

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第115號

原告 姚竺妘

訴訟代理人 王崇宇律師

謝秉儒律師（已解除委任）

被告 三商美邦人壽保險股份有限公司

法定代理人 翁肇喜

訴訟代理人 高佩辰律師

王致尹律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國113年5月30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

一、原告主張：

(一)兩造於民國96年4月3日曾簽定業務主管聘僱契約書，原告自96年4月30日起到職，於107年11月29日因原告無正當理由曠工遭被告終止聘僱合約；兩造另於108年1月2日簽定業務主管聘僱契約書，約定原告自108年1月14日起擔任業務主管，發放薪資項目為「每月津貼、每月業績獎金、每月單位輔導獎金」。原告於112年3月2日自樓梯摔下，當日右側踝部挫傷，原告立即請假；又於同年3月7、8日前往醫心堂中醫診所附屬之祥富養生館進行推拿，後續未見改善遂又於同年3月15、17、21、23、27、30日前往醫心堂中醫診所以中醫藥進行治療，且在被告的請假系統上原告均有遵守規定請病假。

(二)嗣112年3月22日，被告發給原告照會單，要求提供病假診斷證明，原告遂提呈二紙同年3月23日祥富養生館之發票及醫心堂中醫診所診斷證明書（參見本院卷第30至31頁）予被

01 告，證明同年3月7、8、15、17、21、23日確實有去養生館
02 及中醫診所治療腳傷。於同年3月25日，被告認為上揭文件
03 均不符業務主管出勤管理辦法之證明文件要求，原告遂重新
04 提呈同年3月28日醫心堂中醫診所診斷證明書予被告。詎
05 料，被告未書面附具為何不採上揭請假證明之理由，逕以11
06 2年3月29日照會單終止僱傭關係，將原告降為保險業務員。

07 (三)經查，被告無視原告所提呈之請上開假證明文件，未附具理
08 由回覆為何原告所呈文件不可採，遽以原告112年3月1、2、
09 3、6、7、8、13、15日曠工為評斷基礎，以原告無正當理由
10 繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日為由，違法解僱原告，
11 造成原告在私法上地位有受侵害之危險，是原告當有受確認
12 判決之法律上利益。原告認為所提呈證明文件足證確實有病
13 假需求，同年3月2、7、8、15日均為病假，被告錯誤認定事
14 實，其終止僱傭契約行為違法。被告於112年3月29日照會單
15 中被告認原告係於112年3月1~3、6~8、13、15等日曠工，
16 依照臺灣高等法院107年度勞上字第69號民事判決意旨，當
17 不得隨意變更具體事由，而另行討論21、23、27至31日之情
18 形。

19 (四)按被告之業務主管出勤管理辦法（下稱管理辦法）第7條第
20 2、3項規定固要求提出「合法醫療機構」之診斷證明，惟對
21 於其定義之解釋流於恣意。被告質疑原告提供之診斷證明屬
22 臨時製作，屬於無邏輯之臆測。既然上述規定係記載「公司
23 得要求檢附」，因此原告經被告要求後申請診斷證明，其開
24 立日期在後乃屬必然。診所及養生館為提供專業服務之第三
25 人，在診斷證明及收據上記載提供服務的日期，係屬業務文
26 書，若被告質疑其記載不實，應具體提出證明方法，而非空
27 言爭執。

28 (五)醫心堂中醫診所於112年3月28日診斷證明應診日期記載：
29 「112年3月15日至3月27日共5次」、病名欄記載：「右側踝
30 部挫傷（3月2日樓梯摔下，3月7、8日養生館處理，目前中
31 醫藥治療中）」、醫師醫囑欄記載：「宜多休息須持續治

01 療」，顯示醫師當時聽聞原告主訴為同年3月2日受傷，認同
02 應持續養生館的推拿及中醫藥治療。醫心堂中醫診所為「合
03 法醫療機構」，其醫囑認同應持續養生館的推拿及中醫藥治
04 療，當可證明3月2、7、8、15日均有合理申請病假之事實基
05 礎，醫心堂中醫診所的診斷證明效力應可擴及養生館收據，
06 更遑論該診斷證明即記載3月2、7、8、15日均有合理申請病
07 假之事實基礎。另當時為原告推拿之康耿豪師傅的對話紀錄
08 顯示原告確實在112年3月7、8日有進行推拿治療，正因為推
09 拿館有簽到紀錄，醫心堂中醫診所始能在診斷證明上作此記
10 載。原告提出之病假證明為合法有效之證明，被告對合法醫
11 療機構之解釋屬於權利濫用之限縮解釋。末依原告電腦出
12 勤/請假系統畫面顯示，於112年3月1日至15日期間，原告並
13 未連續請3日病假，因此依據管理辦法第7條第2項規定，毋
14 須自行提出診斷證明。迄112年3月21日，被告認為原告單月
15 申請病假累積達3日以上要求原告提出診斷證明，此時原告
16 始有提出診斷證明之義務，且原告確實被告要求之3月24日
17 期限內檢附，故原告提出診斷證明之時程概依管理辦法之約
18 定為之，並無遲延提出診斷證明之情。

19 (六)被告所稱原告曠工期日為112年3月1~3、6~8~13、15等
20 日，惟3月2、7、8、15日均有合理申請病假之事實基礎，原
21 告曠工之期日僅剩3月1、3、6、13日等4日，既不符合連續3
22 日之規定，亦未滿足一個月內達6日之規定，被告竟於112年
23 3月31日終止與原告間之僱傭契約，顯不合法。

24 (七)原告另請求被告給付自112年4月1日起至原告復職之前1日
25 止，按月給付原告74,113元之工資，係依據扣繳憑單記載11
26 1年薪資889,350元除以12個月計算所得，依勞動事件法第37
27 條規定推定為工資。

28 (八)並聲明：

29 1. 確認兩造間僱傭關係存在。

30 2. 被告應自112年4月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原
31 告74,113元之工資。

01 3.被告應自112年4月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳1,
02 728元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
03 戶。

04 4.第2項聲明，請准宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一)原告係於00年00月間先與被告締結承攬契約為被告招攬保險
07 契約，於00年0月間經評估可擔任業務主管，是兩造間乃另
08 行締結僱傭契約。然於000年00月間，原告即曾因無正當理
09 由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日，遭被告終止僱傭關
10 係，而為單純僅有承攬關係之業務員。嗣於108年1月14日再
11 經評估可回任業務經理，雙方間乃再行簽署業務主管聘僱契
12 約書。

13 (二)原告雖提出之養生館收據及中醫診所診斷證明書，然按管理
14 辦法第7條第2項、第3項就病假之規範、中華民國經濟部商
15 業發展署網站公告之公司行號及有限合夥營業項目代碼表檢
16 索系統以及衛生福利部104年5月12日衛部中字第1041860595
17 號公告第2條及第12條第1項第1款，祥富養生館登記之營業
18 項目為「推拿按摩服務」，並非前揭規範之「合法醫療機
19 構」甚明；至於原告提出之醫心堂中醫診斷證明書，其上所
20 載開立日期分別為112年3月23日及同年3月28日，顯然在被
21 告於同年3月21日要求原告提出診斷證明之後，是否為臨時
22 製作容有疑慮。遑論上開診斷證明書上所記載應診日期及次
23 數，與原告主張之受傷、就醫日期無法勾稽比對。此外原告
24 稱其於112年3月2日、同年月7、8、15、17、21、23日有請
25 病假之事由（被告公司否認之，此為敘述方便），然比對原
26 告所提之出勤系統畫面，原告3月21日、23日於系統上登載
27 為「特休」，與原告前揭之主張顯然不符。原告就該等日期
28 主張有請病假之事由（被告否認之，此為敘述方便），惟原
29 告所提出之出勤系統畫面所示，原告於112年3月1日、同年
30 月3、6、13、27日起至31日止出席狀況均為缺席，原告亦未
31 就該9日為何無故缺席為說明。被告自得依業務主管聘僱契

01 約書第6條第1項第6款，及勞動基準法（下稱勞基法）第12
02 條第1項第6款規定，不經預告即終止與原告間之僱傭契約。

03 (三)被告依所得稅法第14條第1項第3款之要求開立薪資扣繳憑單
04 予原告，係屬被告履行公法上義務之行為，又依最高法院10
05 6年度台上字第2945號判決旨趣，既扣繳憑單上填載之金額
06 與工資之認定無關，因而不足證明原告所主張之工資金額。
07 並聲明：1.原告之訴均駁回。2.如受不利判決，被告願供擔
08 保，請准免為假執行之宣告。

09 三、兩造不爭執事項：（參見本院卷第124、139、185至186頁）

10 (一)兩造於96年4月3日簽定業務主管聘僱契約書，原告自96年4
11 月30日起到職。

12 (二)被告於107年11月29日以原告無正當理由曠工為由告終止聘
13 僱契約。

14 (三)兩造另於108年1月2日簽定業務主管聘僱契約書，約定原告
15 自108年1月14日起擔任業務主管，發放薪資項目為「每月津
16 貼、每月業績獎金、每月單位輔導獎金」。兩造間成立業務
17 主管僱傭關係，原告擔任被告業務主管迄至112年3月31日
18 止。

19 (四)兩造於112年4月24日在臺北市政府勞動局經勞資爭議調解不
20 成立。

21 四、本院之判斷：

22 (一)被告以原告無正當理由繼續曠工3天或1個月內曠工達6日為
23 由，終止與原告間之僱傭契約，是否合法？

24 1.按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當
25 理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預
26 告終止契約。勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或
27 休養者，得在規定範圍內請普通傷病假。勞工請假時，應於
28 事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或
29 緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞基法第43條前段、
30 第12條第1項第6款，勞工請假規則第4條、第10條分別定有
31 明文。準此，勞工因疾病必須治療或休養時，固得請假，然

01 法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務，則
02 勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍
03 應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能
04 兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決
05 同此意旨）。又所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，
06 亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無
07 法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請
08 假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工（最
09 高法院109年度台上字第2250號判決要旨參照）。原告是否
10 有無正當理由連續曠工3日或於一個月內曠工達6日之情事，
11 當視其於主張因病致無法工作時，是否有不依規定請假之正
12 當理由。

13 2.原告主張其於112年3月2日自樓梯摔下右踝受傷，同年月7
14 日、8日前往醫心堂中醫診所附屬之祥富養生館推拿，該3日
15 均請病假，卻遭被告無視原告提供之請假證明文件，未附理
16 由取消病假，以原告無正當理由繼續曠工3日，一個月內曠
17 工達6日為由違法解僱原告，被告則以前詞置辯。查兩造間
18 於00年0月間曾簽定業務主管聘僱契約書，嗣於107年11月29
19 日被告以原告無正當理由曠工為由終止勞動契約；原告於10
20 8年1間與被告再度成立僱傭關係時，當已知被告對於業務主
21 管有出缺勤時數之要求。復依據管理辦法第7條第2、3項規
22 定「病假連續3日（含）以上者，應檢附合法醫療機構之診
23 斷證明。一個月內申請病假達3日（含）以上者，公司得要
24 求檢附合法醫療機構之診斷證明。」（參見本院卷第70-2
25 頁），此亦為兩造所無爭執。原告於112年3月2、7、8、1
26 6、17日在出勤系統申請病假，迄同年月21日已達病假5日，
27 被告遂依此規定於同年月22日以照會單通知原告「請於112
28 年3月24日前檢附近一個月內相關醫療機構之診斷證明，若
29 無相關證明文件，將逕自取消台端3月份已申請之病假...」
30 （參見勞專調卷第28頁）；原告於112年3月23日至醫心堂中
31 醫診所就診，並開立診斷證明書及取得祥富養生館推拿之發

01 票（同上卷第30至31頁），於同年月24日檢附予被告。原告
02 固自陳於112年3月2日自樓梯摔下踝部受傷，惟當日並無就
03 醫紀錄，同年3月7、8日原告至祥富養生館推拿，亦無就醫
04 紀錄，迄於同年月15日、17日、21日、23日始赴醫心堂中醫
05 診所就診。原告既無立即就診治療之必要，則其是否於112
06 年3月2日、7日、8日有符合病假之事由，即屬有疑。況原告
07 果係於同年月15日就醫治療，何以同年月15日係缺勤而未請
08 病假，卻於同年月16日未就診時請病假？則原告上述中醫就
09 診治療是否確與其請病假有關，亦屬不明。又依業務主管聘
10 僱契約書第3條第1項第1款約定，原告之出勤以週一至週
11 五，每工作日50分鐘計（同上卷第30頁），可知原告每日需
12 出勤之工時甚短，並無約定必須何時簽到，應可由原告自行
13 決定。縱原告曾分別於112年3月7日、8日上午11時、11時30
14 分前往接受推拿，依照常情接受推拿亦不至耗費數小時以
15 上，而不能於當日擇定其他時段出勤。再者，祥富養生館從
16 事民俗調理業，而民俗調理係以紓解筋骨、消除疲勞為目
17 的，所為之非醫療行為，民俗調理人員不得從事醫療行為，
18 此有衛生福利部公告之民俗調理業管理規範可參（見本院卷
19 第163至165頁），足認祥富養生館並非合法醫療機構，原告
20 赴祥富養生館顯非接受醫療行為。雖醫心堂中醫診所112年3
21 月28日診斷證明書上記載：3/2樓梯摔下、3/7、8日養生館
22 處理，然此3日原告實際上並無前往醫療院所接受醫療之事
23 實，且亦無舉證其有立即接受醫療行為之必要性，難認此診
24 斷證明足以作為上開日期病情診斷之依據。從而，被告認原
25 告未提出該3日合法醫療機構之診斷證明，不符合管理辦法
26 所定之請假程序，而逕行取消原告112年3月2、7、8日之病
27 假，應屬有據。

28 3.原告於112年3月2日、7日、8日請病假既因與規定不符而遭
29 被告取消，則連同112年3月1日、3日、6日、13日、15日缺
30 勤，其無正當理由已繼續曠工3日，且於112年3月未出勤日
31 數已達8日，構成勞基法第12條第1項第6款之情形，則被告

01 於112年3月29日、同年月31日通知原告依勞基法第12條第1
02 項第6款規定為由終止勞動契約，即屬合法。

03 (二)承前所述，兩造間之勞動契約，既經被告於112年3月31日合
04 法終止而消滅，則原告1.請求確認兩造間僱傭關係存在，2.
05 依兩造間勞動契約之約定，請求被告自112年4月1日起至原
06 告復職前一日止，按月於次月5日給付74,113元之工資，3.
07 依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告自112年
08 4月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳1,728元至原告
09 設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，均屬無據，應予
10 駁回。其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

11 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
12 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
13 併此敘明。

14 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日

16 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日

21 書 記 官 吳 珊 華