

臺灣彰化地方法院民事判決

106年度重勞訴字第3號

原告 詹正煥
訴訟代理人 陳盈光律師
複代理人 施依彤律師
被告 全興工業股份有限公司
法定代理人 吳崇儀
訴訟代理人 林世祿律師
複代理人 江欣鞠

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年9月8日言詞辯論終結，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、程序部分

一、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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年臺上字第1237號民事判例要旨參照）。查本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間法律關係即陷於不明確之狀態，而此種法律上地位不安之危險，能以確認判決加以排除，揆諸前揭說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；前開承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第175條第1項、第176條分

01 別定有明文。本件被告全興工業股份有限公司（下稱被告公
02 司）之法定代理人原為吳張紅棗，嗣於本件審理期間即民國
03 （下同）106年7月6日經登記變更法定代理人為吳崇儀，有
04 被告提出之經濟部經授商字第10601093240號函文暨附件公
05 司變更登記表影本在卷可稽（見本院卷第98至第101頁），
06 堪信屬實，茲由被告具狀聲明承受訴訟，經核並無不合，應
07 予准許。

08 貳、實體部分

09 一、原告起訴主張略以：原告自81年6月22日起至被告任職，至
10 103年每月薪資約新台幣（下同）62,500元（下稱系爭勞僱
11 契約）。原告於103年3月間奉派前往江西南昌江鈴車廠，於
12 出差期間，即103年3月28日凌晨1時，於持續工作中突感難
13 以言語、手腳無力，倒地無法呼救，經同仁協助送至中國人
14 民武裝警察隊江西省總隊醫院就醫，並於同年月31日返台至
15 彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院（下簡稱彰化基督
16 教醫院）就醫，經診斷為腦梗塞、高血壓，併右側肢體無力
17 、構音不清及右側視野缺損（下稱系爭病況），並經勞動部
18 勞工保險局認原告情形屬職業促發之疾病依職業病為失能給
19 付、傷病給付及醫療給付。原告發病後即持續在家休養，被
20 告對此知之甚詳，竟於103年9月3日發函通知原告自103年9
21 月1日起即停發工資，甚至未先通知原告即逕自於103年10月
22 8日為原告辦理勞保退保。嗣原告經休養恢復至一定程度，
23 乃於105年9月21日發函通知被告請求回覆可上班時間及職務
24 ，然被告公司竟稱原告已辭職而拒絕原告復職及受領勞務。
25 實則原告從未有任何辭職之意思表示，原告所撰寫之「職
26 詹正煥勞疾告退陳述說明」（下稱系爭告退說明），係被告公
27 司於原告休養期間，提議以優退方式辦理相關補償，原告乃
28 以該說明書表示請求金額，該文件僅係兩造間就補償方案之
29 協商討論，並非終止勞動契約之意思表示。況被告公司人員
30 曾於104年12月23日前往探望原告並評估原告是否能返回工
31 作崗位，倘若兩造間勞動契約確已終止，被告公司何須探視

原告及評估原告身體狀況是否可回復工作，益徵兩造間勞動契約尚未終止。是系爭僱傭契約既尚未終止，但被告公司無端拒絕受領勞務，其自不得以原告曠職為由終止兩造間勞動契約，故被告主張以106年11月17日民事準備書狀終止勞僱契約，為不合法，系爭勞動契約自仍存在。從而，被告主張稱原告已離職並拒絕受領勞務，原告之權利地位自屬有不安之狀態，爰依民事訴訟法第247條之規定提起本件訴訟。並聲明：(一)確認原告詹正煥與被告全興工業股份有限公司間僱傭關係存在；(二)訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

(一)原告於95年間即罹腦出血性中風，當時係在家中發作，醫療及復健過程都是依普通傷病名義就醫；經復健後，被告為照顧員工，仍讓原告繼續工作。嗣原告奉派前往江西南昌出差期間再度中風，係舊疾復發，本件並非職業災害情形。鈞院105年度重勞訴字第1號卷附評估報告（下稱系爭評估報告）所載原告稱其每天固定3.5小時於辦公室加班，2小時於辦公室宿舍加班，但原告在江鈴車廠上班時間為早上9時到下午5時30分下班，中間休息1個小時，其中如何塞入3.5個小時的加班時間，實匪夷所思。再者，工作明細表國內部份係原告自行輸入記載，而被告與外商合作，工時記載如有不實將失信於外商，故不可能不實，且該工作明細紀錄可供作成本攤提之用，即使記載不實也只會多報不會少報。該評估報告卻只以國外部份是研發中心助理人員輸入可能無法真實反應實際工作時間與加班時間，忽略國內部分係原告自行輸入記載乙情，顯有偏頗，不足採信。

(二)本件原告病發後並未辦理請假，並於104年9月間向被告提出「職詹正煥勞疾告退陳述說明」請求離職，兩造間僱傭關係已經終止；縱認原告並未自請離職，但原告從病發後迄今數年從未辦理請假手續亦未到勤，已屬曠職，依被告公司考勤管理辦法第5.9.3條規定得不經預告逕予解雇（見本院卷第101頁），被告爰以106年11月17日準備書狀解雇原告，是兩

造間僱傭關係已不存在；又即便被告仍須依勞基法規定預告終止，然從106年11月17日起算至107年2月23日已逾94天，被告爰以107年2月23日民事準備狀終止勞動契約（見本院卷第129頁）。至勞動基準法第12條第2項雖規定應於知悉其情形之日起30日內為之，但該條項規定僅在排除同法第15、16條規定之適用，非謂未在30日內終止勞動契約即生失權效果，是被告自仍得遵循勞基法規定終止勞動契約；況勞基法第12條第2項規定係指非繼續曠職之情形，才有30日限制適用。退步言之，即使鈞院認原告並未自請離職，且被告不得爰引考勤辦法規定終止雇傭契約，然雇傭契約既屬雙務契約，而依原告病況渠已喪失工作能力，無法再提供勞務，顯有給付不能之情形，被告亦得依給付不能之法律規定主張解除契約，被告爰以107年8月3日民事準備狀解除雇傭契約（見本院卷第140頁）。退萬步言，被告所為退保、停薪，已可謂終止勞僱契約的默示意思表示，且被告以原告不具備工作能力拒絕被告復工，亦可謂係依據勞基法第11條第1項第5款之事由解約。是本件系爭勞僱契約已不存在，並為答辯聲明：1.原告之訴駁回；2.訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第77頁背面）

- (一)原告自民國81年6月22日起至被告公司任職，現任研發中心副理，每月薪資62,500元。
- (二)原告於103年3月23日至中國南昌江鈴汽車出差，並於同年月28日上午約8時許送中國人民武裝警察隊江西省總隊醫院，後於同年月31日返台至財團法人彰化基督教醫院就醫，經診斷為腦梗塞及高血壓，並右側肢體無力、構音不清及右側視野缺損，此後原告即持續在家休養，迄今都未到勤。
- (三)原告之發病經勞動部勞工保險局公文是記載建議為職業促發之疾病。
- (四)被告公司於103年9月3日發函通知原告自同年9月1日起停發每月工資，並於同年10月8日將原告之勞保退保。
- (五)原告於105年9月21日發函被告公司，請求被告公司回覆原告

01 可回公司上班之時間及職務，遭被告公司回函拒絕。

02 四、兩造爭執事項：（見本院卷第77頁背面）

03 (一)兩造間之勞動契約是否仍繼續存在？

04 (二)原告是舊疾復發還是工傷？若為舊疾復發則原告未辦請假，
05 其勞動契約的效力是否失效？如何失效？

06 (三)原告是否自動請辭？

07 五、得心證之理由

08 (一)本件原告主張伊於被告公司服勤期間因腦梗塞及高血壓等病
09 症，至生右側肢體無力、構音不清及右側視野缺損等病況（
10 下稱系爭病況），且伊於休養期間，遭被告公司無預警停薪
11 及辦理勞保退保，伊請求復工亦遭拒絕等情，業據其提出公
12 司出差派遣單、中國人民武警隊江西省總隊醫院診斷證明書
13 、彰化基督教醫院104年12月24日診斷證明書、勞保局函文
14 、被告公司停薪通知函文、原告勞保投保資料表、彰化中央
15 路郵局358號存證信函影本、花壇郵局117號存證信函翻拍畫
16 面等件為證（見本院卷第8頁至第25頁），堪信屬實。至被
17 告對於上情固不爭執，惟以系爭病況並非職業災害，而係舊
18 疾復發，且原告已於104年9月間以「職詹正煥勞疾告退陳述
19 說明」（見本院卷第58頁）請求離職，況原告發病至今從未
20 曾請假，有勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款之
21 事由，被告爰以106年11月17日民事準備狀終止系爭勞僱契
22 約（見本院卷第95頁），且原告依其病況有勞基法第11條第
23 5款不能勝任工作之情形，爰依前開規定終止兩造間系爭勞
24 僱契約等語置辯。本院綜觀兩造前開聲明及陳述，整理如上
25 揭兩造爭執事項所示爭點，分別判斷如下。

26 (二)首先，關於被告抗辯稱原告已於104年9月間以「職詹正煥勞
27 疾告退陳述說明」離職（見本院卷第58頁），然查其中內容
28 僅係就相關傷殘補償費用之計算項目、計算方式及金額等說
29 明，顯見斯時兩造關於應以如何方式退休、被告應補償多少
30 金額尚在磋商階段，況被告亦未對原告請求有何具體回覆，
31 足認兩造對於契約之重要內容尚未達成意思表示一致，自難

謂原告已依此告退說明文件自行離職。是被告僅以「職詹正
煥勞疾告退陳述說明」等字面文字，遽謂原告已自行離職，
兩造間勞僱關係已不存在，難謂可取。

(三)其次，關於被告主張原告詹正煥自103年3月底發病以來，長
期未出勤卻從未請假，依公司考勤管理辦法第5.9.3條屬曠
職，得逕予終止勞僱契約，爰以106年11月17日民事準備狀
終止兩造間系爭勞僱契約乙節。經查：

1.按職業災害，指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、
材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業
上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡，職業安全衛
生法第2條第5款定有明文；又觀諸勞基法第1條之立法目的
，除保障勞工權益外，亦在加強勞僱關係，促進社會與經濟
發展。是解釋勞基法上職業災害，自應從勞資雙方權利衡平
為之，倘勞工發生之事故並非雇主所得控制或預防，完全是
勞工個人之行為所致者，即無強令雇主應負無過失責任去照
顧勞工，否則即有失公平。次按學說上所謂「爭點效」，係
指法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或
抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果所為之判斷結果，除
有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷
之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟
，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷而言，其
乃源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理而來。是
爭點效之適用，除理由之判斷具備「於同一當事人間」、「
非顯然違背法令」及「當事人未提出新訴訟資料足以推翻原
判斷」等條件外，必須該重要爭點，在前訴訟程序已列為足
以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證，一如
訴訟標的極盡其攻擊、防禦之能事，並使當事人適當而完全
之辯論，由法院為實質上之審理判斷，前後兩訴之標的利益
大致相同者，始應由當事人就該事實之最終判斷，對與該重
要爭點有關之他訴訟負結果責任，以符民事訴訟上之誠信原
則（最高法院96年度台上字第307號判決同此見解）。

01 2. 查本件系爭病況前經勞動部職業安全衛生署委託附設於國立
02 臺灣大學醫學院附設醫院之職業傷病管理服務中心調查，該
03 中心再囑託中區職業傷病防治中心即彰化基督教醫院評估認
04 定原告長時間工作負荷過重，系爭病況屬職業災害，勞動部
05 保險局並據此核發職業病失能給付、傷病給付，及核退醫療
06 費用（見本院卷第17至第20頁）。嗣原告就職災補償及賠償
07 乙節向被告公司起訴請求給付，經本院105年度重勞訴字第1
08 號民事判決原告之訴駁回，認難僅以前開評估報告結論認本
09 件確有被告違反勞動基準法第30條、職業安全衛生法第6條
10 第2項之規定，使原告超時上班之情形，原告依職業災害之
11 相關規定請求被告補償工資、醫療費用及殘廢補償等為無理
12 由，原告不服提起上訴，又經高等法院台中分院105年度重
13 勞上字第6號民事判決駁回上訴，復經最高法院109年度台上
14 字第602號裁定駁回上訴在案，有前開判決影本在卷可稽（
15 見本院卷第46至第57頁、第158至第166頁、第183至第184頁
16 ），並經本院調閱前開案件卷宗核閱無訛，堪信屬實。本院
17 審酌關於系爭病況是否屬職業災害乙節，業經列為前案之重
18 要爭點，經兩造在前案訴訟中為充分攻防，且由法院為實質
19 審理論斷，復原告於本件並未能提出新訴訟資料得與前案確
20 定判決意旨為相反之認定，則依上開說明，法院就上述重要
21 爭點事實之判斷具有爭點效，原告不得於本訴訟中為相反之
22 主張，本院亦不得作相異之判斷。準此，本件系爭病況非屬
23 職業災害，應堪認定。

24 (四) 按勞工於勞基法第59條之醫療期間，雇主不得終止勞僱契約
25 ，勞基法第13條固有明文，其立法意旨在保障職災勞工在職
26 業災害醫療期間不能工作時，雇主不得終止與職災勞工間勞
27 動契約，以保護勞工基本生活所需之生存權。然本件系爭病
28 況非屬勞基法第59條所指職業災害之情形，業如前述，是原
29 告就系爭病況所進行之復健休養，即非屬勞基法第13條之規
30 定所保障之範圍，苟具有勞基法第12條之事由，雇主自得終
31 止兩造間勞僱契約。查被告公司考勤管理辦法：「5.9.1 請

假類別：B公傷病假：員工因執行勤務而致殘廢、傷害或疾病，憑健保特約醫療院所證明確不能出勤者，核給公傷假，超過5天以上，需檢附勞保局指定醫院開立之證明。D病假：員工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，經健保特約醫療院所證明，得請普通傷病假。5.9.2 請假規定：請假時應於事前填寫請假單，並提出相關證明文件，呈請主管核准後輸入電腦，並送人事單位存檔；但遇有急病或緊急事故，得託同事、家屬、親友或以電話報告部門主管核准。5.9.3曠職：A未經請假或假滿未續假，而擅自不到工者，均以曠職論。B連續曠職三日或一個月曠職達六日含以上者，公司得不經預告逕予解僱之。」（見本院卷第104至第106頁）。可見被告公司業已就關於請假手續、曠職認定等事項規定甚明，是原告於103年3月底發病後需休養，自應依循相關規定辦理請假手續，即使無法親自辦理，仍得委託親友協助辦理，以孚工作規則之要求。然查原告長期未出勤，卻始終未辦理請假手續，自難謂全無疏失。

(五)且縱使本件紛爭伊始關於系爭病況是否屬職業災害乙節有爭議，然按職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第4條規定先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理，職業災害勞工保護法第29條定有明文。準此，勞工遭逢事故有正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工依法定程序辦理請假手續之義務，則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決意旨參照）。是勞工與雇主就是否屬職業災害即使尚有爭議，但於確定屬職業災害前，勞工仍應先依勞工請假規則第4條規定先請普通傷病假，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理，非即豁免勞工依工作規則向雇主請假之義務，若員工未依程序辦理請假手續，仍構成曠工，雇主得依此終止契約。本件原告於103年3月底發病後迄今從未

01 出勤，亦未辦理請假之事實，為兩造所不爭，然無論系爭病
02 況是否屬職業災害，於尚未確定前，原告仍應依請假規則辦
03 理請假手續，始符兩造間勞僱契約之約定。是原告於被告為
04 解僱之意思表示到達前，從未依規定辦理請假手續，自難謂
05 無怠於履行勞僱契約之情事，應屬曠職。

06 (六) 況查原告診斷書記載「患者於103年3月31日至本院急診就診
07 ，同日住進神經內科病房接受治療，於103年4月7日轉至復
08 健醫學科病房，至103年4月28日出院；病況為右側肢體無力
09 、構音不清、右側視野缺損」，有彰化基督教醫院104年12
10 月24日診斷書在卷可佐（見本院卷第14頁），可知原告於入
11 院住院約一週後病情即趨穩定，遂轉入復健科病房復健，衡
12 情應無無法辦理請假，或委由親屬代辦請假之情事，然其迄
13 至被告以106年11月17日民事準備狀終止兩造間系爭勞僱契
14 約前，長期未出勤，卻從未依公司考勤管理辦法辦理請假手
15 續，其得請假卻不請，終遭被告公司以曠職處理終止勞僱關
16 係，難謂被告公司所為有何違法可言。甚至，依據被告公司
17 之考勤管理辦法第5.9.1條D款關於病假之規定「b.住院者二
18 年內合計不得超過一年...」，則原告縱患有前開疾病，其
19 長期未能任職之期間，亦早已超過前開得以請假之最長時間
20 ，有違前開請假規定之意旨。從而，原告自103年3月28日起
21 迄至106年11月17日從未出勤上班，卻未依公司考勤管理辦
22 法辦理請假手續，有勞基法第12條第1項第6款之連續曠職超
23 過六日以上之情事至為明悉，是被告公司以原告長期未出勤
24 ，未依公司考勤管理辦法第5.9.2條辦理請假手續屬長期曠
25 職為由，以106年11月17日民事準備狀終止兩造間系爭勞僱
26 契約，即非無據。

27 (七) 至原告雖稱伊於105年9月間曾以存證信函通知被告公司，表
28 明願意復工提供勞務，但被告拒絕受領，是原告並未曠工，
29 原告不得依此終止系爭勞僱契約云云。然查依據前揭彰化基
30 督教醫院診斷書所示，可見原告之病況為右側肢體無力、構
31 音不全、右側視野缺損等，及被告公司之員工沈俊伯於彰化

01 縣政府勞動條件檢查時陳稱其曾於104年12月23日前往探視
02 原告，當時原告雖行動無礙，但語言表達有障礙等語（見
03 105年度重勞訴卷第185頁），及原告自陳其原先擔任被告公
04 司研發中心副理，工作項目為研發管理及與國內外廠商連絡
05 等情，衡情依原告之病況已難回復擔任其原先職務，是原告
06 縱曾於105年9月間以存證信函通知被告公司願意復工再提供
07 勞務，然其中僅約略記載其感覺狀況漸有好轉可回復至工作
08 崗位等語（見本院卷第24頁），並未就其當時身體狀況如何
09 、得擔任何種工作項目加以說明，被告公司自難以評估斯時
10 原告所願提出之勞務是否符合債務本旨，且於被告公司對此
11 點以存證信函提出詢問時，原告即未再對此節予以說明以供
12 被告審酌適合原告之工作，亦有花壇郵局存證號碼000117號
13 存證信函在卷可參（本院卷第25頁），即難謂被告有拒絕受
14 領或受領遲延之情事，更遑論原告得據此即可解免其前開長
15 期未工作之請假義務。質言之，原告僅以存證信函通知被告
16 公司將復工提供勞務乙情，尚難據此免除其前揭請假義務，
17 故其長期曠職之狀態，仍未因寄發前開存證信函而解除。

18 (八)末查雇主以勞基法第12條第1項第6款之事由終止僱傭契約者
19 ，應自知悉其情形之日起30日內為之，勞基法第12條第2項
20 定有明文。然勞基法第12條第2項所謂「知悉其情形」，係
21 指雇主經過相當調查知悉勞工違反勞動契約或工作規則，且
22 已確定其違犯之情節重大，而非以雇主可得知悉受雇員工有
23 違反工作規則行為之時點為認定，否則無異迫使公司須於事
24 實真相無清楚知悉之情形下貿然予以解僱，殊非保障勞工之
25 道及勞資關係和諧之法（臺灣高等法院97年度勞上字第1號
26 民事判決參照）。查本件兩造爭端伊始，就系爭病況之性質
27 屬職業災害或舊疾復發，尚無從確認，是在爭議猶有未明之
28 情形下，為保障勞工權益計，自不能苛求被告公司於103年3
29 月底原告發病後旋即終止兩造間系爭勞僱契約，否則對原告
30 無異雪上加霜，自非妥適，是此30日除斥期間，非以原告於
31 103年3月28日發病時即起算曠職期間甚明。況原告自發病後

01 即未出勤，迨至被告公司於106年11月17日以民事準備狀終
02 止系爭勞僱契約前，原告未出勤之情形仍持續發生中，則被
03 告公司於106年11月17日以民事準備狀為終止勞僱契約之意
04 思表示，自難謂已逾越30日之除斥期間，併予指明。

05 (九)從而，系爭病況非因職業上原因所致，業經認定如前，本件
06 自無勞基法第13條不得終止勞僱契約規定之適用。原告於
07 103年3月28日發病後，迨至被告於106年11月17日以民事準
08 備狀終止兩造間系爭勞僱契約為止，確有長期未出勤上班，
09 卻從未請假之事實，則被告以勞基法第12條第1項第6款之事
10 由終止系爭勞僱契約，應認屬適法。是原告主張兩造間系爭
11 僱傭關係仍然存在云云，為無理由。

12 六、綜上所述，被告於106年11月17日以民事準備狀終止兩造間
13 系爭勞僱契約既屬合法，系爭勞僱契約已不存在，應堪認定
14 ，是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁
15 回。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經
17 本院斟酌後，核與本件判決結果不生影響，即無逐一詳予論
18 駁之必要，併此敘明。

19 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
20 判決如主文。

21 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
22 民事勞動專業法庭法官 林于人

23 以上正本係照原本作成。

24 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
25 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
27 書記官 魏嘉信