

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第67號

原告 樊文山

被告 福爾摩沙草悟道酒店股份有限公司

法定代理人 詹儀汶

訴訟代理人 余雁銓

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年8月30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、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款、第2項分別定有明文。查原告起訴主張：被告應給付原告新臺幣（下同）574,788元，嗣於本院審理時迭變更聲明，終變更聲明為：1. 確認兩造僱傭關係存在，2. 被告應給付原告16萬元（本院卷第201頁），被告亦無異議而為本案之言詞辯論，有筆錄在卷可查。核屬追加應受判決事項之聲明，被告亦無異議而為本案之言詞辯論，合於前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張

(一)原告於民國112年12月1日起起受僱被告，從事房務工作，月薪28,000元。

1. 原告任職期間，認真工作，未有不能勝任之情事，然被告除

01 原房務工作外，另迫使原告協助繁重之餐飲、清潔及搬運工
02 作，致原告之手指、肩膀、腳踝、腰部因此受有傷害，且主
03 管及同事又時而對原告惡言相向，而原告因同時擔任房務及
04 餐飲工作，工作混亂、壓力過大精神受損，身體及精神受有
05 損害。

06 2. 其後，原告於112年12月20日以紙本向被告請病假15日，並
07 於同年12月22日、25日另傳真被告說明病況及提出請假申
08 請，並通知被告請假至5月24日止，則112年12月20日至113
09 年5月24日均為原告病假期間，且原告並無失聯或曠職之情
10 事。然被告竟於112年12月25日寄發存證信函，訛指原告自1
11 2月21日起曠職達3日，並要求原告於同年月30日前提出請假
12 證明，惟時間倉促，且原告因罹病無法如期依照被告要求提
13 出，然被告竟率爾於同年月29日逕將原告退出勞保，且於11
14 3年1月19日兩造行勞資爭議調解時，訛以原告連續曠職達3
15 日為由，稱兩造勞動契約已於12月25日終止；則被告終止兩
16 造勞動契約契約顯非合法。

17 3. 依照疫後改善缺工擴大就業方案，原告於任滿一個月可領津
18 貼1萬元（下稱系爭津貼），然被告違法解僱原告，因此無
19 法取得前開津貼受有損失。

20 (二)為此，爰依兩造勞動契約、民法第184條第1項前段規定提起
21 本訴，請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被告賠償津貼損
22 失1萬元、慰撫金15萬元，並聲明：1、確認兩造僱傭關係存
23 在，2、被告應給付原告16萬元。

24 二、被告則以

25 (一)原告經臺中市就業服務處依照勞動部發展署疫後改善缺工擴
26 大就業方案推介任職被告房務員，然任職期間與同事不睦，
27 且無法勝任房務工作，經被告調派支援餐廳外場工作，惟原
28 告於112年12月21日休假後，未經請假，即擅自於22至24日
29 連續曠職達3日，其後亦未到職，經被告尋求臺中市就業服
30 務處協助，亦無法與原告取得聯繫或輔導；被告不得已於12
31 月25日以存證信函（下稱系爭存證信函）通知原告應於12月

01 30日前補正請假證明，然原告已於同年月26日收悉，仍未置
02 理，則原告連續曠職達3日明確，被告自得終止兩造勞動契
03 約，所為解僱亦無不法。

04 (二)原告經就業服務站推介應聘被告房務工作，兩造尚未簽立勞
05 動契約，而房務與餐飲人員應聘條件並無明顯區別，於面試
06 時已有說明人員將應工作需求調度；另房務工作內容為房間
07 清潔、餐飲則負責餐廳外場收碗盤工作、協助洗碗機清洗，
08 若支援餐飲外場工作時就不用做房務工作；又原告任職期間
09 僅10餘日，擔任房務工作4天，其餘工作天為外場工作，且
10 酒店無對外營業只服務住宿客人、加以住宿方案不一定含早
11 餐故外場服務人數有限，佐以負責之餐廳外場工作僅需收拾
12 桌面，則原告身體不適顯非因工作所造成。

13 (三)至於，原告是否得申請補助非被告所得知悉，且原告因工作
14 表現不佳而經解僱所受無法領取補助之損失，自非可歸責於
15 被告，原告請求被告賠償系爭津貼及慰撫金均非有據。

16 (四)並聲明：原告之訴駁回。

17 三、爭執與不爭執事項

18 (一)兩造不爭執之事項（本院逕採為判決之基礎，毋庸證明）：

- 19 1. 原告於112年12月1日受僱被告，月薪28,000元。
- 20 2. 原告於112年12月21日起未至被告上班。
- 21 3. 被告於112年12月25日寄發存證信函，原告在112年12月26日
22 收悉，被告並於112年12月29日將原告退保。
- 23 4. 原告若任滿30日得取得勞動部發展署疫後改善缺工擴大就業
24 方案提供之津貼1萬元。

25 (二)兩造爭執之事項

- 26 1. 原告是否依法完成請假手續？原告是否有連續曠職三日的情
27 形？被告終止兩造勞動契約是否合法？
- 28 2. 原告無法取得津貼是否可歸責於被告？
- 29 3. 原告主張因至被告任職，過度勞累、身心俱疲，請求慰撫金
30 是否有理由？

31 四、本院得心證之理由

01 (一)原告是否依法完成請假手續？被告終止兩造勞動契約是否合
02 法？

03 1. 按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及
04 日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。
05 辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。勞工
06 請假規則第10條定有明文。次按當事人主張有利於己之事實
07 者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前亦有明
08 文。原告主張112年12月20日以紙本向被告請病假15日，並
09 於同年12月22日、25日另傳真被告說明病況及提出請假申請
10 等情，為被告所否認，揆諸上開說明，應由原告就依法提出
11 請假申請為舉證。查原告主張12月20日有將紙本請假單放在
12 主管桌上等語，然被告否認有收悉（本院卷第115頁），而
13 原告則未另舉證以為其佐，則原告主張業已112年12月20日
14 以紙本向被告請病假15日，尚非有據，即非可採。

15 2. 次按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
16 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
17 勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款定有明文。
18 查：

19 (1)被告以原告於112年12月21日起連續曠職3日以上且嚴重失聯
20 為由，寄發存證信函通知原告於同年月30日前提出請假證
21 明，逾期將終止兩造勞動契約，並經原告於同年月26日收受
22 之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)3.），並有系
23 爭存證信函附卷可參（見本院卷第103至105頁），而被告於
24 12月21日電詢臺中就業服務處通知經該處媒合就職之原告並
25 未上工且經聯繫無著，經該處分別於112年12月21日11：2
26 0、11：40，及12月23日13：50聯繫結果，原告亦未接聽電
27 話等情，亦有臺中市就業服務處113年5月22日中市服字第11
28 30009922號函及檢附之聯繫表在卷可參（見本院卷第119至1
29 21頁），加以原告於12月21日起即未再至被告上班服勞務之
30 情，亦為原告所不爭執（見不爭執事項三(一)2.），則依照系
31 爭存證信函，兩造勞動契約於112年12月30日經被告依照勞

01 基法第12條第1項第6款以原告連續曠職達3日為由終止。至
02 被告固抗辯：兩造勞動契約於112年12月25日終止等語（本
03 院卷第202頁），然被告既於系爭存證信函通知原告「於12
04 月30日前補件，逾期將逕行解除勞雇關係」等語（本院卷第
05 23至25頁），而原告迄未補件，業經本院認定如前，則依照
06 系爭存證信函文義，兩造勞動契約終止日即為112年12月30
07 日，附此敘明。

08 (2)原告固提出傳真收據（本院卷第33頁）主張112年12月22
09 日、25日均已另傳真向被告說明病況並提出請假申請，及通
10 知被告請假至113年5月24日止等語，然被告否認有收悉傳真
11 文件（本院卷第115、240頁），且原告所提傳真收據固有傳
12 送時間之記載，然並無傳真內容，至原告手寫文稿（本院卷
13 第29至31頁）是否為傳真內容，尚屬未明，實無從據為原告
14 業以罹病為由向被告請假之證明。

15 (3)此外，原告另主張前有以LINE告知被告罹病請假事宜等語。
16 然「（原告：12月24日我申請病假不在公司為何每日排我工
17 作？）被告：未依規定親自向主管請假，已連續三日以上未
18 服勤務，公司將依規定處理，特此告知」有LINE對話影本在
19 卷可查（本院卷第159頁），觀之前開對話內容，係原告單
20 方為前已提出請假申請之說明，並無從認定原告前已依勞工
21 請假規則或被告規定提出請假申請。此外，原告嗣後雖於12
22 月28日傳送醫療證明文件予被告（本院卷第35、163頁），
23 然原告所提單據為臺中榮民總醫院113年2月1日、2月6日、3
24 月21日之預約明細單、112年12月21日物理治療報到單，仍
25 無從據以認定12月22日後有何連續請病假之必要，況原告除
26 於12月28日傳送前開醫療文件外，並未曾於LINE中向被告提
27 出請假申請，亦有LINE影本在卷可參（本院卷第159至163
28 頁），則原告主張：已完成請假手續，尚非有據，即難憑
29 採。

30 (4)至原告又主張於113年1月4日傳送醫療證明文件予被告等語
31 （本院卷第163頁），惟原告提出日期已超出系爭存證信函

通知之112年12月30日期限，佐以原告又未能提出112年12月30日前其他已向被告合法請假之證明，則被告抗辯：原告並未完成請假手續等語，應為可採。

(5)準此，原告無法提出112年12月21日後有合法申請病假之證明，加以原告於112年12月21日後並未再到被告服勞務之事實，為兩造所不爭執，則被告抗辯：原告連續曠職達3日，經被告以系爭存證信函合法終止兩造勞動契約，應為可採。況原告於起訴時亦另依勞基法第14條第1項第6款規定，以起訴狀繕本送達為終止兩造契約之意思表示，有起訴狀附卷可查；準此，原告起訴請求確認兩造僱傭關係存在，難認有據，並非可採。

(二)原告無法取得系爭津貼是否可歸責於被告？原告請求系爭津貼是否有理由？

1. 按依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立（最高法院100年度台上字第328號民事判決）。本件原告任職滿1月得取得系爭津貼固為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)4.），然原告主張因遭被告解僱無法領得系爭津貼等語，則為被告所否認，抗辯：並無非法解僱情形等語。

2. 查原告係運用疫後改善缺工擴大就業方案推介上工，於112年12月1日上工加保，112年12月29日離職退保，未於同一雇主受僱就業滿30日，不符合請領津貼資格，有系爭函文附卷可查（本院卷第119至120頁）。而原告因連續曠職達3日經被告解僱，業如前述，則被告解僱原告並無不法，揆諸上開說明，原告主張被告解僱原告屬不法行為，並據以請求被告賠償原告損害，即與前開要件未合，並非可採。

(三)原告任職期間是否因工作負荷受有損害？請求慰撫金是否有理由？

1. 按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非

財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第195條第1項前段定有明文。次按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在。且所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係，不能僅以行為人就其行為有故意過失，即認該行為與損害間有相當因果關係（最高法院98年度台上字第673號民事判決要旨參照）。

2. 原告主張原告任職房務工作，然遭被告迫使原告另協助繁重之餐飲、清潔及搬運工作，致原告之手指、肩膀、腳踝、腰部因此受有傷害，且主管及同事又時而對原告惡言相向，致原告因同時擔任房務及餐飲工作，工作混亂、壓力過大精神受損，精神受有損害等語，為被告所否認，抗辯：因原告從事房務工作情形不佳遂另請原告協助餐飲工作，原告於從事餐飲工作時即無需從事房務工作，且被告前為防疫旅館，來客及入住需用餐人數均有限，未有負荷過重之可能等語。

查：

(1)原告於本院審理時自陳：我從事房務工作2天，其餘時間被派去外場等語（本院卷第204頁），被告則抗辯：原告從事房務工作4天，其餘時間經派去外場等語（本院卷第204頁），對照兩造前開陳述，房務及外場工作乃擇一為之，原告主張從事房務工作之餘又需協助外場工作，即有不實。

(2)此外，原告另自陳：被告請我從房務轉任外場工作時我沒有拒絕等語（本院卷第205頁），則原告主張被告迫使原告從

01 事外場工作，亦非實情。

02 (3)再者，觀之被告前為防疫旅館，且餐廳並無對外營業，則原
03 告主張外場工作繁重，非原告所得負擔，尚非無疑，而原告
04 就其主張工作繁重之情則未另舉證以為其佐，依此，則揆諸
05 上開說明，原告就主張因從事外場工作致受有非財產上損害
06 之責任原因事實及因果關係舉證均有未足，是原告此部分主
07 張，仍非有據，而非可取。

08 五、綜上，原告依據兩造勞動契約、民法184條第1項、第195條
09 第1項之規定，請求確認兩造僱傭關係存在、及請求被告賠
10 償系爭津貼及慰撫金，為無理由，應予駁回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
12 不生影響，爰不逐一論述。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 113 年 10 月 9 日
15 勞動法庭 法 官 陳航代

16 正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 10 月 9 日
20 書記官 江沛涵