

臺灣高等法院高雄分院民事判決

115年度勞上字第8號

上訴人 林炳文

訴訟代理人 陳旻沂律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國115年1月7日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第89號第一審判決提起上訴，本院於115年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國88年10月11日受僱於被上訴人，於112年間擔任大發廠生產一部技術員，每月工資為新臺幣（下同）63,000元，並約定被上訴人於次月5日、20日各給付上訴人31,500元。任職期間，伊因戒除安眠藥物致身體不適，於111年底向被上訴人請長假調養至112年3月14日。嗣被上訴人將伊之班別由做六休二之輪班制改為做五休二之正常班，致伊未有溢班假，惟因伊仍有服用安眠藥致精神不濟，或有處理私人事務之需，始自112年6月起陸續曠工。詎被上訴人以伊有如附表所示1個月內曠工6日為由（下稱系爭曠工），依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定、被上訴人之工作規則（下稱系爭工作規則）第42條第1項第5款規定（下稱系爭規定），自112年10月23日起解僱伊（下稱系爭解僱）。然伊於附表編號7所示之112年9月27日上午係至高雄市政府勞工局（下稱勞工局）參與勞資爭議調解（下稱系爭調解），並非無正當理由曠工。因被上訴人早已知悉伊於該日無法到班，原可事先規劃人力配置，且明知

01 伊已無假可請，仍要求伊先行辦理請假程序，有違誠信原  
02 則，系爭解僱並未合法，兩造間僱傭關係仍屬存在，被上訴  
03 人拒絕受領伊所提供之勞務，應負受領遲延之責。是以。伊  
04 得依兩造間僱傭契約（下稱系爭契約）、民法第487條前  
05 段、第235條、第234條規定，擇一請求被上訴人給付自112  
06 年10月23日起至112年12月31日止之工資140,700元暨法定遲  
07 延利息。此外，扣除伊自113年1月1日起受僱於訴外人力特  
08 工程有限公司每月所領薪資28,590元後，被上訴人應自113  
09 年1月1日起至伊復職前1日止，按月於次月5日、20日各給付  
10 伊17,205元【計算式： $(63,000 - 28,590) \div 2 = 17,205$ 】，  
11 並自各期應給付翌日起加計法定遲延利息等語。聲明：（一）  
12 確認兩造間僱傭關係存在。（二）被上訴人應給付上訴人140,  
13 700元，及自114年2月13日起至清償日止，按年息5%計算之  
14 利息。（三）被上訴人應自113年1月1日起至上訴人復職前1日  
15 止，按月於每月5日、20日各給付上訴人17,205元，及自各  
16 期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

17 二、被上訴人則以：上訴人未提出醫療證明，以證其因身體不適  
18 而未能出勤，上訴人於112年6月15日全日曠工，經伊口頭警  
19 告後，直至112年8月10日始再發生曠工情事。上訴人自112  
20 年8月起，多次未辦理請假手續即擅自整日未出勤，影響工  
21 作交接及安全管理，經伊依系爭工作規則第47條予以記過。  
22 惟上訴人認伊不得就曠工為記過處分，逕向勞工局申請勞資  
23 爭議調解，並於系爭調解中主張記過處分影響其名譽，請求  
24 撤銷記過處分，顯無理由。再者，勞工因勞資爭議出席主管  
25 機關召開之調解會議，仍應事先請假。上訴人於112年9月27  
26 日上午出席系爭調解，未辦理請假程序，當屬無正當理由曠  
27 工。況上訴人申請系爭調解之內容於法不符，伊並無違反誠  
28 信原則，亦無故意禁止上訴人請假出席之情事。又上訴人曠  
29 工之情形，經伊陸續予以記過及訪談，仍未見改善，伊所為  
30 系爭解僱，符合最後手段性原則，應屬合法等語置辯。

31 三、原審判決駁回上訴人之訴。上訴人不服提起上訴，於本院聲

01 明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)  
02 被上訴人應給付上訴人140,700元，及自114年2月13日起至  
03 清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自113年  
04 1月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月20日、5日各給  
05 付上訴人17,205元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，  
06 按年息5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

07 四、兩造不爭執事項：

08 (一)上訴人於88年10月11日受僱於被上訴人，於112年間擔任大  
09 發廠生產一部技術員，每月工資為63,000元，並約定被上訴  
10 人於次月5日、20日各給付上訴人31,500元。

11 (二)上訴人有如附表編號1至6、8所示期日之曠工事實，以及該  
12 等曠工為無正當理由（按附表編號7，上訴人不爭執有曠工  
13 事實，但主張有正當理由）。

14 五、兩造之爭點：被上訴人以上訴人有附表所示1個月內曠工6日  
15 為由，於112年10月23日依勞基法第12條第1項第6款、系爭  
16 工作規則系爭規定解僱上訴人，有無理由？

17 六、本院之判斷：

18 (一)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  
19 者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。上  
20 訴人主張被上訴人違法解僱，惟為被上訴人所否認，致兩造  
21 間僱傭關係之存否未明，使上訴人於私法上地位有受侵害之  
22 危險。惟此一不明狀態，得以確認僱傭關係存在與否之判決  
23 予以除去，故上訴人自有提起本件確認之訴之法律上利益。

24 (二)就附表編號1至6、8所示期日之曠工事實以及該等曠工為無  
25 正當理由乙節，為兩造所均不爭執（見不爭執事項(二)），然  
26 就附表編號7即112年9月27日上午出席系爭調解之曠工事  
27 實，上訴人主張非無正當理由所為曠工，為被上訴人否認。  
28 惟查：

29 1.按所謂曠工，係指勞工於應工作日未提供勞務，亦未請假而  
30 言。惟基於勞基法第12條第1項第6款為雇主得單方終止勞動  
31 契約之事由，對勞工權益影響甚大，有無正當理由，應就勞

01 雇雙方主客觀因素，即勞工不工作之原因、請假權益，與雇  
02 主營業與紀律之維持間，於具體個案依衡平原則為判斷（最  
03 高法院114年度台上字第580號判決意旨參照）。又按勞工因  
04 婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工因有事故，必須  
05 親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於事前親自以口頭  
06 或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委  
07 託他人代辦請假手續。勞基法第43條前段、勞工請假規則第  
08 7條、第10條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親  
09 自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應  
10 依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理  
11 請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇  
12 主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益  
13 （最高法院97年度台上字第13號民事判決參照）。且所謂曠  
14 工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因  
15 病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦  
16 理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定  
17 請假之正當理由，應認構成曠工（最高法院109年度台上字  
18 第2250號判決意旨參照）。末按改制前行政院勞工委員會  
19 （下稱勞委會，於103年間升格為勞動部）85年1月13日（8  
20 5）台勞動二字第100419號函釋（下稱85年函釋）意旨，勞  
21 工與雇主因勞資爭議事件，出席主管機關召開之協調或調解  
22 會議，或經法院傳喚出庭時，勞工得先請事假或特別休假；  
23 如該爭議事項經有權機關（法院或主管機關）判定係出自雇  
24 主違法所引起，雇主應改給公假（見原審卷二第79頁）。

25 2. 上訴人不爭執112年9月27日上午出席系爭調解，並未事先向  
26 被上訴人請假而未提供勞務等語（見本院卷第89頁），核屬  
27 曠工。本件應審究者為上訴人該日曠工是否具正當理由。經  
28 查：

29 (1) 於112年1月至6月13日期間，觀諸被上訴人提出上訴人之出  
30 勤紀錄，上訴人自112年1月起至112年3月13日止，連續向被  
31 上訴人請特別休假（下稱特休假）、事假、半薪之未住院病

01 假及旅行假等合計約40餘日（見原審勞專調卷〈下稱勞專調  
02 卷〉第70至71頁）；嗣自112年3月18日起至112年4月22日  
03 止，又陸續向被上訴人請事假、半薪之未住院病假及溢班  
04 假，合計約16餘日（見勞專調卷第72至73頁）。另自112年4  
05 月23日起至112年5月7日止，僅請過2日半薪之住院病假（見  
06 勞專調卷第73至74頁）；惟自112年5月8日起至112年6月13  
07 日止，又再向被上訴人陸續請求半薪之住院病假及特休假，  
08 合計約12餘日（見勞專調卷第74至75頁）。綜上，上訴人於  
09 112年1月同年6月13日間約6個半月期間內，於應工作日中，  
10 已有逾74日因請假而未出勤。

11 (2)上訴人於112年5月2日服勞務之班別，自「輪班」調整為  
12 「普通班」，而輪班與普通班就事假、病假及特休假之規定  
13 並無差異；上訴人並於112年6月15日前，已將其112年度之  
14 事假、病假及特休假均請休完畢等節，為兩造所不爭執（見  
15 原審卷一298至299頁），應堪認定。又上訴人於112年6月15  
16 日全日曠工後，復自112年8月10日起至112年9月23日止，陸  
17 續發生7日全日曠工及6次半日曠工之情形（見原判決附件編  
18 號1至14），有出勤紀錄在卷可稽（見勞專調卷第75至81  
19 頁），足見上訴人於112年9月27日系爭調解前，已累計有14  
20 次曠工情事。堪認上訴人於112年6月15日（全日曠工）前已  
21 用畢所有假別，無法再行請假後，自112年6月16日起至同年  
22 8月9日止，尚有逾一個半月期間可正常出勤，無曠工情事。

23 (3)系爭工作規則屬兩造勞動契約之一部分，兩造均應受其拘  
24 束。又系爭工作規則第30條規定：「本公司員工請假應事先  
25 填具請假單，除事假外應檢具證明文件敘明確實理由，於前  
26 一天以前，書面申請核准。如因緊急事故，不及事先准，應  
27 即以電話或託同事、家屬、友人等及時聯絡所屬單位主管，  
28 方准臨時請假，並於當日內補辦請假手續。未請假，或請假  
29 未經獲准，或假期已滿未經續假而擅自缺勤者為曠工。請假  
30 理由不充分、足以妨礙業務或工作者，或檢具證明不足以確  
31 實者，其主管得不予核准，或縮短其假期，或令暫延請假。

捏報請假理由矇請給假，或檢具不實證明經查屬實者，以曠工論」（見原審卷一第115至116頁）。是核系爭工作規則所定請假程序，並無違勞工請假規則第10條所定之請假原則。且系爭工作規則第29條亦規定不同之假別，准假日數及薪資依該規定辦理（見原審卷一第114至115頁），足見勞工請假應有正當理由，並依一定程序辦理，除有緊急狀況得以電話口頭或託他人及時聯絡外，均應於當日一天前以書面敘明請假理由及日數，向雇主請假，雇主得要求勞工提出相關之證明文件以准、駁，並非勞工主觀上逕認有正當理由即可不按請假手續辦理。在不按請假手續辦理，或雇主未准駁前，難謂已完成請假程序。則上訴人依系爭契約自應遵循系爭工作規則所訂請假程序，如未依系爭工作規則所定程序完成請假之程序即不到工，揆諸前揭說明，自屬無故曠工。又系爭調解可委託他人出席，亦為上訴人所不爭執（見本院卷第90頁），然上訴人在明知其無假可請（前述(2)112年6月15日前已將假用畢），得委託他人出席系爭調解之情形下，卻仍親自到場參加系爭調解，且參諸85年函釋意旨，上訴人出席勞資爭議調解應先行向被上訴人請假卻未為之，復無其他緊急狀況而無法以電話或委託他人口頭辦理請假，自難僅以被上訴人已知悉系爭調解之情事，即逕認上訴人不須完成請假手續；再參以於112年8月10日起至同年9月23日止，上訴人即陸續發生7日全日曠工及6次半日曠工之情形，以及被上訴人就上訴人於112年8月10日至同年9月23日止之曠工情事，依系爭工作規則第47條予以記過（如原判決附件編號2至7所示），並加以公告（見原審卷一第281至285頁），並衡諸曠工行為確實影響被上訴人企業整體營運效率，並增加替代人力之人事及管理成本；則衡酌勞雇雙方權益，應認上訴人於112年9月27日上午出席系爭調解，屬無正當理由曠工。

3.按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。又依民法第123條規定：「稱月或年者，依曆計算。」因

01 此，勞基法第12條第1項第6款所稱「1個月」，應自首次曠  
02 工事實發生之日起，依曆計算1個月。經查，上訴人對於附  
03 表編號1至6、8所示期日之曠工事實及該等曠工無正當理由  
04 均不爭執（見原審卷一第182頁），另就附表編號7之曠工，  
05 經本院認定亦屬無正當理由曠工，業如前述。綜上，上訴人  
06 於1個月內，已有如附表所示無正當理由曠工達6日之情形。  
07 則被上訴人於上訴人112年10月11日全日曠工後之112年10月  
08 23日以函文為系爭解僱（見勞專調卷第25頁），並於同日以  
09 電話通知上訴人受領該公司函（見原審卷一第181頁），上  
10 訴人於同日至被上訴人處收受解僱函文，為上訴人所不爭執  
11 （見本院卷第69頁），未逾勞基法第12條第2項所定30日之  
12 除斥期間。是以，被上訴人於112年10月23日終止系爭契  
13 約，於法有據。

14 4.至上訴人抗辯：本件仍有解僱最後手段性原則之適用，被上  
15 訴人逕行將伊解僱應不合法云云。然按勞基法第12條第6款  
16 規定勞工無正當理由繼續曠工3日或1個月曠工達6日之情  
17 形，立法者於此已以具體一定日數明確地劃清其界線，並無  
18 需另行援用最後手段原則加以審查之必要（最高法院99年度  
19 台上字第2054號判決意旨參照）。依前揭說明，系爭解僱自  
20 無再行審查最後手段原則之必要。至於上訴人固舉最高法院  
21 111年度台上字第305號判決意旨為據云云；然該案以勞基法  
22 第11條第2款之雇主有虧損或業務緊縮得預告終止勞動契約  
23 之情形，與本件援引勞基法第12條第6款終止勞動契約之事  
24 由相異，原因事實不同，自無從比附援引。

25 七、綜上所述，系爭契約既經被上訴人於112年10月23日合法終  
26 止，上訴人依系爭契約、民法第487條前段、第235條、第23  
27 4條規定，擇一請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被上訴  
28 人給付自112年10月23日起至112年12月31日止之工資140,70  
29 0元，並請求被上訴人自113年1月1日起至上訴人復職前1日  
30 止，按月於次月5日、20日各給付上訴人17,205元本息部  
31 分，均無理由，應予駁回。從而，原審為上訴人敗訴之判

01 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，  
02 為無理由，應駁回上訴。

03 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
05 逐一論列，附此敘明。

06 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

07 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

08 勞 動 法 庭

09 審 判 長 法 官 洪 能 超

10 法 官 張 琬 如

11 法 官 郭 慧 珊

12 以上正本證明與原本無異。

13 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，其  
14 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書  
15 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或  
16 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律  
17 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

19 書 記 官 邱 李 如

20 附註：

21 民事訴訟法第466條之1：

22 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴  
23 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

24 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
25 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
26 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

27 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

28 【附表】

29

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	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

(續上頁)

01

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