

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第92號

原告 王耀章

訴訟代理人 林倪均律師（法律扶助）

被告 三力印刷企業股份有限公司

法定代理人 黃逸民

訴訟代理人 吳亞澂律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年6月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國88年4月22日起受僱於被告，擔任技師，平均工資為新臺幣（下同）36,000元。嗣原告因急性鼻竇炎、急性咽炎等症狀，於112年2月17日未出勤，2月18日補班日經被告告知毋庸出勤，復因病情未好轉而於2月20日至23日未至公司上班；其中原告於2月21日及22日有向被告請病假，並非無故曠職。詎被告於2月24日，以原告於2月20日至23日連續曠職3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，其解僱為不合法。被告雖抗辯原告應依公司流程請假，惟被告並未依勞基法施行細則第38條規定，將該工作規則經主管機關核備後，於事業場所內公告並印發各勞工，被告亦不能證明原告已知悉該工作規則，自不發生效力；且原告前於112年1月30日、31日以通訊軟體LINE訊息之方式請假，已獲被告准假，原告依循同一方式請假，當屬合法有效。又原告已屆退休年齡，並無曠職之情形，被告係違法解僱原告，兩造於112年3月27日在臺中市政府勞工局進行調解時，原告業以此為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約並請求資遣費，惟

01 被告迄未給付，原告再以起訴狀繕本送達作為通知終止勞動
02 契約之意思表示，被告自應給付原告資遣費441,000元。爰
03 依勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例（下稱勞
04 退條例）第12條第1項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：
05 (一)被告應給付原告441,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起
06 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)願供擔
07 保，請准宣告假執行。

08 二、被告則以：被告公司之病假請假流程，需於LINE群組告知主
09 管請假，並於事後補正相關就醫證明，然原告於解僱前之11
10 1年5月31日、112年1月30日至2月1日及2月20日至23日等期
11 間，均有無故曠職之情形，亦未提出任何請假證明並完成請
12 假手續。且被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）業經臺
13 中市政府核備，並於LINE群組之記事本及公司等處公告員工
14 知悉，原告稱其未看過工作規則，實為臨訟杜撰之詞，況被
15 告張貼請假規則已達數年之久，原告稱未看過工作規則或請
16 假規則，顯與事實不符，亦不符合經驗法則。原告雖主張被
17 告有同意112年1月30日至31日病假轉為事假，惟不論原告於
18 該期間欲請事假或病假，原告均未依系爭工作規則第22條、
19 第27條、第28條規定，於LINE群組告知請假，並於事後提供
20 任何證明，薪資單雖記載「事假16小時」，係因薪資結算系
21 統並無「曠職」選項可供選填，原告是否曠職仍應以工作規
22 則判斷，及是否有遵守請假流程，而原告1月30日、31日之
23 打卡紀錄均為曠職，並無任何原告所稱被告已經准假之記
24 載；原告雖於2月17日及22日在LINE群組告知請病假，然依
25 系爭工作規則第27條規定，原告請假時應事先覓妥職務代理
26 人，如遇有急病得委託同事代辦手續，然原告不但未事先填
27 妥請假單及覓妥職務代理人，事後亦不補正任何就醫紀錄或
28 診斷證明，遲至臨訟始提出診斷證明書，依系爭工作規則第
29 27條、第28條規定，原告於該期間即屬曠職。被告依勞基法
30 第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，於法有據，被告
31 無須給付資遣費等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執之事實：

02 (一)原告自88年4月22日起受僱於被告，擔任技師，平均工資為3
03 6,000元（見本院卷第36頁）。

04 (二)原告於112年1月30日至2月4日、14日、17日、20日至23日未
05 出勤（見本院卷第165頁）。

06 (三)被告以原告無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為
07 由，於112年2月24日通知原告，依勞基法第12條第1項第6款
08 規定終止兩造間勞動契約（見本院卷第105頁）。

09 四、得心證之理由：

10 (一)被告於112年2月24日依勞基法第12條第1項第6款解僱原告，
11 有無理由？

12 1.按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
13 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
14 款定有明文。所謂繼續曠工，係指勞工實際應為工作之日無
15 故繼續不到工者而言（最高法院81年台上字第127號判例參
16 照）。次按勞工如無因病致無法親自或委託第三人請假之情
17 事，而未經請假不到班者即為曠工。又按勞工因婚、喪、疾
18 病或其他正當事由得請假；勞工因普通傷害、疾病或生理原
19 因必須治療或休養者，得請普通傷病假；勞工因有事故，必
20 須親自處理者，得請事假；勞工請假時，應於事前親自以口
21 頭或書面敘明請假事由及日數，但遇有疾病或緊急事故，得
22 委託他人代辦請假手續，此觀勞基法第43條前段、勞工請假
23 規則第4條、第7條、第10條即明。準此，勞工於有事故，必
24 須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞
25 工應依法定程序辦理請假手續之義務。且辦理請假手續時，
26 雇主得要求勞工提出有關證明文件，明揭雇主得要求勞工辦
27 理請假手續時提出有關證明文件。則勞工尚未依該程序辦理
28 請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇
29 主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益
30 （最高法院97年度台上字第13號判決意旨參照）。

31 2.經查，關於被告公司員工之請假程序為何，證人即原告部門

01 主管劉冠翊證稱：病假若當日提出，需提出看診證明，我會
02 把證明傳給上級，讓上級知道請假事由，但請假人員仍需完
03 成紙本之請假手續，經部門主管及總經理核准後始生效，僅
04 在群組告知請假並未完成請假手續等語明確（見本院卷第29
05 2至298頁），再觀諸原告111年度請假單之記載（見本院卷
06 第109至111頁），原告至110年12月26日止，均有書面請假
07 並經被告法定代理人簽核准假之紀錄，足見被告公司員工之
08 請假程序雖可於請假前先以訊息告知部門主管，惟事後仍須
09 填寫請假單並經負責人簽准始完成請假程序。

10 3.本件原告固主張於112年1月30日、31日、2月2日、3日、17
11 日、22日請假，業已完成請假手續。然原告於112年1月30
12 日、31日原請病假（見本院卷第155頁），實際上並未於上
13 開請假期間接受治療，請假前告知被告之請假事由，與實際
14 請假事由不同，被告是否仍准許原告請假，實有疑義。且證
15 人劉冠翊證稱：病假未提出證明不會轉為事假，僅係被告使
16 用之T9系統會因一個人假別卡住全公司薪水發放，所以遇到
17 員工未出勤狀況，必須用一個假別去算薪水，若沒有轉事假
18 會卡住員工薪水等語（見本院卷第295頁），並無同意將病
19 假轉為事假之情形，是原告以被告曾同意原告於112年1月30
20 日至31日請假為由，主張上開期間原告並未曠職云云，顯非
21 無疑。

22 4.再查，原告於112年2月1日至4日、14日、17日、20日至23日
23 未出勤，亦未補正請假程序，原告固主張已告知主管2月2
24 日、3日、14日、17日、22日請事假及病假，然原告請假時
25 未附證明文件，經本院函詢原告當時就診之各醫療院所，據
26 函覆略以：「病患王耀章於112年2月14日至本院就醫，自訴
27 左側手腕疼痛已數日，外觀無明顯異常，經診斷為肌腱拉傷
28 合併發炎，給予局部處置及藥物治療後返家」、「病患王耀
29 章於112年2月21日、25日至診所內就醫治療」等語，此有玉
30 山骨外科診所112年11月13日玉山字第11211001號函、劉俊
31 欣耳鼻喉科診所112年11月17日函在卷可稽（見本院卷第175

至181頁），並未有112年2月1日至4日、17日、20日、22日、23日原告有治療或休養需求之記載，是上開函文無從作為原告請假之依據。

5.從而，原告既未完成112年1月30日至2月4日、17日、20日、22日、23日之請假程序，被告自得於112年2月24日以原告無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為由，依勞基法第12條第1項第6款解僱原告。

(二)原告於112年3月27日依勞基法第14條第1項第6款終止與被告間之勞動契約，有無理由？

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，此觀諸勞基法第14條第1項第6款規定自明。是勞工依上開規定終止契約，必雇主有違反勞動契約或勞工法令之行為，且致損害勞工權益之虞，勞工始得預告終止契約。

2.本件被告於112年2月24日依勞基法第12條第1項第6款合法解僱原告，業如前述，則原告於112年3月27日以被告違法解僱為由，依勞基法第14條第1項第6款終止與被告間之勞動契約，即屬無據。

(三)原告請求被告給付資遣費441,000元，有無理由？

按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費，勞基法第14條第1項第6款、第4項及第17條分別定有明文，是則，勞工於依勞基法第14條第1項各款規定「合法」終止與雇主間之勞動契約時，始得依同法第17條規定請求雇主給付資遣費。經查，本件兩造間勞動契約終止之原因既為原告無正當理由連續曠工3日或1個月內曠工達6日而遭被告解僱，而非原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，原告即無請求資遣費之權利，被告亦無給付之必要，是原告之請求，尚乏所據，不應准許。

01 五、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例
02 第12條第1項規定，請求被告給付441,000元，及自起訴狀繕
03 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
04 息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假
05 執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
07 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 113 年 8 月 27 日
10 勞動法庭 法官 董惠平

11 正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 8 月 27 日
15 書記官 廖于萱