臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第137號

原　　告　張元鴻
訴訟代理人　蔡尚宏法扶律師
被　　告　中鴻鋼鐵股份有限公司
法定代理人　韓義忠
訴訟代理人　蘇志成律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國109年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應提撥新臺幣壹仟捌佰叁拾叁元至原告之勞工退休準備金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣壹仟捌佰叁拾叁元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國99年8月2日起受僱於鴻立鋼鐵股份有限公司（下稱鴻立公司，鴻立公司於107年間與被告進行合併，由被告概括承受原告與鴻立公司間之僱傭契約，及原告於鴻立公司之工作年資），任高級技術員，在高雄市小港區之酸鍍廠，負責鋼鐵製程機具及天車操作，工作時間為三班制輪班，分別為早班、午班及晚班。伊於105年3月22日早班下班途中，因車禍（下稱系爭職災）受有骨折、顱內出血等傷害（下稱系爭傷害）。伊雖於105年7月7日復職工作，然因腦部受創之職災後遺症，需請假就醫及休養。詎被告竟於108年5月10日以高雄灣仔內郵局第124號存證信函（下稱系爭信函），通知伊具曠職事由，依員工工作規則（下稱系爭規則）第38條第5款、出勤管理辦法（下稱系爭辦法）3.1.2及2.5之規定，終止兩造之勞動契約。伊固於同日收受該函，惟伊均依規定請假就醫，被告前揭終止不合法。又伊曾申請勞資爭議協調，請求恢復僱傭關係，已將準備給

付勞務之情事通知被告以代提出而生提出之效力，但被告拒絕受領。再者，被告自108年4月起即未依法為伊提繳勞工退休金，伊自得訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告按108年度之基本工資新臺幣（下同）23,100元，給付自108年5月11日起至復職日前1日止之薪資，及提撥自108年4月1日起至復職日前1日止之6％退休金至伊勞工退休準備金專戶。爰依民事訴訟法第247條第1項前段、兩造間之勞動契約、民法第487條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項之規定，提起本訴。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係自108年5月11日起至復職日前1日止存在。㈡被告應給付原告15,648元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈢被告應自108年7月5日起至原告復職日前1日止，按月於每月5日給付原告23,100元；及各自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈣被告應自108年4月1日起至原告復職日前1日止，按月提撥1,386元至原告勞工退休準備金專戶。

二、被告則以：原告自105年3月22日發生系爭職災起，於公、傷、事、病假用罄後，即於105年12月30日向伊申請留職停薪3個月獲准，原告斯時允諾如留職停薪期間屆滿，仍未恢復健康者將辦理離職。嗣原告提出診斷證明表示其耳鳴及頭暈等症狀已改善，可自106年4月1日起上班。詎原告於107年間，復以系爭職災後遺症之事由，陸續請事、病假及特別休假，伊即依職業災害勞工保護法（下稱職災勞保法）第29條規定，與原告協商自107年10月29日至108年1月31日止，再度辦理留職停薪，嗣原告於108年1月15日提出復職申請，陳明擬於同年月25日起復職上班。惟原告自108年2月11日復職起，仍頻繁請病假如附表一，伊基於勞工健康服務考量，於108年4月18日派員至其住處進行訪視。然原告於訪視中竟自陳108年1月15日申請復職之診斷證明書，屬造假資料，另附表一以「感冒」之病假事由，亦屬假造。伊

始依系爭辦法3.1.2及2.5、系爭規則第38條第5款之規定，於108年5月10日以系爭信函通知原告逕予解僱，業經原告於同日收受。兩造間之勞動契約，既經伊適法終止，原告之本件請求，均屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、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。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判例要旨參照）。原告主張被告所為之解僱意思表示不合法，其與被告間之僱傭關係仍存在，業為被告所否認並不再受領原告勞務之給付，原告因此亦無從取得工資，堪認兩造間僱傭關係存否即屬不明，將造成原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態持續存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，揆諸上揭說明，原告自有提起本件確認訴訟之法律上利益，合先敘明。

四、兩造不爭執之事項：

㈠原告自99年8月2日起受僱於鴻立公司（鴻立公司於107年6月1日與被告進行合併，合併後以被告為存續公司，鴻立公司為消滅公司，被告概括承受原告與鴻立公司間之僱傭契約，原告於鴻立公司之工作年資亦一併移轉至被告），任高級技術員，在高雄市小港區之酸鍍廠，負責鋼鐵製程機具及天車操作，工作時間為三班制輪班，分別為早班（7至15時）、午班（15至23時）及晚班（23時至翌日7時）。

㈡原告於105年3月22日因系爭職災，受系爭傷害。

㈢原告自105年3月23日起至105年7月6日止，就系爭職災向被告請工傷假。

㈣原告於105年12月30日，就系爭職災後，出現耳鳴、頭暈等症狀，向被告申請留職停薪，期間自106年1月1日至106年3月31日止。

㈤原告於106年3月20日申請復職，於000年0月0日生效，

該申請檢附之診斷證明書，日期為106年3月24日，病名為「頭部外傷併顱骨骨折及顱內出血」，醫師囑言欄記載「該員因上症105年3月間於小港醫院接受手術治療，於106年3月21日門診，病患自述頭暈及耳鳴等症候已改善，可恢復正常上班」。

㈥被告於106年4月10日之配工評估表（下稱106年4月10日評估表），經原告親簽。

㈦原告於107年10月29日，以就醫檢查、公傷判定為由，向被告申請留職停薪，期間自107年10月29日至107年12月31日；原告於107年12月28日，以車禍後身體不適為由，再申請留職停薪，期間自108年1月1日至108年1月31日。

㈧原告於107年12月28日之診斷證明書，病名係「記憶減退及憂鬱」，醫師囑言係「該員因上述病情於107年11月5日行智能狀態暨精神心理學檢查，．．．，建議憂鬱之治療，並建議6個月後追蹤檢查」。

㈨原告於108年1月15日申請復職，填載擬復職日為108年1月25日，被告因考量農曆春節假期，與原告口頭溝通，同意改為年後（即108年2月11日）復職。

㈩原告於108年1月8日之診斷證明書，病名係「頭部外傷併顱內出血」，醫師囑言係「該員因上述於高醫門診追蹤。目前已無頭痛、頭暈症狀，可恢復工作」；原告於108年1月14日之診斷證明書，診斷係「硬膜上出血．．．、重鬱症，復發，中度」，醫師囑言係「該員因上述疾病，長期於聖功醫院門診治療。目前已無憂鬱、頭痛、耳鳴症狀，可恢復工作」。

㈪原告於附表一之日期，未向被告提供勞務。

㈫被告於108年4月18日勞工健康服務執行紀錄表（下稱108年4月18日紀錄表），經原告親簽。

㈬兩造受系爭規則、系爭辦法之拘束。原告之請假流程，應按系爭辦法3.規定辦理。

㈭被告於108年5月10日以系爭信函通知原告，依系爭規則第

38條第5款、系爭辦法3.1.2及2.5之規定，終止兩造之勞動契約，原告於同日收受該函。

㈤如認兩造之僱傭關係存續，原告自108年5月11日至108年5月31日，薪資數額係15,648元；自108年6月起，月薪為23,100元（當月月薪於次月5日發放）；自108年4月1日起，按月提撥6％退休金數額為1,386元。

五、本件之爭點：

㈠被告依系爭規則第38條第5款、系爭辦法3.1.2及2.5之規定，於108年5月10日以系爭信函之送達，終止兩造之勞動契約，是否適法？

㈡原告依兩造間之勞動契約，請求被告給付自108年5月11日起之薪資，有無理由？

㈢原告依勞退條例第31條第1項之規定，請求被告提撥自108年4月1日起之6％退休金至原告之勞工退休準備金專戶，有無理由及數額若干？

六、本院得心證之理由：

㈠被告依系爭規則第38條第5款、系爭辦法3.1.2及2.5之規定，於108年5月10日以系爭信函之送達，終止兩造之勞動契約，是否適法？

1.原告主張因系爭職災，受系爭傷害，於就醫、複診期間，均合法請假，並無曠工情形，被告如認原告職災後，工作能力有別，應依勞基法第59條第2款、或職災勞保法第23條第2款、第25條第2項規定發給退休金，被告以系爭信函終止兩造之勞動契約，於法不合云云。被告則執前詞否認上情。

2.而按「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。」、「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。」勞基法第59條第2 款、第13條定有明文。又「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：．．．二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。．．．。」、「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。」職災勞保法第23條及第27條亦有明文。又勞工因職業災害受傷，於醫療期間，依勞基法第13條前段、職災勞保法第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。又勞工因健康因素不適應原有工作時，依職業安全衛生法第21條規定，雇主有予以醫療，及變更作業場所，更換工作，縮短工作時間及為其他適當措施之法定義務。是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，如其無正當理由而有連續曠職3 日之情形，雖於職災傷害醫療期間，雇主仍得依勞基法第12條第1 項第6 款之規定，或所屬工作規則，終止雙方之勞動契約，此乃因職災傷害醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在勞基法第13條及職災勞保法第23條規定保護範圍之故。

3.又兩造受系爭規則、系爭辦法之拘束。原告之請假流程，應按系爭辦法3.規定辦理乙節，經兩造所不爭執；參以系爭辦法2.5 規定「未經請、准假或．．．，以曠職（工）論；連續曠職（工）3 日，或1 個月內曠職（工）累計達6 日者，得不經預告終止勞動契約，予以解僱（見本院108 年度審勞訴字第81號卷，下稱審勞訴卷，第147 頁）」、系爭辦法3.1.2 規定「請假之事由或所檢送之證明，如有虛偽不實者，

除原請之假期予以撤銷，改以曠職（工）論處外，並依『獎懲辦法』懲處（見審勞訴卷第149 頁）」。系爭規則第38條則規定「員工具有下列情事之一者，得不經預告逕行予以解僱，且不發給資遣費。．．．五、無正當理由連續曠職（工）3 日，或全月累計曠職（工）達6 日者。．．．（見審勞訴卷第125 頁）」，原告既受系爭規則、系爭辦法之拘束，則原告於被告處之請假，即應依上開規定辦理自明。

4.其次，原告於105 年3 月22日因系爭職災，受系爭傷害；原告自105 年3 月23日起至105 年7 月6 日止，就系爭職災向被告請工傷假；原告於105 年12月30日，就系爭職災後，出現耳鳴、頭暈等症狀，向被告申請留職停薪，期間自106 年1 月1 日至106 年3 月31日止；原告於106 年3 月20日申請復職，於000 年0 月0 日生效，該申請檢附之診斷證明書，日期為106 年3 月24日，病名為「頭部外傷併顱骨骨折及顱內出血」，醫師囑言欄記載「該員因上症105 年3 月間於小港醫院接受手術治療，於106 年3 月21日門診，病患自述頭暈及耳鳴等症候已改善，可恢復正常上班」；被告之106 年4 月10日評估表，經原告親簽等節，除經兩造所不爭執外，復稽之106 年4 月10日評估表（見院卷第141 頁），基本工作能力欄記載「目前工作自述可以輪班，已表示本人同意輪班，目前頭暈現象改善已良好」，原告並於該欄簽名，時間係「106.4.10，16：13」；健檢報告或傷病情況摘要欄，記載「如106 年3 月24日診斷書」；配工評估結果與建議欄記載「．．．身體一切正常，能勝任10A 天車操作工作．．．」；評估人員欄則呈現「．．．上述內已閱讀，無問題，張元鴻（即原告）106.4 ，16：32」，可見原告於105 年3 月22日因系爭職災所致之系爭傷害，自翌日起開始請假3 個多月，迄至105 年12月，繼之以系爭傷害所衍生耳鳴、頭暈等症狀，向被告申請留職停薪3 個月。嗣於106 年3 月20日申請復職，並檢附當月之診斷證明書，經專業醫師之評估及原告於106 年4 月10日之自述，系爭傷害所衍生頭暈及耳鳴等

情況，已改善良好、身體正常，得勝任10A 天車之工作，原告並在106 年4 月10日評估表重申內容經閱讀無誤，且於該表簽名2 次以示慎重，是被告於原告受系爭傷害之後，除准許原告休養至少6 個月之期間外，於106 年3 月受理原告復職申請時，除參酌醫師之評估意見外，亦經原告肯認「無」不堪勝任工作之虞，則其就原告之系爭傷害「癒後復原良好、可正常上班」乙情，得具正當合理之信賴，可以認定。

5.原告於107 年10月29日，以就醫檢查、公傷判定為由，向被告申請留職停薪，期間自107 年10月29日至107 年12月31日；原告於107 年12月28日，以車禍後身體不適為由，再申請留職停薪，期間自108 年1 月1 日至108 年1 月31日；原告於107 年12月28日之診斷證明書，病名係「記憶減退及憂鬱」，醫師囑言係「該員因上述病情於107 年11月5 日行智能狀態暨精神心理學檢查，．．．，建議憂鬱之治療，並建議6 個月後追蹤檢查」；原告於108 年1 月15日申請復職，填載擬復職日為108 年1 月25日，被告因考量農曆春節假期，與原告口頭溝通，同意改為年後（即108 年2 月11日）復職；原告於108 年1 月8 日之診斷證明書，病名係「頭部外傷併顱內出血」，醫師囑言係「該員因上述於高醫門診追蹤。目前已無頭痛、頭暈症狀，可恢復工作」；原告於108 年1 月14日之診斷證明書，診斷係「硬膜上出血．．．、重鬱症，復發，中度」，醫師囑言係「該員因上述疾病，長期於聖功醫院門診治療。目前已無憂鬱、頭痛、耳鳴症狀，可恢復工作」等節，亦經兩造所不爭執，足見原告於106 年3 月復職之後，縱因系爭傷害再復發頭暈、記憶減退及憂鬱等症狀，被告於107 年10月亦再准許原告留職停薪，連續休養3 個月餘。被告於108 年1 月受理原告復職申請時，依憑當月由專業醫師開立之證明，確認原告所患頭暈、憂鬱、頭痛、耳鳴等症狀均已痊癒，原告業恢復正常工作能力。是被告業因應原告之健康狀況，就系爭職災對原告所衍生傷勢，已調整原告勞務提供之期間，數度以留職停薪之方式，供原告獲充

分休養之機會，俟恢復工作能力後，再重返工作崗位，則被告對原告所屬勞務之調整，自難遽認不符職災勞保法第27條所定精神。

6.原告雖主張如被告認伊工作能力有別，應依勞基法第59條第2款、或職災勞保法第23條第2款、第25條第2項規定發給退休金云云。而原告因系爭職災受傷，固曾引發頭暈、憂鬱、頭痛、耳鳴等症狀，然被告業數度准許原告以留職停薪方式，透過連續休養之措施，使原告上開症狀得以痊癒，並恢復正常工作能力，已如前述，則原告自不符合「勞工因遭遇職業災害而致受傷，．．．勞工在醫療中不能工作」、「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」之要件，則其主張被告應按勞基法第59條第2款、或職災勞保法第23條第2款、第25條第2項規定，發給退休金以終止兩造之勞動契約云云，尚無足取。又原告因系爭職災所生相關傷勢、症狀，迄至108年2月11日復職之前，既均已痊癒，則原告自108年2月11日復職起，尚難遽認仍屬勞基法第59條之「醫療期間」之範疇，縱被告於108年5月間，另執其他事由終止兩造之勞動契約（詳如後述），自難遽認被告違反勞基法第13條之規定。故原告主張被告以系爭信函之解僱，違反勞基法第13條規定云云，容有誤會，附此敘明。

7.原告於附表一之日期，未向被告提供勞務；被告之108年4月18日紀錄表，經原告親簽等節，除為兩造所不爭執外，並有原告自108年2月22日至108年5月9日，與被告人員即訴外人林國雄之LINE對話、原告線上請假單及所附掛號收據、診斷證明書等資料可憑（見審勞訴卷第65至71頁、院卷第171至231、237至239頁），顯見原告於108年2月11日復職以後，自108年2月13日起，就附表一之缺勤日，多以「感冒」為請假事由。然被告之108年4月18日紀錄表所示（見院卷第75、76頁），記載「張員（即原告）自述：近期用感冒請假是假理由，都是因之前的後遺症．．．」等語，

亦有被告108 年4 月18日至原告處訪視之彩色照片、訪視錄音光碟與譯文（見院卷第81、259 至293 頁）相佐，是原告就附表一之日期，以「感冒」所為之請假事由及相關證明，核屬「虛偽不實」，堪可認定。而原告受系爭規則、系爭辦法之拘束，已如前述，則被告依系爭辦法3.1.2 規定，以系爭信函撤銷原告就附表一之請假，改以曠職論處，自屬有據。至原告主張依主管指示，方以「感冒」為請假事由云云，並未舉證以實其說，要無可採。

8.被告於108 年5 月10日以系爭信函通知原告，依系爭規則第38條第5 款、系爭辦法3.1.2 及2.5 之規定，終止兩造之勞動契約，原告於同日收受該函乙節，經兩造所不爭執，又原告就附表一之曠職紀錄，於108 年2 月至4 月，或呈連續曠職3 日，或1 個月內曠職累計達6 日之情形，可以認定。而承前述，原告因系爭職災受傷，已經被告獲准休養相當期間，其工作能力迄至108 年2 月11日復職之前，業恢復如常，則其自有服從被告指示提供勞務之義務。惟原告自108 年2 月11日復職以後，竟以不實事由頻繁請假，顯屬怠於提供勞務之情況。本院自難遽認原告有服從被告指示，為被告提供勞務之意願，則被告依系爭規則第38條第5 款規定，終止兩造間之勞動契約，即非無據，應認已生合法終止系爭僱傭契約之效力。

㈡原告依兩造間之勞動契約，請求被告給付自108 年5 月11日起之薪資，有無理由？

依上所述，既認兩造間之勞動契約，經被告於108 年5 月10日適法終止，則原告請求被告給付自108 年5 月11日起至復職日前1 日止之薪資，自屬無據。

㈢原告依勞退條例第31條第1 項之規定，請求被告提撥自108 年4 月1 日起之6 %退休金至原告之勞工退休準備金專戶，有無理由及數額若干？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主為本國籍勞工負擔提繳之

退休金，不得低於勞工每月工資6％；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。故雇主有為勞工按月提繳勞退金之義務，屬強制規定，雇主倘未依規定為勞工按月提繳，致勞工受有損害，勞工自得向雇主請求損害賠償。

2.依原告108年6月17日已繳納勞工個人專戶明細資料所示（見審勞訴卷第75、76頁），被告為原告提繳6％退休金之時段，僅至108年3月止。而被告迄至108年5月10日方適法終止兩造間之勞動契約，則被告依法應為原告按月提繳勞退金至108年5月10日止。

3.如認兩造之僱傭關係存續，原告自108年4月1日起，按月提撥6％退休金數額為1,386元乙節，為兩造所不爭執，則被告自108年4月1日起至108年5月10日止，即應按上開標準為原告提撥6％退休金，數額計1,833元（計算式：1386+1386x10/31＝1833，小數點以下四捨五入），是原告得請求被告提撥之勞工退休準備金為1,833元，超過部分之請求不予准許。

七、綜上所述，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提撥勞工退休準備金1,833元至其勞工退休準備金專戶，為有理由，應予准許；原告以被告終止勞動契約不合法為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自108年5月11日起至復職日前1日止之薪資（按月以23,100元標準計算），暨提撥自108年5月11日起至復職日前1日止之6％退休金（按月以1,386元標準計算），為無理由，應予駁回。

八、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。本件就原告勝訴部分，依上開規定，本院應依職權宣告假執行，併諭知被告得預供擔保後免為假執行。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證

據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第15條、第44條第1 項、第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　何佩陵

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　　4　　月　　7　　日

書記官　劉玟君

附表一：原告自108.2.11復職起，未提供勞務表

編號	日期	備註
1	①108.2.13（週三）至108.2.15（週五），3日 ②108.2.18（週一）至108.2.23（週六），6日 小計：9 日	2.13～2.15、2.19、2.22、2.23：以感冒為事由
2	①108.3.5（週二），1日 ②108.3.6（週三），0.5日 ③108.3.7（週四），	3.5：以感冒為事由

（續上頁）

	0.5日 ④108.3.11（週一），0.5日 ⑤108.3.12（週二），1日 ⑥108.3.14（週四），1日 ⑦108.3.25（週一），1日 ⑧108.3.28（週四）至108.3.29（週五），2日 小計：7.5日	3.12、3.14、3.25、3.28、3.29：以感冒為事由
3	①108.4.1（週一）至108.4.3（週三），3日 ②108.4.8（週一），0.5日 ③108.4.10（週三）至108.4.12（週五），3日 ④108.4.15（週一），1日 小計：7.5日	4月：均以感冒為事由