

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第120號

上訴人 董春顏
訴訟代理人 施習盛律師
被上訴人 葡其實業股份有限公司
法定代理人 孫祥福
訴訟代理人 李詩皓律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年7月12日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第330號第一審判決提起上訴，本院於109年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國104年12月25日起受僱被上訴人負責製作包子、饅頭工作，每月薪資不含加班費為新臺幣（下同）2萬8500元。伊於107年4月20日在被上訴人位於新北市○○區○○路000○○號之工廠（下稱工廠）遭其員工阮曉燕毆打後，又遭其廠長崔玉財拖出工廠，致伊右腕挫傷及左頸、左前臂、雙手擦傷，並引發混合焦慮及憂鬱情緒之適應障礙症，持續3週處於情緒低落、焦慮不安、失眠、食慾減退狀態，經醫師囑咐多休息及服藥治療。伊於同年5月11日持耕莘醫院診斷證明書，向被上訴人表示欲於同年月12日至26日請病假，未獲准，改請事假，亦未獲准，伊乃申請調解請假爭議，兩造於同年月21日調解不成立。詎被上訴人竟於同年月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款及第6款規定終止兩造間僱傭契約，其終止並不合法，且已逾同條第2項所定30日除斥期間。爰依兩造間僱傭契約及民法第487條前段規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及被

上訴人自107年6月25日起至伊回復工作日止，按月給付3萬1508元之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間僱傭關係存在。（三）被上訴人應自107年6月25日起至伊回復工作日止，按月給付3萬1508元。

二、被上訴人則以：上訴人於107年4月20日在工廠持棍毆打伊員工阮曉燕成傷，伊廠長崔玉財欲帶其離開時，因其掙扎推擠，致兩人均跌倒受傷，伊自得依勞基法第12條第1項第2款規定終止系爭契約，且除斥期間應扣除勞資爭議調解期間7日。另上訴人受傷後，伊准許其於同年4月20日至5月4日請病假、同年5月5日至11日請特別休假，嗣其於同年月11日表示欲於同年月12日至26日請病假，因所提診斷證明書未記載須休養，伊未准許後，上訴人旋即改請事假，因不符勞工請假規則規定，伊亦未准許，上訴人卻逕自同年月12日起未到班工作，無正當理由繼續曠工3日以上，伊催告給付勞務未果，乃於同年月25日依勞基法第12條第1項第2款及第6款規定終止系爭契約，不得請求伊再發給薪資等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、查下列事項為兩造所不爭執，並有耕莘醫院診斷證明書、存證信函、新北市政府勞資爭議調解紀錄、起訴書、原法院108年度易字第78號判決為證（見原審卷第21至32、49至51、89至93頁，本院卷第51至62頁），堪信為真：

（一）上訴人自104年12月25日起受僱於被上訴人，負責製作包子、饅頭工作，每月薪資不含加班費為2萬8500元。

（二）上訴人於107年4月20日在工廠與被上訴人員工阮曉燕發生衝突，被上訴人廠長崔玉財拉上訴人離開時，其拒絕離開，當日受有右腕挫傷及左頸、左前臂、雙手擦傷之傷害。其與崔玉財均經臺灣臺北地方檢察署檢察官以107年度調偵字第2071號以涉犯傷害罪起訴，且經原法院108年度易字第78號判決犯傷害罪，處拘役50日，得易科罰金。

（三）上訴人持耕莘醫院107年4月20日至27日出具之診斷證明書，

於同年月20日至同年5月4日請病假，於同年月5日至11日請特別休假，均獲被上訴人准許；復於同年月11日持耕莘醫院同日診斷證明書，向被上訴人表示欲於同年月12日至26日請病假，未獲准，改請事假，亦未獲准。其自同年月12日起未到班工作，同年月14日向新北市政府申請調解，主張：被上訴人不給假，就應該開立非自願離職證明書等語，被上訴人於同年5月間收到調解通知，兩造於同年月21日調解不成立。

(四)被上訴人於107年5月25日寄發存證信函向上訴人表示：其人事評議委員會（下稱人評會）於同年月24日決議依勞基法第12條第1項第2款及第6款規定，終止僱傭契約等語，上訴人於同年月26日收受該存證信函。

四、又上訴人主張伊已交付診斷證明書請假，即非無故曠職，被上訴人於107年5月25日依勞基法第12條第1項第2款及第6款規定終止系爭契約自不合法，且已逾同條第2項所定30日除斥期間，兩造間僱傭關係仍存在云云。為被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲查：

(一)關於被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間僱傭契約部分：

1. 按勞工有無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。所謂繼續曠工，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言（最高法院81年台上字第127號判例參照）。次按勞工如無因病致無法親自或委託第三人請假之情事，而未經請假不到班者即為曠工（最高法院85年度台上字第1888號判決意旨參照）。又按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得請普通傷病假；勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數，但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，此觀勞基法第43條前段、勞工請假規則第4

01 條、第7條、第10條即明。準此，勞工於有事故，必須親自
02 處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依
03 法定程序辦理請假手續之義務。且辦理請假手續時，雇主得
04 要求勞工提出有關證明文件，明揭雇主得要求勞工辦理請假
05 手續時提出有關證明文件。則勞工倘未依該程序辦理請假手
06 續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法
07 終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高
08 法院97年度台上字第13號判決、104年度台簡上字第6號裁定
09 意旨參照）。

- 10 2. 查上訴人於107年4月20日至同年5月4日請病假，於同年月5
11 日至11日請特別休假，均獲被上訴人准許，則上訴人休假係
12 至同年月11日屆至，如未依勞工請假規則相關規定請假並經
13 被上訴人核准，本即應於原特別休假屆滿翌日即同年月12
14 日，依兩造間僱傭契約向被上訴人提供勞務。上訴人主張：
15 其因於同年4月20日在工廠與被上訴人員工阮曉燕發生衝
16 突，引發混合焦慮及憂鬱情緒之適應障礙症，經醫師診斷建
17 議藥物治療、心理諮商及後續門診追蹤，又於同年5月25日
18 經診斷泌尿道感染，於同年月15日門診時醫囑宜按時服藥，
19 多喝水，適度休息，定期追蹤，有於同年月12日至26日請病
20 假或事假之正當理由等語，並提出耕莘醫院同年5月11日診
21 斷證明書為證（見原審卷第23、25頁）。惟觀諸該診斷證明
22 書僅於醫囑欄記載：「民國107年5月11日至本院精神科門診
23 求治，主訴自民國107年4月20日在工作場所與同事發生衝
24 突，3週以來，持續處於情緒低落，焦慮不安、失眠、食慾
25 減退的狀態...建議藥物治療，心理諮商與後續門診追蹤」
26 等語，並無建議上訴人休息及其日數之相關記載（見原審卷
27 第21頁）。則上訴人於107年5月11日持上開診斷證明書，向
28 被上訴人表示欲於同年月12日至26日請病假，被上訴人以其
29 上並未記載休養期間為由否准其病假（見原審卷第121
30 頁），要非無據。再參諸上訴人於同年月15日、22日係因泌
31 尿道感染就醫治療，醫生僅建議適度休息，定期追蹤，其於

同年月25日雖至精神科門診，惟醫生處置為支持性心理治療，均未有應立即進行治療或休養必要之醫囑，有耕莘醫院同年月15日、22日、25日之診斷證明書及門診病歷為證（見原審卷第51至52、69至79頁）。自難認上訴人確實有於同年月12日至26日治療或休養之必要。況上訴人於被上訴人廠長崔玉財否准其病假後隨即表示「我不能請病假的話，那就請您幫我請事假吧，5月12號至5月26」、「那就請事假吧」等語（見原審卷第121頁），可見其已無意請病假，而改請事假。

3. 上訴人雖主張因病請假，依勞工請假規則，尚可以事假或特別休假抵充之，僅請事假期間不給付工資，其已於107年5月11日將診斷證明書傳給被上訴人廠長崔玉財，並表示不能請病假，就請幫忙請事假，乃依法行使其法定請假之權利，被上訴人基於保障勞工立場，即應繼續給假云云。惟事假並非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故、勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合考量。雇主於行使准否勞工請事假之權利時，則須謹守民法第148條所揭示之權利濫用之禁止及誠信原則。查被上訴人於上訴人表示請事假後，即告以依勞工請假規則第7條、第10條規定請其提出證明文件證明有事須親自處理，上訴人則表示已提出系爭診斷證明書，請公司斟酌等語，被上訴人則回覆以該診斷證明書不符合法律規定，不能作為請假證明，請上訴人恢復工作，不然會依曠職處理等語（見原審卷第121、123頁），上訴人則始終未說明有何須親自處理之事故須連續請事假至少10日之事由，亦未再檢附任何相關證明文件，自難認其已依法定程序盡其辦理請假手續之義務。又上訴人受僱於被上訴人負責製作包子、饅頭工作，其於107年4月20日該衝突事件後，於同年4月20日至5月4日請病假，於同年月5日至11日請特別休

假，已長達3週未提出勞務，且於同年5月11日請假時僅提出未記載應進行治療或休養必要之診斷證明書，並未敘明請事假長達至少10日之事由，經被上訴人要求提出證明文件，仍未提出，並於主管否准後，於同年5月14日逕申請勞資爭議調解，主張被上訴人不給請假，就應該開立非自願離職證明書等語，顯然影響被上訴人事務運作、人事管理及僱用上訴人之經濟目的，則被上訴人否准其請事假，尚難認有違誠信原則。上訴人於本件起訴後雖提出107年5月15日、22日、25日之診斷證明書及門診病歷（見原審卷第51至52、69至70頁），主張其於同年5月12日至26日間確曾親自到醫院門診治療等語。然上訴人於同年5月11日請事假未獲准許後，理應補正證明文件再為請假，卻未再請假，顯然未依規定辦理請假手續，即逕自不到班工作，縱日後確有事故須親自處理，仍應構成曠職。況上訴人於同年5月11日係請連續10日事假，其後卻僅有3日親自就醫，益見其至少於該3日以外部分確實並無請假之正當事由，且實際上並無不能於同年5月11日辦妥請假手續之緊急事故。上訴人與被上訴人僱傭關係當時既然存在，上訴人自有義務提供勞務，縱有請假之正當理由，仍有依相關勞動法令辦理請假手續之義務，其有充分機會可以請假，卻不敘明有何須親自處理之事故，乃無視雇主管運需要與工作紀律，應當賦予被上訴人不經預告得解除上訴人之權利，上訴人自得據此依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。

4. 上訴人未依勞工請假規則規定辦理請假手續，且未被核准請假，即逕行自107年5月12日起不到班工作，迄至同年5月25日止，扣除5月12日、13日為假日，及5月14日至21日之勞資爭議調解期間，共計有5月21日至24日曠職，已超逾3日以上未到班，符合勞基法第12條第1項第6款所定無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之要件，則被上訴人以上訴人無正當理由繼續曠工3日為由，於107年5月25日依該條款規定終止兩造間僱傭契約，並非無據。

01 (二)關於被上訴人依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間僱
02 傭關係部分：

- 03 1. 按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
04 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終
05 止契約；雇主依前開規定終止契約者，應自知悉其情形之日
06 起，30日內為之。此觀勞基法第12條第1項第2款、第2項
07 即明。所謂暴行，係指故意實施強暴之行為於他人之身體。
- 08 2. 查上訴人於107年4月20日上午9時許，在被上訴人工廠，因
09 認同事阮曉燕對其為不當身體接觸而心生不滿，竟基於傷害
10 人之身體之犯意，持麵棍接續毆打阮曉燕，致阮曉燕受有頭
11 皮鈍傷、右肩膀挫傷等傷害等情，業據阮曉燕於刑案證稱：
12 當天伊不小心撞到上訴人屁股，上訴人就拿麵棍打伊頭部、
13 肩膀，造成伊左右邊肩膀及頭頂受傷，上訴人拿來打伊的麵
14 棍飛出去後，又拿另一支麵棍打伊，高國恩、陳泓偉便過來
15 拉上訴人，其連高國恩都一起打等語（見刑案易字卷第114
16 至117頁、本院卷第390至393頁），核與被上訴人員工高國
17 恩證稱：上訴人與阮曉燕爭吵時，拿麵棍打阮曉燕頭部，伊
18 過去支開上訴人與阮曉燕，上訴人雖有往後退，但情緒很激
19 動，開始對伊攻擊，其他同事也來幫忙支開，上訴人本來被
20 陳泓偉支開，但又意圖去攻擊阮曉燕，即被陳泓偉抓住等語
21 （見刑案易字卷第111頁、本院卷第337頁），被上訴人員工
22 陳泓偉於偵查及審理中證述：當日因上訴人認為阮曉燕有碰
23 觸到其屁股而發生爭執，其便拿麵棍在阮曉燕面前揮舞，並
24 順勢一手抓著阮曉燕頭髮，一手拿麵棍打阮曉燕的頭，後高
25 國恩將兩個人支開，上訴人便拿麵棍敲打阮曉燕跟高國恩，
26 阮曉燕當下有表示其頭被敲打及頭髮被拉扯的地方很痛等語
27 相符（見刑案偵字卷第138、139頁、易字卷第106至109頁、
28 本院卷第311至313、332至335頁），並有阮曉燕107年4月20
29 耕莘醫院診斷證明書可證（見刑案偵字卷第89頁、本院卷第
30 284頁），復經原法院108年度易字第78號判決上訴人犯傷害
31 罪。上訴人雖稱伊身材偏小，遭受阮曉燕、高國恩及崔玉財

之攻擊，亦受有右腕挫傷、左頸擦傷、雙手擦傷、左前臂挫傷之傷害云云。然其於刑案警詢、偵查、審理時稱：衝突發生後，崔玉財要求伊出去，但伊拒絕，崔玉財就過來很用力用雙手拉住伊雙手，把伊往門外拉，出了門口後崔玉財就把伊甩出去，害伊摔倒在水裡，伊右腕挫傷係因崔玉財用力抓伊要拉伊出去所造成，雙手擦傷、左前臂挫傷係崔玉財將伊甩出去，害伊摔在地上所造成（見刑案偵字卷第10、11、141頁、易字卷第167、168、170頁、本院卷第225、226、230頁），及阮曉燕、高國恩、陳淦偉於刑案時證述：是上訴人拿麵棍揮打阮曉燕屁股，阮曉燕害怕就把上訴人推開，上訴人就用手去抓阮曉燕頭髮，拿麵棍打阮曉燕，高國恩將2人架開，上訴人又要打阮曉燕；上訴人傷害阮曉燕後，崔玉財有要求上訴人出去，但上訴人不願意，崔玉財就把上訴人拉出去，後續就沒有看到了等語（見刑案易字卷第107、108、111、115頁、本院卷第312、313、382、384、387、391頁）。上訴人對阮曉燕、高國恩提起傷害告訴部分，業經檢察官不起訴，有臺北地方檢察署107年度調偵字第2071號不起訴處分書可稽（見原審卷第95至99頁），並經本院調取該卷查核無訛。足見上訴人所受傷害並非阮曉燕、高國恩毆打所致，且崔玉財因見上訴人與阮曉燕發生衝突欲上訴人離開工廠，徒手強拉上訴人至工廠外，接續將上訴人往外猛力揮甩，致上訴人摔倒在地，因而受有前開傷害，乃崔玉財之傷害行為，不影響上訴人之前對阮曉燕所為傷害行為。核上訴人所為，已構成刑法之傷害罪，自堪認係勞基法第12條第1項第2款所稱：對共同工作之人員實施暴行。且上訴人上開行為對共同工作之勞工造成心理威脅，其勞動契約之存續，顯足以影響被上訴人之職場秩序及業務運作，被上訴人自得以終止勞動契約。

3. 上訴人雖主張縱認其有符合勞基法第12條第1項第2款規定之情事，然被上訴人於107年5月26日始終止兩造間僱傭契約，已超逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間云云。然勞

基法第12條第2項所謂知悉其情形，應指雇主已明確知悉勞工確定有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行之情事。又勞資爭議處理法第7條規定旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議暫時冷卻，使勞資雙方等待勞資爭議調解委員會或仲裁委員會之調解或仲裁結果，避免爭議事件擴大，故雇主關於勞資雙方在爭議調解期間內所涉爭議事件之終止權，在該段期間內被限制暫時不得行使，此時若繼續計算勞基法第12條第2項之30日除斥期間，無異使雇主須在勞工申請調解之前即先為終止契約之表示，以避免該30日不能行使終止權之不利益，恐使雇主為爭取時間而在未充分瞭解事實等相關問題之情況下即先為終止，如此對勞工應更為不利。應認雇主在上開調解期間內既不能行使終止權，則該調解期間不應計入上開30日除斥期間，待調解結束後，雇主解僱權可行使之情況，再將之前所經過之時間合併計算（最高法院99年度台上字第2054號判決意旨參照）。查上訴人於107年4月20日與阮曉燕發生前開衝突後，即於同年月21日起病假至同年5月4日，再於同年5月5日請特休至同年月11日，且於同年月12日亦均未再上班，並於同年月14日針對請假之勞資爭議向勞工局申請調解，迄同年5月21日調解不成立。佐以被上訴人於同年5月14日寄予上訴人之存證信函記載：「台端於民國107年04月20日與同事阮曉燕等人發生爭執，現公司依規定要進行調查並送至人事評議委員會審理，懇請台端於民國107年05月18日前與本公司王紹安經理聯繫，以便瞭解爭執發生之相關事宜」等語（見原審卷第27頁），且被上訴人於調解亦有提及有發存證信函請上訴人接受調查釐清並回來上班等語（見原審卷第29頁）。足見被上訴人因上訴人一再請假未上班，未能進行該衝突之調查。則被上訴人俟調解結束，並經人評會決議，於107年5月25日通知上訴人以勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造僱傭契約，尚難認已逾該條第2項規定之30日除斥期間。

01 (三)據上，堪認被上訴人於107年5月26日依勞基法第12條第1項
02 第6款、第2款規定終止兩造間僱傭契約均為合法，上訴人主
03 張被上訴人終止契約不合法，要無可採。兩造間之僱傭關
04 係，應認於同年月26日上訴人收受該存證信函時，即已消
05 滅。

06 五、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造
07 間之僱傭契約及民法第487條前段規定，請求被上訴人自107
08 年6月25日起至其回復工作日止，按月給付3萬1508元，為無
09 理由，應予駁回。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不
10 合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
11 應駁回其上訴。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

15 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

16 中 華 民 國 109 年 1 月 22 日

17 勞動法庭

18 審判長法 官 周舒雁

19 法 官 陳杰正

20 法 官 沈佳宜

21 正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
23 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
24 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
25 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
26 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1 第1項但
27 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
28 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 109 年 1 月 22 日

30 書記官 蕭麗珍

01 附註：
02 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：
03 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
04 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
05 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
06 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
07 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。