

職災勞工解僱相關爭議—— 臺灣高等法院109年度勞上字 第12號民事判決評析

Disputes Related to Dismissal of Workers Suffering
from Occupational Accidents- An Analysis of the Civil
Judgment for No. 12 in 2020 by Taiwan High Court

林宇力 Yu-Li Lin*



摘要

臺灣勞動基準法第13條規範職災醫療期間內雇主的解僱限制，勞工職業災害保險及保護法第84條則規範醫療終止後，仍需具備身心障礙不堪勝任工作之要件雇主方能預告解僱職災勞工。對於醫療終止前後之解僱認定，法院實務上仍充滿爭議。本文藉由評析實務判決，比較臺灣與日本職災解僱體系，並剖析復配工評估、醫療期間、公傷病假、協商必要性等解僱相關因子，再比較各類型職災解僱實務判決。文末提出作者之建議，除了考量勞資間的衡平，也應確保職災勞工

*臺中榮民總醫院職業醫學科醫師 (Doctor, Division of Occupational Medicine, Taichung Veterans General Hospital)

關鍵詞：身心障礙不堪勝任工作 (suffering from physical/mental disability and being incapable of work)、復工 (reinstatement of the work)、解僱 (terminating a contract)、職業災害 (occupational accidents)、醫療期間 (under medical treatment)

DOI : 10.53106/241553062023090083011

的復工動機。

In Taiwan, Article 13 of “Labor Standards Act” regulates the termination restrictions of employer under the medical treatment, and Article 84 of the “Labor Occupational Accident Insurance and Protection Act” regulates that upon completion of medical care, the employer shall terminate the labor contract with any occupational accident worker only when they suffering from physical/mental disability and being incapable of work. The legality of terminating a contract under and upon completion of medical treatment is still full of disputes in court decisions. By analyzing the court judgments, this paper compares the legal system of termination a contract with occupational accident workers in Taiwan and Japan. Besides, this paper analyzes related factors, including evaluation of reinstatement and fitness of the work, the period under medical treatment, occupational sickness leave, the necessity of negotiation, and then compares various types of court judgements about occupational accident workers. At the end of this paper, the author’s suggestion is put forward to weigh the rights and benefits between the employers and employees, and also to ensure the motivation of workers of returning to work.

壹、前言

勞動基準法（下稱勞基法）第13條之立法目的乃在保障職業災害（下稱職災）勞工於醫療期間不能工作時，雇主不得終止勞動契約，以保護勞工基本生活所需之生存權¹，使其

1 臺灣高等法院108年度勞再字第4號民事判決。

能安心療養，早日病癒返回職場，故保障其休假接受醫療之權利，遂於此不能工作之一定期間內，對雇主課予行政法上不作為義務，禁止以任何事由終止契約²。學者也考量雇主如於醫療期間內將之解僱，勞工所得勢必中斷，且又無法另覓新職，生活將陷入困境，基於職災保護之立場須施加解僱限制³。

臺灣職災解僱體制有兩大爭議，其一為職災「醫療期間內」，當雇主調整較為輕便工作時勞工是否有出勤義務，此點與勞基法及勞保條例中「不能工作」的定義不同有關⁴。學者林良榮針對勞基法第59條第2款有關「不能工作」、「原有工作能力」之疑義與雇主補償責任進行論述，並比較勞保給付上之「不能工作」認定概以「醫理判斷」為據，與勞基法並不相同，也闡明這些要件的解釋於實務上仍存有歧見⁵，而對照日本解僱制度，根本問題與臺灣並無停工補償制度有關。其二，過往實務及學說對於職災解僱合法性的探討，聚焦於討論解僱時機是否於「醫療期間內」，鮮少關注「醫療終止後」的解僱合法性。然而，臺灣職業災害勞工保護法（下稱「職保法」）第23條對於職災勞工醫療終止後的預告解僱仍有限制，此點亦為日本解僱法制所無。

勞工職業災害保險及保護法（下稱「災保法」）於2022年

2 臺灣臺南地方法院107年度簡更一字第2號民事判決。

3 鄭津津，職場與法律，元照，八版，2021年3月，97頁。

4 林良榮，臺灣勞工保險制度之職災給付的法制現況與檢討：以傷病給付之「不能工作」認定為例，月旦醫事法報告，17期，2018年3月，21-39頁。

5 林良榮，勞動基準法第59條第2款有關「不能工作」、「原有工作能力」之疑義與雇主補償責任——臺灣高等法院臺南分院104年度勞上更（二）字第1號（台灣神○電池公司職災事件）判決評釋，裁判時報，97期，2020年7月，65-75頁。