

臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第122號

原告 彭皓耘

訴訟代理人 郭季榮律師

被告 弘鈞企業有限公司

法定代理人 莊軒榮

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年3月3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

一、原告主張：伊自民國106年10月11日受僱被告擔任車床操作人員，每月工資為新臺幣（下同）21,009元，負責在被告廠房操作型號SN1-80、工廠自訂機台編號B06之C型曲軸機械沖床設備（下稱系爭衝剪機械），被告本應注意對於防止機械、器具、設備等引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備，不得設置不符合主管機關所定防護標準之機械、器具供勞工使用，惟被告疏未注意光電感應安全裝置之啟動未與系爭衝剪機械連動，致伊於106年12月5日10時14分許操作系爭衝剪機械，將左手伸入衝壓上膜（下稱滑塊）下方取出衝壓完成之零件時，因光電感應安全裝置未與機台連動，無法防止伊身體之一部接近危險界限時停止滑塊動作，致滑塊突然衝壓而下，壓斷伊左手第二、三、四指（下稱系爭事故），伊因而受有左手第二、三、四指創傷性截肢及左手拇指遠端指節骨折之傷害（下稱系爭傷害）。伊因系爭傷害分別於高雄榮民總醫院、禾順復健科診所門診及復健治療，詎被告於伊仍於職業災害醫療期間，先於107年3月20日委請律師發函通知伊應於同年月27日回公司工作，伊因仍復健治療中而未予置理，被告乃於同年4月3日以伊自107年3月27日至同年4月2日共計6日無正當理由繼續曠工為由，通知伊終止勞動契約。嗣兩造雖於同年4月24日於高雄市政府勞工局成立勞

資爭議調解，被告同意兩造間僱傭關係繼續存在，然被告明知伊仍在醫療期間不能工作，復於同年6月5日通知伊應於同年月8日回公司工作，因斯時伊已對被告公司法定代理人提出業務過失致重傷罪之刑事告訴，且仍在醫療期間，乃未遵期返回被告公司上班，詎被告竟於同年月14日以伊自同年月8日起至13日止，共計6日無正當理由繼續曠工為由終止勞動契約，並於同年月22日將伊退出勞工保險。被告終止勞動契約顯然違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條規定，已影響伊服勞務之權利，爰請求確認兩造間僱傭關係存在。又兩造間僱傭關係既仍存在，伊於108年10月16日曾發函通知被告復職及請求給付薪資事，惟遭被告拒絕，依民法第234條、第235條及第487條規定，伊無補服勞務之義務，並仍得請求被告給付薪資。爰依前揭規定，提起本件訴訟等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自108年11月5日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日前給付原告21,009元，及自次月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：依高雄榮民總醫院107年2月7日診斷證明書處置意見，原告手術後於106年12月26日離院，出院後建議休養3個月，是原告休養期間應至107年3月26日止，故伊於107年3月20日委由律師發函通知原告於同年月27日回公司上班，惟原告未遵期上班，期間伊並多次聯繫原告及其父親未果，至107年3月30日，伊再請員工以LINE通訊軟體傳送訊息給原告及其父親，表明請原告回公司上班及同意復健事，伊會提供原告做得來之工作，否則只得以曠職論等語，然原告仍未回公司上班，伊始於107年4月3日發函通知終止兩造間勞動契約。嗣伊於同年月24日勞資爭議調解時，亦展現誠意即同意兩造間僱傭關係繼續存在，原告則需提供醫院診斷證明書辦理後續請假手續，惟原告遲未提供予伊，至107年5月間，伊再通知原告儘速補辦請假程序，亦未獲原告置理，伊始發函通知原告應於同年6月8日前至公司報到，否則將以曠職為由

01 終止勞動契約，詎原告仍未遵期至公司上班，伊始依勞基法
02 第12條第1項第6款規定，於同年月14日發函通知原告終止勞
03 動契約。再觀諸高雄榮民總醫院107年4月25日診斷證明書所
04 載，原告自107年3月30日門診後建議休養1個月，則原告之
05 休養期間至多僅至同年4月30日止，原告可於同年5月1日開
06 始工作，之後僅需定期門診追蹤，縱需復健，亦僅涉及復健
07 時向公司辦理請假事宜，而復健期間非屬勞基法第59條所規
08 定之醫療期間，與原告是否能回公司工作無涉。況勞動部勞
09 工保險局（下稱勞保局）亦認原告所受系爭傷害於107年6月
10 已固定，自同年月8日起可工作，乃核定勞保傷病給付至107
11 年6月7日，則原告於107年6月5日經伊催告後，仍未遵期於
12 同年月8日回公司工作，已合於勞基法第12條1項第6款前段
13 無正當理由繼續曠工3日之規定，伊終止勞動契約，自屬適
14 法有據等語。並聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執事項：

- 16 (一)原告自106年10月11日受僱被告擔任車床操作人員，每月工
17 資為21,009元，於每月5日發薪。
- 18 (二)原告於前揭時、地，操作系爭衝剪機械時發生職業災害即系
19 爭事故，經診斷受有系爭傷害。
- 20 (三)被告法定代理人莊軒榮因系爭事故致原告受有系爭傷害，涉
21 犯修正前刑法第284條第2項業務過失致重傷罪，經臺灣橋頭
22 地方檢察署檢察官以108年度偵字第2721號提起公訴，現由
23 本院刑事庭以108年度原易字第6號案件審理中。
- 24 (四)兩造曾於107年4月24日於高雄市政府勞工局就職業災害醫療
25 期間或復職爭議成立勞資爭議調解，同意僱傭關係繼續存在
26 ，原告同意提供醫院診斷證明書，依規定辦理請假手續，被
27 告則同意協助原告至醫院看診，並幫助掛號等手續。
- 28 (五)被告分別於107年4月3日、同年6月14日寄發存證信函，以原
29 告無正當理由繼續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6
30 款規定終止兩造間勞動契約，並分別於107年4月9日、同年6
31 月15日送達原告。

01 四、本件爭點：

02 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

03 (二)被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，是否違
04 反同法第13條規定？

05 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資，
06 有無理由？

07 五、本院之判斷：

08 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

09 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
10 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
11 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
12 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
13 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
14 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
15 確認判決之法律上利益。查原告主張遭被告非法解僱，兩造
16 間之僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭
17 關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行
18 使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種
19 狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起
20 本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

21 (二)被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，是否違
22 反同法第13條規定？

23 1.按108年1月15日修正前勞工請假規則第6條規定，勞工因職
24 業災害而致殘廢（修正後條文為「失能」）、傷害或疾病者
25 ，其治療、休養期間，給予公傷病假。又法律規定雇主有給
26 與公傷病假之義務，係為使遭受職業災害之勞工能在公傷病
27 假期間安心治療並休養，以利傷病情形盡早康復，再度上班
28 。該公傷病假固係勞工權利，惟權利之行使，依民法第148
29 條規定，應合乎誠信原則。公傷病假期間長短，固無明確規
30 定，然勞工申請公傷病假時，雇主仍可視實際需要而定，若
31 勞工已能從事工作，只須定期前往醫療院所復健，如因公傷

病而須請假，則依相關請假規則辦理；如非復健時間，雇主即得不予准假，要求勞工返回工作。又勞基法第59條第2款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：…二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」同法第13條規定：「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。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」職業災害勞工保護法第23條規定：「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定者。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作者。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者。」同法第27條規定：「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。」再者，勞工因職業災害受傷，於醫療期間，依勞基法第13條前段、職業災害勞工保護法第23條規定，雇主固不得終止或預告終止勞動契約。惟勞工於職災傷害治療期間，如其工作無礙於必要之醫療，勞工仍有服從雇主指示提供勞務之義務。另勞工因健康因素，不能適應原有工作時，依職業安全衛生法第21條規定，雇主有參採醫師之建議，予以變更作業場所、更換工作、縮短工作時間，並採取健康管理措施之法定義務。是以勞工於職災傷害醫療期間，如經雇主合法調整其工作及提供適當之措施後，已無礙於職災傷害之醫療者，勞工即應依雇主之指示提供勞務。蓋勞工醫療終止，如已堪任原有工作，或已經雇主合法

調動其他工作，勞工即負有提供勞務之義務，僅得以請假方式繼續接受復健，勞工如拒絕提供勞務，本身即構成惡意違約行為，當不受上開規定之保障。因此，勞工如無正當理由而有連續曠職3日之情形，雖於職災傷害復健期間，雇主仍得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，此乃因職災傷害復健期間內，勞工所為之惡意行為，應不在勞基法第13條前段及職業災害勞工保護法第23條規定之保護範圍之故。

2. 又勞工保險條例第34條第1項規定：「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。」其所稱「不能工作」，與勞基法第59條第2款所稱「不能工作」，二者之規範內涵不同。前者未限定為「於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作」，後者則限定為「於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作」。惟勞保局對於前者之認定結果，非不得作為判斷後者之參考，亦即當勞工經勞保局判定其已能從事一般工作，雖其仍無法完全從事原有工作，但若經雇主合法調整部分工作性質，該勞工即僅能於復健時請公傷病假，不得繼續請長時間之公傷病假，以避免勞工藉詞仍於公傷病中，每隔一段時間即提出診斷證明書（醫囑用語：宜休養、不宜負重之類）而主張仍於職災醫療期間，並因此拒不返回工作崗位，此實屬濫用公傷病假。經查，原告於106年12月5日發生系爭事故住院並施行左手第二、三指斷指顯微接合手術及鋼釘固定，同年月8日施行左手第三指離斷手術及拇指鋼釘固定手術，再於同年月15日施行左手第二指離斷手術，於同年月26日出院，並於107年1月9日、同年月23日、同年2月6日、同年月7日、同年3月30日門診複診，處置意見認於107年3月30日門診追蹤後建議休養1個月，有高雄榮民總醫院診斷證明書在卷可佐（本院卷第25頁），而原告因左側第二、三、四指壓傷後截肢及左手掌肌肉萎縮，

01 自107年2月21日至同年9月10日於禾順復健科診所門診11次
02 復健治療61次，亦有該診所診斷證明書、醫療費用明細存
03 卷可按（本院卷第27、29頁），另依勞保局108年3月29日保
04 職簡字第107021219680號函說明三：「台端（即原告）以於
05 106年12月5日操作機器不慎壓傷致『左手第二、三、四指創
06 傷性截肢及左手拇指遠端指節骨折』，已領取106年12月8日
07 至106年12月26日及107年1月27日至107年2月7日期間共31日
08 職業傷害傷病給付。嗣以同一傷病繼續申請107年2月8日至
09 107年12月5日期間職業傷害傷病給付。案經本局洽調台端就
10 診病歷資料併全案送請專科醫師審查，據醫理見解，台端傷
11 勢在107年6月已固定，給付至107年6月7日已合理，107年6
12 月8日起可工作。綜上，依據上開醫理見解及相關資料審查
13 所請職業傷害傷病給付應自107年2月8日起給付至107年6
14 月7日止……餘所請期間應不給付」所示（本院卷第151至15
15 3頁），認原告自107年6月8日已可工作。再本院依原告之聲
16 請，函詢原告就診之醫療院所依其所受系爭傷害，於107年6
17 月中旬可否返回工廠工作，經禾順復健科診所函覆略以：病
18 人107年2月21日至107年9月10日至本院就診及復健，病人左
19 手僅剩餘拇指及小指，所以左手功能嚴重受限，擔任車床的
20 工作可能無法勝任，但可從事其他的工作（仍需視工作的難
21 易度）」等語（本院卷第155頁）；高雄榮民總醫院則函覆
22 略以：「病患於106年12月5日至本院急診求治，於106年12
23 月8日行左手第3指離斷手術，12月15日行第2指離斷手術，
24 於106年12月26日離院之後陸續於門診追蹤治療。於107年6
25 月6日回診時左手仍腫脹，活動仍受限，建議仍持續復健治
26 療，之後於107年7月18日、9月12日、10月24日及12月5日持
27 續回診，左手腫脹已明顯改善，活動度也持續改善，因此建
28 議107年12月5日已可恢復工作」等語（本院卷第187頁）。
29 堪認原告於106年12月26日手術出院後，自107年2月21日至1
30 07年9月10日，就其傷勢之治療僅止於復健，雖高雄榮民總
31 醫院認原告於107年6月6日回診時左手仍腫脹，活動度仍受

01 限，惟係建議持續復健治療，則勞保局依據專科醫師審查意
02 見，認定原告之傷勢在107年6月已固定，自同年月8日起已
03 可工作，應屬有據。

- 04 3.再者，被告係經營汽車零件、五金零件、機車零件製造加工
05 買賣及五金、家具（衣櫥、沙發、桌椅、床櫃）滑軌買賣暨
06 前各項有關產品之進出口貿易業務，資本額為1,200萬元之
07 公司，有被告之有限公司變更登記表存卷可參（本院卷第65
08 至66頁），而原告係受僱於被告擔任車床操作人員，並非受
09 僱於個人或一對一之工作型態，屬團體工作，自可透過被告
10 之調度，相互支援、協調其工作內容。是被告依高雄榮民總
11 醫院107年2月7日所開立之診斷證明書記載「出院後建議休
12 養3個月，需後續門診追蹤治療至少1年」（本院卷第133頁
13 ）），認原告於106年12月26日出院後，經3個月之休養即至10
14 7年3月26日，應已可恢復工作，遂於107年3月27日致電原告
15 惟未獲接聽，被告公司職員胡雙雀乃於同年月30日以LINE通
16 訊軟體傳送簡訊：「皓耘午安吉祥：手復健的如何呢？同事
17 都很關心你，期待你於3月27日會回來上班。看你沒來，我
18 於27日當天又打了2通line電話給你及爸爸，也都沒接，你
19 們也沒回電，我不知是否需要幫忙什麼嗎？又你已連續3
20 天以上未到班，我擔心你的近況，請你儘速回覆，好嗎？不
21 然公司將以曠職論呢！」，原告則於同日回覆：「手還在做
22 復健治療」，被告乃再回覆以：「上午復健完，中午可以來
23 上班，要復健時再請假去復健沒關係。」、「回來上班，公
24 司會讓你做得來的工作，且之前也有拿有關模具的書給你看
25 ，來上班大家可以討論。」，有LINE對話紀錄存卷可參（本
26 院卷第115至117頁），足見被告於107年3月30日即曾向原告
27 表示可安排原告從事其做得來之工作，詎未獲原告回應，被
28 告乃於同年4月3日寄發高雄市府郵局第45號存證信函，以原
29 告自107年3月27日至同年4月2日無正當理由繼續曠工3日為
30 由，通知原告終止勞動契約，經原告於同年4月9日收受送達
31 ，有存證信函暨回執在卷可稽（本院卷第31至32、183頁）

01 ，惟原告仍未予置理，被告再於同年4月9日以LINE通訊軟體
02 傳送訊息：「皓耘好：近來好嗎？手復健的如何呢？有更好的
03 的規劃嗎？除非你已自己有規劃，我真心祝福你～順利，順
04 心平安，喜樂。如暫時未有規劃，我真的很希望你可以回來
05 上班，一起互相照應，人難免有些不順心，但會過的，我們
06 願意一起陪著你相互勉勵。每個人都有不順心的時候，我也
07 一樣，不例外，但我們可以相互勉勵、扶持、加油，好嗎？」
08 」（本院卷第117至119頁），原告亦無任何回應，經被告向
09 高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，於同年4月24日成立
10 調解，兩造間僱傭關係繼續存在，原告同意提供醫院診斷證
11 明書依規定辦理請假手續，被告則同意協助原告至醫院看診
12 ，並幫助掛號等手續，有勞資爭議調解紀錄在卷可按（本院
13 卷第35至36頁），惟原告仍未依調解成立內容提供診斷證明
14 書，依規定辦理請假手續，被告乃於107年4月25日傳送「皓
15 耘早：請問你昨天看完診了，可以將診斷書拿來公司依規定
16 辦理請假手續嗎？（勞工局調解紀錄），謝謝你」、同年4
17 月27日傳送「診斷書line給我，我來辦理請假好嗎？」、「
18 現在還每天做復健嗎？」、「診斷書給我，幫你申請補貼」
19 、同年5月4日傳送「皓耘午安好：你自4月25日自榮總看診
20 至今，都未至公司或line上，出示診斷書給公司做請假的程
21 序，所以請你儘速來補辦請假程序。有何需要協助的嗎？」
22 、同年5月5日傳送「皓耘好：要麻煩你將診斷書給公司辦理
23 補請假手續。我們也於勞工局協議，你也同意提供診斷書要
24 補請假，但至今已line你好幾次，你都讀不回，是有什麼困
25 難嗎？所以今天再次提醒你，謝謝。有需要幫忙要說我們才
26 知道，但你都不回應，我們根本不了解你目前的狀況，想幫
27 也不知從何著手，所以請你務必將診斷書提供，才能補請假
28 ，這是程序，好嗎？拜託你了，謝謝。附上勞工局協調成立
29 書（螢光筆部分）」等簡訊，原告均已讀而未回應，被告於
30 107年4月25日、27日、同年5月5日以LINE通訊軟體致電原告
31 亦未獲接聽，有LINE對話紀錄附卷可憑（本院卷第121至131

頁），被告遂先於107年6月5日以高雄市府郵局第77號存證信函通知原告於107年6月8日前至公司報到，並提出醫院診斷證明書依規定辦理請假手續，否則將依勞基法第12條第1項第6款前段「無正當理由繼續曠工三日」為由終止勞動契約（參本院卷第137至141頁存證信函），詎原告並未遵期於107年6月8日返回被告公司上班，亦未向被告請假或為任何之說明，已難認其拒不到職係有正當理由。

4. 原告雖主張其受被告通知復職時，已對被告法定代理人提起業務過失致重傷罪之刑事告訴，惟迄未達成和解，倘回去上班會覺得尷尬，且斯時仍於醫療期間而無法從事原工作云云。惟原告經高雄榮民總醫院評估106年12月26日手術出院後需休養3個月，嗣於107年3月30日門診時經醫囑建議休養1個月，另經勞保局送請專科醫師審查而據醫理意見認定原告之傷勢於107年6月已固定，自107年6月8日已可工作等情，有診斷證明書、勞保局函文在卷可稽（本院卷第25、133、151至153頁），故客觀上足認原告於107年6月8日已具有工作能力，且被告亦曾向原告表示可調整其從事做得來的工作，故堪認原告於107年6月8日應能回到被告公司從事其他較輕便之工作，至多僅是原告須繼續復健時，被告應給予公傷病假而已，而非原告自行認定其仍在公傷病治療期間，因而得拒不到職工作。準此，被告要求原告於107年6月8日復職，並無不法。而原告若不同意被告之復職要求，應循內部申訴程序處理，而非對復職要求置之不理，拒不返回被告公司工作，故其於107年6月8日之後繼續曠工3日未到職，係屬無正當理由，被告因此於107年6月14日以高雄市府郵局第79號存證信函通知原告終止兩造間之僱傭關係，核與勞基法第12條第1項第6款之規定相符，經被告於翌日收受送達（參本院卷第37至38、185頁存證信函暨回執），是兩造間之僱傭關係，即經被告於107年6月15日為合法之終止，原告主張被告之終止違反勞基法第13條規定，洵無足採。

（三）原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資，

有無理由？

兩造間之勞動契約既經被告合法終止，原告請求確認僱傭關係存在，並請求被告繼續給付薪資，自屬無據。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告自108年11月5日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日前給付原告21,009元，及自次月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 3 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 3 月 27 日
書 記 官 周 素 秋