

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第108號

原告 張鍵沅

被告 矩陣室內裝修企業有限公司

法定代理人 盧 灝

訴訟代理人 李文豪

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月17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

一、原告主張：

(一)原告於民國113年1月22日受僱於被告，擔任水電工程人員，負責國立陽明交通大學臺南校區奇美樓7樓水電工程，兩造約定原告工作時間為星期一至五之8時至17時30分，午休時間為12時至13時30分，按日計薪，每日工資為新臺幣（下同）2300元、伙食津貼100元，次月5日發放工薪；嗣於同年2月底又約定原告自3月份起轉為月薪制，月薪4萬8000元，勞健保均調整至最高級距4萬5800元。詎原告於113年4月26日查詢其勞保紀錄，發現被告於同年1至3月僅以部分工時最低級距1萬1000元為其投保勞保，原告遂於同年5月29日申請勞資爭議調解，詎被告竟於調解期間之同年5月13日以「原告未完成請假手續而連續曠職3日」為由而終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定。再者，被告並無請假規定，原告之113年5月9日、10日及13日事假均有依被告公司慣例，事前以通訊軟體LINE（下稱LINE）在工作群組（下稱LINE群組）傳送請假之訊息，或向公司負責人盧灝請假，且其係為查詢勞工保險事項而請假，屬正當理由，被告終止勞

01 動契約，不合於勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6
02 款規定，應不生效力。

03 (二)被告於訂立勞動契約時，向原告謊稱其於113年3月以後會將
04 投保級距調整至4萬5800元，然其僅以部分工時最低級距1萬
05 1000元投保，致原告誤信而受有損害；且其高薪低報及無故
06 終止勞動契約之行為，亦違反勞動契約及勞工法令，原告依
07 勞基法第14條第1項第1款、第6款規定，於同年5月15日終止
08 勞動契約，應屬合法；且依勞基法第17條、第19條規定，亦
09 得請求被告給付資遣費7941元及開立非自願離職證明書。

10 (三)並聲明：1.被告應給付原告7941元，及自起訴狀繕本送達之
11 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應
12 開立非自願離職證明書予原告。

13 二、被告則以：

14 (一)被告之員工手冊（含工作規則，下稱工作規則）第12條（下
15 稱系爭請假規定）明文規定，事假須於3日前使用震旦雲系
16 統填寫請假單，並告知職務代理人，經該代理人同意及主管
17 核准後，請假手續方屬完成。被告之全部員工均知悉系爭請
18 假規定，原告曾使用震旦雲系統請假，顯見其知悉系爭請假
19 規定。原告於113年5月9日、10日及13日未依系爭請假規定
20 事先提出請假之申請，被告之工地主任楊家勳要求其上班，
21 原告不予理會，被告依勞基法第12條第1項第6款規定，以原
22 告繼續曠工3日為由而終止勞動契約，自屬合法；且原告已
23 於同年5月15日勞資爭議調解時，知悉此事，被告亦於同日
24 寄送存證信函給原告。又兩造間之勞動契約既經被告終止，
25 原告不得再依勞基法之規定終止勞動契約及請求資遣費；且
26 原告非屬非自願離職，被告無須開立非自願離職證明書。再
27 者，被告雖係於勞資爭議調解期間終止勞動契約，然其理由
28 為原告未依規定請假而連續曠職3日，與上開勞資爭議無
29 關，並未違反勞資爭議處理法第8條規定。

30 (二)並聲明：原告之訴駁回。

31 三、得心證之理由：

01 (一)兩造間之勞動契約業經被告於113年5月15日合法終止：

02 1.按無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約，
03 勞基法第12條第1項第6款定有明文。可知雇主得不經預告終
04 止契約者，必須具備①勞工無正當理由曠工，②繼續曠工3
05 日之法定要件。次按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得
06 請假。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請
07 假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但
08 遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，勞基法第
09 43條前段、勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。準
10 此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請
11 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
12 務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理
13 由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契
14 約，始能兼顧勞、資雙方之權益。是如勞工未依法定程序辦
15 理請假手續，而未依約定方式提供勞務之給付，復未有不能
16 辦理請假手續之正當理由，自屬無正當理由曠工。又勞工請
17 假應有正當理由，並依一定程序辦理，除有緊急狀況外，應
18 於事前依規定敘明請假理由及日數，向雇主請假，雇主得要
19 求勞工提出相關證明以為准駁。不按請假手續辦理，或雇主
20 未准駁前，即擅離工作，難謂已完成請假程序。

21 2.原告應於請事假前，使用震旦雲系統提出事假之申請：

22 (1)原告主張，被告規定之請假方式為員工事前以LINE向法定
23 代理人盧灝請假，或在LINE群組傳送「請假」訊息即可，
24 並無工作規則及請假程序；原告於113年5月9日、10日及1
25 3日有以LINE向被告請假，並未曠職3日等語。惟查：

26 ①在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，員工人數
27 超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節
28 省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等
29 應注意事項，及員工之差勤、退休、撫恤、資遣等各種
30 工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾員工一體遵
31 循，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。

- 01 ②觀諸原告提出之被告公司LINE群組對話截圖，原告於11
02 3年5月8日18時47分傳送「9日10日請事假2日」訊息，
03 同年月11日16時23分傳送「5月13日星期一請事假去勞
04 工局」訊息（補字卷77、78頁），可知原告於同年月9
05 日、10日及13日均係請「事假」。
- 06 ③而依被告提出之工作規則第12條規定（即系爭請假規
07 定）：「員工因故必須請假者，請於欲請假日3日前，
08 事先上震旦雲系統填寫請假單，陳送並告知職務代理
09 人，另須口頭敘明理由向工地主任或主管經核定准假
10 後，方可離開工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大
11 事故，得於2日內以電話報告單位主管，辦理請假手
12 續。如需補述理由或提供證明，當事人應於5日內提
13 送。」（勞訴卷59頁），可知原告於上開3日欲請事假，
14 除係臨時重大事故外，其應於3日前登入震旦雲系統填
15 寫請假單，並告知其職務代理人，及經工地主任或主管
16 核准後，方屬完成請假手續。
- 17 ④被告之法務兼人資人員李文豪分別於113年5月14日、16
18 日訪談其他員工關於請假流程之事宜，內容為①工務助
19 理葉祐寧稱：「（公司請假如何做？）員工病假可接受
20 口頭先請假，之後同意再送請假單，事假必須3天前請
21 假，依公司震旦雲系統簽核，也要知會代理人同意上
22 傳、主管同意，請假才算完成。」②水電人員李奕賢
23 稱：「（你知道公司請假規定？）我們上班打卡使用震
24 旦雲系統打卡上下班，請假除口頭告知葉祐寧工務助理
25 外，要上系統請假，但是我到目前都還沒有請假過。」
26 ③水電學徒姚勝傑稱：「（請問公司請假規定？）我知
27 道公司請假要上震旦雲系統請假，我曾在113年4月29日
28 至5月3日出國到韓國，我利用系統上傳假單，公司有回
29 覆准假，以事假註記。」有訪談紀錄表在卷可稽（勞訴
30 卷67、70、72頁）。由上開訪談內容可知，員工葉祐
31 寧、李奕賢、姚勝傑均知悉其等欲請假，要使用震旦雲

01 系統填寫請假單；葉祐寧、姚勝傑還知悉要經主管核
02 准，請假程序才算完成。上開3人均與原告工作關係密
03 切，李奕賢、姚勝傑之工作更是由原告負責分配及教
04 導，其等均知悉要使用震旦雲系統提出請假之申請，身
05 為水電師傅之原告卻辯稱其以LINE傳送「請假」訊息，
06 即已完成請假手續云云，實屬存疑。

07 ⑤由原告所提震旦雲系統之表單簽呈（勞訴卷119、121
08 頁），可知其曾使用震旦雲系統申請113年4月26日、29
09 日之事假，且分別列李奕賢及被告法定代理人盧灝為代
10 理人；若如原告所言，被告並無規定請假程序，其以LI
11 NE傳送「請假」訊息即已完成請假手續乙節屬實，其何
12 須使用震旦雲系統提出該2日事假之申請？

13 (2)雖原告又稱，震旦雲系統係讓會計於每月月底依該系統之
14 資料結算員工當月出勤、加班及請假時數，若員工於當月
15 僅以LINE請假，未使用震旦雲系統為請假之申請，其於月
16 底工資結算前補登即可。惟查：

17 ①被告縱使曾容許原告於113年4月30日事後補登其26日、
18 29日事假之請假單（補字卷63頁、勞訴卷177頁），然
19 此僅涉及被告對於請假程序執行程度之寬嚴，並不能據
20 此反面推論「原告在LINE群組傳送『請假』訊息即屬完
21 成請假手續，無須使用震旦雲系統提出事假之申請」。

22 ②將原告提出之LINE群組對話截圖，與被告提出之原告差
23 勤資料（補字卷77、78頁、勞訴卷105、101頁）相互核
24 對，可知原告對於①113年5月9日、10日之事假，係於
25 請假前1日即同年月8日下班後之18時47分在LINE群組傳
26 送「9日10日請事假2日」訊息後，於18時50分登入震旦
27 雲系統提出事假之申請；②同年月13日之事假，則係於
28 同年月11日之非上班日星期六16時21分登入震旦雲系統
29 提出事假之申請後，於16時23分在LINE群組傳送「5月1
30 3日星期一請事假去勞工局」訊息。原告對於其113年5
31 月9日、10日及13日之事假，既有登入震旦雲系統提出

01 事假之申請，顯見其知悉「員工使用震旦雲系統提出事
02 假之申請」為被告規定之請假流程。堪認原告應於請事
03 假前，使用震旦雲系統提出事假之申請，始符合公司請
04 假程序。

05 3.原告請假理由非屬正當，且未經主管准假：

06 原告辯稱，其係為查詢勞工保險事項而請事假，屬正當理
07 由；且勞基法賦予勞工1年可請14日事假之權利，雇主並無
08 准駁之權，倘雇主有准駁之權，該規定豈非形同虛設云云
09 （補字卷14、15頁、勞訴卷151頁）。惟查：

10 ①勞基法第12條第1項第6款所規定「正當理由」有無之判斷
11 標準，應本於勞雇雙方均應誠信履行勞動契約之原則，兼
12 括從實體上（即勞工有無婚、喪、疾病或其他正當事由而
13 得請假之實體事由存在）及程序上（即勞工所需遵循請假
14 程序及提出證明文件），就該「正當理由」之有無綜合判
15 斷，始屬妥適，非謂勞工一旦以勞工請假規則所列事由請
16 假，雇主即無任何准駁權限而應照准之。

17 ②觀諸原告所提其與被告法定代理人盧灝（LINE暱稱為LuCa
18 ndy）間之LINE對話截圖（補字卷43頁），原告於113年4
19 月24日傳送「盧姊，阿傑29，30，1，2，3日要請假」訊
20 息，盧灝回覆「準（「准」之誤寫）」、「他剛來的時候
21 就有先說了」。可知原告曾於其他同事請假之5日前，告
22 訴盧灝此事，盧灝有將其是否准許該名員工請假之結果告
23 訴原告。

24 ③原告自陳，其於113年4月26日請假1天，前往勞動部勞工
25 保險局（下稱勞保局）查詢其投保紀錄，有民事起訴暨聲
26 請訴訟救助狀在卷可稽（補字卷14頁）。而由原告所提其
27 與盧灝間113年4月25日至28日LINE對話截圖、逐字稿（補
28 字卷43-47、53、54頁、勞訴卷195、197、199、203
29 頁），可知原告查詢其勞保投保紀錄後，因發現其自113
30 年1月22日開始上班起至3月底之勞保投保薪資僅1萬1100
31 元，遂於同年4月27、28日向盧灝詢問其勞保投保之薪資

01 金額，盧灝說明「她會請工務助理葉祐寧查詢金額是否有
02 誤，之前有向原告解釋其經被告試用後，覺得可以轉正
03 職，就會變成固定薪員工」等語。

04 ④又由原告所提被告公司LINE群組之對話截圖、逐字稿（補
05 字卷65、66、73頁及勞訴卷231、235頁），工地主任楊家
06 勳於113年4月30日稱：「…，由於5月即將在明天到來，
07 太空中心的工程進度需要再加把勁，…」、同年5月2日
08 稱：「…，這段時間如果有什麼個人急事需要請假，仍請
09 提早先向祐寧回報，避免無法掌握每日出工人數…。」，
10 盧灝亦於同年4月4日稱：「5月進入趕工期，…」，可知楊
11 家勳、盧灝因太空中心的工程進度遲延，同年5月進入趕
12 工期，若施工人員有急事要請假，必須提早告知工務助理
13 葉祐寧，讓被告得以掌握每日出勤人數，避免影響工程進
14 度。衡情，被告之上開要求，並未過苛，應屬合理。而原
15 告依勞動契約負有忠誠履行勞務給付之義務，其身為水電
16 師傅，除有自己之工作進度需完成，尚須安排或指導李奕
17 賢、姚勝傑之工作，在被告趕工期間，自應盡力配合被告
18 合理之工作要求。

19 ⑤原告未能配合被告合理之工作要求，於113年5月8日下班
20 時間18時47分在LINE群組傳送「9日10日請事假2日」訊
21 息，於18時50分登入震旦雲系統提出事假之申請，代理人
22 李奕賢於同年5月10日16時22分同意後，楊家勳於同年5月11
23 日17時25分以「事由不充份，且經反查填寫事由與實際目
24 的不符，懷疑消極怠工」為由，而不予准假等情，有LINE
25 群組對話截圖及原告之差勤紀錄在卷可憑（補字卷77頁、
26 勞訴卷105頁）。

27 ⑥又原告113年5月9日、10日申請事假之理由為「家中有
28 事」，13日之理由則為「去勞工局辦事情」；然楊家勳於
29 同年5月9日20時11分詢問原告，其9日、10日請假之理由
30 時，原告於同年5月10日12時7分稱：「去勞保局辦事
31 情」，而非其於申請單記載之理由「家中有事」等情，有

01 震旦雲表單簽呈、差勤紀錄、LINE對話截圖在卷可稽（補
02 字卷61、81頁、勞訴卷107、103頁）。綜合上情，原告對
03 於其同年5月9日、10日請假之理由，其說詞不一；且如上
04 所述，楊家勳之前已提醒同年5月為趕工期，有急事要請
05 假，必須要提早告知，避免影響工程進度，而原告請假之
06 理由「去勞保局辦事情」，並無急迫性，亦無連續請假2
07 日之必要，實難謂為正當理由，則原告之主管楊家勳不予
08 准假，應為合理。

09 ⑦再觀諸原告提出之其與楊家勳於113年5月11日LINE對話內
10 容（補字卷81-86頁、勞訴卷221-223頁），楊家勳：「鍵
11 沅，你的請假單（指9日、10日請假單）今天才看到，我
12 以為你已經完成請假程序了。」、「…，你之前請假都會
13 收到核准同意吧！這次應該都沒收到核准同意吧！你不覺
14 得奇怪？」、「…，我們公司有正常的請假程序啊」，原
15 告：「我星期一請事假去勞工局。」，可知楊家勳已提醒
16 原告，被告有請假程序，原告請假須經核准，其同年9
17 日、10日請假之申請，未經核准，原告卻不予理會，再次
18 以「去勞工局」為由，要於同年月13日請事假1天。且原
19 告亦係於非上班日之113年5月11日星期六16時19分以LINE
20 傳送「我星期一請事假去勞工局」訊息給楊家勳，16時21
21 分登入震旦雲系統提出事假之申請，16時23分在LINE群組
22 傳送「5月13日星期一請事假去勞工局」訊息，有LINE對
23 話截圖、原告之差勤紀錄在卷可參（補字卷85、78頁、勞
24 訴卷101頁）。

25 ⑧原告提出上開5月13日事假之申請後，其與楊家勳間之LIN
26 E對話（勞訴卷221-223頁）可知，楊家勳因原告曾於4月2
27 9日、5月9日及10日請事假前往勞保局、臺南市政府勞工
28 局（下稱勞工局），而質疑原告為何需要於5月13日再請
29 事假前往勞工局，且被告當時正在趕工進度，原告負責之
30 水電工作有問題，遂無法准假，要求原告於5月13日前往
31 工地現場及改善工作缺失，並提出其於4月29日、5月9日

01 及10日有前往勞工局之相關證明文件，原告卻置之不理，
02 仍堅持於5月13日請事假去勞工局，楊家勳提醒原告，其5
03 月9日及10日之事假未經准許。

04 ⑨嗣楊家勳與原告因水電施工問題而有爭執，原告最後於11
05 3年5月11日22時33分以LINE稱「週一我要去勞工局告你，
06 沒空。」，楊家勳回覆「你一個專業水電，把配線問題賴
07 給老板，你會不會太可恥啊！我是工地負責人，你怎麼不
08 跟我討論，專業對專業啊！你有什麼溝通障礙嗎？」、
09 「男子漢一句話，週一要不要回來改！」、「我聽公司
10 說，剛剛我要你改的那些照片，你在4月30日就回報已經
11 做完，公司4月30日都去拍照那請問你5月1日到5月8日在
12 做什麼？」，原告未再回覆。嗣楊家勳於同年5月14日1時
13 35分以「原告未與職代人員交接工作事務，且已於5月11
14 日明確告知其於被告案場執行之工作嚴重疏失，且原告自
15 5月9、10日均已曠職，亦要求原告於5月13日返工地完成
16 缺改，原告我行我素，以去勞工局辦事為由，權衡先後緩
17 急，於5月11日明確告知原告於5月13日返公司說明。」為
18 由，而不予核准原告5月13日之事假等情，有LINE對話截
19 圖及逐字稿、原告之差勤紀錄在卷足憑（補字卷90頁、勞
20 訴卷225、101頁）。

21 ⑩綜合上情，原告於113年4月26日請事假1天前往勞保局查
22 詢其個人投保紀錄，於同年月29日又請事假1天前往勞工
23 局申請勞資爭議調解，有震旦雲系統之表單簽呈、民事起
24 訴暨聲請訴訟救助狀、財團法人台南勞資事務基金會勞資
25 爭議調解紀錄（下稱系爭勞資爭議調解紀錄）附卷為憑
26 （補字卷62、63、14、23頁）。而被告之工地主任楊家勳
27 及法定代理人盧灝已告知包含原告在內之施工人員，同年
28 5月為趕工期，若有急事要請假，必須要提早告知，以掌
29 握每日出工人數，原告不予理會，於同年5月8日下班時間
30 臨時告知被告，其翌日要請事假2日，致被告有難以即時
31 調派人手之虞；且原告請事假之理由為「家中有事」，實

01 際上卻是前往勞保局辦事情，已如上述，其主管楊家勳不
02 予准假後，已提醒原告「其5月9日及10日事假未經核
03 准」，原告置之不理，於同年月11日星期六之非上班時間
04 以「去勞工局辦事情」為由，又提出5月13日星期一事假1
05 天之申請，楊家勳不予准假，要求原告於5月13日到場改
06 善工作缺失、提出勞工局及勞保局之相關證明文件，原告
07 仍堅持要請假，甚至揚言要告楊家勳，實難認原告有依勞
08 動契約忠誠履行勞務給付之義務。原告主張其前往勞保局
09 及勞工局為正當理由，然其於程序上，卻臨時請假，致被
10 告無法即時調度人手，且原告無法提出其何以須於同年月
11 9日、10日及13日（星期四、五、一）連續3日前往勞保局
12 及勞工局之相關證明文件；實體上而言，「前往勞保局或
13 勞工局」並無急迫性，亦無必要連續3日未到職，且原告
14 不顧被告正處於趕工期，堅持請事假，致被告工程進度有
15 受影響之虞，難認其請假有正當理由。被告不予准假，尚
16 非無理。

17 4.原告於113年5月9日、10日及13日繼續曠工3日：

18 (1)按勞基法第12條第1項第6款所謂「繼續曠工」，係指勞工
19 實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，其受核准請假
20 之日，不得併予計入繼續曠工之範圍，亦不因其中間隔有
21 該請假日而阻卻其繼續性。

22 (2)原告於113年5月9日、10日及13日之應工作日無正當理由
23 而不到工，且未經主管准假，已認定如前。又該3日中間
24 雖隔有例假日（5月11日、12日為星期六、日），然依前
25 開說明，並不阻卻原告於實際應為工作之日無故不到工之
26 繼續性。是原告於上開應工作之日，未經准假而無故不到
27 工，已符合勞基法第12條第1項第6款規定之「無正當理由
28 繼續曠工3日」要件，則被告自得於知悉後30日內，依該
29 規定終止兩造間之勞動契約。又被告公司法務兼職安人員
30 李文豪（LINE名稱van Van）於同年月13日20時5分以LINE
31 告知「你沒有依公司和勞基法請假規定請假，而且沒有獲

01 公司同意准假，依勞基法請事假必須提出證明，人資部門
02 通知你已（應係「已」之誤寫）曠職達3日，符合免職規
03 定…。」（補字卷79頁、勞訴卷239頁），嗣被告於113年
04 5月15日調解時稱「勞方（即原告）因未完成請假連續曠
05 職3天，公司（即被告）已依法免職…。」（補字卷23
06 頁），原告於調解時稱「因資方（即被告）要惡意解僱
07 我，我主張應是要依照法規資遣我…。」，其亦知悉被告
08 以「其未完成請假連續曠職3天」為由而終止勞動契約，
09 堪認兩造間之勞動契約業經被告合法終止。

10 (二)被告於調解期間以原告「無正當理由繼續曠工3日」為由而
11 終止勞動契約，未違反勞資爭議處理法第8條規定：

12 1.按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇
13 業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方
14 不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為，勞資爭議
15 處理法第8條定有明文。上開立法之目的旨在保障合法之爭
16 議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事
17 件擴大，故所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程
18 序之期間而言。又勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞
19 資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而
20 另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約。

21 2.經查：

22 (1)觀諸原告提出之系爭勞資爭議調解紀錄，原告係於113年4
23 月29日申請調解，其主張：「…2.任職期間高薪低報且用
24 部分工時的最低級距。3.請求公司給付高薪低報差額1萬0
25 615元…。4.因資方要惡意解僱我，我主張應是要依照法
26 規資遣我，並開立非自願離職證明書。」（補字卷23
27 頁），及原告起訴主張「(三)被告於113年4月26日後即得知
28 原告已知悉勞保高薪低報情事並已申請調解…。」（補字
29 卷16頁），可知原告係因其認為「被告高薪低報其勞保投
30 保薪資」而向勞工局申請勞資爭議調解，與「原告於113
31 年5月9日、10日及13日是否無正當理由繼續曠工3日」乙

01 節無涉。

02 (2)原告雖於113年4月29日申請勞資爭議調解，然其依兩造間
03 之勞動契約本有出勤之義務，自不得僅因其已提出勞資爭
04 議調解之申請，即得於勞資爭議調解期間任意為罷工或為
05 其他爭議行為，致悖離衡平原則，且與「勞資爭議處理法
06 第8條旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內
07 得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大」之規範目的有違。原
08 告於同年5月9日、10日及13日有「無正當理由繼續曠工3
09 日」之情事，已如上述，此事由非屬於原告請求調解事項
10 （即被告高薪低報其勞保投保薪資）之勞資爭議，則被告
11 所為終止勞動契約行為，並不受勞資爭議處理法第8條規
12 定之限制。是原告主張被告於勞資爭議調解期間終止勞動
13 契約，違反勞資爭議處理法第8條規定等情，顯未認知勞
14 方爭議權應在合法程序中行使，以兼顧勞資雙方權益之平
15 衡，自非可採。

16 (三)原告依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定，終止勞動契
17 約，請求被告給付資遣費7941元及被告發給非自願離職證明
18 書，為無理由：

19 1.承前所述，原告於調解時陳稱「因資方（即被告）要惡意解
20 僱我，我主張應是要依照法規資遣我…。」，可知原告因知
21 悉被告對其終止勞動契約後認被告係惡意解僱他，方主張被
22 告應資遣原告。則兩造間之勞動契約既先經被告合法終止而
23 消滅，原告另主張依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定
24 終止勞動契約，並依勞基法第14條第4項規定，準用同法第1
25 7條，請求被告給付資遣費7941元，於法未合。

26 2.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
27 代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明文規定。而就業保險
28 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
29 業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但
30 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第
31 11條第3項規定甚明。查兩造間之勞動契約係因被告依勞基

01 法第12條第1項第6款規定而終止，核與前揭「非自願離職」
02 之情形有間，故原告請求被告發給非自願離職證明書，亦難
03 認有據。

04 四、綜上所述，兩造間之勞動契約既經被告以「原告無正當理由
05 繼續曠工3日」合法終止，原告另主張依勞基法第14條第1項
06 第1款、第6款規定，終止勞動契約，請求被告給付資遣費及
07 發給非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。本件事證已
08 臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌
09 後，認為與本件判決結果不生影響，不予逐一論列，附此敘
10 明。

11 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日
13 勞 動 法 庭 法 官 蔡 雅 惠

14 以上正本係照原本作成。

15 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
16 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
17 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日
20 書 記 官 陳 尚 鈺