

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第57號

原告 謝定辰

訴訟代理人 陳建源律師

被告 華電聯網股份有限公司

法定代理人 陳國章

訴訟代理人 朱俊雄律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年3月1日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

一、原告方面：

(一)聲明：

一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

二、被告應自民國(下同)110年4月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新台幣(下同)78,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應自110年4月1日起至原告復職之日止，按月向原告之勞工保險局退休金專戶提撥4,812元。

四、被告應給付原告305,200元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、上開第二、三、四項聲明，請依職權宣告假執行。

(二)陳述

1、原告自103年7月1日受僱於被告公司擔任資深工程師乙職，受被告公司指派，任職於華電聯網股份有限公司新竹辦事處，並主要執行聯詠科技股份有限公司之客戶端服務，並負責聯詠科技公司端之設備建置、安裝、技術整合、顧問諮詢

01 等服務。109年4~5月間因工作壓力沉重出現解離症症狀，及
02 創傷後壓力症候群(PTSD)，而於109年9月5日至109年11月15
03 日留職停薪，惟復職後遭被告公司強行調職至台北汐止總公
04 司，迫使原告每日工作耗費相當多之交通時間，致原告身心
05 疲憊不堪，其後雖准調回新竹辦事處，但工作內容並非留職
06 停薪前之聯詠科技公司端服務。原告前於110年4月1日遭被
07 告以「解雇通知書」解僱，上載：「依本公司之員工守則規
08 定，茲因台端曠職三天以上且第四天有虛偽打卡，實際未上
09 班有詐欺嫌疑因素，經公司審慎查證、討論後決議，將於11
10 0年04月01日，執行解除公司與您的僱用關係。請您收到本
11 通知後，至遲於110年04月01日前，完成移交手續。」等
12 語。

13 2、原告並未曠工之情事，且上開「解雇通知書」並未記載原告
14 係於何日曠工，原告收受該「解雇通知書」當時也無任何人
15 告知原告因何時繼續曠工三日故遭公司解雇。且若原告有曠
16 工之情形，被告理應會於每一日曠工時確認原告曠工之原
17 因，及確認原告是否無正當理由，並加以警告或為曠工之通
18 知，惟原告在未曾接獲警告或通知下，突然接獲上開「解雇
19 通知書」，實深感莫名。再勞動基準法第12條第1項第6款乃
20 係規定「無正當理由繼續曠工三日」，然被告也完全未敘明
21 或查明原告是否係「無正當理由」，而逕自解僱原告，其解
22 僱明顯違法，請被告舉證伊解僱合於法律規定之相關事實。
23 況110年4月1日前數日，其中3月27、28日為假日，3月26日
24 週五原告係依規定請病假，3月29、30、31週一至週三，原
25 告均有打卡出勤之紀錄，並執行異常監控之作業、準備公司
26 內部教育訓練(StorageConcept)之教材資料及準備職務上所
27 需之NCIE-SAN證照考試(為此工程師職務所需之證照)。

28 3、原告罹患創傷後壓力症候群(PTSD)為職業災害，現仍於醫療
29 期間，被告於醫療期間內終止勞動契約，違反勞動基準法第
30 13條之規定，108年12月間，原告受公司指派，負責處理聯
31 詠科技公司單年度價值超過一億元之大型案件，該案需安裝

01 新設備，而新設備安裝後有諸多系統異常需要除錯，雖原告
02 之工作時間原則上為8小時，但因負責該案，即便下班後仍
03 需持續接聽電話，並隨時以遠端連線解決客戶問題，平均每
04 週加班時數約51小時，原告雖已盡力自行克服，但實不堪負
05 荷，更曾於辦公室昏倒。原告遂向被告公司之部門主管請求
06 派員協助，惟被告公司均未給予實質幫助，於孤立無援之情
07 況下，導致原告因該工作不堪負荷，而於109年4~5月間出現
08 解離症症狀，及創傷後壓力症候群(PTSD)。原告前於109年9
09 月5日至109年11月15日，向被告公司申請留職停薪，但卻遭
10 部門主管脅迫應以「其他」個人因素留職停薪，否則全公司
11 的薪資都因為原告之申請流程有問題而無法發放，迫使原告
12 以「其他」個人因素留職停薪及預扣教育訓練費用53,460
13 元。然上開症狀經被告公司之駐廠醫師，即醫療財團法人羅
14 許基金會羅東博愛醫院開立診斷證明書，認原告所罹患之創
15 傷後壓力症候群(PTSD)為職業因素所造成，並建議原告將先
16 前於109年9月5日至109年11月15日留職停薪休養之期間轉為
17 工傷假。原告於留職停薪後雖已復職，但現仍持續進行醫療
18 行為，但被告卻於原告職業災害醫療期間違法終止僱傭契
19 約，明顯違反勞動基準法第13條之規定，依民法第71條規
20 定，不生終止勞動契約之效力。被告解僱行為違反職業災害
21 勞工保護法第23條之規定，應屬無效。

22 4、本件原告遭被告不法解雇，而原告每月工資為78,000元，被
23 告自110年4月1日不法解僱原告，故原告自得依法請求被告
24 自110年4月1日起依原勞動契約按月給付原告工資78,000
25 元。被告每月為原告提繳之退休金依勞工退休金月提繳分級
26 表係第9組46級，應提繳金額為4,812元。

27 5、醫療費用補償及工資補償部分，按勞動基準法第59條第1、2
28 款規定，原告因系爭職業災害向能清安欣診所尋求治療，因
29 此所支出之醫療費計118,000元(每次兩千，共計59次)。工
30 資補償部分，原告於109年9月5日至109年11月15日，向被告
31 公司申請留職停薪，但卻遭被告人事部門脅迫應以個人因素

01 留職停薪，否則全公司的薪資都因為原告之申請流程有問題
02 而無法發放，迫使原告以個人因素留職停薪。原告自109年9
03 月5日至109年11月15日因罹患創傷後壓力症候群(PTSD)而申
04 請留職停薪，惟當時尚未確定為職業災害，現既經認定為職
05 業災害，依原告每日工資2,600元，以此計算上開109年9月5
06 日至109年11月15日，共72日，故原告得向被告請求187,200
07 元之工資補償。上開合計醫療費用補償及工資補償合計305,
08 200元。

09 對被告答辯之陳述

10 1、依普通傷病假「請假手續」為：「無法預先辦理請假手續
11 者，應於請假當日上班時間內，由本人或其親友以電話向其
12 主管或人資部門請假，並在病癒後到職第一天完成補請
13 假。」，「請假證明」為：「連續二日(含二日)以上者，需
14 繳驗合格醫療院所或勞保指定醫院證明，或得以醫療單據、
15 收據等就醫紀錄證明。」。事假「請假原因」為：「1.有事
16 必需本人處理。2.同仁配偶就業中，且於家庭成員預防接
17 種、發生嚴重疾病或重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧
18 假。」，「請假手續」為：「請於前一日辦理。突發事由請
19 先電話請假，再於到職當日補請假。」，依被告公司員工守
20 則5.7.4：「突發或臨時性因素而無法事先請假者依相關規
21 定補辦，規定期間內未辦妥請假手續者視同曠職。」、5.7.
22 5：「員工請假如理由不充分或足以影響公司業務時，各簽
23 核主管得酌情不予准假或縮短假期。如員工請生理假、產
24 假、安胎假、陪產假及家庭照顧假，本公司不得拒絕。」，
25 及參照被告公司之吳興東前曾於106年9月28日以電子郵件通
26 知並宣導：「...對於各假別，除病假或緊急狀況之事假外
27 都應事先申請...」，且109年11月30及12月1日原告曾因連
28 續身體不適，因無醫療單據而遭「簽核否決」，其後原告遵
29 照公司「人事單位」之指示，將12月1日之病假改成事假申
30 請並簽核完成等。據此，原告於110年3月15日、16日、17日
31 分別以病假、事假、病假請假，並於110年3月18日到班時送

01 出假單，均係遵照公司員工守則，且過去原告亦係如此請
02 假，並遵循勞動習慣。倘被告認原告3月15日、17日之病假
03 未遵照員工守則中之「請假手續」，大可直接以此拒絕原告
04 假單之申請，而非以原告未檢附就醫紀錄之「請假證明」為
05 由主張原告曠職。

06 2、原告並無曠職不到班之動機，而係因罹患創傷後症候群，導
07 致身心出現異常時原告之意識已無法自主其身心狀況，而不
08 得不請假。

09 二、被告方面

10 （一）聲明

11 原告之訴駁回。

12 （二）陳述

13 1、原告所主張伊受職業病之原因事實及基此原因事實所導致之
14 職業病症，原告早於提起本案確認之訴前，即於110年4月14
15 日以自己名義向勞保局聲請職業災害給付，勞保局係以：

16 『案經本局洽調台端病歷資料、發病原因及經過情形與執行
17 職務因果關係說明書及工作說明等相關資料併全案送請專科
18 醫師審查，綜合醫理見解，台端（即原告）非工作壓力相關
19 精神疾病，未符合職業病之認定，非屬職業病。綜上，台端
20 所患本局核定按普通傷病辦理』，認定原告之身心疾病非屬
21 在被告處工作引起之職業病，是原告主張伊罹患創傷後壓力
22 症候群為職業災害不足採。

23 2、本件係因原告連續曠職達三日以上，遭被告合法終止兩造間
24 之僱傭關係，原告於任職期間，於109年8月27日即以其個人
25 身體不適為由，向被告提出留職停薪申請，當時伊檢附之診
26 斷證明，為能清診所所出具，其上病名載：1. 焦慮狀態、2.
27 急性壓力反應。另依原告於留職停薪申請書上記載留職停薪
28 之理由為壓力過大以及身體不適，出現免疫系統及健康狀況
29 急速下降，醫生建議需要盡早休養。依原告上開記載，伊顯
30 非以職業病為由，聲請休養，且伊所謂壓力過大，究係緣自
31 於工作？家裡？或其他？則從未言明，被告乃允其所請。是

01 自109年9月5日至109年11月15日，准其留職停薪。留職停薪
02 期滿，原告復職後，考量原告留職停薪之送件資料所記載之
03 身體狀況，被告經原告同意後將原告調至台北總公司，擔任
04 編纂教育訓練教材之工作，然原告同意調至台北在先，嗣原
05 告卻又反悔不滿此一調度，一再向其主管要求將其調回原單
06 位，繼續擔任服務原來客戶即上市公司聯詠科技股份有限公司
07 之工作，且伊為達此目的，猶在致其主管之電子郵件中，
08 刻意細數其他同仁接手伊服務聯詠公司，伊自認為同仁出現
09 那些嚴重問題。若如原告所稱其職業病因服務聯詠公司壓力
10 過大而引起，則豈有於被告將其調離該工作後，伊卻反而向
11 主管以中傷接手伊服務聯詠公司之同仁，強力要求原告將其
12 調回原職？嗣被告雖應原告所請將其調回新竹，但仍係擔任
13 訓練教材之編修工作。

14 3、原告自109年12月14日再調回新竹工作後，其工作品質不
15 佳，迄今僅編出一本教育訓練教材，進度落後，且出勤狀況
16 亦不正常，被告並得知原告在109年11月～109年3月初即有
17 陸續找被告駐廠之吳醫師診斷，單方向吳醫師主述伊之病
18 情，吳醫師在此情形下，乃出具診斷證明，似初斷原告為職
19 業病，原告旋即擬向勞保局申請職災給付，因被告不應原告
20 請求，在原告擬向勞保局請求職災給付之申請書上蓋章，原
21 告於110年3月15、16、17及18日早上11點20分前，即均未進
22 新竹公司上班（18日早上原告應有進公司打卡後又外出），
23 且無論是事前或在該15、16、17及18日上的三天半內，原告
24 均未自己或委由他人通知公司伊擬請假，是原告部門主管乃
25 於110年3月18日以電子郵件通知原告，告知伊自3/15起至3/
26 18早上11點20分未來上班亦未請假情形，已違反公司上班規
27 定，公司將依相關規定處理。依被告請假規則規定，如病假
28 連續二日（含二日）以上者，需繳交符合請假天數之合格醫
29 療院所或勞保指定醫院證明，因原告根本無法提出該曠職三
30 日之醫生診斷證明，伊為規避上開應出具病假證明規定，又
31 為避免達到連續三日以上曠職，伊乃自以為聰明的於110年3

01 月18日下午上班後，送出3月15日、16日及17日三天之請假
02 單，其中3月15日伊擬請之假別為病假，事由是身體不適，
03 但未附任何證明，3月16日伊請之假別則為事假，事由仍是
04 身體不適，17日伊請之假別又回復為病假，事由亦是身體不
05 適。然依被告所頒訂之員工守則規定，其中5.7.1規定傷病
06 假如無法預先辦理請假手續者，應於請假當日上班時間內，
07 由本人或其親友以電話向主管或人資部門請假，並在病癒後
08 到職第一天完成補請假，如連續二日（含二日）以上者，需
09 繳附合格醫療院所或勞保指定醫院證明，或得以醫療單據、
10 收據等就醫記錄證明。另事假之請假原因則規定：「1.有事
11 必需本人處理、2.同仁配偶就業中，且於家庭成員預防接
12 種、發生嚴重疾病或重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧
13 假。」。而請事假手續則須於前一日辦理，突發事由請先電
14 話請假再於到職當日補請假。上開請假程序，核與勞工請假
15 規則第10條規定相當。再依上開員工守則規定第5.6.4第A項
16 規定，如 a. 未依請假規定（期限）完成請假手續者；b. 於
17 工作時間內未辦理請假手續或未經許可而先離去者；c. 未經
18 請假或請假未准而不到職者，均以曠職論，此一規定亦與前
19 揭實務見解認為員工未正當辦理請假手續而未到職者，以曠
20 職論之見解符合；其二，因原告事先或事中均未依員工請假
21 規則辦理請假手續，故伊於3月18日下午上班接到伊部門主
22 管的前揭電子郵件，告知原告伊自3/15至今周四（3/18）早
23 上11點20分均未看到原告上班，也沒事先告知伊之主管，公
24 司將會依相關規定處理，伊始於18日下午緊急送出上開針對
25 3月15日、16日、17日之請假單，依上開員工守則規定第5.
26 6.4條A項及實務見解規定，該15、16、17日三日原告自仍屬
27 曠職。事實上，原告之部門主管余錫曜亦曾於3月19日再發
28 電子郵件予原告，指出15日、16日、17日三張假單應是病假
29 三天，依員工守則規定，連續二天或二天以上的病假要提供
30 就醫記錄證明，再請原告補上，部門主管已盡可能給予原告
31 機會，然原告仍未補來，被告遂於110年4月1日製發解雇通

01 知書予原告，解故事由為曠職三天以上且第四天有虛偽打
02 卡，實際未上班，予以解職，自屬正當。

03 4、原告主張伊受有職業病，伊現屬職業病治療期間，被告終止
04 勞動契約不合法，此均為被告否認，原告非為職業病，業經
05 勞保局委由專科醫師調取全部資料後，綜合評量判斷在案，
06 原告所舉原證五之診斷證明書，其一，屬羅東醫院所出具之
07 診斷證明書，伊提出者僅有一份於110年2月22日之診斷證明
08 書，且依該診斷證明書所載可知，醫生係大量依憑原告主訴
09 之過去工作情形所下之判斷，且該羅東醫院醫師雖有詢問原
10 告先前長期看診之能清診所醫師意見，但該羅東醫院醫師並
11 未採納能清診所所稱原告青少年受過欺負、長期焦慮等意
12 見，亦未廣採原告自始之精神病史資料，即逕自溯及作109
13 年9月5日至109年11月15日期間原告係職務所致之結論，其
14 證據價值已難採信；其二，能清診所固可能為原告最早之身
15 心病史醫院，但其是否為職業災害之專科醫師，伊亦從未訪
16 談過被告任何一人，其有無判斷原告為職業病之資格等，已
17 非無疑義。其三，被告自103年迄今，於被告公司負責處理
18 之客戶名單，其中金額有相近或高於一億元之客戶統計資
19 料，足證原告負擔服務高金額之客戶，並非始自聯詠公司，
20 且被告為聯詠公司提供服務，亦是以團隊為之，非由原告獨
21 任，伊又私下發訊息給被告員工，自說自話要教該員工如何
22 找歷史郵件記錄和處理過程：『馬修和小邱不能有2和3；如
23 果是1更慘！我不是要找你幫我！是想問要不要見面討論怎
24 麼處理和解決問題而以…』，原告甚至還影射被告公司有出
25 大問題稱：『我不知道有比洩密更大的烏龍，但我發現上次
26 洩密烏龍的提案那份劇本或許改一改就可以用了！這兩件我
27 都還沒送，但如果可以我不想在法院處理』，企圖表現出他
28 對聯詠公司之系統十分瞭解，還想假借被告公司有出大問
29 題，來混淆被告公司員工視聽。又如原告真是因為在聯詠服
30 務造成職業災害，一般之精神科醫師或可能詢問是否已恢復
31 至適合工作或應暫時休養，但不可能指定詢問要回去負責何

01 特定工作？顯見羅東醫院之醫師純粹是順著原告之意思，始
02 會做出這樣的詢問，原告因其私生活有經濟壓力問題，企圖
03 製造職業災害假象，擬騙取職業災害給付填補伊之債務，然
04 見未能騙取到職業災害給付，伊即想再回去服務大客戶，伊
05 之不正心思，實昭然若揭；其四，勞保局就原告職業傷病之
06 判斷，依前揭勞保局函，伊係洽調原告的全部病歷資料、發
07 病原因及經過情形，與執行職務因果關係說明書及工作說明
08 書等相關資料，並全案送請專科醫師審查後，綜合醫理見
09 解，判斷原告根本非係工作壓力相關精神疾病，未符合職業
10 病之認定，非屬職業病。再觀原告所主張之原告應給付伊之
11 能清安欣診所醫療費用單據，然觀原告所檢附之原證八醫療
12 單據，係是乙家「心聆工作坊」開立，非是能清安欣『診
13 所』，且僅僅是『工作坊』，根本連醫療院所都不是。依原
14 證八收據所載，僅僅只是作心理諮詢而已，開立之金額竟高
15 達2000元到6000元不等，且伊之原證八單據時間更橫跨109
16 年8月17日至110年5月13日，實難認屬必要之醫療支出。是
17 以，原告主張有受職業災害，被告應補償伊109年9月5日至1
18 09年11月15日留職停薪之工資補償及醫療費用，均無理由。

19 三、得心證之理由

20 1、原告於103年7月1日受僱於被告公司擔任資深工程師，於109
21 年9月5日至109年11月15日留職停薪，復職後經被告公司
22 安排至台北汐止總公司，後經調回新竹辦事處，嗣被告於11
23 0年4月1日解僱原告，並告知：「依本公司之員工守則規
24 定，茲因台端曠職三天以上且第四天有虛偽打卡，實際未
25 上班有詐欺嫌疑因素，經公司審慎查證、討論後決議，將
26 於110年04月01日，執行解除公司與您的僱用關係。請您
27 收到本通知後，至遲於110年04月01日前，完成移交手
28 續。」等語之情，為兩造所不否認，是本院首應審究者遂為
29 被告終止兩造僱傭關係是否合法。

30 2、本件原告雖主張兩造僱傭關係期間，伊受有職業病，且在
31 職業病治療期間，被告以伊連續曠職達三日以上為由解聘，

明顯違反勞動基準法第13條及民法第71條之規定，不生終止之效力，且違反職業災害勞工保護法第23條應屬無效。然查：原告主張罹患創傷後壓力症候群（PTSD）並於110年4月14日向勞保局聲請傷病給付部分，業經勞保局以：「案經本局洽調台端病歷資料、發病原因及經過情形與執行職務因果關係說明書及工作說明等相關資料併全案送請專科醫師審查，綜合醫理見解，台端（即原告）非工作壓力相關精神疾病，未符合職業病之認定，非屬職業病。綜上，台端所患本局核定按普通傷病辦理」之情，有勞動部勞工保險局予被告之110年6月25日函文在卷可參，雖原告另提出診斷證明主張其為職業病，然審究該診斷資料均僅為原告片面之陳述病史，尚缺完整如勞保局係委由專科醫師調取全部資料後，綜合評量判斷在案，是原告主張上情，認被告於其受有職業病且被告於該期間予以解雇為不合法部分，尚不足採。

3、至原告是否連續曠職達三日以上，經查：

(1)勞工請假時，本應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第1條、第10條訂有明文。又假別之定義及給予之天數，已由勞基法第43條授權主管機關制訂，主管機關據此並頒佈有勞工請假規則，明訂各式假別之定義及可給予之假別天數，勞資雙方自應遵守，又勞工請假規則第4條就病假之定義為「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或修養者」，同規則第7條就事假之定義為「勞工因有事故必須親自處理者」，是勞工本應據實於請假單上填載事由請假，且觀諸被告所頒佈之員工守則第5.7條請假規定亦有約定，普通傷病假「請假手續」為：「無法預先辦理請假手續者，應於請假當日上班時間內，由本人或其親友以電話向其主管或人資部門請假，並在病癒後到職第一天完成補請假。」，「請假證明」為：「連續二日(含二日)以上者，需繳驗合格醫療院所或勞保指定醫院證明，或得以醫療單據、

收據等就醫紀錄證明。」。事假「請假原因」為：「1. 有事必需本人處理。2. 同仁配偶就業中，且於家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。」，「請假手續」為：「請於前一日辦理。突發事由請先電話請假，再於到職當日補請假。」，依被告公司員工守則5.7.4：「突發或臨時性因素而無法事先請假者依相關規定補辦，規定期間內未辦妥請假手續者視同曠職。」、5.7.5：「員工請假如理由不充分或足以影響公司業務時，各簽核主管得酌情不予准假或縮短假期。如員工請生理假、產假、安胎假、陪產假及家庭照顧假，本公司不得拒絕。」等情，為兩造所不否認。

(2)本件原告於110年3月15、16、17日未到被告公司服勤，原告前並未自己或委由他人通知被告公司請假，是被告部門主管於110年3月18日以電子郵件通知原告，而原告於110年3月18日送出3月15日、16日及17日三天之請假單，其中3月15日為病假、事由為身體不適，3月16日為事假，事由為身體不適，17日為病假，事由亦是身體不適，且原告亦自承係因罹患創傷後症候群，導致身心出現異常，意識已無法自主其身心狀況，不得不請假，揆諸上開說明，依據上開假別之定義，原告上開三日之假別應屬病假，勞資雙方本應遵守，故依據被告之請假規則規定，如病假連續二日（含二日）以上者，需繳交符合請假天數之合格醫療院所或勞保指定醫院證明，或得以醫療單據、收據等就醫記錄證明，然原告並未提出任何醫生診斷證明，再若如原告於3月16日之請假單為事假，惟事由既為身體不適，徵其真意，本應解釋為病假，況若為原告所稱之事假，原告亦應依循事假手續於前一日辦理，突發事由亦須先電話請假再於到職當日補請假之請假程序，然原告亦未就此規定為之，故被告依據員工守則規定第5.6.4第A項「a. 未依請假規定（期限）完成請假手續者；b. 於工作時間內未辦理請假手續或未經許可而先離去者；c. 未經請假或請假未准而不到職者，均以曠職論」之規定，以

原告未正當辦理請假手續而未到職者，以曠職論之認定無訛。

(3)雖原告執曾於109年11月30及12月1日以身體不適因無醫療單據遂遭否決請假事由，並遵照公司指示，將12月1日之病假改成事假申請並簽核完成，是原告於110年3月15日、16日、17日分別以病假、事假、病假請假，係遵照公司員工守則，且過去原告亦係如此請假，並遵循勞動習慣，被告可以此拒絕原告假單之申請等語，然被告所頒佈之員工守則，俱合乎勞基法及勞工請假規則，且既成為兩造勞動契約之一部分，兩造均有遵守之責任及義務，包括請假之假別、請假之原因及請假之手續等，均須依上開員工守則、勞工請假規則規定辦理，且原告已清楚知悉上開假別事由，被告亦通知原告就送出之假單須補正診斷證明，而原告未提出合法之請假證明，顯與被告之員工守則規定未合，是原告所辯委無足採。

(4)綜上，兩造間確已因原告無正當理由連續曠職三天而遭被告合法終止僱傭關係，是原告請求確認僱傭關係存在為無理由。

4、又兩造已合法終止僱傭關係，原告請求遭被告不法解雇自110年4月1日起依原勞動契約按月給付原告工資78,000元及提繳之退休金4,812元部分，亦失所據，應予駁回。

5、再原告於本件並無受有職業災害之情，已如前述，故原告請求醫療費用補償計118,000元(每次兩千，共計59次)及工資補償部分，依原告每日工資2,600元，計算109年9月5日至109年11月15日，共72日共187,200元，合計305,200元部分，亦失所據，併予駁回。

五、綜上，兩造之勞動契約，已因原告無正當理由連續曠職三天而遭被告合法終止僱傭關係，故原告請求確認僱傭關係存在尚無理由，且因兩造確已合法終止僱傭關係，故原告請求聲明第二、三項請求之工資或勞退提撥自無理由，聲明第四項之工資補償與醫療費用，亦失所據，均予駁回，假執行之聲

請併失所據，予以駁回。

六、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

七、結論：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 111 年 3 月 31 日
勞動法庭 法 官 彭淑苑

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 111 年 3 月 31 日
書記官 林琬茹