

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第89號

原告 林炳文

訴訟代理人 陳旻沂律師

楊富強律師

被告 大連化學工業股份有限公司

法定代理人 林顯東

訴訟代理人 楊宜樞律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年12月8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

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告起訴原請求：「(一)維持僱傭關係。(二)併計工作年資。(三)給付薪資及獎金。」(調字卷第13頁)。

二、嗣變更訴之聲明為：「(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣(下同)140,700元，及自民事準備(二)狀(下稱系爭書狀)送達翌日(即民國114年2月13日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年1月1日起至原告復職前一日止，按月於每月5日、20日各給付原告17,205元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」(本院卷一第367頁)。

三、經查，上開訴之變更與原訴在社會事實上具共通性及關聯性，得利用原訴所主張之事實及證據資料，且未害及被告之程序權保障，應予准許。

貳、實體事項：

01 一、原告主張：

02 (一)伊於88年10月11日受僱於被告，於112年間擔任大發廠生產
03 一部技術員，每月工資為63,000元，並約定被告應於次月5
04 日、20日各給付伊31,500元（下稱系爭契約）。

05 (二)伊因戒除安眠藥物致身體不適，於111年底向被告請長假調
06 養至112年3月14日。嗣被告將伊之班別由做六休二之輪班制
07 改為做五休二之正常班，致伊未有溢班假；惟因伊仍有服用
08 安眠藥致精神不濟，或有處理私人事務之需，始自112年6月
09 起始陸續發生曠工。

10 (三)詎被告以伊有附表所示1個月內曠工6日為由（下稱系爭曠
11 工），於112年10月23日依勞動基準法（下稱勞基法）第12
12 條第1項第6款、大連化學工業股份有限公司工作規則（下稱
13 工作規則）第42條第1項第5款解僱伊（下稱系爭解僱）。

14 (四)惟「無正當理由曠工」既屬工作規則第42條所定之懲戒解僱
15 事由，被告自無再依工作規則第47條另行懲戒之餘地。又伊
16 於附表編號7所示之112年9月27日上午，係至高雄市政府勞
17 工局（下稱勞工局）參與勞資爭議調解（下稱甲調解），並
18 非無正當理由曠工。

19 (五)被告早已知悉伊於該日無法到班，原可事先規劃人力配置，
20 尚不致影響其人力安排。被告明知伊已無假可請，仍要求伊
21 先行辦理請假程序，有違誠信原則，系爭解僱難認合法，兩
22 造間僱傭關係仍屬存續，被告拒絕受領伊所提供之勞務，應
23 負受領遲延之責。伊得依系爭契約、民法第487條前段、第2
24 35條、第234條規定，擇一請求被告給付自112年10月23日起
25 至112年12月31日止之工資140,700元，及自系爭書狀送達翌
26 日起算之法定遲延利息。

27 (六)扣除伊自113年1月1日起受僱於訴外人力特工程有限公司每
28 月所取得之利益28,590元後，被告應自113年1月1日起至伊
29 復職前1日止，按月於次月5日、20日各給付伊17,205元【計
30 算式： $(63,000 - 28,590) \div 2 = 17,205$ 】，並自各期應給付
31 翌日起加計法定遲延利息。並聲明：如變更後之聲明。

01 二、被告則以：

02 (一)原告未提出醫療證明，以證其因身體不適而未能出勤，且原
03 告於112年6月15日全日曠工，經伊口頭警告後，直至112年8
04 月10日始再發生曠工情事，足認原告縱有服用安眠藥之習
05 慣，仍可於相當期間正常出勤，未受藥物影響。

06 (二)再原告自112年8月起，多次未辦理請假手續，擅自整日未出
07 勤，影響工作交接及安全管理，經伊依工作規則第47條予以
08 記過（詳附件子1、子2欄）。惟原告仍主觀認定伊不得就曠
09 工為記過處分，逕向勞工局申請勞資爭議調解，並於調解中
10 主張記過處分影響其名譽，請求撤銷記過處分，顯無理由。

11 (三)另工作規則第42條第5款僅就無正當理由曠工3日，或1個月
12 內曠工達6日之情形，規定伊得以解僱；至於其他曠工1日或
13 半日之情事，工作規則並未定有解僱規定，伊自得依工作規
14 則第47條另行懲戒。

15 (四)再勞工因勞資爭議出席主管機關召開之調解會議，仍應事先
16 請假。原告就112年9月27日上午出席甲調解，全未辦理請假
17 程序，當屬無正當理由曠工。且雇主能否事先規劃人力，與
18 勞工是否具有正當理由曠工，分屬二事，勞工接獲勞工局調
19 解通知，仍負有請假義務。

20 (五)又原告就附件所示曠工情事，經伊陸續予以記過及訪談，仍
21 未見改善，伊就系爭曠工所為系爭解僱，符合最後手段性原
22 則，應屬合法。且原告申請甲調解之內容係自行解讀工作規
23 則，與法不符，伊並無違反誠信原則，亦未故意禁止原告請
24 假出席之情等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

25 三、得心證之理由：

26 (一)原告提起本件訴訟具確認利益。

27 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
28 者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。原
29 告主張被告違法解僱，惟為被告所否認，致兩造間僱傭關係
30 之存否未明，使原告於私法上地位有受侵害之危險。惟此一
31 不明狀態，得以確認僱傭關係存在與否之判決予以除去，故

01 原告自具提起本件確認之訴之法律上利益。

02 (二)原告於112年9月27日上午出席甲調解屬無正當理由曠工。

03 1.參照最高法院114年度台上字第580號判決意旨，所謂曠工，
04 係指勞工於應工作日未提供勞務，亦未請假而言。惟基於勞
05 基法第12條第1項第6款為雇主得單方終止勞動契約之事由，
06 對勞工權益影響甚大，有無正當理由，應就勞雇雙方主客觀
07 因素，即勞工不工作之原因、請假權益，與雇營業與紀律
08 之維持間，於具體個案依衡平原則為判斷。

09 2.次按改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會，於103年間升
10 格為勞動部）85年1月13日（85）台勞動二字第100419號函
11 釋（下稱系爭函釋）意旨，勞工與雇主因勞資爭議事件，出
12 席主管機關召開之協調或調解會議，或經法院傳喚出庭時，
13 勞工得先請事假或特別休假；如該爭議事項經有權機關（法
14 院或主管機關）判定係出自雇主違法所引起，雇主應改給公
15 假（內容見卷二第79頁）。

16 3.因此，勞工於應工作日，因出席勞資爭議調解而未能提供勞
17 務，原則上仍應踐行請假程序；惟該爭議事項如屬雇主違法
18 所引起，雇主即應改給公假。

19 4.又原告自承，其於112年9月27日上午為出席勞資爭議調解
20 時，已無任何假別可資申請，致無從辦理請假程序，仍逕行
21 出席甲調解，伊無從依系爭函釋請事假或特別休假等語（本
22 院卷一第183頁），因此，原告於該日未經請假而未提供勞
23 務，應認屬曠工。至於原告該日曠工是否具正當理由，本院
24 分述如下：

25 (1)、原告於112年1月至6月中之約6個半月期間，已因請假逾
26 100日未能提供勞務。

27 ①勞動契約既係指勞工於從屬關係下，為雇主提供職業上之
28 勞動力，並由雇主給付工資之契約，則雇主於締結勞動契
29 約後，原得期待勞工依約於正常工作時間提供勞務；惟為
30 兼顧勞工之身心狀態及生活規劃，勞基法第43條另明定，
31 勞工於具備特定正當事由時，得依法請假，並由勞基法及

01 勞工請假規則進一步就各類假別之種類、日數及雇主給付
02 工資之最低標準加以規範，以明確勞工之請假權益。

03 ②經查，依被告所提出之原告出勤紀錄，原告自112年1月起
04 至112年3月13日止，連續向被告請特別休假（下稱特休
05 假）、事假、半薪之未住院病假及旅行假等合計約40餘日
06 （專調卷第70至71頁）；嗣自112年3月18日起至112年4月
07 22日止，又陸續向被告請求事假、半薪之未住院病假及溢
08 班假，合計約16餘日（專調卷第72至73頁）。另自112年4
09 月23日起至112年5月7日止，僅請過2日半薪之住院病假
10 （專調卷第73至74頁）；惟自112年5月8日起至112年6月
11 13日止，又再向被告陸續請求半薪之住院病假及特休假，
12 合計約12餘日（專調卷第74至75頁）。

13 ③因此，原告於112年1月至6月中之約6個半月期間內，於應
14 工作日中，已有逾74日因請假而未出勤；衡以一年一般勞
15 工之應工作日數約為240日至250日，可認原告已有相當比
16 例之應工作日因請假而未能提供勞務。

17 (2)、原告於112年9月27日前已有13次曠工情事。

18 ①又原告於112年5月2日服勞務之班別，自「輪班」調整為
19 「普通班」，而輪班與普通班就事假、病假及特休假之規
20 定並無差異；原告並於112年6月15日前，已將其112年度
21 之事假、病假及特休假均請休完畢等情，為兩造所不爭執
22 （本院卷一第269至270、298至299頁），堪以認定。

23 ②原告於112年6月15日全日曠工後，復自112年8月10日起至
24 112年9月23日止，陸續發生7日全日曠工及6次半日曠工之
25 情形（詳附件編號1至14），另有出勤紀錄在卷可稽（專
26 調卷第75至81頁），可認原告於112年9月27日進行甲調解
27 前，已累計有13次曠工情事。

28 (3)、原告就其請假及曠工原因之自述。

29 ①原告就其請假及曠工之原因稱：其需服用安眠藥始得入
30 睡，惟服用後翌日即無法上班，故112年3月至6月間，係
31 因服用安眠藥致翌日無法上班而請假，惟其中亦有部分係

01 因辦理私事而請假。

02 ②嗣於112年6月中，原告已無假別可供申請，且其身體狀況
03 未見改善；其後，被告不同意伊申請無薪假，伊遂自112
04 年8月起出現較多曠工情形。其於112年9月間因向被告聲
05 請勞資爭議調解，並欲與理事長討論相關事宜，致112年9
06 月之曠工情形較112年8月為多。

07 ③原告並稱，其全日曠工係因服用安眠藥致無法出勤；若僅
08 於下午曠工，則係因另有私事，而非因服用安眠藥所致等
09 語（本院卷一第257至259頁）。

10 (4)、本院就原告於112年9月27日前請假及曠工原因之認定。

11 ①原告固稱其係因服用安眠藥致未能上班，因而需請假或發
12 生曠工情形；然查被告所提出原告請病假檢附之診斷證明
13 書，僅足認定原告於111年7月至112年6月間，曾因筋膜炎
14 痛症候群、肌腱炎或上呼吸道感染等原因就醫（本院卷二
15 第31至50頁），前述就診內容，尚難認與睡眠障礙致需服
16 用安眠藥之情形具有關聯。

17 ②再依證人張簡文長證述：伊曾與原告於同一單位擔任技術
18 員，係於聊天中得知原告經常有睡眠障礙，並有服用安眠
19 藥，惟伊並不清楚原告具體請假及曠工之原因，亦未特別
20 留意原告於輪班或正常班期間之工作表現及身體狀況等語
21 （本院卷二第14至17頁）。

22 ③另依證人張宏寺證述：伊自112年3月至10月間為原告同部
23 門之主管，伊不會過問原告之請假原因及身體狀況，亦無
24 印象原告曾表示其有服用安眠藥之習慣；原告於斷斷續續
25 請假或曠工後再行到班時，伊觀察其精神或身體狀況，看
26 起來都蠻好的等語（本院卷二第8至11頁）。

27 ④再查，原告於112年6月中已用畢所有假別，無法再行請假
28 後，依其出勤紀錄所示，除112年6月15日曾有全日曠工情
29 形外（專調卷第75頁至79頁），自112年6月16日起至112
30 年8月9日止，尚有逾一個半月期間可正常出勤，未見任何
31 曠工情事。

01 ⑤是依前開證據資料，原告未曾提出與睡眠障礙相關之診斷
02 證明，藉以申請病假，證人張宏寺並證稱，原告於請假或
03 曠工後再至公司提供勞務時，其精神及身體狀況尚屬良
04 好。再參原告實際出勤、請假及曠工之情形，多係連續數
05 日請假，或於特定數日連續曠工，而非呈現不定期請假或
06 曠工之狀態，又原告於第一次曠工後，曾有連續正常出勤
07 逾一個月之情事（專調卷第70至81頁）。綜上，本院尚難
08 形成原告係因服用安眠藥影響其身心狀況，致無法工作而
09 須請假或曠工之心證。

10 ⑥又依原告自述，其確有因辦理私事而請假或發生半日曠工
11 之情形，其並稱於112年9月間，因已向被告聲請勞資爭議
12 調解，並欲與理事長討論相關事宜，而有曠工之情。是
13 以，原告前述請假及曠工情事，應認與其辦理私人事務具
14 有較高之關聯性（本院卷一第257至259頁）。

15 (5)、甲調解所涉爭議事項，尚難認係被告違法所引起。

16 ①按工作規則第38條至第40條、第42條至第45條，分別被告
17 就其勞工得以獎勵或懲戒之具體情事及其獎懲類別；另工
18 作規則第47條：「本公司員工除有第38條至第40條及第42
19 條至第45條各款規定情事得由主管隨時報請獎懲外，如有
20 上列各條款未規定事項，得召開會議，視其對公司之功績
21 酌予比照獎勵之，或視其行為之動機與目的、態度與手
22 段，以及影響之程度酌予比照懲誡之。其他一切平時服務
23 成績悉於年度考績時評定之。獎懲事項概予公佈。」（本
24 院卷一第117至120頁）。據此，可認該條係被告就尚未及
25 於規定之獎懲事項，授權得以會議方式，衡酌具體情事，
26 作為獎懲之補充規範。

27 ②經查，工作規則第42條第5項係參酌勞基法第12條第1項第
28 6款訂立，規定無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工
29 達6日者，得予解僱；惟就曠工但未達得予解僱之情事，
30 確未於工作規則第42條至第45條中規範可予懲戒之態樣
31 （本院卷一第118至120頁）。

01 ③然而，「曠工行為」確實可能影響企業整體營運效率，並
02 增加替代人力之人事及管理成本等負面影響。是以，被告
03 如認定具體曠工情事已達須予懲戒，以維持經營秩序與生
04 產活動之程度，而依工作規則第47條予以懲戒，難認有違
05 社會一般通念，且此係就未達得予解僱程度之曠工所為之
06 懲戒，亦難認有原告所主張不得再行懲戒之情事。

07 ④是以，被告自112年8月17日起至112年8月30日止，依工作
08 規則第47條，就附件編號2至7所示之原告曠工情事予以記
09 過，並加以公告（本院卷一第281至285頁），難認有濫用
10 懲戒權之情事。

11 ⑤原告固主張被告並無懲戒及公告懲戒結果之權限，並因此
12 於112年9月5日向勞工局申請勞資爭議調解（見甲調解之
13 調解紀錄之勞方主張欄，本院卷一第33至34頁）。惟觀諸
14 前開申請調解所載之爭議事項，尚難認係因可歸責於被告
15 之違法行為所引起。

16 (6)、本院就原告於112年9月27日上午出席甲調解所生曠工是
17 否具正當理由之利益衡量判斷。

18 ①依現有證據資料，尚不足以證明原告因罹病或服藥致其身
19 心狀況無法正常出勤。再觀原告於112年5月2日服勞務之
20 班別調動前，即已有長時間請假未出勤之情形；且於其自
21 112年5月2日起調整為普通班後，既已知悉依其所提供勞
22 務之班別，已不再具有先前之溢班假，仍持續請假，致於
23 112年6月15日已將其全年度得使用之各式假別全數用畢。
24 可認原告已自行衡量並行使其請假權益，就其自主選擇之
25 請假時間與方式，自應承擔於112年6月15日後，如仍有用
26 假需求而已無正常假別可請之不利結果。

27 ②原告於112年6月15日第一次曠工後，曾正常出勤1個月
28 餘，然亦自陳：因公司未同意其放無薪假，倘日後因故無
29 法於應工作日出勤，即選擇以曠工方式因應（本院卷一第
30 258頁）。

31 ③原告曠工後，被告均委由張宏寺與其進行訪談，並由張宏

01 寺告知原告，如持續曠工，將可能受記過，甚至解僱等不利處分；於前揭訪談中，原告多回應：其係因私人事務及身體因素曠工，並認為曠工不應受記過懲戒，且其亦知悉該年度已遭記滿超過3大過，惟仍認為在未被解僱前，如遇私人事務或身體因素無法出勤，得於未達勞基法所定可解僱事由之範圍內曠工，有數份相關訪談紀錄表在卷可稽（本院卷一第125至135頁）。

08 ④綜合前開資料，並參酌出原告之勤紀錄，縱扣除112年9月27日上午出席甲調解部分，可見原告於112年8月、9月間單月曠工總時間均達5日（專調卷第79至81頁），已幾近1個月內曠工達6日之法定終止要件。足認原告已明確知悉其無假可請，亦知悉被告就曠工情事已行使懲戒權之情況下，仍會個人有需要時，有意進行多日之曠工。

14 ⑤再觀張宏寺到庭證稱：伊僅約有2至3次，於事前知悉原告翌日不會到班，其餘情形均係於原告曠工當日，始知悉原告未出席（本院卷二第9頁）。

17 ⑥另張簡文長證稱：伊曾於原告曠工前一日，協助原告向分派工作之主管即高級工程師吳致意表達原告將不會到班，數月累計次數約在5次以上、10次以內，惟原告並未告知曠工原因；另亦曾聽聞原告電請控盤人員代為轉達請假，數月累計次數亦約在5次以上、10次以內（本院卷二第15至16頁）。

23 ⑦可認原告如預期將曠工，未必每次均事前向張宏寺告知，且於轉請同事代為轉達不到班時，亦未具體說明未能到班之原因。

26 ⑧復查原告明知其於112年6月間即已用畢所有假別，仍於112年9月初申請勞資爭議調解，並於112年9月13日至23日間陸續曠工4.5日（詳附件編號9至14）。嗣其知悉調解期日將於112年9月27日之應工作日進行，仍未考量其既有曠工情形已接近雇主得為法定終止之要件，亦未商請行政機關改期調解，反於出席甲調解後，又再於112年10月11日

01 全日曠工（專調卷第82頁）。

02 ⑨再參酌被告於112年9月27日前，已就原告曠工情事進行5
03 次以上之訪談（本院卷一第125至135頁），且依證人張宏
04 寺證述，被告亦須因原告曠工而多次重新分配工作（本院
05 卷二第9至10頁）。另本院所認定甲調解所涉之爭議事
06 項，尚難認係因被告違法所引起，業如前述，且被告亦有
07 維持營運及職場紀律之必要。綜合上開具體情狀，依衡平
08 原則為整體判斷，本院實難認原告就112年9月27日上午出
09 席甲調解所為之曠工具有正當理由，亦難認被告要求原告
10 出席甲調解須請假，有違誠信原則。

11 (三)、系爭解僱為合法。

- 12 1.按勞基法第12條第1項第6款規定，無正當理由繼續曠工3
13 日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。又
14 按勞委會88年11月18日台勞資二字第0048187號函釋意旨，
15 勞務提供係勞動者之主要義務，且具有繼續性；復依民法第
16 123條規定：「稱月或年者，依曆計算。」因此，勞基法第1
17 2條第1項第6款所稱「1個月」，應自首次曠工事實發生之日
18 起，依曆計算1個月（本院卷二第81頁）。
- 19 2.經查，原告對其於附表編號1至6、8所示期日之曠工事實均
20 不爭執（本院卷一第182頁），亦未主張該等曠工具有正當
21 理由；另就附表編號7之曠工，經本院認定亦屬無正當理由
22 曠工，業如前述。
- 23 3.則原告於1個月內，已有如附表所示無正當理由曠工達6日之
24 情形。被告並於原告112年10月11日全日曠工後之112年10月
25 23日，即以公司函為系爭解僱（專調卷第25頁），並於同日
26 以電話通知原告受領該公司函（本院卷一第181頁），未逾
27 勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間。因此，被告以系
28 爭解僱終止系爭契約，於法有據。
- 29 4.又立法者於勞基法第12條第1項第6款，已以具體且明確之日
30 數劃定適用界線，並無另行援用最後手段原則加以審查之必
31 要。此一見解，亦為最高法院99年度台上字第2054號判決所

01 維持之二審見解所採。是以，系爭解僱自無再行審查最後手
02 段原則之必要，併此敘明。

03 四、綜上所述，系爭契約既經被告於112年10月23日合法終止，
04 原告依民法第487條前段、第235條、第234條規定，擇一請
05 求被告給付自112年10月23日起至112年12月31日止之工資14
06 0,700元，及請求被告自113年1月1日起至原告復職前1日
07 止，按月於次月5日、20日各給付原告17,205元本息部分，
08 皆無理由，應予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
10 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日
13 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日
18 書 記 官 許 雅 惠

19 【附表】

20 【本附表之時間均為民國】

21

編號	日期	星期	上午曠工起算時間	上午曠工結束時間	下午曠工起算時間	下午曠工結束時間	全日曠工時間	被告辯稱曠工狀況
1	112/9/13	星期三	8:00	12:00	13:00	17:00	8:00	全日曠工
2	112/9/15	星期五	8:00	12:00	13:00	17:00	8:00	全日曠工
3	112/9/18	星期一			13:00	17:00	4:00	半日下午曠工
4	112/9/19	星期二	8:00	12:00	13:00	17:00	8:00	全日曠工
5	112/9/21	星期四			13:00	17:00	4:00	半日下午曠工
6	112/9/23	星期六			13:00	17:00	4:00	半日下午曠工
7	112/9/27	星期三	8:00	12:00			4:00	半日上午曠工
8	112/10/11	星期三	8:00	12:00	13:00	17:00	8:00	全日曠工