

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第1號

上訴人 葉軒宏
訴訟代理人 葉清友
被上訴人 新北市政府環境保護局

法定代理人 程大維
訴訟代理人 葛百鈴律師
黃胤欣律師
陳金泉律師

上一人
複代理人 李瑞敏律師

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113年9月30日臺灣新北地方法院113年度勞訴字第164號第一審判決提起上訴，本院於114年8月26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：伊於民國110年7月30日起受雇於被上訴人，擔任板橋區清潔隊之清潔人員，工作內容包括但不限於垃圾車隨車收取垃圾之工作及回收物分類堆積，每月工資為新臺幣（下同）3萬3500元。在職期間，上訴人罹有○○○○症，於112年10月23日就診，經醫師開立「個案因上述疾病，目前症狀不穩，可請假休養」之診斷證明，且上訴人因腰椎第0節椎第0節椎間盤凸出疼痛不已，於112年10月25日就醫，經醫囑診斷不宜負重、搬重、粗重工作，宜再休養一個月。詎被上訴人以上訴人112年度特休假、事假、病假均已請畢，通知上訴人必須於112年10月31日復工，並以上訴人無正當理由連續曠職3日，依據被上訴人清潔隊員工作規則（下稱系爭工作規則）第25條第1項第6款規定予以解雇。然

01 兩造間應適用勞動基準法（下稱勞基法）之規定，且上訴人
02 係因身體狀況不允許，並非無正當理由曠職，上訴人已與被
03 上訴人再三溝通並提出診斷證明書，被上訴人仍終止兩造間
04 之勞動契約，違反解雇最後手段性、比例原則，並不合法等
05 語。爰提起本件訴訟，請求判決確認兩造間僱傭關係於112
06 年11月4日後仍然存在，及被上訴人應自112年11月4日起至
07 上訴人復職之日止，按月於每月1日給付3萬3000元，並自各
08 應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

09 二、被上訴人則以：上訴人於110年7月30日任職於被上訴人處擔
10 任清潔隊員，並於110年12月1日簽訂新北市政府環境保護局
11 清潔隊員勞動契約（下稱系爭勞動契約），依系爭勞動契約
12 第4條約定，雙方僱用受僱期間之權利義務等事項，依系爭
13 工作規則辦理。上訴人自112年1月起僅偶有出勤，截至112
14 年10月30日止，當年度特休假、事假及病假均已請畢（詳如
15 附表），原應於112年10月31日到勤，惟於112年10月31日仍
16 未到勤，被上訴人板橋區隊於112年11月1日再寄送存證信函
17 予上訴人，提醒告知其曠職情形及依職醫建議調整勤務等事
18 項，並請其於112年11月2日依規定到勤，但上訴人仍持續曠
19 職未到勤，已符合系爭工作規則第25條無正當理由連續曠職
20 3日，得不經預告終止僱傭契約。因上訴人已於112年10月30
21 日向新北市政府申請勞資爭議調解，依勞資爭議處理法第8
22 條規定，未能於調解期間終止與上訴人間僱傭關係，迨勞資
23 爭議調解會議於112年11月17日召開後結果為不成立。被上
24 訴人遂於112年11月24日寄發新北環衛板字第0000000000號
25 函（下稱系爭解僱函），以上訴人自112年10月31日下午1時
26 起至同年11月24日共曠職17日4小時，已連續曠職3日以上，
27 依勞基法第12條第1項第6款及系爭工作規則第25條第6款規
28 定解僱上訴人，系爭解僱函已於112年11月28日送達，兩造
29 間勞動契約關係已終止。上訴人之請求為無理由等語，資為
30 抗辯。

31 三、原審為上訴人部分勝訴之判決，即判決確認兩造僱傭關係自

01 112年11月4日起至112年11月27日止存在，並駁回上訴人其
02 餘之訴（被上訴人未就敗訴部分聲明不服，已告確定）。上
03 訴人就敗訴部分不服提起一部上訴，上訴聲明：(一)原判決駁
04 回上訴人後開第(二)、(三)項之訴部分廢棄。(二)請求確認兩造之
05 僱傭關係於112年11月28日後仍然存在。(三)被上訴人應自112
06 年12月1日起至復職之日止，按月於每月1日給付上訴人薪資
07 3萬3000元，並自前述日期之翌日起至清償日止，按年息百
08 分之5計算之利息。(四)上訴人若受有利之判決，請求裁定前
09 開第三項聲明就已到期部分之薪資，於上訴人繳交10分之1
10 擔保金後得為假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。
11 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

12 四、本院之判斷：

13 上訴人主張其於112年10月23日及同年月25日分別向被上訴
14 人提出臺北市立聯合醫院○○院區診斷證明書（下稱系爭23
15 日診斷證明書）及臺北榮民總醫院112年10月25日診斷證明
16 書（下稱系爭25日診斷證明書），且系爭25日診斷證明書醫
17 囑記載上訴人「宜再休養一個月」，可見上訴人於112年10
18 月25日起可再請一個月的假，並非無正當理由曠職，被上訴
19 人解雇不合法等語。則為被上訴人所否認，並以前揭情詞置
20 辯，經查：

21 (一)按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當
22 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
23 告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。
24 事假期間不給工資。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書
25 面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他
26 人代辦請假手續。勞基法第43條前段、第12條第1項第6款，
27 勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。準此，勞工因
28 病或於有事故，必須親自處理時，固得請假，然法律既同時
29 課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依
30 該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠
31 職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資

01 雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決意旨參
02 照）。且所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請
03 假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作
04 時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手
05 續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工（最高法
06 院109年度台上字第2250號判決意旨參照）。

07 (二)依兩造簽訂之系爭勞動契約第4條約定，雙方僱用受僱期間
08 之權利義務，諸如服務守則、工作時間、差勤、獎懲、福
09 利、退休、撫卹、休假、例假、請假、考核等事項，依系爭
10 工作規則辦理，其他未規定事項則依相關法令規定辦理（見
11 原審卷第449至450頁）。故系爭工作規則自屬兩造勞動契約
12 之一部分，兩造均應受其拘束。又系爭工作規則第55條規
13 定：「隊員因故必須請假者，應事先填寫請假單經核定後方
14 可離開工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大事故，得委
15 託同事、家屬、親友或以電語、傳真、電子文件、限時函件
16 報告單位主管，代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，
17 當事人應於10日內提送其工作單位按權責核定之。」、第40
18 條規定：「隊員應準時出、退勤，並依規定接受點名及勤前
19 教育。有關遲到、早退、曠職規定如下：一、工作開始後到
20 工、下班前早退者，且未辦妥請假手續，均為曠職，依時數
21 併入曠職累積計算。二、隊員曠職者，以時計算，年度內累
22 積每滿每日工作時數以一日計，按日扣除工資。連續曠職三
23 日或一個月內曠職達六日，應予解僱。三、未經准假、假滿
24 未經續假或請假有虛偽情事，而擅不出勤者，以曠職論；但
25 偶發事件經主管核准當日補假者視為請假。」（見原審卷第
26 137、103頁），是核系爭工作規則所定請假程序，並無違勞
27 工請假規則第10條所定之請假原則。且系爭工作規則第54條
28 亦規定不同之假別，准假日數及薪資依該規定辦理（見原審
29 卷第81至83頁），足見勞工請假應有正當理由，並依一定程
30 序辦理，除有緊急狀況外，應於事前親自以口頭或書面敘明
31 請假理由及日數，向雇主請假，雇主得要求勞工提出相關之

01 證明文件以准、駁；非謂勞工認有正當理由即可不按請假手
02 續辦理，亦非謂雇主無合理准駁權利。又不按請假手續辦
03 理，或雇主未准駁前，即不告而別難謂已完成請假程序。則
04 上訴人依系爭勞動契約第4條約定，自應遵從系爭工作規則
05 所訂請假程序，如上訴人無正當理由，有未依系爭工作規則
06 所定程序完成請假之程序即不到工，揆諸前揭說明，自屬無
07 故曠工。

08 (三)經查，本件上訴人前申請自112年8月31日起至同年10月10日
09 請延長病假，嗣於112年10月11日表示病況穩定向被上訴人
10 申請復工，並經被上訴人告以上訴人於112年度特別休假、
11 事假、病假均已請畢，日後若需請假，僅餘扣薪事假8日等
12 情，有被上訴人113年7月8日新北環衛板字第0000000000號
13 函所附新北市政府簽辦歷程表、申請復職案簽呈、112年10
14 月18日臺北市立聯合醫院○○院區記載「個案因上述疾病
15 (即○○○○症)，經治療後，症狀改善，可嘗試回復工作
16 場域」之診斷證明書及112年10月11日探視報告書可參(見
17 原審卷第329至332頁)。又上訴人復工後，先於112年10月2
18 0日、21日、23日因病況不穩定，申請扣薪事假3日，並於11
19 2年10月23日以LINE傳送系爭23日診斷證明書予被上訴人職
20 業衛生管理師吳佩育，經吳佩育告知系爭23日診斷證明書並
21 無記載休養日數。被上訴人並於112年10月24日，告知上訴
22 人系爭23日診斷證明書雖記載「葉員因○○○○症，目前症
23 狀不穩，可請假休養。」，惟醫囑內容未載明建議休養期
24 間，不符合申請延長病假所需附件資料，依所剩餘之扣薪事
25 假5日，核算至112年10月30日，期間若無繳交符合規定之診
26 斷證明書並經局端簽准，後續將以曠職計算等情，有112年1
27 0月23日LINE對話紀錄、112年10月24日探視報告書及系爭23
28 日診斷證明書在卷可參(見本院卷第39頁、原審卷第333至3
29 35頁)，且經上訴人與其父於112年10月11日、112年10月24
30 日探視報告書簽名。另依上訴人之清潔隊員特別休假卡(見
31 原審卷第93頁、第455頁)、清潔隊員請假卡(見原審卷第1

01 39、141、145、147頁、第451至454頁) 所載，上訴人112年
02 度特休假、事假、病假及延長病假之請假情形如附表所載，
03 可知上訴人112年度特休假、事假、病假均已請畢；且被上
04 訴人先後於112年10月11日、112年10月24日已告以上情。上
05 訴人於復工後提出系爭23日診斷證明書，既經被上訴人告以
06 依上訴人所餘扣薪事假5日，得請假至112年10月30日，屆滿
07 後如須申請延長病假須提出符合之資料並經主管簽准，以完
08 成請假之程序。故上訴人主張被上訴人不應無視於系爭23日
09 診斷證明書，僅以未記載休養幾日即駁回請假，認定上訴人
10 視同曠職云云，已非有據。

11 (四)上訴人復提出於112年10月25日以LINE傳送系爭25日診斷證
12 明書予吳佩育，系爭25日診斷證明書上病名、醫師囑言記載
13 「腰椎第○節薦椎第○節椎間盤凸出。」、「不宜負重、搬
14 重、粗重工作，宜再休養一個月」等語，主張其於112年10
15 月25日至112年11月25日止一個月為合法請假等語，固有LIN
16 E對話紀錄及系爭25日診斷證明書可參（見本院卷第41頁、
17 原審卷第27頁）。然因被上訴人認就系爭25日診斷證明書所
18 記載「不宜負重、搬重及粗重工作」，尚難判斷上訴人是否
19 難以負擔區隊指派之工作，遂安排職醫臨場關懷確認是否無
20 上訴人可從事之勤務後，再決定是否另行簽辦延長病假乙
21 事。被上訴人板橋區隊乃於112年10月31日上午8、9時許，
22 為上訴人安排勞工健康服務之臨場職醫關懷，經醫師評估後
23 建議：「…年資4年，目前○○○○症及腰椎第○節薦椎第
24 ○節椎間盤突出治療中。根據先前職醫評估紀錄，同仁於00
25 0000復工於廠區執行分類勤務，後因腰椎第五節薦椎第一
26 節椎間盤突出申請延長病假，至1120805日申請復工，暫安
27 排車輛出入登記作業，1120814評估後可調整為外勤掃路作
28 業。後因○○○○症病況不穩，再次申請延長病假；本次為
29 復工評估。根據○○00000000診斷書：個案因○○○○症症
30 狀不穩，可請假休養，同仁父親表示日前因平時使用藥物缺
31 藥而更換其他藥物，導致狀況不佳，原主治醫師曾建議住院

01 治療，而後藥物更改回原藥物後已較為好轉。今日詢問同仁
02 身體狀況，同仁可了解所詢問之問題且能明確表示腰痠、腰
03 痛等不適。若後續仍有○○○○症病況變動，建議須回診開
04 立診斷書，並加註治療建議及建議休養時程。另台北榮民醫
05 院00000000診斷書：腰椎第○節薦椎第○節椎間盤突出，不
06 宜負重、搬重、粗重工作，宜再休養一個月。同仁父親表示
07 目前活動、痠痛感改善，暫不需手術治療，惟日前曾被分派
08 至割草作業，因需蹲下而造成下背不適。現場觀察同仁步態
09 尚可，惟久坐時易感下背不適而需起身活動。本次評估後建
10 議如事業單位可提供不須負重、搬重、彎腰、登階、粗重工
11 作，且可自由轉換坐或站姿之輕便作業內容，則可復工，同
12 仁須積極復建，且工作中須適度休息伸展，如復工後無特殊
13 異常，可維持前述作業安排；如後續有身體不適或其他異常
14 事件，則再安排臨場服務進行評估。如事業單位無可安排之
15 工作，建議續休養一個月。」等語，有112年10月26日便
16 簽、112年10月31日之勞工健康服務執行紀錄表乙份可參
17 （見原審卷第339頁、第341至345頁）。被上訴人板橋區隊
18 遂依職醫之評估及建議，安排上訴人於112年10月31日下午1
19 時起至資收分隊場區擔任警衛，從事登記車號之靜態工作，
20 並告以該職務毋庸從事負重、搬重物、彎腰等粗重工作，有
21 112年10月31日探視報告書（下稱系爭31日探視報告書）可
22 參（見原審卷第477頁）。是以，上訴人於112年10月25日雖
23 提出系爭25日診斷證明書申請延長病假，然醫囑既記載上訴
24 人因椎間盤突出病症，不宜做粗重工作，並非因該病症即無
25 法從事任何型態之工作，則被上訴人於安排勞工健康服務，
26 辦理職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議，依醫師評
27 估及建議後，安排上訴人調度至無須負重之工作，亦非無
28 據。

29 (五)又被上訴人因上情而未核准上訴人持系爭25日診斷證明書再
30 請一個月延長病假之申請，業如上述，上訴人自應於112年1
31 0月31日下午1時起至資收分隊場區報到上班。且被上訴人為

01 善盡告知義務，除於112年11月1日派員至上訴人住處，向上
02 訴人提示系爭31日探視報告書，並向上訴人口頭說明，職醫
03 建議其可以做靜態工作，被上訴人在112年10月31日已有為
04 其安排做警衛的工作，僅須從事車號登記的文書工作，無須
05 做任何需勞動負重的工作，然經上訴人回稱「我那個我已
06 經反正無所謂了。」等語，拒絕簽署系爭31日探視報告書；
07 被上訴人於112年11月1日亦寄發存證信函，通知上訴人於11
08 2年10月31日下午1點至5點已無故未到勤，請其應於112年11
09 月2日到勤執行警衛勤務，經上訴人於同年11月3日收受該存
10 證信函等情，亦有系爭31日探視報告書、112年11月1日錄影
11 譯文、板橋後埔郵局000000號存證信函及中華郵政掛號郵件
12 收件回執可參（見原審卷第347至351頁、第479至480頁）。
13 可知被上訴人否准上訴人持系爭25日診斷證明書申請延長病
14 假1個月、並另行安排無須負重的工作之意思表示已到達上
15 訴人。上訴人主張於112年10月25日已合法請假1個月云云，
16 尚非有據。

17 (六)又上訴人於112年10月31日下午1時起即未到班，其後仍持續
18 曠職未出勤，亦未依系爭工作規則第55條規定完成請假手
19 續，自112年10月31日下午1時起至112年11月24日期間均未
20 出勤，有清潔隊員請假卡為憑（見原審卷第451至454頁）。
21 是以，上訴人既未完成請假手續，且繼續未到班，則被上訴
22 人抗辯上訴人已構成曠職，自屬有據。上訴人仍主張於112
23 年10月25日已合法請假一個月，自該日至112年11月25日均
24 屬合法請假期間云云，自非可採。

25 (七)上訴人雖主張其於112年11月1日因○○症、○○○○症復發
26 至亞東紀念醫院（下稱亞東醫院）急診，並於112年11月2日
27 凌晨0時23分日傳送112年11月1日亞東醫院診斷證明書予吳
28 佩育，可見其有難以復工之理由等語，並提出亞東醫院診斷
29 證明書及與吳佩育間之LINE對話紀錄為參（見原審卷第501
30 至507頁）。然觀諸該亞東醫院診斷證明書係記載「病患於1
31 12年11月1日急診處置，宜休養，需門診追蹤。」等語，故

01 尚無從以上訴人所提亞東醫院診斷證明書即得採認上訴人於
02 112年11月1日至同年月24日間均無法提供勞務。且因上開亞
03 東醫院診斷證明書上仍無具體休養期間之記載，吳佩育亦於
04 112年11月2日上午11時23分回覆告知：「你好，已協助將診
05 斷證明轉知本局詢問，答覆如下：112年11月1日之診斷，僅
06 符合申請普通傷病假使用。惟軒宏該假別已申請完畢，目前
07 僅餘延長病假可申請，請至醫院請醫生開立載明建議休養期
08 間及詳細病況說明之診斷證明，惟仍需經局端簽准。」等語
09 （見原審卷第505至507頁），可認被上訴人已再度告知上訴
10 人，如要延長病假之申請，仍須提出有記載休養期間之證
11 明，並經核准，始得准許。又系爭工作規則第54條既已規定
12 「普通傷病假：隊員因疾病必須治療或休養者，得請病假，
13 每年准給28日，其超過期限者，以事假、休假抵銷。患重病
14 非短時間所能治癒者，經機關首長『核准』得延長之。其延
15 長期間自第一次請延長病假之首日計算，二年內合併計算不
16 得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行試
17 算。延長病假，例假日均不予扣除，工餉及專業加給照
18 給。」（見原審卷第83頁），則被上訴人以延長病假本係因
19 應患重病非短時間所能治癒之特殊情況，並給付全薪，為本
20 於權責，依相關規定覈實認定，故作業上要求員工延長病假
21 之申請，須提供有記載建議休養期間、病名之診斷證明書，
22 以符合系爭工作規則並俾便據以審查是否同意准假及判斷准
23 假日數之依據，亦非無憑。

24 (八)上訴人又主張其此次請假與之前完全一樣，為何之前請假程
25 序均合乎規定，這次卻經被上訴人認為不合乎規定，被上訴
26 人顯隨意改變說法云云，並聲請傳訊吳佩育，以證明上訴人
27 請假格式為何，112年10月30日前後請假格式是否相同，及
28 不准假之原因及其文書紀錄為何等語。然上訴人前8次申請
29 延長病假均有提出記載病名及建議休養日數之診斷證明書，
30 並經簽辦准許乙節，有簽辦歷程表、簽及診斷證明書可參
31 （見原審卷第217至221頁、第223至227頁、第229至233頁、

01 第235至241頁、第291至295頁、第297至301頁、第315至319
02 頁、第321至325頁、本院卷第185至199頁），堪認被上訴人
03 就延長病假之申請均要求檢附載有休養期間及病名之診斷證
04 明書，以利機關作為准駁之依據，並無不同。故上訴人此部
05 分主張，顯非可採，亦無傳訊之必要。

06 (九)上訴人另主張被上訴人以經過職醫評估及建議，調度上訴人
07 做無須負重之粗重工作，然未將上訴人患有○○○○症之事
08 實列入考量而准予留職停薪，違反勞工請假規則第5條規定
09 云云，雖提出112年11月1日亞東醫院診斷證明書、新北市政
10 府消防局執行救護服務證明、臺北市市立聯合醫院○○院區
11 入院病歷摘要、113年11月22日診斷證明書為參（見本院卷
12 第163至至173頁）。然觀諸上訴人所提出於112年10月23、2
13 5日與吳佩育間LINE對話紀錄，及112年10月24日探視報告書
14 （見本院卷第39、41頁、原審卷第333頁），均未見上訴人
15 為留職停薪之申請。至上訴人以其於112年11月17日勞動調
16 解時曾提出留職停薪之請求，主張被上訴人未依法令辦理，
17 顯已違法等語。然觀諸上訴人所提出該日勞資爭議調解紀錄
18 所載，上訴人係表示「請資方同意本人繼續請『延長病
19 假』」（依照資方規定，延長病假每月30,000元），在滿期
20 限1年後，如本人病情仍未有改善，請資方再次同意給1年的
21 無薪資『留職停薪』」等語（見本院卷第177至178頁），可
22 知上訴人仍係向被上訴人申請有薪之延長病假，僅要求待滿
23 期限後，再請被上訴人同意1年的留職停薪，是尚難據此逕
24 認上訴人斯時已有申請留職停薪之意。再參酌上訴人於112
25 年10月11日尚以其○○○○症之病況穩定而申請復工，並提
26 出112年10月18日臺北市立聯合醫院○○院區診斷證明書，
27 其上記載診斷病名「○○○○症」、醫師囑言「個案因上述
28 疾病，經治療後，症狀改善，可嘗試回復工作場域」等情，
29 有112年10月11日探視報告書及同年月18日臺北市立聯合醫
30 院○○院區診斷證明書可參（見原審卷第331至332頁），且
31 112年10月31日職醫亦有就上訴人系爭23日診斷證明書所載

01 ○○○○症症狀與上訴人及其父確認，業如前述，有勞工健
02 康服務執行紀錄表可參（見原審卷第341至345頁），則上訴
03 人主張被上訴人未考量上訴人患有○○○○症准予留職停
04 薪，違反勞工請假規則第5條云云，尚非有據。

05 (十)從而，上訴人上開主張均不足採，是其自原請假期滿後翌日
06 即112年10月31日下午1時起迄至同年11月24日止均未到班，
07 復未按請假手續辦理並未完成請假程序，則被上訴人以上訴
08 人無正當理由繼續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6
09 款及系爭工作規則第25條第1項第6款之規定，寄發系爭解僱
10 函終止兩造間勞動契約，系爭解僱函亦經上訴人於112年11
11 月28日收受，有系爭解僱函及送達證書可參（見原審卷第46
12 5至467頁），於法並無不合。又被上訴人已於112年10月24
13 日告知系爭23日診斷證明書未載有休養期間，以所餘扣薪事
14 假5日核算至112年10月30日，復於上訴人提出系爭25日診斷
15 證明書後，為其安排職醫評估後，安排上訴人改擔任無須負
16 重、搬重物及粗重工作，負責登記車號之警衛乙職，並於11
17 2年10月31日、同年11月1日告以上情並寄發存證信函通知上
18 訴人，且於上訴人提出亞東醫院診斷證明書後，亦再以LINE
19 告知因上訴人目前僅餘延長病假可申請，請上訴人提出經醫
20 生開立載明建議休養期間及詳細病況說明之診斷證明，並經
21 局端簽准等情，均如上述，尚難認被上訴人有未善盡雇主之
22 照顧義務情形。再者，上訴人於112年10月11日申請復工，
23 尚提出112年10月18日診斷證明書表示病況穩定，且斯時已
24 知悉其112年度特休假、事假及病假均已休畢，於之前申請
25 延長病假時亦均有提出經醫師載明建議休養期間及詳細病況
26 說明之診斷證明書，且被上訴人於112年10月24日及112年11
27 月2日均再次告知，業如上述。則上訴人於已知未經准許延
28 長病假，猶未遵守請假之規定，自112年10月31日下午1時起
29 均未到班，於被上訴人112年11月2日再次告知後，仍未再提
30 出經醫師載明建議休養期間及病況之診斷證明以完成請假手
31 續，且持續未到班，在客觀上已難期待被上訴人採用終止勞

01 動契約以外之手段，而無法期待被上訴人繼續兩造勞雇間之
02 信任關係，故被上訴人之解雇與最後手段性亦無違背。則上
03 訴人主張被上訴人以其連續曠職3日並為終止勞動契約之表
04 示，有違解僱最後手段原則云云，亦非可取。

05 (±)承前所述，兩造間之系爭勞動契約，既經被上訴人於112年1
06 1月28日合法終止而消滅，則上訴人請求確認兩造間僱傭關
07 係於112年11月28日後仍然存在，及請求被上訴人自112年12
08 月1日起至上訴人復職日止，按月於每月1日給付3萬3000元
09 本息，均屬無據，應予駁回。

10 五、綜上所述，上訴人以被上訴人以系爭解僱函依勞基法第12條
11 第1項第6款、系爭工作規則第25條第6款之規定，終止系爭
12 勞動契約不合法為由，訴請確認兩造之僱傭關係於112年11
13 月28日後仍然存在，及被上訴人應自112年12月1日起至復職
14 之日止，按月於每月1日給付上訴人薪資3萬3000元，並自前
15 述日期之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，
16 均於法無據，不應准許，應予駁回。原審就上開不應准許部
17 分為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，即無不合，
18 上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理
19 由，應駁回其上訴。

20 六、本件事證已臻明確，上訴人雖聲請訊問證人陳楊松，待證事
21 實為：被上訴人是否有考量過上訴人因○○○○症無法工
22 作，考量之依據及做成決定之文書，職醫何以沒就此作成建
23 議等。然被上訴人就上訴人所提系爭23日診斷證明書關於○
24 ○○○症之病症業經職醫評估，有上開勞工健康執行紀錄表
25 可明。至上訴人請求調查被上訴人有派人於112年11月1日侵
26 入民宅、盜錄影音、恐嚇、偽造文書之行為，惟此部分核與
27 上訴人本件請求事實無涉，尚無依其聲請調查、訊問之必
28 要。又兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟
29 酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附
30 此敘明。

31 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

勞 動 法 庭

審 判 長 法 官 黃 雯 惠

法 官 戴 嘉 慧

法 官 林 佑 珊

06 附 表 ：

假別	日數	系爭工作規則	請假日數	書證卷頁
特休假	14日	第50條（見原審卷第135頁）	①112年2月25日18至22時計0.5天 ②112年2月27日13至22時計1天 ③112年3月2日13時至3月17日22時計12天 ④112年3月18日13時至17時計0.5天 ①至④合計14天	清潔隊員特別休假卡（見原審卷第455頁）
事假	14日	第54條第8項：「事假：每年准給事假5日，工資照給。惟一年內合計不得超過14日。」（見原審卷第137頁、第460頁）	①112年2月18日18至22時計0.5天 ②112年2月20日13時至24日22時、25日13至17時計4.5天 ③112年8月29日6至17時計1天扣薪事假 ④112年10月20、21、23、24、25、26、27、30日計8天扣薪事假 ①至④合計14天	清潔隊員請假卡（見原審第451至454頁）
病假	28日	第54條第4項：「普通傷病假：隊員因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年准給28日，其超過期限者，以事假、休假抵銷。患重病非短時間所能	①112年1月6日13時至14日22時計7天 ②112年1月16日18至22時計0.5天 ③112年1月17日13時至2月4日22時計11天 ④112年2月6日13時至17日22時計9天 ⑤112年2月18日13至17時計0.5天 ①至⑤合計28天	清潔隊員請假卡（見原審第451至454頁）
延長病假		治愈者，經機關首長核准得延長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。延長病假，例假日均不予扣除，工餉及專業加給照給。」（見原審卷第137頁、第460頁）	①112年3月18日18時至31日22時計13.5天	被上訴人簽辦歷程表、簽、112年3月1日亞東醫院診斷證明書記載：「腰椎嚴重關節炎」、「仍需休養復健1個月」（見原審卷第217至221頁）
			②112年4月1日13時至23日22時計23天	被上訴人簽辦歷程表、簽、112年3月24日臺北榮民總醫院診斷證明書記載：「疑似椎間盤凸出」、「宜再休養1個月」（見原審卷第223至227頁）
			③112年4月24日13時至5月13日22時計20天	被上訴人簽辦歷程表、簽、112年4月14日臺北榮民總醫院診斷證明書記載：「疑似椎間盤凸出」、「建議再休養1個月」（見原審卷第229至233頁）
			④112年5月14日13時至6月9日22時計27天	被上訴人簽辦歷程表、簽、112年5月10日臺北榮民總醫院診斷證明書記載：「腰椎第○節薦椎第○節椎間盤凸出」、「建議再休養1個月」（見原審卷第235至241頁）
			⑤112年6月10日13時至7月6日22時計27天	被上訴人簽辦歷程表、簽、112年6月7日臺北榮民總醫院診斷證明書記載：「腰椎第○節薦椎第○節椎間盤凸出」、「建議再休養1個月」（見原審卷第291至295頁）
			⑥112年7月7日13時至8月4日22時計29天	被上訴人簽辦歷程表、簽、112年7月5日臺北榮民總醫院診斷證明書記載：「腰椎第○節薦椎第○節椎間盤凸出」、「建議再休養1個月」（見原審卷第297至301頁）
			⑦112年8月31日6時至9月12日17時計13天	被上訴人簽辦歷程表、簽、112年8月30日臺北市立聯合醫院○○院區診斷證明書記

(續上頁)

01

				載：「○○○○症」、「可休息2週」(見原審卷第315至319頁)
			⑧112年9月13日6時至10月10日17時計28天	被上訴人簽辦歷程表、簽、112年9月11日臺北市立聯合醫院○○院區診斷證明書記載：「○○○○症」、「可休息1個月」(見原審卷第321至325頁)
			①至⑧合計180.5天	

02 正本係照原本作成。

03 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
04 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
05 (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
06 具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
07 資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
08 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
09 者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 16 日

11

書記官 蕭毓婷