

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第67號

上訴人 莊馥嫣

訴訟代理人 鄧為元律師

蔡孟容律師

黃榆婷律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國110年3月11日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第209號第一審判決提起上訴，本院於111年1月4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、本件上訴人於原審起訴及本院主張：

(一)伊自民國108年4月15日起任職於被上訴人擔任視覺設計師，並訂有聘僱合約書（下稱系爭契約）；離職前每月薪資為新臺幣（下同）7萬1,500元，於次月5日發給。被上訴人並每月提繳4,368元，至伊在勞動部勞工保險局設立之退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）。因自108年11月起被上訴人指派工作時程不合理，使伊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」，復於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」、同年2月19日經診斷為「有混合焦慮及憂鬱情緒的適應性障礙」、同年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」，且國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）診斷證明書載「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」，被上訴人卻於109年4月1日以伊於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款規定終止系爭契約，並於同日支付伊3月份薪資4萬1,700元。惟依勞工請假規則第4條規定，伊於本年度應有30日普通傷病假及特休3日得使用，非屬曠工。又伊於109年3月27日、30日、31日係因身體狀況不佳未能到職，伊於31日欲登入公司系統請假，發現已無法登入，被上訴人技術性杯葛伊請假，嗣於109年4月1日伊寄發電子郵件予被上訴人技術長即訴外人謝宗翰申請職災公傷病假，並非無故曠工，則被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定於109年4月1日終止兩造僱傭關係不合法。是伊得依系爭契約及民法第487條前段規定，請求被上訴人自109年4月1日起至伊復職之日止，按月於次月5日給付伊7萬1,500元。並得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，請求被上訴人自109年4月1日起至伊復職之日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專戶。另伊係因職業災害而患病須請假休養，被上訴人應給予伊無期間限制之公傷病假，惟被上訴人於109年4月1日僅支付伊3月份薪資4萬1,700元，故伊得依系爭契約及勞基法第59條第2款規定請求被上訴人給付109年3月份之薪資差額2萬9,800元。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在，2.被上訴人應給付上訴人2萬9,800元，及自109年4月1日起至上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人7萬1,500元，及自各月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，3.被上訴人應自109年4月1日起至上訴人復職日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專戶，4.第二項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

(二)伊罹患之焦慮等症非舊疾，伊不符合勞基法第12條「無正當理由繼續曠工三日」之情事，被上訴人終止契約於法未合，兩造之僱傭關係仍存在。縱伊請假未獲准許或與被上訴人所訂工作規則之請假手續不符，惟伊係因疾病纏身無法工作，被上訴人任意將伊未辦妥請假手續之違反工作規則，擅自解為係屬無正

01 當理由之曠工，無視其情節是否重大，不能謂其係無正當理由
02 之曠工。伊係因病、有正當理由之情形下，未辦妥請假手續之
03 違反工作規則，原審遽認「已構成繼續無故曠工3日」，而無
04 視其情節是否重大，指被上訴人解雇伊為合法，顯有未洽。

05 二、被上訴人則以：上訴人就數項專案皆係與數名同事共同承辦、
06 分工，無工作壓力過大之情，況伊於109年1月間亦將應由上訴
07 人執行之專案項目改派其他同事代為執行，並將其工作內容調
08 整為負責伊辦公室內3至4幅壁畫設計；伊無指派工作時程不合
09 理之情，上訴人稱伊自108年11月起使其過度加班，致送醫急
10 診，造成職業災害，與事實不符。另於上訴人受僱於伊前之健
11 康檢查中，已見有消化性潰瘍、胃炎及腹瀉等類似症狀，上訴
12 人罹患焦慮症等症係舊疾，顯與其執行職務及工作內容無關，
13 並非職業病。上訴人於109年3月27、30、31日連續3日曠職，
14 未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，上訴
15 人當時顯無遭遇急病，而不及事先請假之情，其病情亦未達無
16 意識或不能言語，致當日無法自己或委託他人代為請假之狀
17 態；再者，上訴人向謝宗翰寄發之電子郵件中亦未記載請假之
18 起迄日或假別，其請假期間應係自109年4月整月，不包含109
19 年3月27、30、31日等3日。又上訴人欲再請1個月之病假，已
20 超過未住院普通傷病假1年內合計不得超過30日之限制。且上
21 訴人於109年3月31日仍可登入請假系統，伊尚未取消其登入系
22 統之權限。伊於109年4月1日寄發存證信函予上訴人，復於109
23 年4月2日以電子郵件通知上訴人於109年4月1日依勞基法第12
24 條第1項第6款規定予以解僱，自屬合法。兩造間僱傭關係已消
25 滅，伊無須再按月給付上訴人薪資及為其提繳勞工退休金，上
26 訴人請求補給薪資差額亦屬無據等語，資為抗辯。

27 三、原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上
28 訴，並聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)
29 被上訴人應給付上訴人2萬9,800元，及自109年4月1日起至上
30 訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人7萬1,500元，及自
31 各月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴

人應自109年4月1日起至上訴人復職日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專戶；(五)第三項聲明，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

四兩造所不爭執之事項：

(一)上訴人自108年4月15日起任職於被上訴人擔任視覺設計師，並訂有系爭契約（見原審卷第71-78頁）；系爭契約第11條約定：上訴人應遵守並接受被上訴人修訂之工作規則及員工手冊之約束（見原審卷第77頁）。

(二)被上訴人訂有工作規則（下稱系爭工作規則），其中第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」（第1項）、「員工辦理請假手續時，除生理假外，公司得要求員工提出有關證明文件」（第2項）、「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」（第3項）。第33條第3項規定：「職業災害未認定前，員工得依勞工請假規則第4條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷應假處理」（見原審卷第171-191頁）。

(三)上訴人於109年3月間之請假紀錄如下（見原審卷第133頁）：

1.109年3月2日申請，請假期間為109年3月2日。

2.109年3月3日申請，請假期間為109年3月3日至109年3月6日。

3.109年3月10日申請，請假期間為109年3月9日至109年3月13日。

4.109年3月16日申請，請假期間為109年3月16日至109年3月18日。

5.109年3月20日申請，請假期間為109年3月19日至109年3月20

01 日。

02 6.109年3月25日申請，請假期間為109年3月23日至109年3月26
03 日。

04 (四)上訴人於109年3月27日、3月30日及3月31日未到班；其於109
05 年3月31日下午至臺大醫院門診；嗣於109年4月1日上午10點6
06 分以電子郵件向被上訴人技術長謝宗翰（john）表示：由於登
07 入打卡請假的權限被取消，醫生看我病況診斷仍是建議再請假
08 休養，所以我寫mail跟隊長再請假一個月等語，有電子郵件、
09 門診醫療費用收據可參（見原審卷第159、259頁）。

10 (五)被上訴人人資長王剛和（patrick wang）於109年4月2日上午
11 8：01以電子郵件通知上訴人謂：從2/17（一）中午我們的電
12 話溝通，我代表公司的人資主管職責，關心妳提出的請假申
13 請，就清楚的表達奧丁丁不理解為何會妳提到"職災"，經內部
14 確認後，實無法同意。期間妳多次違反工作規則，請假未事先
15 呈送核准，於日期過了才補假單，公司主管不斷鼓勵妳回來上
16 班皆遭拒絕，這樣的行為實已嚴重影響公司的正常營運。但奧
17 丁丁依然秉持著善意對待員工，於2020年2月份妳未事先取得
18 主管同意的11天請假，我們依然提供全部薪資，沒有扣一塊
19 錢。但公司的善意不應被持續忽視，公司的規定也不能開特
20 例，此次妳於3/27（五）、3/30（一）、3/31（二）又再次連
21 續三天曠職，影響單位運作甚鉅，實已無法接受，故依相關法
22 令規定於109年4月1日終止雙方的勞動契約，並於今日寄出存
23 證信函給妳等語，有電子郵件可稽（見原審卷第159頁）。

24 (六)上訴人於被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭契
25 約前，每月薪資為7萬1,500元（含本薪6萬9,100元、伙食津貼
26 2,400元），於次月5日發給。被上訴人並每月提繳4,368元，
27 儲存於上訴人在勞工保險局設立之退休金個人專戶。

28 (七)被上訴人已給付上訴人109年3月薪資4萬1,700元（扣勞健保費
29 用後上訴人實質領得3萬9,668元）。

30 五、本件之爭點：(一)被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，終
31 止兩造間之系爭契約，是否合法？(二)上訴人請求確認兩造間之

僱傭關係存在，是否有理由？(三)上訴人依系爭契約之約定及民法第487條之規定，請求被上訴人自109年4月1日起至上訴人復職日止，按月於每月5日給付7萬1,500元本息，是否有理由？(四)上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被上訴人自109年4月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專戶，是否有理由？(五)上訴人請求被上訴人給付109年3月份薪資差額2萬9,800元，有無理由？茲分別析述如下：

(一)被上訴人於109年4月1日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之系爭契約為合法：

1.按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工3日，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。勞基法第43條前段、第12條第1項第6款，勞工請假規則第4條、第7條、第10條分別定有明文。準此，勞工因病或於有事故，必須親自處理時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工尚未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決亦同此旨）。又所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工尚未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工（最高法院109年度台上字第2250號判決要旨參照）。

2.經查：

(1)兩造所簽訂之系爭契約第11條約定：上訴人應遵守並接受被上訴人修訂之工作規則及員工手冊（見不爭執事項(一)）。又系爭工作規則第31條規定：「員工因故必須請假者，應事先填寫請

01 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
02 休假。如遇急病或臨時重大事故，不及事先請假時，應於缺勤
03 時當日內，委託同事、家屬、親友代辦請假手續，或以電話、
04 傳真、E-mail、通訊軟體等方式報告單位主管，並於恢復提供
05 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
06 其單位主管按權責核定，以完成請假手續」（第1項）、「員
07 工辦理請假手續時，除生理假外，公司得要求員工提出有關證
08 明文件」（第2項）、「未辦妥請假手續而擅職守，或假期已
09 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
10 期間均以曠職論處」（第3項，見不爭執事項(二)）。是核系爭
11 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
12 假原則，則上訴人依系爭契約第11條約定，自應遵從系爭工作
13 規則所訂請假程序，如上訴人無正當理由，有未依系爭工作規
14 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
15 故曠工。

16 (2)上訴人於109年3月27日、30、31日連續3日應上班日未到工，
17 且未依系爭工作規則第31條規定事前完成請假手續一節，為兩
18 造所不爭執（見原審卷第138-139頁）。又上訴人主張其係因
19 身體狀況差，且於31日至臺大醫院就醫而無法到工，非無故曠
20 工等語，並提出診斷證明書及門診醫療費用收據（見原審卷第
21 27、259頁）為證。嗣上訴人於本院審理時，就其前揭疾病之
22 原因，於本件不再主張係因職業災害所致疾病之職業傷害（見
23 本院卷第247頁）。是上訴人之前揭疾病既非屬職業傷害，其
24 應僅得以普通傷病假為由請假。故上訴人是否有無正當理由繼
25 續曠工3日之情事，當視其於前揭3日因病致無法工作時，是否
26 有不依規定請假之正當理由。

27 (3)證人即上訴人之男友陳穎諳證稱：伊在109年3月31日有陪同上
28 訴人至臺大醫院看診，就診當天上訴人的狀況不是很好，不太
29 想講話，看起來有點難過，看診前幾天上訴人的狀況也不是很
30 好，有跟伊說一些工作狀況，公司也有要求其辦理自願離職，
31 在此之前，公司透過直屬主管跟上訴人表示要資遣她，其因為

上開這些狀況及要不斷的看醫生，所以狀況不是很好；31日看診當天，上訴人有試著拿手機向被上訴人請假，但沒有辦法登入，伊當時有看到無法登入的手機畫面，上訴人發現無法登入公司系統請假很驚訝，伊請其再登入幾次看看，因為後來看診號到了，我們就進入診間看診，看診後伊送上訴人回去，隔天問其狀況怎樣，上訴人說其用公司系統都無法進入，後來用自己的gmail向公司主管請假；上訴人就診當天及就診前幾天，其狀況不佳，但可以說話，就診當天意識清楚，看診時有回答醫生的問題，但有些可以，有些不可以等語（見本院卷第175-178頁）。是由陳穎諳前揭證述之內容觀之，上訴人於31日就診當日與就診前數日之狀況雖不是很好，但意識清楚、可以說話，就診當天尚以手機欲登入被上訴人公司之請假系統請假等情，堪認上訴人於27日、30日及31日之期間，並非遇急病或臨時重大事故，而有不及事先請假之情形。又依上訴人所述其31日當天約係於下午2時至3時許前往醫院看診（見原審卷第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，上訴人當日並未因疾病而須留院觀察或住院，或接受其他醫療處置，扣除實際應診之全部時間（約1個半小時），該日尚有數小時之空檔。且依被上訴人所提出上訴人與被上訴人公司營運長李俊宏間過往對話紀錄（見原審卷第295頁）可知，上訴人與李俊宏彼此間有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聯繫，並上訴人就診當日尚有男友陳穎諳陪同，其於門診候診時，復曾嘗試用手機登入被上訴人公司之員工登錄系統請假，顯見上訴人看診當日隨身攜帶有日常使用之手機，則其於就診當日當可藉由電話或通訊軟體向其主管提出請假申請，或委託其男友陳穎諳代為向被上訴人請假，客觀上並無任何困難或障礙，但上訴人均捨此不為，未依系爭工作規則規定完成請假手續即未到工，核其所為確已違反勞工請假規則及系爭工作規則規定，揆諸前揭說明，上訴人無正當理由，違反應依法定程序辦理請假手續之義務，自屬無故曠職。

(4)雖上訴人主張其於門診結束後曾嘗試用手機連結被上訴人公司

之員工登錄系統請假失敗，係遭被上訴人技術性杯葛，而無法請假等語，並提出手機登入被上訴人公司系統之截圖為證（見原審卷第155-157頁）。然查，上訴人於前揭缺勤期間，依其所罹疾病既非屬急病或臨時重大事故，則其未事先依前揭規定請假，已難認有正當理由，且其於前揭缺勤當日，復未委託同事、家屬、親友代辦請假手續，亦未以電話、傳真、E-mail、通訊軟體等方式報告單位主管，則上訴人無正當理由，未依系爭工作規則所定程序完成請假之程序即不到工，自屬無故曠工甚明。參以，上訴人在31日當天尚以手機欲登入被上訴人公司之請假系統之情事，則在無法登入之情況下，其並無不得以手機撥打電話、E-mail、通訊軟體等方式報告其單位主管請假之情形，且其男友陳穎諳陪同看診，上訴人亦非不得委託陳穎諳代為請假之情形，然上訴人均捨此不為，既未事先請假，復於缺勤當日，連續3日均未以系爭工作規則第31條所定方式向被上訴人請假，益證上訴人未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成連續曠工3日。則上訴人顯不能以其31日當天無法順利登入被上訴人員工系統為由，主張其未到工係有正當理由，而不構成無故曠工。

(5)又上訴人主張縱其患病無法上班工作而屬曠工，惟上訴人經上開醫院診斷確有患病及休養之需求，故不能謂上訴人係無正當理由之曠工。況上訴人於109年3月31日約下午2時至3時至臺大醫院就診，其於該日未到班係因病就醫，非屬無正當理由曠工，被上訴人主張依勞基法第12條第6款規定，終止兩造間之僱傭關係，於法未合云云。然查：

①按「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之」，勞基法第43條定有明文。則勞工倘有疾病等正當事由，確實可以不到工，然仍應依法定程序請假。又「勞工請假時，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10

01 條亦明定請假之法定程序，而前開法定請假程序對於勞工而
02 言，乃是不難達成之義務。故縱使勞工有疾病等重大事由而得
03 以不到工，倘依客觀情形可以辦理請假之法定程序，而故意不
04 辦理，業已顯示並無到職服勞務的主觀意思，即難認仍有正當
05 理由曠工，否則倘認只要有疾病等正當事由，即可任意曠工，
06 甚至長時間曠工，雇主均無從終止勞動契約，將無法兼顧勞、
07 資雙方之權益，因此，解釋上當不能將請假之「正當事由」等
08 同於勞基法第12條第1項第6款之「正當理由」。準此，勞工倘
09 未依請假之法定程序辦理請假手續，縱有請假之正當事由，仍
10 應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約。

11 ②查上訴人自109年3月27日起至109年3月31日止，連續3日均未
12 到班，縱其於109年3月31日至臺大醫院就診，有以疾病為由而
13 請普通傷病假之正當事由，揆諸前開說明，仍應依法定程序辦
14 理請假手續，始符合勞基法第12條第1項第6款所定「正當理
15 由」之要件，而不構成曠工。且上訴人事前未依前揭法定程序
16 辦理請假，連續缺勤3日，依其所罹疾病之情形觀之，並未達
17 不能或難以電話、E-mail、通訊軟體等方式請假之情形，甚至
18 上訴人於31日係由男友陪同就診，其當日除可藉由電話或通訊
19 軟體向其主管提出請假申請，亦可委託其男友陳穎諳代為向被
20 上訴人請假，均如前述，但上訴人卻未依規定辦理，未盡其應
21 依法定程序辦理請假手續之義務，堪認其有故意不依規定辦理
22 請假之意思，足已顯示其並無到職服勞務的主觀意思，且繼續
23 曠工3日，揆諸前開說明，即難認有正當理由曠工，是上訴人
24 前揭主張委不足採。

25 (6)從而，上訴人自109年3月27日起至109年3月31日止均未到班，
26 復未請假，且其所罹疾病既非屬急病或臨時重大事故，致無法
27 事先請假，並其連續缺勤3日之期間，亦無不能委託同事、家
28 屬、親友代辦請假手續，或以電話、傳真、E-mail、通訊軟體
29 等方式報告單位主管請假，則被上訴人以上訴人無正當理由繼
30 續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款之規定，於109年
31 4月1日終止系爭勞動契約，於法並無不合。

01 (二)承前所述，兩造間之系爭契約，既經被上訴人於109年4月1日
02 合法終止而消滅，則上訴人1.請求確認兩造間僱傭關係存在，
03 2.依系爭契約之約定，請求被上訴人自109年4月1日起至上訴
04 人復職日止，按月於每月5日給付7萬1,500元本息，3.依勞退
05 條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被上訴人自109年4月1
06 日起至上訴人復職之日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專
07 戶，均屬無據，應予駁回。

08 (三)上訴人請求被上訴人給付109年3月份薪資差額2萬9,800元，為
09 無理由：

10 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
11 在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計
12 不得超過30日。二、住院者，2年內合計不得超過1年。三、未
13 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
14 病假1年內未超過30日部分，工資折半發給……」，勞工請假
15 規則第4條定有明文。

16 2.經查：

17 (1)上訴人於109年3月份全月均未到工，其中被上訴人已准假者有
18 19日，有兩造所不爭執之上訴人請假紀錄可稽（見原審卷第13
19 3頁，本院卷第85頁）；又被上訴人已發給上訴人109年3月份
20 工資4萬1,700元（見不爭執事項(七)）。

21 (2)被上訴人抗辯109年3月份之薪資為7萬1,500元，日薪為2,384
22 元，就上訴人已完成請假手續之19日，被上訴人係扣減半薪，
23 另27、30、31日係曠職3日，被上訴人無給付工資之義務，故
24 據此計算，上訴人109年3月應領之工資僅為4萬1,700元〔計算
25 式：71,500-（2,384÷2×19）-（2,384×3）=41,700〕等情
26 （見原審卷第66、147頁），上訴人對該3月份之薪資計算並不
27 爭執，僅主張其係因職業病須請假休養，被上訴人應給予其無
28 期間限制之公傷病假，且應給予全薪等語。準此，上訴人此部
29 分請求所應予審究者為：上訴人於109年3月27、30、31日等3
30 日未到工亦未請假，被上訴人應否發給工資？上訴人已完成請
31 假之19日，被上訴人應否補發半薪？

01 (3)上訴人於本院審理時，就其前揭疾病之原因，於本件不再主張
02 係因職業災害所致疾病之職業傷害（見本院卷第247頁）。是
03 上訴人之前揭疾病既非屬職業傷害，其應僅得以普通傷病假為
04 由請假。則上訴人自無從依勞基法第59條第1項第2款規定或系
05 爭勞動契約請求按原領工資數額全額補償，故就被上訴人已准
06 假之19日，其依勞工請假規則第4條按普通傷病假給予半薪，
07 自無違誤，上訴人請求再補給該19日之其餘半薪，顯不足採。
08 又上訴人於109年3月27日、30、31日連續3日應上班未到工，
09 且未依系爭工作規則第31條規定事前完成請假手續，而屬曠
10 工，亦如前述，則該3日上訴人既未提供勞務，被上訴人自無
11 給付該3日工資之義務，上訴人請求補給該3日全額工資，亦乏
12 所據。從而，上訴人依據勞基法第59條第1項第2款及系爭契約
13 請求補給3月份工資2萬9,800元，為無理由，應予駁回。

14 六綜上所述，上訴人以被上訴人於109年4月1日依勞基法第12條
15 第1項第6款之規定，終止系爭契約不合法為由，訴請(一)確認兩
16 造間之僱傭關係存在，(二)依系爭契約之約定、民法第487條及
17 勞基法第59條第1項第2款之規定，請求被上訴人給付上訴人2
18 萬9,800元，及自109年4月1日起至上訴人復職日止，按月於每
19 月5日給付上訴人7萬1,500元，暨自各月6日起至清償日止，按
20 週年利率5%計算之利息，(三)依勞退條例第6條第1項、第14條第
21 1項規定請求被上訴人自109年4月1日起至上訴人復職之日止，
22 按月提繳4,368元至系爭勞退專戶，均於法無據，不應准許而
23 應予駁回；其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。原審為
24 上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，即無不合，上訴論
25 旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
26 訴。

27 七本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
29 一論列，附此敘明。

30 八據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
31 第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 111 年 1 月 18 日
02 勞動法庭

03 審判長法官 李慈惠
04 法官 趙雪瑛
05 法官 謝永昌

06 正本係照原本作成。

07 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
08 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
09 （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
10 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
11 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
12 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
13 應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 111 年 1 月 18 日
15 書記官 王增華