 (二)本案雇主即原告於110年5月31日終止與楊淞雲之勞動契約，
31 是否仍在楊淞雲所受職業災害之醫療期間？

01 (三)被告以原處分裁罰原告是否適法？

02 五、本院之判斷：

03 (一)前提事實：本件爭訟概要欄所揭之事實，除前述所列爭點外
04 ，有被告所提110年11月1日府勞檢字第1100276439號裁處
05 書、110年11月1日府勞檢字第00000000000號裁處書、勞動
06 部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統頁面、勞動部11
07 1年4月29日勞動法訴字第1100025068號訴願決定書、勞動部
08 111年5月27日勞動法訴字第1100025069號訴願決定書、原告
09 開立予勞工楊淞雲之離職證明書、原告110年6月1日之資遣
10 通報名冊、原告勞工楊淞雲勞工保險之投保資料明細、勞動
11 部勞保局110年8月31日保職核字第110021130835號函、原告
12 特助吳君與原告勞工楊淞雲之通訊軟體通話紀錄、110年9月
13 17日桃園市政府勞工訪談紀錄、110年11月5日桃園市政府勞
14 資爭議調解紀錄等在卷（見臺北高等行政法院111年度訴字
15 第831號卷第121至第154頁）可稽，原告對於上開證據並為
16 不爭執，核堪採認為真實。

17 (二)勞基法第13條第1項本文所規定：「勞工在第50條規定之停
18 止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。
19 」，上開規定所稱「醫療期間」之概念為何？

20 1. 應適用之法令及函釋：

21 (1)按勞動基準法第 1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保
22 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定
23 本法；本法未規定者，適用其他法律之規定（第 1項）。雇
24 主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準（第
25 2項）。」、「第11條第5款規定：「非有左列情事之一者，雇
26 主不得預告勞工終止勞動契約：一、..。五、勞工對於所擔
27 任之工作確不能勝任時。」，同法第13條則規定：「勞工在
28 第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主
29 不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業
30 不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」，另第59條
31 並規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾

01 病時，雇主應依左列規定予以補償。……。」。

02 (2)職業災害勞工保護法第23條規定：「非有下列情形之一者，
03 雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或
04 重大虧損，報經主管機關核定者。二、職業災害勞工經醫療
05 終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作者。
06 三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經
07 營，報經主管機關核定者。」

08 (3)改制前行政院勞工委員會90年6月12日（90）台勞資2字第00
09 21799號函：「一、勞動基準法第59條所稱醫療期間係指『
10 醫治』與『療養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為
11 ，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工於職業災害醫療
12 期間，雇主不得終止勞動契約，勞動基準法第13條定有明文
13 ，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範
14 圍之內，本會 78年8月11日台78勞動3字第12424號函已釋示
15 在案，合先敘明。二、另依本會85年1月25日臺85勞動3字第
16 000000號函：『查勞動基準法第59條第 2款所稱勞工在醫療
17 中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約
18 所約定之工作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所
19 約定之工作，應與勞工協商。』……。」，核此乃為主管機
20 關所為解釋性之行政規則，其內容明確，並無牴觸或逾越法
21 律之規定，依法即得加以援引適用。

22 2. 依據上開規定可知，勞動基準法第13條本文規定，勞工在同
23 法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，所稱「醫療
24 期間」，應係指勞工因遭受職業災害，無法從事工作，需接
25 受醫療之「醫治」及「療養」期間。故雇主若非有勞動基準
26 法第13條但書或行為時職業災害勞工保護法第23條規定之情
27 形，自不得任意與職災勞工終止勞動契約。核此等規定，乃
28 在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對
29 於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬禁止規定，雇主若違
30 反上開規定，終止勞動契約者，即屬違法。

31 3. 至於勞動基準法第59條第2款所稱「勞工在醫療中不能工作

」，係指勞工於職業災害醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作。是以，職業災害勞工並無從事勞動契約所約定以外工作之義務，故雇主如欲使職業災害勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商，縱雇主已取得勞工同意調整工作內容，惟勞工若有不勝任之情事者，雇主仍應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，以保障受災勞工於其所受職業災害醫療終止後回復原有工作之權利。否則，即應俟受災勞工於醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作時，始得經預告終止與該勞工之契約（此觀職業災害勞工保護法第23條第2款之規定自明）或依職業災害勞工保護法第27條之規定：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。」，斷不得於勞工因遭受職業災害無法從事工作，於勞工所需接受醫療之醫治及療養期間，率由雇主於無勞基法第13條但書或職業災害勞工保護法第23條規定情形下，任意與職災勞工終止勞動契約。原告固然主張其與楊淞雲間勞動契約已於110年5月31日終止，非於系爭職傷醫療期間云云，惟查，依據原告法定代理人於本院審理時陳稱：「我們用LINE通知楊淞雲後，楊淞雲的回復是瞭解，好，麻煩你。我們就回復謝謝你。」等語（見本院卷第43頁），參以，110年5月30日原告特助吳○緯（以下稱吳君）與楊淞雲通訊軟體通話紀錄（見原處分卷第72頁），楊淞雲向吳君確認「你說從明日到10日都不用去上班，這10天是有算薪水嗎？」等語，經吳君回復「會算薪水」、「所以資遣費及10日預告工資都會算進下次的薪資」，楊淞雲則回稱：「了解」等語，楊淞雲當時只是知悉或了解原告之作為，並未同意原告終止雙方勞動契約，原告稱楊淞雲當日同意終止雙方之勞動契約，尚有誤會。又觀諸雙方5月31日之後之通訊軟體通話紀錄（見原處分卷第51至57頁），雙方亦有針對楊淞雲進行職業傷病鑑定、申請勞工保險給付及請求原告給付職業災害醫療期間之工資等事項進行討論。甚至連原告出

具之離職證明書究竟是勾選勞基法第11條第5款或同法第11條第4款，楊淞雲亦有意見，足見楊淞雲並不同意於110年5月31日離職。另參以原告係於110年6月10日申報楊淞雲退保勞工保險，且所出具之離職證明書及資遣通報名冊，亦以「110年6月10日」作為楊淞雲之離職日；另楊淞雲因職業傷病，業經勞動部勞工保險局核付110年6月4日至110年8月10日之68日職業傷病傷病給付在案。是原告於110年6月10日終止與楊淞雲勞動契約之時，係於楊淞雲職業災害之醫療期間內，是原告之終止勞動契約，符合勞動基準法第13條不得終止勞動契約之限制。

(三)本案雇主即原告於110年6月10日終止與楊淞雲之勞動契約，經核係在楊淞雲所受職業災害之醫療期間。

原告固於110年5月30日通知楊淞雲自翌日起終止兩造間之勞動契約，然楊淞雲並未同意，已如前述，惟依據卷附（北高行上開卷第135頁）離職證明書，原告於離職原因欄係勾選楊淞雲係因勞基法第11條第5款之原因非自願離職。按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款固有明文。惟揆諸其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號民事判決意旨參照）。次按勞基法第11條規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務。又勞基法第11條為雇主之單方行使契約終止權，其終止權之行使，依民法第263條準用第258條第1項

規定，須向勞工以意思表示為之。雖原告主張其與楊淞雲間之勞動契約確實已於110年5月31日終止，並提出勞資爭議調解紀錄為佐，然楊淞雲申請勞資爭議調解，主要係為請求原告給付職災期間之補償工資，經調解後原告亦同意給付補償工資，則在不影響勞工權益下，顯然雙方間勞動契約究竟於何時終止，對勞工楊淞雲而言並非重要，尚難以此即認雙方間勞動契約係於110年5月31日終止，而為對原告有利之認定。況勞雇雙方合意以資遣方式終止勞動契約係屬意思表示合致之雙方行為，與雇主依勞基法第11條第5款規定行使終止權之單方行為，迥然不同，如兩造於終止勞動契約當時，未達成以資遣方式終止系爭勞動契約之合意，僅生系爭勞動契約未經合法終止之效果，無從逕轉換為勞基法第11條第5款雇主預告終止勞動契約之情形。況該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。惟須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理，本件原告並未舉證楊淞雲有何不能勝任之情形，也未規勸或給予楊淞雲在職訓練，使其有改善之機會，即片面以楊淞雲常在上班時間刷手機做私人事情等情率而終止兩造間之勞動契約，尚難據以認定楊淞雲確實有不能勝任工作之情形。則原告主張已於110年5月31日依勞基法第11條第5款規定，向楊淞雲預告終止系爭勞動契約云云，要無足採。而楊淞雲原任職原告公司在桃園市中壢區大江購物中心瑞記海南雞飯大江店上班，從事製作餐點、維護內場清潔及外場上餐等語，業據原告法定代理人於本院審理時陳明在卷（見本院卷第43頁），而依據楊

01 淞雲提出之勞工保險傷病診斷書及勞動部職業安全衛生署委
02 託林口長庚紀念醫院辦理職業傷病防治中心職業疾病評估報
03 告書（見原處分卷第58至65頁）均記載，楊淞雲於110年3月
04 間出現右手腕及中指疼痛症狀，至骨科診所就醫治療，110
05 年3月8日理學檢查及超音波檢查診斷為右手腕橈骨莖狀突腱
06 鞘炎，且屬執行職務所致疾病或與作業有相當因果關係疾
07 病。且由原告特助吳君與楊淞雲之對話紀錄，楊淞雲亦向吳
08 君表示要進行職業災害鑑定時，即同時說明依勞動部法律諮
09 詢之意見，於職業災害醫療期間，雇主不得資遣勞工、應依
10 法給付勞工職災期間之補償薪資，此有該電子通訊軟體紀錄
11 可稽（見原處分卷第51頁左下），是原告實難諉為不知楊淞
12 雲於離職前已罹患系爭職傷。

13 (四)原告於楊淞雲職災醫療期間尚未終止，未經楊淞雲同意，即
14 認楊淞雲無法勝任，故而終止與楊淞雲之勞動契約，乃屬不
15 合法，已違反勞基法第13條第1項本文所規定「勞工在第59
16 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約」之規定，被告以原
17 處分裁罰原告，核屬適法。

18 1.原告固主張縱認為原告係於110年6月10日終止與楊淞雲間之
19 勞動契約，然原告主觀上認知雙方間之勞動契約已於110年5
20 月31日終止，故本件原告對於違反勞基法第13條、第59條第
21 2款規定之行為，主觀上不具故意過失云云。惟依楊淞雲之
22 離職證明書、資遣通報等文件上記載，契約終止日皆為110
23 年6月10日，此為原告法定代理人所不否認，惟稱係人事部
24 門同仁誤解法律，以為要有10日預告期間，方記載離職日為
25 110年6月10日云云，然原告於110年5月31日單方終止兩造間
26 之勞動契約並不合法，已如前述，且由原告特助吳君與楊淞
27 雲之前開對話紀錄，原告亦知悉楊淞雲受有系爭職傷，楊淞
28 雲同時告知吳君，於職業災害醫療期間，雇主不得資遣勞
29 工、應依法給付勞工職災期間之補償薪資等語，而原告法定
30 代理人於本院審理時亦稱，桃園市政府勞資爭議調解紀錄結
31 論記載原告另同意給付勞方任職期間之補償金21,440元，包

01 括楊淞雲另外去看傷病的錢等情，此有該調解紀錄及本院言
02 詞辯論筆錄可憑（見前開北高行卷第153至154頁，本院卷第
03 45至46頁），足見原告承認楊淞雲系爭職傷是於任職期間造
04 成，是原告仍逕自認定勞動契約終止日為110年5月31日，顯
05 非適法，縱非故意亦難謂無過失，故原告主張其主觀上不具
06 故意過失云云，並不可採。

07 2.楊淞雲在不能從事原有工作之醫療期間，即使楊淞雲無法勝
08 任該工作，原告按行為時職業災害勞工保護法第23條第2款
09 之規定，仍應俟受災勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認
10 定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作時，始得經預告終止與
11 該勞工之契約，或依行為時職業災害勞工保護法第27條之規
12 定於職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能
13 力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。
14 自不得於勞工因遭受職業災害無法從事工作，於勞工所需接
15 受醫療之醫治及療養期間，率由雇主於無勞動基準法第13條
16 但書或行為時職業災害勞工保護法第23條規定情形下，任意
17 與職災勞工終止勞動契約。為此，被告認原告有違反勞動基
18 準法第13條規定之事實，核堪足認。被告據此，以原告於楊
19 淞雲醫療期間終止勞動契約，違反勞動基準法第13條規定，
20 依同法第78條第2項之規定（即「違反第13條...規定者，處
21 新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」），以原處分A裁處原
22 告已屬法定罰鍰最低額9萬元，即屬適法。另以原告未給付
23 楊淞雲醫療期間之原領工資補償（事後調解時才給付），違
24 反勞基法第59條第2款之規定，依同法第79條第1項第1款
25 之規定（即「違反...第59條規定，處新臺幣二萬元以上一百
26 萬元以下罰鍰。」），以原處分B裁處原告罰鍰最低額2萬元，
27 也屬適法。

28 (五)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及陳述，核與本
29 案判決結果無影響，爰無庸一一再加論列，特此敘明。

30 六、結論：原處分各裁處原告罰鍰 9萬元及2萬元合法，訴願決
31 定遞予維持亦屬有理，原告訴請撤銷，難予准許，應予駁

01 回。本件訴訟費用由敗訴之原告負擔。

02 中 華 民 國 112 年 4 月 21 日

03 行政訴訟庭 法 官 徐 培 元

04 上為正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表
06 明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須
07 按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令
08 及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
09 實。

10 中 華 民 國 112 年 4 月 21 日

11 書記官 黃 敏 翠