

裁判字號：臺灣臺北地方法院 100 年勞訴字第 125 號民事判決

裁判日期：民國 100 年 11 月 07 日

裁判案由：確認勞動契約存在等

臺灣臺北地方法院民事判決

100年度勞訴字第125號

原告 趙微雅

被告 世邦旅行社股份有限公司

法定代理人 陳屬庄

訴訟代理人 陳惠珠

陳欽賢律師

複代理人 周熾容律師

梁育純律師

上列當事人間請求確認勞動契約存在等事件，本院於民國100年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟柒佰柒拾肆元，及自民國一〇〇年四月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給原告服務證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除撤回部分外）由被告負擔百分之六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬貳仟柒佰柒拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國95年11月2日起受僱於被告，每月薪資新臺幣（下同）22,000元，任職期間，從未怠忽職守，然伊因罹患甲狀腺惡性腫瘤，須於99年12月15日至100年1月13日住院手術治療，乃向被告請假，詎被告不體諒伊請假原因，於100年1月28日以伊自同年月13日起未至公司上班超過3日視為曠職為由，而終止與伊間之勞動契約。然伊係依法請假，被告於准假後，復以非事實理由終止勞動契約，被告所為之終止勞動契約自不合法，伊乃向臺北市政府勞工局申請勞資爭議協調，兩造於100年3月3日進行勞資爭議協調，惟調解不成立。伊繼於100年3月15日寄發存證信函，催告被告3日內給付99年度年終獎金、自100年1月13日起至復職日止之每月薪資、或資遣費，然被告仍未依時給付，伊自得以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，依同法條第4項、第17條之規定，請求被告給付資遣費。故被告應給付伊100年1月13日至3月19日之薪資共48,284元、100年1月31日至3月19日之勞健保費1,060元、99年度年終獎金22,012元、資遣費69,791元。又伊係非自願離職，得申

領非自願離職勞工失業補助，然因被告未給與伊離職證明書，致伊無法請領失業補助，計受有失業補助損失112,261元，被告自應給與伊離職證明書，並依民法第184條第2項之規定，負損害賠償責任等情。為此，爰依勞動契約、勞基法第17條、第19條、民法第184條第2項之規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付伊48,284元，及自訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應給付伊99年度年終獎金22,012元，及自訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應給付伊自100年1月31日起至100年3月19日止，應負擔之勞健保費1,060元，及自訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被告應給付伊資遣費69,791元，及自100年3月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(五)被告應給付伊失業補助之損害賠償112,261元，及自訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨開立離職證明書。

- 二、被告則以：依伊經臺北市政府核備之工作規則第60條第1項第3款之規定，員工因疾病必須治療或休養者，得請病假，請假連續3日以上者，須檢附醫療證明，及第61條規定，員工因故必須請假者，應是先填寫請假單核定後方可離開工作崗位或不出勤，如遇急病或臨時重大事故，得於1日內委託他人代辦請假手續，需補述理由或提供證明，員工應於3日內提送，其工作單位按權責核定之。違反規定者該缺勤時間以曠職論。原告既自95年11月2日起受僱於伊，自應受上揭工作規則之規範。然原告固曾於99年12月14日檢附振興醫院入院許可證，填具員工請假單請病假，請假事由為開刀，請假時間自99年12月15日至12月21日；嗣又分別於99年12月及100年1月間以病假為由委託同事填具2份員工請假單請，請假時間分別為99年12月22日至12月31日及100年1月3日至1月12日，伊均有批准其請假，惟請原告應補證明文件，原告均未補件。詎原告請假至100年1月12日，卻自同年1月13日起未上班，亦未遵伊請假之相關規定請假，而伊之員工亦無法與原告連絡，致原告之工作因無職務代理人，而嚴重影響公司業務之運作。原告自100年1月13日起既未依相關規定請假，則依上開工作規則規定，缺勤時間以曠職論，伊乃於100年1月28日以原告自100年1月13日起曠職達3日以上為由，終止與原告間之勞動契約，伊之終止並無違法。原告既係因曠職而遭伊終止勞動契約，則原告請求依給付100年1月13日起至3月19日止之薪資、資遣費、100年1月31日至3月19日之勞、健保費，自均於法無據。又兩造間之勞動契約並無應給付年終獎金之約定，而伊之年終獎金是依營業情形、員工工作成績各別核定是否給予該員工年終獎金。本件原告工作情形並未經核定應給年終獎金，原告請求伊給付99年度年終獎金22,012元，並無理由。另原告係因曠職而遭終止勞動契約，伊即無侵權行為可言，原告請求伊給付失業補助之損害賠償

，亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利益之判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執與爭執事項：

(一)兩造不爭執事項：

- 1.原告自95年11月2日起任職被告，每月薪資22,000元。
- 2.原告曾因罹患甲狀腺惡性腫瘤，分別於99年12月15日至99年12月21日、99年12月22日至99年12月31日、及100年1月3日至100年1月12日間請病假。
- 3.被告於100年1月28日以原告自100年1月13日起未到公司上班超過3日視為曠職為由，發函終止與原告間之勞動契約，該函於100年1月31日送達於原告。

(二)兩造爭執事項：

- 1.被告以原告自100年1月13日起未到公司上班超過3日視為曠職為由，終止與原告間之勞動契約，是否合法？
- 2.原告請求被告給付100年1月13日至3月19日之薪資，是否有理由？如有理由，金額若干？
- 3.原告請求被告給付資遣費、100年1月31日至100年3月19日止，應負擔之勞健保費1,060元，是否有理由？如有理由，金額若干？
- 4.原告請求被告給付99年度年終獎金，是否有理由？如有理由，金額若干？
- 5.原告請求被告給付失業補助之損害賠償，是否有理由？如有理由，金額若干？
- 6.原告請求被告交付未記載不利於其之離職證明書，是否有理由？

四、得心證之理由

- (一)被告以原告自100年1月13日起未到公司上班超過3日視為曠職為由，終止與原告間之勞動契約，是否合法？
- 按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，勞基法第12條第1項第6款定有明文。本件原告主張其於100年1月13日之請假有以MSN向主管史宗煜請假云云，固據其提出99年12月20日至100年2月16日之MSN紀錄為憑（見卷第64-74頁），惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。查依原告所提出之MSN紀錄並無任何有關原告有向史宗煜請假，或請史宗煜代為請假之記載，而證人史宗煜亦到庭證述，伊係於100年1月14日知悉原告於同年月13日未到公司上班。原告99年12月15日至12月21日之請假係原告自己請假，其餘2次即99年12月22日至12月31日及100年1月3日至1月12日（見卷第47頁）之請假則係伊幫原告請假，至於原告100年1月13日之後，伊就未再幫原告請假，而伊雖曾於100年1月14日以MSN與原告連絡，惟當時原告表示身體不好，要伊去找人，伊就要原告好好休息，當時並未想到原告有無要請假之意思等語（見卷第78-79頁），足證證人史宗煜並未幫原告代為請100年1月13日之後之病假。而原告復未

能提出其他證據證明其於100年1月13日之後有向被告請假，則原告於100年1月13日之後未請假，亦未上班之情，應堪認定。

2.次按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。又工作規則雖由僱主所單方制定，但因勞工之明示或默示，而當然成為勞動契約之內容，具有拘束勞僱雙方之效力。查被告工作規則第60條第3項、第61條明白規定：「員工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定請普通傷病假，請假連續三日（含）以上者須附繳醫療證明。」、「員工因故必須請假者，應事先填寫假單經核定後方可離開工作崗位或不出勤，如遇急病或臨時重大事故，得於一日內委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、E-mail、限時函當事人應於三日內提送，其工作單位按權責核定之。違反規定者該缺勤時間以曠職論。」，是被告所制訂之工作規則，為兩造間勞動契約內容之一部，同有拘束兩造之效力。原告雖主張從未見過上揭工作規則云云，惟原告既曾於99年12月14日檢具振興醫院入院許可證，填具員工請假單請病假，足徵原告知悉被告之請假規定，原告既知悉被告請假規定，則上揭工作規則之規定，自有拘束原告之效力。而原告於100年1月13日出院後即未至公司上班，亦未向公司請假，原告顯已違反上揭工作規則之規定，難謂原告有正當理由，應認原告確屬曠職。則被告於100年1月28日以原告自100年1月13日起未到公司上班超過3日視為曠職為由，依勞基法第12條第1項第6款之規定，發函終止與原告間之勞動契約，自屬合法，且該終止契約之意思表示已於同年月31日到達原告而生效，則兩造間之勞動契約即於100年1月31日合法終止。

(二)原告請求被告給付100年1月13日至3月19日之薪資，是否有理由？如有理由，金額若干？

查依前所述，被告於100年1月28日以原告自100年1月13日起未到公司上班超過3日視為曠職為由，發函終止與原告間之勞動契約，既屬合法，且該終止契約之意思表示已於同年月31日到達原告，有中華郵政掛號郵件收件回執，附卷足稽（見卷第62頁），則兩造間之勞動契約於100年1月31日終止。兩造間之勞動契約既於100年1月31日終止，則原告請求被告給付100年1月13日至30日之薪資，即屬有據，逾此請求，自屬無據。又原告每月薪資為22,000元，為兩造所不爭執（見卷第13頁反面），準此，被告應給付原告100年1月13日至30日之薪資12,774元（計算式：22,000元÷31×18＝12,774元，元以下4捨5入）。

(三)原告請求被告給付資遣費、100年1月31日至100年3月19日止，應負擔之勞健保費1,060元，是否有理由？如有理由，金額若干？

查被告係因原告曠職而依勞基法第12條第1項第6款之規定終止與原告間之勞動契約，既如上述，依勞基法第18條第1款之規定，原告請求被告給付資遣費69,791元，即於法無據。又兩造間之勞動契約既於100年1月31日終止，業述如前，則被告自無須再負擔原告勞動契約終止後之勞、健保費用，是原告請求被告給付100年1月31日至3月19日止，應負擔之勞健保費1,060元，亦屬無據。

(四)原告請求被告給付99年度年終獎金，是否有理由？如有理由，金額若干？

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17年上字第917號判例意旨參照。本件原告主張兩造有約定每年發給1個月之年終獎金，且於每年除夕前一天發給，而被告未發給伊99年度年終獎金，伊自得請求被告發給云云，並提出銀行存摺（見卷第85-91頁）為據，既為被告所否認，並抗辯兩造之勞動契約無應給付年終獎金之約定，而伊發給年終獎金係依營業情形，員工工作成績分別核定是否發給員工年獎金，原告99年工作情形並未經核定應發給年終獎金，況伊發給99年度年終獎金之時間為100年2月1日，斯時原告已離職，原告自無權請求伊發給99年度年終獎金等語，則原告自應就兩造有約定被告應發給1個月之年終獎金負舉證責任。查依原告所提出之銀行存摺，原告分別於97年2月5日受領年終獎金16,000元、98年1月20日、23日受領年終獎金3,700元及15,000元（見卷第86頁、第91頁），均非1個月薪資，而原告亦自承伊實際領取之年終獎金數額係由老闆娘決定，加以被告之工作規則亦無有任何有關年終獎金之規定，即難認兩造間有被告應每年給付1個月年終獎金之約定。此外，原告未能舉證證明兩造間有約定被告應每年給付1個月年終獎金，揆諸前揭說明，原告請求被告給付1個月薪資之99年度年終獎金22,012元，難謂有據。

(五)原告請求被告給付失業補助之損害賠償，是否有理由？如有理由，金額若干？

按「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職

；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」，就業保險法第11條第1項第1款、第3項定有明文。查原告係因曠職而遭被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止勞動契約，已如前述，則原告顯不符合前開請領失業給付應以非自願離職為要件之資格，是其主張因被告未開立非自願離職證明書，致其無法請領失業補助，而依民法第184條第2項規定，請求被告賠償其失業給付之損害112,261元云云，亦無足取。

(六)原告請求被告交付未記載不利於其之離職證明書，是否有理由？

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。此係為便利勞工謀求新職，以證明其工作經驗，勞基法規定雇主有發給服務證明書之義務，此項規定不限於何種情形之解僱，雇主均負有發給義務。至證明書之內容勞基法雖未規定，惟參諸勞基法第1條為保障勞工權益之規定，自不得意圖阻礙勞工就業，而記載不利於勞工就業之事項。

2.查原告自95年11月2日起受僱於被告，為兩造所不爭執，而於於100年1月31日經被告合法終止兩造間之勞動契約，復經本院認定如上，則原告任職被告之期間為95年11月2日至100年1月30日。依上開規定，雇主即被告自負有發給服務證明書之義務。被告雖於原告提起本件訴訟後，於100年10月間有開立離職證明書交付原告，惟原告主張該離職證明書有關離職日期所載事項不利於原告而為其所不能接受。觀諸該離職證明書離職日期記載：「自100年1月13日起未請假亦未到班，本公司於100年1月28日通知終止勞動契約。」等語（見卷第103頁），被告所為上開記載，顯然不利於原告持以謀求新職，揆之上揭說明，被告所交付之離職證明書自非合法。被告所交付之離職證明書既非合法，原告依勞基法第19條規定，請求被告交付不得記載不利於原告事項之離職證明書，核屬可採。另參諸行政院勞工委員會83年4月18日（83）台勞資二字第25578號函示：「勞動基準法第十九條規定：『勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。』至於服務證明書之內涵，法無明文規定。惟應以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主。」，則被告應發給記載有關原告於被告處所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主之服務證明書予原告，併予敘明。

五、綜上所述，被告以原告曠職3日以上為由，依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止與原告間之勞動契約，核屬合法，自生終止契約之效力。兩造間之僱傭關係既因終止而消滅，從而，原告請求被告給付12,774元，及自訴狀繕本送達翌日即100年4月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨發給原告服務證明書，為有理由，應予准許，逾此範圍之請

求，為無理由，應予駁回。又原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，應依職權宣告假執行；被告陳明願供擔保免為假執行，經核無不合，爰酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，於結果之判斷均不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 100 年 11 月 7 日
勞工法庭 法 官 魏式瑜

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 100 年 11 月 7 日
書記官 曾鈺馨

資料來源：司法院法學資料檢索系統