

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第27號

原告 初和駿

訴訟代理人 廖宏文法扶律師
初慧英

被告 中興保全科技股份有限公司

兼

法定代理人 林建涵

上二人共同

訴訟代理人 廖家宏律師

上列當事人間請求恢復雇傭關係等事件，本院於民國115年5月13日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及勞動事件法之規定，勞動事件法第15條定有明文。次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文，所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原

01 告主張：被告中興保全科技股份有限公司及其法定代理人林
02 建涵（下各稱被告公司、被告林建涵，合稱被告）終止兩造
03 間之勞動契約並不合法，兩造間僱傭關係仍存在等語，為被
04 告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，
05 致使原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得
06 以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認其
07 與被告間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合
08 先敘明。

09 二、按有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適
10 用民事訴訟法及勞動事件法之規定；次按訴狀送達後，原告
11 不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴
12 張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，勞動事件法第
13 15條、民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。經
14 查，原告起訴本聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係係存
15 在。(二)被告應自民國114年9月1日起至原告復職之翌月1日
16 止，按月於次月之20日給付原告新台幣（下同）45,800元，
17 及自次月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告
18 應自114年9月23日起至原告復職之日止，按月提繳2,892元
19 至勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶（見本院卷第25
20 至26頁）。嗣於115年5月13日本院言詞辯論期日，原告更正
21 第2、3項聲明之清償日期，分別將「自114年9月1日起至原
22 告復職之翌月1日止」、「自114年9月23日起至原告復職之
23 日止」等語，均更正為「自114年10月1日起至原告復職之翌
24 月1日止」、「自114年10月1日起至原告復職之日止」；並
25 追加第4項聲明為：被告應給付原告14,490元（即114年9月6
26 日至同年9月30日薪資，包含請假及被告認定曠職之天
27 數），及自115年5月7日準備書狀送達翌日起至清償日止，
28 按年息5%計算之利息（見本院卷第39頁）。揆之前開規
29 定，其乃減縮應受判決事項之聲明；另訴之追加部分，亦核
30 屬請求基礎事實同一，於法並無不合，均應予准許。

31 貳、實體方面

01 一、原告主張：

02 (一)原告自110年5月31日起受僱於被告公司之桃園分公司，擔任
03 保全服務專員，自113年9月起迄至114年9月間每月薪資為新
04 臺幣（下同）45,800元。茲原告於112年10月2日執行職務
05 時，因捷運局包商吊車翻覆而壓到原告（下稱系爭事故），
06 導致原告受有「又前臂擦挫傷、適應障礙症併焦慮情緒及睡
07 眠障礙、創傷後壓力症候群、頭痛，頭暈」，經勞動部勞工
08 保險局（下稱勞保局）114年3月28日保職傷字第11460075330
09 號函認定按職業傷害辦理，並因原告不能工作，而同意原告
10 請領傷病給付（見本院115年度勞專調字第305號卷〈下稱勞
11 專調卷〉第23頁、第95至97頁）。原告嗣後雖返回工作，但
12 因罹患創傷後壓力症候群之職業傷病，乃斷斷續續請假並就
13 診，後經林口長庚醫院於114年4月10日出具診斷證明書記載
14 略以：考量病患（即原告）現階段之心理狀態，建議宜避免
15 長時間注意力集中，如駕駛之工作職務，並轉介至職能復健
16 單位評估心理強化訓練之可行性等情（見本院卷第31頁）。
17 嗣後，原告再於114年9月19日經敏盛醫院身心內科接受藥物
18 及精神科會談治療，經診斷創傷後壓力症候群，醫囑略以，
19 因症狀影響工作宜休養6個月並追蹤治療乙節（下稱系爭敏
20 盛醫院診斷證明書，見勞專調卷第19頁），原告乃於當日以
21 LINE傳送系爭敏盛醫院診斷證明書予被告公司主管，並表示
22 原告預請公傷病假，經被告公司主管回覆先行核准病假，同
23 月剩餘天數會協助申請病假（見本院卷第33頁），原告即於
24 114年9月19日起休假。詎料，被告公司於114年9月22日召開
25 會議逕行調動原告之職務至楊梅分公司擔任工程專員（見勞
26 專調卷第27至29頁），原告旋於同日再行將敏盛醫院之診斷
27 證明書傳送予被告公司主管欲請求辦理公傷假，卻遭被告公
28 司以不符合請公傷病為由，要求原告就任上開職務，然原告
29 未到職，即遭被告公司於同年9月26日以存證信函通知因無
30 正當理由未請假未報到曠職連續3日為由，依勞動基準法
31 （下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動

01 契約（見勞專調卷第31至33頁）。

02 (二)惟被告無視系爭敏盛醫院診斷證明書之醫囑內容，逕自解釋
03 其調動原告非駕駛車輛工作後，已符合非醫療期間而得以工
04 作之意義，顯非適法，乃違法解雇原告。為此，爰依其與被
05 告之勞動契約法律關係、勞基法第22條第2項、勞工退休金
06 條例第14條等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.確認原告與
07 被告間僱傭關係存在。2.被告應自114年10月1日起至原告復
08 職之翌日1日止，按月於次月20日給付原告45,800元，及自
09 次月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應自
10 114年10月1日起至原告復職日止，按月提繳2,892元至勞動
11 部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。4.被告應給
12 付原告14,490元（即114年9月6日至9月30日薪資，包含請假
13 及被告認定曠職之天數，共計18天之工資），及自115年5月
14 7日準備書狀送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之
15 利息。

16 二、被告則以：

17 (一)原告之雇主為被告公司，並非被告林建涵，而被告林建涵僅
18 為被告公司之法定代理人，並非與原告簽訂勞動契約之當事
19 人，則原告請求確認其與被告林建涵間之僱傭關係存在，及
20 請求被告林建涵給付薪資及提繳勞工退休金等情，並無理
21 由，先予敘明。

22 (二)又原告於112年10月2日因系爭事故而致「頭痛、頭暈、創傷
23 後壓力症候群、又前臂擦挫傷、適應障礙症併焦慮情緒及睡
24 眠障礙」等傷害，乃申請110年10月2日至112年10月11日、1
25 12年11月1日至同年11月8日及113年8月3日至113年8月14日
26 等期間之職業傷害傷病給付，經勞保局核准給付認定「頭
27 痛、頭暈、右前臂擦挫傷」為職業傷害，核准給付職業傷病
28 給付，但「創傷後壓力症候群、適應障礙症併焦慮情緒及睡
29 眠障礙」並非職業傷害，雖經原告不服而重新申請審議，而
30 改認定上開症狀為職業傷害，並同意原告斷續申請職業傷害
31 傷病給付至113年9月30日，且依據勞保局114年12月17日保

職簡字第11402109059701號函覆原告（副知被告）說明略以：「…案經本局將台端（即原告）就診病歷資料並全案送請特約專科醫師審查。據醫理見解，本案合理給付至113年8月15日至113年9月26日斷續33日，本局爰核定台端所請職業傷病給付自113年8月15日給付至113年9月30日斷續期間共33日計47,411元，餘所請領期間應不予給付。…」（見勞專調卷第105至106頁）；另依據原告提供被告公司之114年9月4日林口長庚醫院職業醫學專科的醫囑內容：「病患（即原告）於114年1月9日、114年1月23日、114年2月6日、114年4月10日以及114年9月4日至本門診接受復工評估，…，建議目前宜避免長時間注意力集中如駕駛之工作職務，班表建議不要時常變動日夜交替，如無法提供上述工作內容，建議休養兩週，後續建議返回敏盛醫院精神科治療及評估其心理強化狀況」（見勞專調卷第107頁）。基此，被告公司於114年9月22日將原告調動為「桃竹管理處/楊梅/服務一課」之「工程專員」，並通知原告於114年9月23日至新單位報到，該「工程專員」之職務性質非原屬勞基法第84條之1之保全工作內容，無須駕駛車輛或騎乘機車，每日工時已合前揭醫囑之內容。然原告於114年9月23日至同年9月25日無正當理由未請假、未報到，被告公司乃依勞基法第12條第1項第6款規定，終止其與原告間之勞動契約，應屬有據。

(三)雖原告提出系爭敏盛醫院診斷證明書，其上記載：「因症狀影響工作宜休養六個月」等語，然上開醫囑係由該醫院身心內科醫師所開立，並非職業醫學專科所開立，且其記載與前揭林口長庚醫院職業醫學專科醫師於114年9月4日所開立之醫囑內容：「建議目前疑避免長時間注意力集中如駕駛之工作職務，班表建議不要時常變動日夜交替，如無法提供上述工作內容，建議修養兩週」等情相左，自應以114年9月4日林口長庚醫院職業醫學專科醫師之醫囑內容較為可採。況原告發生系爭事故距今已逾二年，則系爭敏盛醫院診斷證明書仍直接記載宜休養六個月，實有違經驗法則與論理法則。又

01 勞基法第13條固規定，勞工在勞基法第50條規定之停止工作
02 期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止勞動契約，惟
03 被告公司於114年9月26日以存證信函終止原告與其間勞動契
04 約時，原告並非在職災醫療期間，且原告於112年10月2日發
05 生事故後，已自112年10月12日起返回被告公司處上班，且
06 大部分情形，均有出勤而非休息，而原告明知被告公司之調
07 動完全符合前揭林口長庚醫院醫囑之內容下，卻仍故意連續
08 3日無正當理由未請假、未報到，則被告公司終止原告與其
09 間之勞動契約，應屬有據；另原告請求給付114年9月6日起
10 至同年月30日之工資差額，亦無理由等語置辯。並聲明：請
11 求駁回原告之訴。

12 三、兩造間所不爭執之事實：

13 (一)原告於110年5月31日受雇於被告公司並簽訂勞動契約，約定
14 擔任被告公司桃園分公司保全服務專員，每日正常工作時間
15 為10小時，延長工作時間2小時及1小時休息時間，共計13小
16 時（見勞專調卷第143至153頁）。

17 (二)原告於112年10月2日執行職務開車經過捷運施工處時，因捷
18 運局包商吊車翻覆壓到，即因系爭事故而致原告右前臂擦挫
19 傷、適應障礙症並焦慮情緒及睡眠障礙、創傷後壓力症候
20 群、頭痛、頭暈等職業傷害（見勞專調卷第228頁）。

21 (三)依據勞保局115年4月1日保職傷字第11560058610號函說明略
22 以：台端（即原告）於112年10月2日值勤開自小客車停紅燈
23 時，被大型吊車翻覆壓到致「右前臂擦挫傷、頭痛頭暈與適
24 應障礙症病焦慮情緒及睡眠障礙、創傷後壓力症候群」，…
25 據醫理見解，「由病歷顯示，病患仍存症狀，申請斷續休養
26 應屬合理。」，則病患因112年10月2日事故所請職業傷病給
27 付，應自113年8月15日給付至113年9月30日連續期間計47日
28 及113年10月1日至114年3月17日斷續期間計25日，合計共72
29 日，按台端平均日投保薪資1463.3元100%發給30日，70%
30 發給42日，計86,920元，扣除前以核發61,751元，應補發2
31 5,169元，將於近日內核付（見本院卷第45至49頁）。

01 (四)被告公司於114年2月15日以原告多次皆不願配合公司勤務運
02 作，常臨時請假，造成勤務缺口，記小過2次；再於114年3
03 月4日以未依公司規定服務客戶，造成客戶來電抱怨，記小
04 過2次；又於114年4月15日以處理各類狀況，下勤務車時車
05 門未上鎖、卡片尚未上鍊條及上鎖，記大過1次（見勞專調
06 卷第228頁）。

07 (五)114年4月10日林口長庚醫院診斷證明書醫囑記載略以：「病
08 患（即原告）因創傷後壓力症候群於114年1月9日、114年1
09 月23日、114年2月6日、114年4月10日至本門診接受評估，
10 門診可獨立對談，但情緒略有沮喪及焦慮，簡式心理健康量
11 表分數20分、職涯就業量表分數20分，並主述於外院精神科
12 門診持續追蹤；依據病患主述之工作職務（保全），需長時
13 間駕駛巡邏（12小時）考量其現階段之心理狀態，病患主訴
14 服用精神科藥物，注意力不集中，開車發生數次事故，且因
15 上次事件對開車仍有極大壓力，建議目前宜避免需長時間注
16 意力集中如駕駛之工作職務，以維護其復工之安全性，並轉
17 介至職能復健單位評估心理強化訓練之可行性」（本院卷第
18 31頁）。

19 (六)114年9月19日之敏盛醫院診斷證明書醫囑記載略以：「個案
20 因創傷後壓力症候群，於112年10月4日起、…、及114年9月
21 19日至本院門診（身心內科）就診共20次，接受藥物及精神
22 科會談治療，因症狀影響工作宜休養六個月並持續回診追
23 蹤。」（見勞專調卷第19頁）。

24 (七)被告公司於114年9月22日上午9時15分許經其管理部門簽請
25 發布人員調動報告書，說明欄記載略以：「初員（即原告）
26 因申請公傷鑑定、醫囑：建議目前宜避免需長時間注意力集
27 中如駕駛之工作職務，依上述原因，查桃竹轄下工作為有楊
28 梅工程員職缺，擬請同意該員調楊梅分公司，經各部門主管
29 意見為擬請同意後，經公司總經理於同日上午11時58分許批
30 示：可」等語（見勞專調卷第109至111頁）；嗣於同日經其
31 內網公告，且由原告之主管以LINE通知原告（見本院卷第38

頁)。

四、得心證之理由：

原告主張：被告公司及其法定代理人即被告林建涵未依系爭敏盛醫院診斷證明書醫囑所示，同意原告請公傷病假，並於114年9月22日逕自將其調動至楊梅分公司擔任工程專員，並通知原告於次日報到，於原告連續未就任時，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告而終止兩造間之勞動契約，於法不合，乃請求恢復僱傭關係，並請求給付自114年9月起至原告復職日止，按月給付每月工資、提繳勞工退休金至原告勞工退休金，及請求給付114年9月之工資差額等語，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)原告對於被告林建涵提起本件訴訟，有無理由？(二)被告公司依勞基法第12條第1項第6款規定，終止原告與其間之勞動契約，有無理由？(三)原告請求被告公司按月給付工資45,800元及其遲延利息暨提繳勞工退休金2,892元，有無理由？(四)原告請求被告公司給付工資差額14,490元及其遲延利息，有無理由？

(一)原告對於被告林建涵提起本件訴訟，有無理由？

(1)按本法用詞，定義如下：「二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」，勞基法第2條第2款定有明文。又一般勞動關係中之雇主，係指與勞工締結勞動契約並給付工資及受領勞務之相對人，而事業經營之負責人乃謂對於屬法人組織之雇主有實質經營權限者之自然人。

(2)經查，原告係受僱於被告公司而成立勞動契約關係，而原告與被告公司間所簽立之勞動契約當時，代表被告公司之法定代理人為外籍人士小野寺博史，並非被告林建涵，此有原告與被告公司所簽訂之勞動契約為憑（見勞專調卷第143至153頁），則被告林建涵並非該勞動契約關係之當事人，先予敘明。再細繹經濟部商工登記公司資料查詢服務所示，被告公司其主要股東乃日商SECOM株式會社，而被告林建涵僅為被

01 告公司之法人股東即欣蘭投資股份有限公司之股東代表（見
02 個資卷），非於被告公司具有實質經營權之負責人，亦非給
03 付原告工資及提繳勞工退休金之債務人，況被告公司之法人
04 人格現仍存續，並無解散或清算之虞。因原告於本件與被告林
05 建涵間尚無存有任何勞動契約法律關係，已如前述，則原告
06 請求被告林建涵就其與被告公司因勞動契約法律關係所生之
07 恢復僱傭關係、給付工資及提繳勞工退休金之權利義務，同
08 負雇主之責任，並無理由。

09 (二)被告公司依勞基法第12條第1項第6款規定，終止原告與其間
10 之勞動契約，有無理由？

11 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
12 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
13 及目的；但法律另有規定者，從其規定；二、對勞工之工資
14 及其他勞動條件，未作不利之變更；三、調動後工作為勞工
15 體能及技術可勝任；四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
16 要之協助；五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
17 條之1定有明文。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有
18 關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及
19 斟酌勞工利益，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；
20 反之，若雇主行使調職命令權無違前揭規定，勞工即應服從
21 命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。次按
22 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
23 間，雇主不得終止契約；勞工因職業災害而致殘廢、傷害或
24 疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假，勞基法第13條
25 前段、勞工請假規則第6條有明文規定。是雇主給予勞工公
26 傷病假之規範目的，本在於使受職業災害之勞工獲得充分治
27 療及休養，然若勞工之健康狀況已足從事原有工作或雇主合
28 法調動後之工作，且勞工僅需定期前往醫療院所從事必要復
29 健治療之情形，雇主仍得要求勞工提供勞務，勞工如無正當
30 理由而不服從雇主指示提供勞務之義務，雇主自仍得依勞基
31 法規定終止其間之勞動契約，此乃因職災傷害醫療期間內勞

01 工所為之惡意行為，應不在勞基法第13條保護範圍之故。另
02 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

03 「六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
04 者，」，勞基法第12條第1項第6款亦定有明文；所謂繼續曠
05 工，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言；法
06 律上對於未完成請假手續者，並無須先扣抵特別假、休假之
07 日數，如有不足，始計入曠工日數之規定（最高法院81年度
08 台上字第127號判決、同院85年度台上字第1888號判決意旨
09 參照）。

10 2.經查，審酌原告與被告公司間所簽訂之勞動契約四、工作項
11 目、地點：「（一）乙方（即原告）接受甲方（即被告）之
12 指導監督，從事保全服務人員相關事務工作，與其他相關指
13 定或參與之工作；（二）甲方符合勞動基準法第10條之1規
14 定，得調動乙方工作及工作地，乙方未來工作內容改變或職
15 務（位）異動時，同意甲方薪資給付規定，接受該異動職務
16 （位）之薪資調升或調降。」之約定（見勞專調卷第143
17 頁），則原告於不違反勞基法第10條之1規定下，已概括合
18 意雇主即被告公司對其有調職之權限。

19 3.次查，原告因112年10月2日發生系爭事故而罹患創傷後壓力
20 症候群，業經原告提出長庚醫院、敏盛醫院相關診斷證明
21 書，固為兩造所不爭執，惟依原告所提出之114年9月4日林
22 口長庚醫院職業醫學科診斷證明書醫囑記載略以：「病患
23 （即原告）因創傷後壓力症候群於114年1月9日、114年1月2
24 3日、114年2月6日、114年4月10日至本門診接受評估，門診
25 可獨立對談，但情緒略有沮喪及焦慮，簡式心理健康量表分
26 數20分、職涯就業量表20分，並主述於外院精神科門診持續
27 追蹤；依據病患主述之工作職務（保全），需長時間駕駛巡
28 邏（12小時）考量其現階段之心理狀態，病患主訴服用精神
29 科藥物，注意力不集中，開車發生數次事故，且因上次事件
30 對開車仍有極大壓力，建議目前宜避免需長時間注意力集中
31 如駕駛之工作職務，以維護其復工之安全性，並轉介至職能

01 復健單位評估心理強化訓練之可行性」等語（見本院卷第31
02 頁），可知，原告因罹患創傷後壓力症候群固未完全痊癒，
03 但不妨礙其可以提供勞務，僅工作內容不宜繼續執行需長時間開車或騎車駕駛巡邏之原所擔任之保全工作。再觀原告於
04 系爭事故後之復職期間，被告公司分別於114年2月15日以原告
05 多次不願配合公司勤務運作，常臨時請假，造成勤務缺
06 口，記小過2次；復於114年3月4日以未依公司規定服務客戶
07 造成客戶來電抱怨，記小過2次；又於114年4月15日以處理
08 各類狀況，下勤務車時車門未上鎖、卡片尚未上鍊條及上
09 鎖，記大過1次（見勞專調卷第228頁）等情節，已難謂原告
10 所罹患之創傷後壓力症候群並無影響其開車或騎車工作表現
11 之可能性。復參以原告於115年1月13日本院調解期日陳述略
12 以：「因為聲請人（即原告）於112年10月2日發生事故後，
13 有創傷壓力症候群，目前無法再開車及騎車，或是看到高
14 架、高空也會恐懼，所以希望相對人公司（即被告公司）可
15 以把聲請人調到內勤的工作，但相對人把聲請人調到楊梅分
16 公司。」等語（見勞專調卷第252頁），則被告公司基於上
17 開林口長庚醫院之醫囑內容、原告之工作表現及保護勞工之
18 立場，另行調整適合原告之工作內容，應有必要；而被告公
19 司於上開調解期日暨115年5月13日言詞辯論期日陳稱略以：
20 其考量桃園分公司之內勤工作大多都是會計，那需要相關專
21 業學經歷，而原告有電子方面的專長，目前較適合的工作為
22 工程服務員，而其桃竹地區目前只有楊梅區兩人一組不用開
23 車的職缺，桃園區內勤只有會計的職缺，不符合原告學經
24 歷，原告到楊梅分公司上班的話，可以走路到桃園火車站再
25 坐火車到楊梅火車站，再坐公司車由被告公司其他同仁載原
26 告到各個據點換電池，這樣的調整符合林口長庚醫院之醫囑
27 建議；且楊梅區之工作地點與楊梅火車站因為距離不遠，桃
28 園區的工作地點為桃園區大同路11號7樓，也距離桃園火車
29 站不遠；另被告公司今年度正進行縮編的計畫，故目前也沒
30 有內勤的職缺等語（見勞專調卷第253頁、本院卷第40至41
31

頁），被告公司遂於114年9月22日發布調動命令，將原告由任職之桃竹管理處桃園分公司服務一課之服務專員改調動至桃竹管理處楊梅分公司服務一課之工程專員（見勞專調卷第109至113頁）。可知，原告因系爭事故而罹患創傷性壓力症候群而不再適合原任職保全專員之工作，且被告公司之桃園分公司內亦無一般適合原告之內勤工作，方為上開調動。又調派原告擔任「工程專員」之工作內容，依原告與被告公司於上開言詞辯論期日均陳述略以：「（法官：被告公司依照調職命令的工作內容為有人會開車載原告巡邏保全電子設備，但工作地點於楊梅區。原告是同意該工作內容，但須在桃園區，楊梅區有通勤問題，所以原告無法接受。但是被告桃園區沒有上述的工作內容。是否如此？）原告：不能開車是因為我有吃精神科的藥，我可以短時間、短距離搭車，但不能長時間搭車，公司應該要給我相關的協助。」、「（法官：調職時被告是否有考慮過距離？）被告共同訴訟代理人：有，楊梅區之所有工作地點與楊梅火車站因為距離不遠，桃園區的工作地點為桃園區大同路11號7樓，也距離桃園火車站不遠。原告本來是勞基法第84條之1的工時即12小時，調職後工作時間會變成正常8小時，薪資會回到8小時的薪水。」等語（見本院卷第40、41頁），亦可知，原告因有服用精神科用藥而不能自行開車，但不妨礙仍可短期間搭車，又被告公司所安排兩人一組更換電池之工作，除符合原告之工程專長外，亦無須原告自行開車，且工作期間為正常之8小時工時，無長時間搭車之虞，均在楊梅區各據點更換電池，依常理而言，並無需要長距離坐車，應已符合原告身體狀態需求；至楊梅分公司雖非其原任職地點，然參考現行火車時刻表所示，由桃園分公司與楊梅分公司所在附近之火車站於平日上班尖峰時段（約7時15分至8時10分）內，共約1個小時，計有5班區間快車（不含其他車種），且桃園火車站出發駛至楊梅火車站間之行駛時間平均約在20分至23分鐘間，以一般上班通勤而言，僅約增加原告通勤時間約半個小

01 時，難謂被告公司所調動原告上班地點之距離過遠，尚無違
02 勞基法第10條之1規定。堪認，被告公司於114年9月22日之
03 調職命令，應不違反勞基法第10條之1規定，而屬合法有
04 效。

05 4.再查，原告固謂：其已於114年9月19日傳送當日之敏盛醫院
06 診斷證明書（見本院卷第33頁）予被告公司主管，並表明原
07 告欲請公傷病假，經被告主管回覆先行核准病假，114年9月
08 剩餘天數其會協助申請病假，原告已於114年9月19日起休假
09 等語。惟按勞工請假規則第10條：「勞工請假時，應於事前
10 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
11 事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得
12 要求勞工提出有關證明文件。」，另被告公司工作規則第38
13 條：「員工因婚、喪、疾病或其他正當理由得請假，假別分
14 為婚假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、喪假、
15 公傷病假、產假、公假、產險假、陪產假及安胎修養請假等
16 十二種。准假日數及工資給付如下：…六、公傷病假：員工
17 因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，
18 給予公傷病假。」、第39條：「…員工請假應先填寫請假
19 單，敘明確切事由，除緊急事故，無法先行請假外，事後不
20 得請假。除事假及一日以內之病假外，並應檢具證據，層轉
21 各權責主管。員工請假兩小時以上，均須填寫請假單，敘明
22 事由，擬請天（時）數及由公司指派職務代理人，必要時應
23 檢附證明文件。」、第41條：「員工請假已滿核准期限應即
24 銷假辦公，其仍不能到公者，應依照前述相關規定申請續
25 假。」、第42條：「員工請假，除因急病，無法先行呈准
26 者外，其餘非經主管核准，不得擅自離開工作崗位，否則該
27 缺勤時間以曠職論。已滿假期未申請續假，且未銷假上班者
28 比照辦理。」（見勞專調卷第169至170頁），亦即，原告因
29 系爭事故而罹患壓力創傷後症候群之公傷病假，故可依上開
30 勞工請假規則或工作規則所定程序規定，申請公傷病假，且
31 並無請假日數之限制；但仍應依照勞工請假規則及被告公司

之工作規則之請假手續核備請假程序，若無正當理由而未依上開規定辦理請假手續，並非無曠職之虞。然觀諸原告所舉以LINE向其主管請公傷病假之經過略以：原告係於114年9月19日（星期五）下午3時許，將當日敏盛醫院診斷證明書以LINE截圖方式傳送與其主管，並告知「和駿（即原告）狀態差，醫院判定休假6個月，請公傷病假，謝謝你。」，嗣經其主管於同日下午5時許以LINE回以：「先請病假，謝謝」、「而且這次只有敏盛醫院並非長庚職業門診專科，我會呈請總公司超過1個月需辦理留職停薪。」、「依勞工職業災害保險及保護法第88條規定，職業災害因果關係尚未認定前，得先請普通傷病假，普通傷病假期滿，應予留職停薪」等語，嗣原告主管於同日下午7時許、次二日即114年9月22日（星期一）及同年9月23日（星期二），再分別以「本月剩餘天數我會協助申請病假」、「初和駿以調任楊梅分公司，本月在桃園排班時間最後日為9/22日，已協助初和駿申請病假。」、「初和駿已調任楊梅分公司，本月在桃園排班時間最後日為9/22日，已協助初和駿申請9/19-9/22期間病假」等語（見本院卷第33至34頁）予以回應。可知，原告主管並無同意原告可申請公傷病假，僅係協助原告申請普通傷病假；又被告公司已依據原告所提出林口長庚醫院之醫囑內容，於114年9月22日以調職命令將原告調任其所能勝任位於楊梅火車站附近之楊梅分公司，而擔任工程專員工作，並於114年10月00日生效，已如前述，則原告於桃園分公司之主管所能協助申請普通傷病假日期則僅為114年9月19日、同年9月22日，共計2日，並無同意代理原告自114年9月19日至114年9月30日申請公傷病假，則原告其最後普通病假期間為114年9月22日，而原告應於114年9月23日起銷假，並至所調任之楊梅分公司報到上班。故原告既已明知其主管並未代為辦理114年9月23日以後之公傷病假，其若欲以114年9月19日之敏盛醫院診斷證明書向被告公司申請公傷病假，理應於114年9月23日先至被告公司之楊梅分公司銷假報到上班，再向楊梅

01 分公司之主管依照其工作規則所定之請假手續辦理，並經核
02 准後，始能申請公傷病假；抑或先辦理續請普通傷病假經核
03 准後，待勞工保險局核准其職業傷病後，再補辦理公傷病
04 假。然原告明知被告公司並無核准其自114年9月23日以後之
05 公傷病假，仍逕自於114年9月23日以後連續3日未銷假上
06 班，是依被告公司之上開工作規則所示，即屬曠職。至原告
07 有無休完特休假等與其曠職間，並無法律上之關連，前開實
08 務見解已詳為說明。是原告於114年9月23日至25日，無正當
09 理由連續曠職3日，經被告公司於114年9月26日以台北松山
10 郵局存證信函653號通知原告，而依勞基法第12條第1項第6
11 款規定，終止其等間勞動契約，經原告於114年9月30日收受
12 通知（見勞專調卷第115至119頁、本院卷第39頁），則原告
13 與被告公司間之勞動契約已於114年9月30日合法終止，堪以
14 認定。

15 (三)原告請求被告公司按月給付工資45,800元及其遲延利息暨提
16 繳勞工退休金2,892元，有無理由？

17 經查，又原告與被告公司間僱傭關係業已合法終止，則原告
18 依其等間勞動契約、勞基法第22條第2項、勞退條例第14條
19 第1項、第31條第1項等規定，請求被告公司自114年10月1日
20 起至原告復職之翌月1日止，按月於次月之20日給付原告薪
21 資45,800元及其遲延利息；暨請求被告公司自114年10月1日
22 起至原告復職日止，按月提繳勞工退休金2,892元至原告設
23 於勞工保險局之之勞退專戶，即非有理由。

24 (四)原告請求被告公司給付工資差額14,490元及其遲延利息，有
25 無理由？

26 經查，原告主張：被告公司並未給付其114年9月6日至9月30
27 日薪資之薪資（即依原告出勤記錄所示被告公司所陳述自9
28 月3日起至9月20日請病假之半薪與曠職之天數，共18天，扣
29 除被告公司已給付之病假半薪8,190元），共計14,490元

30 （計算式：1260元×18天－8190元）等語。惟觀諸原告於114
31 年9月6月至同年月22日止，並無任何出勤日數，均請病假，

01 病假日數共計13天（見勞專調卷第224頁），而被告公司已
02 給付原告共13日病假半薪工資8,190元（計算式：每日工資1
03 260元÷2×13天＝8190元），此為原告所不爭執；另原告於11
04 4年9月23日起至同年月30日勞動契約終止日止，原告所應出
05 勤日數均為曠職而未提供勞務，被告公司本無須給付該部分
06 工資。是以，原告請求被告公司給付工資差額14,490元及其
07 遲延利息，並無依據。

08 五、綜上，原告依其與被告之勞動契約法律關係、勞基法第22條
09 第2項、勞工退休金條例第14條等規定，請求確認兩造間僱
10 傭關係存在，及請求被告公司與被告林建涵應自114年10月1
11 日起至原告復職之前一日止，按月於次月15日給付原告45,8
12 00元及其法定遲延利息，並按月提繳2,892元至原告設於勞
13 工保險局之勞工退休金個人專戶，暨請求給付原告114年9月
14 工資差額14,490元，均無理由，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用證
16 據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐
17 一論列，附此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
19 條。

20 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
21 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

22 以上正本係照原本作成。

23 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
26 書記官 李孟珣