

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第330號

原告 董春顏
訴訟代理人 施習盛律師（法律扶助）
被告 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，經本院於民國108年6月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文
原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

[原告主張：原告自民國104年12月25日起受僱於被告，負責製作包子、饅頭工作，每月薪資新臺幣（下同）31,508元；原告於107年4月20日在工作場所遭被告之員工阮曉燕毆打後，又遭被告之廠長崔玉財拖出工作場所，致右腕挫傷及左頸、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；原告於107年5月11日持耕莘醫院診斷證明書，向被告表示欲於同年月12日至26日請病假，未獲准，改請事假，亦未獲准，原告乃申請調解請假爭議，兩造於同年月21日調解不成立後，被告於同年月25日寄發存證信函向原告表示依勞動基準法第12條第1項第2款及第6款規定終止僱傭契約，惟原告無上開規定情形，且被告終止契約時已逾同條第2項所定30日除斥期間，其終止不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告得依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段規定，請求被告自107年6月25日起按月給付薪資等情。聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被告自107年6月25日起至原告回復工作日止，按月給付原告31,508元。

) 被告辯稱：原告於107年4月20日在工作場所持棍毆打被告之員工阮曉燕成傷，被告之廠長崔玉財欲帶原告離開時，因原告掙

01 扎推擠，致兩人均跌倒受傷，原告有勞動基準法第¹²條第¹項
02 第²款所定情形，被告得據以終止僱傭契約，且除斥期間應扣
03 除勞資爭議調解期間⁷日；另原告受傷後，於同年⁴月²⁰日至⁵
04 月⁴日請病假、同年⁵月⁵日至¹¹日請特別休假，被告均准許之
05 ，嗣原告雖於同年⁵月¹¹日表示欲於同年⁵月¹²日至²⁶日請病假
06 ，惟所提診斷證明書未記載原告須休養，故被告未准許，原告
07 旋即改請事假，亦不符勞工請假規則之規定，故被告仍未准許
08 ，原告卻逕自同年⁵月¹²日起未到班工作，無正當理由繼續曠
09 工³日以上，被告催告給付勞務未果，乃於同年⁵月²⁵日寄發存
10 證信函向原告表示依勞動基準法第¹²條第¹項第²款及第⁶款規
11 定終止僱傭契約，原告不得請求被告再發給薪資等語。聲明請
12 求駁回原告之訴。

13 (兩造不爭執事項：（見卷第¹⁰⁶至¹⁰⁷、¹²⁷至¹²⁸頁）

14 原告自¹⁰⁴年¹²月²⁵日起受僱於被告，負責製作包子、饅頭
15 工作，每月薪資不含加班費為^{28,500}元。

16 原告於¹⁰⁷年⁴月²⁰日在工作場所與被告之員工阮曉燕發生衝
17 突，擔任被告廠長之崔玉財拉原告離開時，原告拒絕離開；
18 原告當日受有右腕挫傷及左頸、左前臂、雙手擦傷之傷害；
19 原告與崔玉財經臺灣臺北地方檢察署檢察官以¹⁰⁷年度調偵
20 字第²⁰⁷¹號案件偵查後，均因涉犯傷害罪嫌，於同年¹⁰月³⁰
21 日提起公訴。（見卷第²¹頁之原證¹耕莘醫院同年⁴月²⁰日診
22 斷證明書、第⁸⁹至⁹³頁之被證¹起訴書、第⁹⁵至⁹⁹頁之被證²
23 不起訴處分書）

24 原告持耕莘醫院於¹⁰⁷年⁴月²⁰日至²⁷日出具之診斷證明書，
25 向被告表示欲於同年⁴月²⁰日至⁵月⁴日請病假，獲准；原告
26 於同年⁵月⁵日至¹¹日請特別休假，亦獲准。（見卷第⁴⁹至⁵¹
27 頁之原證⁷診斷證明書、第²⁹頁之原證⁵新北市政府勞資爭議
28 調解紀錄）

29 原告於¹⁰⁷年⁵月¹¹日前往耕莘醫院精神科門診，主訴「自
30 ¹⁰⁷年⁴月²⁰日在工作場所與同事發生衝突後，近³週以來，
31 持續處於情緒低落、焦慮不安、失眠、食慾減退的狀態」，

經醫師診斷有「混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」，建議藥物治療，並安排心理諮商與後續門診追蹤。（見卷第²¹頁之原證²耕莘醫院¹⁰⁷年⁵月¹¹日診斷證明書）

ē 原告於¹⁰⁷年⁵月¹¹日持耕莘醫院同日診斷證明書，向被告表示欲於同年⁵月¹²日至²⁶日請病假，未獲准，改請事假，亦未獲准；原告自同年⁵月¹²日起未到班工作，同年⁵月¹⁴日就被告不准請假之爭議，向新北市政府申請調解，主張：被告不給假，就應該開立非自願離職證明書給原告等語，被告於同年⁵月間收到調解通知，兩造於同年⁵月²¹日調解不成立。（見卷第²⁷至²⁸頁之原證⁴被告於同年⁵月¹⁴日寄發之存證信函、第²⁹至³⁰頁之原證⁵新北市政府勞資爭議調解紀錄）被告於¹⁰⁷年⁵月²⁵日寄發存證信函向原告表示：被告之人事評議委員會於同年月²⁴日決議依勞動基準法第¹²條第¹項第²款及第⁶款規定，終止僱傭契約等語，原告於同年月²⁶日收受該存證信函。（見卷第³¹至³²頁之原證⁶存證信函）

ẽ 原證¹至¹⁰、被證¹至⁵，形式上均為真正。

本院之判斷：

關於原告請求確認兩造間僱傭關係存在部分：

原告主張：被告於¹⁰⁷年⁵月²⁵日寄發存證信函向原告表示依勞動基準法第¹²條第¹項第⁶款規定終止僱傭契約等語，被告並不爭執，惟原告主張：被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在等語，被告則否認之。經查：

「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。」、「勞工因罷工通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得…請罷工通傷病假…」、「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。」勞動基準法第⁴³條及依該條訂定之勞工請假規則第⁴條、第⁷條、第¹⁰條分

01 別定有明文。另勞工無正當理由繼續曠工³日，或¹個月內
02 曠工達⁶日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第
03 12條第1項第6款亦有明文。

04 原告主張：其於¹⁰⁷年⁴月²⁰日在工作場所與被告之員工發
05 生衝突後，引發混合焦慮及憂鬱情緒之適應障礙症，持續
06 ³週處於情緒低落、焦慮不安、失眠、食慾減退狀態等語
07 ，固提出耕莘醫院同年⁵月¹¹日診斷證明書為證（見兩造
08 不爭執事項^η），惟原告以醫師囑咐多休息為由，主張得
09 依勞動基準法第⁴³條及勞工請假規則第⁴條、第⁷條規定，
10 於同年⁵月¹²日至²⁶日請病假或事假等語，被告則否認之
11 ，且審酌上開診斷證明書並無關於醫師囑咐多休息之記載
12 ，難認原告連續多日請病假或事假之理由屬實。則原告於
13 同年⁵月¹¹日持上開診斷證明書，向被告表示欲於同年⁵月
14 ¹²日至²⁶日請病假，被告以上開診斷證明書未記載休養期
15 間為由，未予准許（見卷第¹²¹頁之原證¹⁰通訊軟體截圖
16 ），尚非無據，且原告隨即改請事假（見卷第¹²¹頁），
17 亦可見原告已無意請病假。又原告改請事假，經被告提示
18 勞工請假規則第⁷條、第¹⁰條規定，請原告提出證明文件
19 以證明有事故須親自處理，原告仍僅以上開診斷證明書為
20 據，未說明連續請事假至少¹⁰日究竟是為親自處理何事故
21 （見卷第¹²¹頁），故被告以不符上開規定為由，未予准
22 許（見卷第¹²³頁之原證¹⁰通訊軟體截圖），亦非無據，
23 原告尚不得逕自同年⁵月¹²日起不到班工作。至於原告雖
24 另提出同年⁵月¹⁵日、²²日、²⁵日之診斷證明書及門診病
25 歷為證（見卷第⁵¹至⁵²、⁶⁹至⁷⁰頁之原證⁷、⁸），主張：
26 原告於同年⁵月¹²日至²⁶日間確曾親自到醫院門診治療等
27 語，然原告於同年⁵月¹¹日請事假未獲准許後，未再請假
28 ，則縱然日後確有事故須親自處理，其未依規定辦理請假
29 手續，即逕自不到班工作，仍應屬於曠工；何況，原告於
30 同年⁵月¹¹日意欲連續請事假至少¹⁰日，其後卻僅有³日須
31 親自就醫，亦可見原告意欲請事假超過³日部分顯然不符

01 合請事假之規定，難認其於同年5月¹²日至²⁶日間未到班
02 工作，超過³日部分有何正當理由。

03 綜上，被告以原告無正當理由繼續曠工³日以上為由，於
04 107年5月²⁵日寄發存證信函向原告表示依勞動基準法第¹²
05 條第¹項第⁶款規定終止僱傭契約，並非無據，兩造間之僱
06 傭關係，應認於同年月²⁶日原告收受該存證信函時，即已
07 消滅。

08 兩造間之僱傭關係既於107年5月²⁶日因被告依勞動基準法第
09 ¹²條第¹項第⁶款規定終止契約而消滅，則原告請求確認兩造
10 間僱傭關係存在，即無理由，原告依兩造間之僱傭契約及民
11 法第⁴⁸⁷條前段規定，請求被告自同年6月²⁵日起按月發給薪
12 資^{31,508}元，亦無依據。

13 綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間之
14 僱傭契約及民法第⁴⁸⁷條前段規定，請求被告自107年6月²⁵日
15 起至原告回復工作日止，按月給付原告^{31,508}元，為無理由，
16 應予駁回。

17 本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與
18 本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

19 據上論結，原告之訴為無理由。依民事訴訟法第⁷⁸條，判決如
20 主文。

21 中 華 民 國 108 年 7 月 12 日
22 勞工法庭 法 官 林玲玉

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 108 年 7 月 12 日
27 書記官 張婕妤