最高法院民事判決

110年度台上字第41號

上　訴　人　李超擔
訴訟代理人　翁瑞麟律師
被 上訴 人　長榮國際儲運股份有限公司
法定代理人　陳義忠
訴訟代理人　張清浩律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年4月15日臺灣高等法院第二審判決（107年度勞上易字第32 號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

本件上訴人起訴主張：伊自民國101年4月9 日起受僱於被上訴人擔任大客車駕駛。被上訴人於105年4月26日寄發2份記過1次之懲戒通知予伊，並以伊經常肇事累計懲處已達被上訴人大客車行車人員管理規則（下稱系爭管理規則）第9章第8條第2 款規定為由，將伊予以免職。惟伊於104年12月16 日執行勤務時不慎扭傷右腳踝，持續接受治療復健至105年6月間始痊癒，被上訴人於伊職業災害之醫療期間終止兩造間勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條規定，不生終止之效力。伊亦無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被上訴人依勞基法第12條第1 項第4款解僱伊，違反解僱最後手段性原則，並逾同條第2項之除斥期間，其解僱為不合法，兩造間之僱傭關係仍繼續存在等情，依民法第482條、勞基法第38條規定，求為命被上訴人給付105 年4月27日起至106年2月26日止之工資新臺幣（下同）57萬6380元、104年度特別休假未休工資1萬9220元，並均加計遲延利息之判決。嗣於原審主張：被上訴人應給付算至108年10月31 日止之工資、104年度特別休假未休工資360元及依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1 項規定提撥勞工退休金等情，追加請求被上訴人再給付工資189萬8279元及104年度特別休假未休工資360 元及各

該遲延利息，另提撥勞工退休金15萬3702元至其於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶）。

被上訴人則以：上訴人未於104年12月16 日發生職業傷害，縱其為職業災害，上訴人於此之後仍正常出勤從事原本工作，並無不能工作之情形，即非勞基法第13條所指「醫療期間」，伊於105年4月26日解僱上訴人，未違反該規定。上訴人於任職期間陸續於104年1月28日、10月29日、105年2月6日、3月24日肇事，共遭記大過1次、記過2次（相當於記大過1次）、申誡1次等處分，因連續12個月內記滿大過2 次，足認其違反勞動契約及工作規則情節重大，屢遭懲戒後仍未改善，伊依系爭管理規則第9章第8條第2款及勞基法第12條第1項第4 款規定終止兩造間勞動契約，符合解僱最後手段性原則。伊於105年4月26日確認上訴人同年3 月24日之違規事由並獲得相當之確信，且難以再期待其改善而予以解僱，未逾法定除斥期間，伊於契約終止後，無給付工資、特別休假未休工資及為上訴人提撥退休金之義務等語，資為抗辯。

原審審理結果以：上訴人自101年4月9 日起受僱於被上訴人擔任大客車駕駛，於104年1月28日執行勤務中，因未保持行車安全距離，過失追撞前方車輛，損失總金額90萬6565 元，於同年5月8日依系爭管理規則第9章第9條第1項第6款、第2項規定遭記大過1次；嗣於同年10月29 日執行勤務中未保持適當間距，過失擦撞違規停於路邊之車輛，損失總金額1萬7500元，於105年4 月22日依同規則第9章第11條第2款遭記申誡1次；復於105年2月6日執行勤務中，疏未注意引擎溫度升高之警示訊號仍繼續行車，致引擎損害，共計支出維修費用59萬8242元，於同年4月26 日依同規則第9章第11條第1款遭記過1次（下稱第3 次肇事）；再於同年3月24日執行勤務中過失擦撞停放路邊之車輛，肇事損失金額11萬2211元，於105年4月26日依同規則第9章第11條第2款規定遭記過1次（下稱第4次肇事）。其中第3、4次肇事行為，均於105年4月26日各遭記過1次，係同一年度內記過2次，依同規則第9章第3條第2項規定，以記大過1次計，加計其於104年5月8日遭記大過1次，已達連續12個月內記滿大過2 次。上訴人多次肇事或違規行為

，足認其敬業態度已有不足，被上訴人雖對上訴人之違規行為予以懲處，以促其改善，惟上訴人仍一再肇事，被上訴人於105年4月26日確認第4次肇事行為後，認已難期待上訴人改善，違反勞動契約及工作規則情節重大，依系爭管理規則第9章第8條第2款及勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，未逾30日除斥期間。上訴人雖主張伊曾於104年12月16日執行勤務時，不慎扭傷右腳踝，忍痛執行完當天勤務後，於翌日陸續接受治療復健至105年6月間始痊癒，被上訴人於同年4月26日伊職業災害之醫療期間終止兩造間勞動契約，違反勞基法第13條規定，應不生終止之效力云云，惟勞基法第13條所指醫療期間，係指勞工因受職業災害接受醫療尚未恢復工作能力之期間而言，如勞工從事原有之工作能力本不受職業災害影響，非屬該條所指醫療期間，上訴人於104年12月16日因職業災害受傷後，仍正常出勤工作，並無因傷接受治療致不能工作之情形，難認被上訴人於105年4月26日解僱違反該條規定。兩造間之僱傭關係既經被上訴人合法終止而不存在，上訴人即不得請求被上訴人給付契約終止後之工資及提撥勞工退休金至系爭專戶。至上訴人依勞基法第38條第4項規定請求被上訴人給付104年度之特休未休工資，然該規定係自106年1月1日起始施行，上訴人不得據以請求給付；又依系爭管理規則第7章第3條第3款及106年1月1日前有效之行政院勞工委員會（現改制為勞動部）79年12月27日　台勞動二字第21776號函釋之反面解釋，勞動契約之終止如係不可歸責於雇主之原因，雇主於勞工離職時無給付未休特別休假工資之義務，兩造間之勞動契約既因可歸責於上訴人之事由而終止，上訴人無從請求給付，爰維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴及追加之訴，經核於法洵無違誤。

按因職業災害受傷之勞工，於醫療期間往往難以另覓新職，為使其得以安心療養，免除因而遭到解僱之恐懼，勞基法第13條固明定勞工在該法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，以保障勞工之工作權。惟倘勞工因職業災害受傷之程度輕微，不影響其工作能力時，對於其求職能力及機會既無妨礙，雇主於該

醫療期間內仍得依法終止契約，不受上開規定之限制。原審以上訴人雖於104年12月16日工作中受傷，但受傷後仍正常出勤工作，並無因傷接受治療致不能工作之情形，被上訴人於105年4月26日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，未違反同法第13條規定，於法並無不合。上訴論旨，徒就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　31　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　徐　福　妙

法官　邱　璿　如

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　7　　日