

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第209號

原告 莊馥嫣

訴訟代理人 鄧為元律師

蔡孟容律師

黃榆婷律師

被告 奧丁丁旅行社股份有限公司

法定代理人 王俊凱

訴訟代理人 蘇文生律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255

條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時第2項聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）35,750元，及自民國109年4月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告71,500元，及自109年4月1日起於各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於109年8月14日以民事減縮訴之聲明暨補充理由(一)狀就上開訴之聲明第2項減縮並變更聲明為：被告應給付原告29,800元，及自109年4月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告71,500元，及自109年4月1日起於各月應給付月薪日之翌日（即各月6日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第146頁）。核係不變更訴訟標的，而擴張或減縮應受判決事項之聲明，自應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自108年4月15日起任職於被告擔任視覺設計師，離職前每月薪資為71,500元（含本薪69,100元、伙食津貼2,400元），薪資於次月5日發給。因自108年11月起被告指派工作時程不合理，使原告過度加班致送醫急診，於108年12月30日經新光吳火獅紀念醫院（下稱新光醫院）神經內科診斷為「身心性失眠症，已知生理狀況引起的焦慮症」，原告持續於新光醫院精神科、國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）追蹤治療，於109年1月31日經診斷為「焦慮症、合併失眠症，疑似與工作相關」、109年2月19日經診斷為「有混合焦慮及憂鬱情緒的適應性障礙」、109年3月31日經診斷為「伴有混合憂鬱情緒及焦慮之適應疾患，疑似與工作相關」，且臺大醫院診斷證明書之醫師囑言載「建議個案先休養1個月避開工作暴露」、「建議個案先繼續停止工作1個月」，被告卻於109年4月1日以原告於109年3月27日、3月30日、3月31日連續3日曠職，依勞動基準法（下稱）勞基法第12條第1項第6款規定終止契約，並於同日支付原告3月份薪資41,700元（扣勞健保費用後原告實質領得39,668元）。惟

01 被告指派之工作時程不合理，使原告過度加班致送醫急診，
02 應屬職業災害，依勞工請假規則第6條及行政院勞工委員會
03 (82)台勞動二字第14508 號函釋，被告應給予原告無期間限
04 制之公傷病假；縱認原告患病非屬職業災害，依勞工請假規
05 則第4條規定，原告於本年度應有30日普通傷病假及特休3日
06 得使用，非屬曠工。又，原告於109年3月27日、30日、31日
07 係因身體狀況不佳未能到職，於3月31日由男友陳穎諳陪同
08 至臺大醫院門診，醫師診斷「建議個案先繼續停止工作1個
09 月」，原告當日以手機循例登入公司系統請假，發現已無法
10 登入，系統顯示「查無此帳號」、「無效的使用者帳號或密
11 碼」，被告技術性杯葛原告請假。原告嗣於109年4月1日上
12 午10時6分寄發電子郵件予主管謝宗翰申請職災公傷病假，
13 並非無故曠工，則被告依勞基法第12條第1項第6款規定於10
14 9年4月1日終止兩造僱傭關係不合法。

15 (二)按雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領
16 勞務遲延，勞工無補服勞務之義務，並得依原定勞動契約請
17 求該期間之報酬，是原告得依兩造間僱傭契約及民法第487
18 條前段規定，請求被告自109年4月1日起至原告復職之日
19 止，按月於次月5日給付原告71,500元。又被告違法解僱原
20 告後，自109年4月1日起即未按月提繳勞工退休金，原告實
21 際工資為71,500元，按勞工退休金月提繳工資分級表，月提
22 繳工資級距應為72,800元，應提繳金額應為4,368元，原告
23 得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、14條第
24 1項、第31條第1項規定，請求被告自109年4月1日起至原告
25 復職之日止，按月提繳4,368元至原告於勞工保險局之退休
26 金個人專戶。

27 (三)原告係因職業災害而患病須請假休養，被告應給予原告無期
28 間限制之公傷病假，但被告於109年4月1日僅支付原告3月份
29 薪資41,700元（扣勞健保費用後原告實質領得39,668元），
30 故原告得依兩造間僱傭契約及勞基法第59條第2款規定請求
31 被告給付109年3月份之薪資差額29,800元。

01 (四)聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告29,8
02 00元，及自109年4月1日起至原告復職日止，按月於每月5日
03 給付原告71,500元，及自109年4月1日起於各月應給付月薪
04 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告
05 應自109年4月1日起至原告復職日止，按月提繳4,368元，儲
06 存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。4.第2項聲
07 明，原告願供擔保請准宣告假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)原告未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理
10 由，構成連續曠職3日，被告終止契約合法：

11 1.依被告工作規則第31條第1項規定：員工因故必須請假者，
12 應事先填寫請假單呈送核准並覓妥職務代理人、交代工作代
13 理事項後，始得休假。如遇急病或臨時重大事故，不及事先
14 請假時，應於缺勤時當日內，委託同事、家屬、親友代辦請
15 假手續，或以電話、傳真、E-MAIL、通訊軟體等方式報告單
16 位主管，並於恢復提供勞務後之1個工作日內補辦填寫請假
17 單並提供相關證明，交由其單位主管按權責核定，以完成請
18 假手續。原告於109年1月間即不承辦專案，亦未申請任何加
19 班，其向醫師誣稱每月加班200小時，並自訴工作時有哭泣
20 落淚情形而無法工作，對回復工作感到抗拒，然原告於同年
21 1月31日取得臺大醫院診斷證明書後，仍正常工作，直至同
22 年2月14日始提出該診斷證明書向被告申請公傷病假，原告
23 是否真的患有職業病而不能工作非無疑。詎原告未待被告是
24 否准假，即自該日起不上班，被告人資長於同年2月17日通
25 知原告非屬職業病，不同意傷病假後，原告仍不到班，亦未
26 依規定事先請假，經被告營運長善意提醒，方事後補假單，
27 被告從寬將原告同年2月事後補請之11日當作有薪病假，仍
28 發給全薪，同時也不斷關心、鼓勵原告回公司上班，惟仍遭
29 原告拒絕。於同年3月間原告仍未出勤，且多未事前請假，
30 甚至於過了前揭臺大醫院建請之休養1個月期間後，仍違反
31 規定事後請假，且未提出任何證明，被告基於善意，不列為

01 曠職，再按普通傷病假辦理，給予半薪，但原告仍於109年3
02 月27日、3月30日、3月31日連續3日曠職，雖其事後有於同
03 年4月1日向其主管謝宗翰寄發電子郵件，欲再請假休養1個
04 月，復未提出證明文件，已不符被告工作規則。

05 2.原告於109年3月31日至臺大醫院就診，但該門診為109年1月
06 21日初診時即已約妥，且依原告109年3月31日臺大醫院診斷
07 證明書上載明「伴有混合憂鬱情緒及焦慮之適應病患，疑似
08 與工作相關」、「建議個案先繼續停止工作1個月」、「考
09 量病程可能較長，若有價勤問題建請亦可以留職停薪辦
10 理」，原告當時顯無遭遇急病，而不及事先請假之情，其病
11 情亦未達無意識或不能言語，致當日無法自己或委託他代為
12 請假之狀態；再者，原告上開電子郵件上亦未記載請假之起
13 迄日或假別，其請假期間應係自109年4月整月，不包含109
14 年3月27日、3月30日及3月31日等3日。又，原告於109年2月
15 病假有11日、3月（至109年3月26日止）亦有19日，合計達3
16 0日，原告欲再請1個月之病假，已超過未住院普通傷病假1
17 年內合計不得超過30日之限制。是原告逕自未出勤，顯無正
18 當理由。原告連續3日曠職，被告先於109年4月1日寄發存證
19 信函予原告（該信函於109年4月27日經招領逾期遭退回），
20 復於109年4月2日以電子郵件通知原告於109年4月1日依勞基
21 法第12條第1項第6款規定予以解僱，自屬合法。

22 3.原告曾於109年3月間因記錯密碼無法登入請假系統，經被告
23 人員協助解決，始恢復正常。被告雖原擬於109年4月1日取
24 消原告登入請假系統權限，但因系統設定緣故，該權限取消
25 取決於被告何時建立離職異動單，被告係於109年4月9日上
26 午10時45分7秒始建立原告之離職異動單，原告並自彼時起
27 方無法登入請假系統，原告於離職異動單建立即109年4月9
28 日前，仍可登入請假系統及辦理請假。原告稱被告於109年3
29 月25日至31日間某日無預警取消其登入權限，使其109年3月
30 31日無法登入請假云云，顯非事實。

31 (二)原告雖主張其因工作而罹患職業病，然：

01 1.原告所任職之職缺，職務內容為：旅遊與市集專區畫面設
02 計、官網BANNER、廣告素材、EDM等設計、被告公司整體形
03 象設計、整合網站各項服務視覺。該職缺原工作待遇僅為3
04 至4萬元，被告給予原告工作待遇為71,500元，遠高於原工
05 作待遇；原告上班時間原則為上午10時至晚間7時，得彈性
06 上班半小時，中間休息1小時；原告任職期間常遲到或早
07 退，被告未要求原告事後補班或依遲到、早退時數按比例減
08 發薪資，被告非原告所稱之苛刻雇主。原告於108年10月僅
09 申請加班10.5小時；11至12月雖有數項專案，惟原告僅分別
10 加班24.5小時、32.5小時，與原告於臺大醫院就診時自述每
11 月加班200小時左右等語，相差甚遠；且其就前述加班時
12 數，不是在加班隔日就補休即晚到班，就是申請於數日後補
13 休；原告就前揭專案，皆係與數名同事共同承辦、分工合
14 作，無工作壓力過大之情，更況被告於109年1月間亦將應由
15 原告執行之專案項目改派其他同事代為執行，並將其工作內
16 容調整為負責被告辦公室內3至4幅壁畫設計；原告指稱被告
17 指派工作時程不合理、流程不當等，未舉證以實其說，故原
18 告稱被告自108年11月起使其過度加班，致送醫急診，造成
19 職業災害云云，與事實不符。

20 2.臺大醫院2份診斷證明書，其上所寫診斷病名或有「焦慮
21 症，合併失眠症，疑似與工作相關」、「伴有混合憂鬱情緒
22 及焦慮之適應疾患，疑似與工作相關」等，惟原告在該院看
23 診時向醫師自訴加班時數不實，且診斷證明書醫師囑言欄記
24 載，原告另有「腸胃道症狀」與皰疹感染等壓力性身體症
25 狀，於原告受僱於被告前之健康檢查中，已見有消化性潰
26 瘍、胃炎及腹瀉等類似症狀。故原告罹患焦慮症等症係舊
27 疾，非因其執行職務所致，遑論係被告指派工作所促發，此
28 對照原告受僱之初所填寫之面試人員資料表上所填寫前任職
29 於訴外人酷瞧新媒體時曾因過度加班影響健康而離職尤明。
30 更況，前揭診斷證明書非依工作相關心理壓力事件引起精神
31 疾病認定參考指引，由精神科醫師追蹤治療6個月，且至少6

01 次門診後所出具，且其用語乃「疑似」或「可能」，非明確
02 之診斷，其亦無訪談原告之主管或與原告一起工作之其他人員，
03 未實際了解原告工作內容及型態，自不足採信。

04 (三)被告已合法終止兩造間勞動契約，被告無須再按月給付原告
05 薪資及提繳4,368元之勞工退休金至原告設於勞工保險局之
06 專戶。

07 (四)原告薪資為71,500元，換算每日薪資為2,384元，其於109年
08 3月有19日請假未出勤，因原告之焦慮症等非職業病或職業
09 災害，該19日之假別自非公傷病假，被告從寬按普通傷病假
10 給半薪，自依法有據，無短付可言；又原告於109年3月27
11 日、3月30日及3月31日等3日曠職，被告無須給付原告該3日
12 工資。是109年3月原告應領之工資為41,700元，扣除勞保及
13 健保費用分別為1,008元、1,024元後，為39,668元，被告均
14 已足額給付，無任何差額。

15 (五)聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利益判
16 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

17 三、兩造不爭執事項（見本院卷第60頁、第66頁、第138頁、第1
18 47頁、第224頁至第225頁）：

19 (一)原告自108年4月15日起任職於被告擔任視覺設計師。離職前
20 每月薪資為71,500元（含本薪69,100元、伙食津貼2,400
21 元）；雙方約定薪資於次月5日發給。

22 (二)被告於109年4月2日以電子郵件通知原告，因其於109年3月2
23 7日、3月30日及3月31日連續曠職3日，依勞基法第12條第1
24 項第6款規定，於109年4月1日終止兩造間契約，有電子郵件
25 可稽（見本院卷第159頁）

26 (三)原告於109年3月27日、3月30日及3月31日未到班；於109年3
27 月31日下午至臺大醫院門診；嗣於109年4月1日以電子郵件
28 向被告表示要請假1個月，有電子郵件、門診醫療費用收據
29 可參（見本院卷第159、259頁）。

30 (四)被告已給付原告109年3月薪資41,700元（扣勞健保費用後原
31 告實質領得39,668元）。

01 四、本院判斷：

02 原告主張被告終止僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係應仍存在，爰依勞動契約關係、民法第487條前段及勞退條例第6條
03 第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告自109年4
04 月1日起按月給付薪資71,500元及提繳勞工退休金4,368元；
05 另其係因職業災害而患病須請假休養，被告應給付無期間限制之公傷病假，但被告僅給付原告109年3月薪資41,700元，
06 爰依勞基法第59條第2款及勞動契約關係請求被告給付該月
07 工資差額29,800元等語，被告均否認之，並執上詞置辯。是
08 本件所應審究者為：(一)被告終止契約是否合法？(二)被告請求
09 給付109年3月份工資差額29,800元是否有理？茲分論如下：

12 (一)被告終止契約是否合法？

13 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
14 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明
15 文。又按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假
16 理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假
17 手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文
18 件，勞工請假規則第10條亦有明文。而「勞工因婚、喪、疾
19 病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工3日，
20 或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。勞工因
21 有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於事
22 前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊
23 急事故，得委託他人代辦請假手續。勞動基準法第43條前
24 段、第12條第1項第6款，勞工請假規則第7條、第10條分別
25 定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由
26 時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請
27 假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請
28 假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間
29 之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。」（最高法院97
30 年度台上字第13號民事裁判要旨參照）。

31 2.查，兩造間之聘僱合約書第11條約定：原告應遵守並接受被

告修訂之工作規則及員工手冊（見本院卷第77頁）；而依被告工作規則第31條規定：「員工因故必須請假者，應事先填寫請假單呈送核准並覓妥職務代理人、交待工作代理事項後，始得休假。如遇急病或臨時重大事故，不及事先請假時，應於缺勤時當日內，委託同事、家屬、親友代辦請假手續，或以電話、傳真、E-mail、通訊軟體等方式報告單位主管，並於恢復提供勞務後之一個工作日內補辦填寫請假單並提供相關證明，交由其單位主管按權責核定，以完成請假手續。...未辦妥請假手續而擅職守，或假期已滿仍未銷假上班，或請假理由或證明文件有虛偽情事者，缺勤期間均以曠職論處。」（見本院卷第184-185頁），核工作規則所定請假程序，並無違勞工請假規則第10條所定之請假原則，原告自應遵從，如有未依工作規則所定程序完成請假之程序即不到工，揆諸前揭說明，自屬無故曠工。

- 3.原告於109年3月27日、30、31日連續3日應上班日未到工，且未依被告工作規則第31條規定事前完成請假手續等節，為原告所不爭執（見本院卷第138頁-139頁），揆諸前揭規定及說明，自屬連續3日無故曠工。原告雖稱其係因身體狀況差，且於31日至醫院就醫而無法到工，非無故曠工等語，並提出診斷證明書及門診醫療費用收據（見本院卷第27、259頁）為證。惟查，依原告所提出之上開證據，固堪認原告確有於3月31日至臺大醫院門診看病之事實，但依前揭診斷證明書所載，原告係先後在109年1月21日與3月31日至該院環境與職業醫學科「門診」就診，顯見並非因臨時發生急病而急診就醫，是被告抗辯原告3月31日之門診係事先預約診療，並非因急病就診等語，應屬有據。原告該日看診既係早於3月31日前已完成門診預約，衡情其於預約後，至遲於看診當日即可事先向被告公司提出請假申請，但原告並未為之。又，依原告所述其約係於該日下午2時至3時許前往醫院看診（見本院卷第257頁），另依醫療費用收據所載，繳費時間為該日下午3時37分許，原告當日並未因疾病而須留院

01 觀察或住院，或接受其他醫療處置，扣除實際應診之全部時
02 間（約1個半小時），該日尚有數小時之空檔。而依被告所
03 提出原告與被告公司營運長李俊宏間過往對話紀錄（見本院
04 卷第295頁）可知，原告與被告公司營運長李俊宏彼此間有
05 通訊軟體系統連線之設定，其等平日可藉由該通訊軟體互為
06 聯繫，參之原告自述其就診當日尚为好友陳穎諳陪同，其於
07 門診結束後復曾嘗試用手機連結被告公司之員工登錄系統請
08 假（見本院卷第151、254頁），顯見原告看診當日隨身有攜
09 帶日常使用之手機，則其最遲於就診當日藉由電話或通訊軟
10 體向被告公司主管提出請假申請，或委託其友人陳穎諳代為
11 向被告公司請假，客觀上並無任何困難或障礙，但原告均捨
12 此不為，未依工作規則規定完成請假手續即未到工，核其所
13 為確已違反勞工請假規則及被告工作規則規定，揆諸前揭說
14 明，原告違反應依法定程序辦理請假手續之義務，自屬無故
15 曠職。

- 16 4.原雖稱其於門診結束後曾嘗試用手機連結被告公司之員工登
17 錄系統請假失敗，係遭被告技術性杯葛，而無法請假等語，
18 並提出手機登入被告公司系統之截圖為證（見本院卷第155-
19 157頁）。惟已為被告否認，並執上詞置辯，亦據提出原告
20 與被告公司營運長李俊宏之對話紀錄、異動單及鼎恒數位科
21 技公司109年12月16日電子郵件及110年1月18日函等件佐證
22 （見本院卷第295-299、337頁）。而查，原告所提出之截圖
23 上並無日期，無法證明確係於3月31日當天登入被告公司員
24 工登錄系統所留之截圖；縱為當日之截圖，其無法登入之原
25 因究係因被告取消其登入權限或其他因他素（例如密碼記
26 錯），亦無法單由該截圖遽以判斷。退步言之，縱令原告所
27 述屬實，惟工作規則第31條已規定員工請假均應事先申請，
28 若遇急病或臨時重大事故，不及事先請假時，亦應委託同
29 事、家屬、親友代辦請假手續，或以電話、傳真、E-mail、
30 通訊軟體等方式報告單位主管，請假之方法並不以登錄被告
31 公司員工系統為限，原告明知尚有電話、通訊軟體或委託親

友代為申請等諸多請假方式可以完成工作規則中所要求之請假手續，竟均捨此不為，自不能徒以其當日無法順利登入被告公司員工系統為由，主張其未到工係有正當理由，而不構成無故曠工。

5.原告雖又稱其係因工作罹患焦慮症、合併失眠症，併有混合憂鬱情緒及焦慮之適應疾病，致其無法到工，非無故曠工等語，並提出新光醫院及臺大醫院出具之診斷證明書多件為證（見本院卷第21-27頁），但為被告否認。查，依據原告所提出之前揭診斷證明書，固足以佐證原告渠時確有罹患前揭疾病之事實，惟：

(1)按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。...：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。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。」，勞基法第59條第1款、第2款定有明文。據此可知，「職業災害」包括勞工因執行職務而遭遇之「職業傷害」，及因長期執行職務而罹患疾病之「職業病」兩種。但勞基法並未就「職業災害」加以定義，參酌勞基法第59條職業災害補償之立意，無非係因近代的事業經營，由於機械或動力的使用，或由於化學物品或輻射性物品的使用，或由於工廠設備的不完善，或由於勞工的工作時間過長或一時的疏失，都可能發生職業上的災害，而致使勞工傷病、死亡或殘廢。勞工一旦不幸遭受職業上的災害，往往使勞工及其家屬的生活，陷於貧苦無依的絕境，固令由雇主負賠償或補償的責任。是以職業災害之認定標準，須具備：(1)「職務遂行性」：即災害係勞工基於勞動契約，在雇主指揮監督之下執行職務之過程中所發生；(2)「職務起因性」，即該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係，亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。

(2)臺大醫院109年1月31日診斷證明書診斷病名欄記載「焦慮

01 症、合併失眠症，『疑似』與工作相關」、醫師囑言欄記載
02 「個案自訴於2019年10月至11月間工作量明顯增加，每個月
03 加班200小時左右，後續出現無力、...連續兩個月平均加班
04 200小時，其心理負荷強度屬『強』，故其焦慮症合併失眠
05 症『可能』與職業有所相關...」；3月31日診斷證明書則記
06 載「併有混合憂鬱情緒及焦慮之適應疾患，『疑似』與工作
07 相關」、醫師囑言欄記載「個案自訴於2019年10月至11月間
08 工作量明顯增加，每個月加班200小時左右，後續出現無
09 力、...因個案病況尚未穩定，且病況變化『可能』與工作
10 有關...」（見本院卷第23、27頁）。然佐以被告所提出之
11 原告出勤紀錄及休假統計表，原告向醫師所自述其每月加班
12 時數，與實際出勤紀錄資料所示出勤、休假紀錄（見本院卷第
13 89、271-272頁）明顯不符，且落差甚大；另上揭診斷證明
14 書之用語為「疑似」或「可能」，尚非屬明確之診斷，無從
15 據以認定原告所罹患之前揭疾病與其工作間具有「職務遂行
16 性」及「職務起因性」等因果關係。職是被告抗辯臺大醫院
17 診斷證明書係基於原告之不正確自訴所為之非明確診斷，無
18 足佐證原告確因工作而罹患職業病等語，應屬可採。又，原
19 告固曾聲請鑑定（見本院卷第140頁），但嗣當庭撤回聲請
20 （見本院卷第219頁），並則表示無鑑定必要（見本院卷第2
21 19頁）。茲原告復未提出其他積極之證據證明其所罹患之前
22 揭疾病確已該當於職業病之要件，自無從認定原告之主張為
23 實。況查，縱勞工因職業災害而有請公傷病假之正當理由，
24 除客觀上有無法請假之情形（例如勞工處於昏迷或手術等緊
25 急醫療中）外，勞工仍應按規定程序辦理請假手續，尚非允
26 許勞工得不踐行請假程序，即率然逕不到工。

27 6. 綜上，依據兩造間聘僱合約書及被告工作規則，原告若因病
28 而須請假，其有依工作規則第31條規定完成請假手續之義
29 務，但原告未踐行被告工作規則第31條所定請假手續，即於
30 109年3月27、30、31日連續3日未到工。縱原告確有於31日
31 至臺大醫院門診之正當理由，但該日門診係早於看診前已經

約妥，並非因急病而就醫，原告本應於約診後即事先請假，至遲於看診當日亦可藉由通訊軟體、電話或親友代為...等方法向被告請假，客觀上復無請假之困難或障礙，但原告均捨此不為，未經完成請假手續即未到工，揆諸前揭說明，應認已構成繼續無故曠工3日。從而，被告依勞基法第12條第1項第6款規定通知原告終止雙方間之勞動契約，自屬正當，被告終止契約合法，兩造間之僱傭關係經被告合法終止而消滅。

7.兩造間之僱傭契約關係既已消滅，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自為無理由；其進而依勞動契約及民法第487條前段及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告自109年4月1日起之按月給付薪資71,500元及提繳勞工退休金4,368元，自同屬無據。

(二)被告請求給付109年3月份工資差額29,800元是否有理？

原告109年3月份全月均未到工，其中被告已准假者有19日，有被告提出之請假紀錄可稽（見本院卷第133頁）；被告已發給原告109年3月份工資41,700元；而依被告之答辯狀所載，其中3月27、30、31日全日未給薪；另已完成請假手續之19日則各扣減半薪，兩造均無爭執（見本院卷第66、147頁）。惟原告主張其係因職業病須請假休養，被告應給予原告無期間限制之公傷病假，且應給予全薪等語，被告則執上詞置辯。是此部分應予審究者為：3月27、30、31日等未到工亦未請假之3日被告應否發給工資；另已完成請假之19日，應否補發半薪？經查：

1.按「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日。二、住院者，2年內合計不得超過1年。三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超過1年。...普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，...」、「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」，勞工請假規則第4

條、第6條定有明文。

2.原告並未能舉證證明其所罹患之前揭疾病與原告之工作間存有「職務遂行性」及「職務起因性」等因果關係，無從認定屬於職業病等節，業經審認如前，原告自無從依勞基法第59條第1項第2款規定或勞動契約請求按原領工資數額全額補償，則就被告已准假之19日，被告依勞工請假規則第4條按普通傷病假給予半薪，並無違誤，原告請求再補給該19日之其餘半薪，並無可取；另，原告未到工之3月27、30、31日等3日，並未依規定完成請假手續，而屬曠工，亦如前述，被告自無給付該3日工資之義務，原告請求補給該3日全額工資，亦無所據。從而，原告依據勞基法第59條第1項第2款及勞動契約請求補給3月份工資29,800元，為無理由。

五、綜合上述，本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依據勞動契約、民法第487條前段、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告自109年4月1日起按月給付薪資71,500元及提繳勞工退休金4,368元；依勞基法第59條第2款規定及勞動契約法律關係，請求被告給付109年3月份工資差額29,800元，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 3 月 11 日
勞動法庭 法 官 李桂英

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 110 年 3 月 11 日
書記官 郭書好