臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第245號

原　　告　劉得佑

000000000000000000

訴訟代理人

(法扶律師)　沈明欣律師

被　　告　大潤發流通事業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　Edgard,Michel,Marie,BONTE

000000000000000000

訴訟代理人　石文樵

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國111年3月7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

一、原告訴之聲明：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在。（二）被告應自民國109年9月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日前給付原告新台幣（下同）26,000元，及自各該次月一日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）被告應自109年9月起至原告復職日止，按月提繳1,584元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之原告退休金個人專戶。（四）第二項聲明願供擔保請准宣告假執行。並主張略以：

㈠原告自108年3月28日起任職於被告公司，於土城店擔任烘焙服務工作，月薪26,000元。詎於職場上遭受主管、同事之言語霸凌，致有情緒焦慮之症狀，經勞保局認定是職業病，自不能工作之第四日即109年6月1日起至109年8月31日止，核發勞保傷病給付。故原告於110年5月29日至109年8月31日確

因患病而不能工作。

㈡原告於患病期間，曾於109年8月29日至公司請假，卻發現員工通行證已經無法使用，以致於無法向被告公司請假。且依被告公司線上請假系統之紀錄，可知原告自109年8月9日至109年8月23日之請假申請，均遭系統退回，故縱然原告於109年8月29日能順利進入公司操作線上請假系統，其所為之請假申請，亦會遭被告退回，無法完成請假程序。再者，原告曾於109年8月29日與單位主管黃柏瀚於通訊軟體LINE（下稱LINE）對話，黃柏瀚有詢問原告行蹤，原告已告知黃柏瀚人在醫院等情。

㈢被告公司於109年9月17日寄發存證信函給原告表示原告自109年8月28日起已連續曠職三日，未有正當理由，而依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款將原告解僱，但事實上原告於109年8月29日無法請假之事，實不可歸責於原告，如前所述。因此，被告公司以此事由將原告解僱，顯然不合法。綜上，原告自得請求確認兩造僱傭關係仍然存在，且被告公司應給付原告薪資及依法為原告提撥退休金，如聲明所示。

二、被告聲明：原告之訴駁回，如受不利判決請准供擔保免予假執行。並答辯略以：

㈠原告與被告間之勞資爭議事件，於109年10月27日在新北市政府勞工局調解不成立。原告如認兩造間僱傭關係存在，理應於六個月儘速提起訴訟，卻遲至110年12月7日始提起本訴，顯屬故意延宕，違反誠實信用原則，已構成權利失效的結果，應予駁回。

㈡按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。本件原告於109年8月17日就沒有上班，也沒有通知主管，僅在同日22時40分閉店前獨自進入工作場所填寫線上假單，未檢附證明文件，致請假申請遭退回。故計至8月23日止，原告曠職已達6日。被告公司並曾提醒原告儘速補辦請假手續，但一直連絡不到原告，只好

在原告語音信箱留言，請原告於同年月28日前完成請假手續，否則自8月17日起即視同曠職，被告會終止僱傭契約。

㈢迄109年8月31日止，原告仍未向被告請假，被告乃依勞基法第12條之規定終止與原告間的僱傭關係，自屬於法有據。

三、本院認定如下：

㈠本件原告自108年3月28日起任職於被告公司，自109年8月起即未上班，原告曾於109年8月17日至被告公司線上請假，嗣未被核准。原告此後即無於被告公司有請假紀錄。被告於109年9月17日以存證信函通知原告，內容略以：原告於109年8月28 日起已連續曠職三日，未有正當理由，故依勞基法第12條第1項第6款之規定，得不經預告於109年8月31日依法終止聘僱契約等情，為兩造所不爭執，且有勞保投保資料、存證信函、原告請假紀錄等件在卷可證，首堪認屬實在。

㈡查本件被告公司解僱原告之理由，依上述存證信函之內容來看，是以原告自109年8月28日起，無正當理由連續曠職三日。本院認為，僱主應不得於已經解僱員工之後，嗣後再追加解僱事由。是以本件被告將原告解僱是否合法，所應審究者，係原告是否確自109年8月28日起連續曠職三日，且無正當理由。對此，本院判斷如下：

1.按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主得不經預告終止契約。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數，但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，勞基法第43條前段、第12條第1項第6款、勞工請假規則第10條分別定有明文。

2.次按，依被告提出經主管機關核備之「大潤發流通事業股份有限公司工作規則」第23條規定：員工因故必須請假者，應事先填寫假單，並檢附相關證明文件，經核決主管簽核後方可離開工作崗位，如遇急病或臨時重大事故，得於當日內委託同事、家屬、親友或以話報告單位主管代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於三日內

提送，凡請假手續不全，未經續假或請假日數逾法定期限者，均以曠職論」。

3.經查，本件原告自109年8月29日至同年月31日，確實並未至被告公司上班，也沒有向被告公司請假。是以，不論依上開法令規定或被告公司的工作規則，原告在形式上確已連續曠職三日無疑。

4.原告雖主張，其本人因職場霸凌受有情緒焦慮症之職業病，且因109年8月29日至被告公司，發現員工通行證已失效，所以才沒有請假等，認為本件未請假一事係不可歸責於原告云云。但本院認為：原告受職場霸凌而有情緒焦慮症狀一事，縱令為真，然原告於109年8月份都沒有上班，其自109年7月26日請假至109年8月6日，又於109年8月9日請假至109年8月13日，再於109年8月17日請假至109年8月23日，被告公司第一次有核准，後面兩次則以未檢附相關證明及未告知主管為由，不予准許，此為兩造所不爭執之事實（見本院卷第250頁）。是以，姑不論被告准假與否是否合理，然原告顯然並未因情緒焦慮之故而達到無法向公司請假的地步。況且，依原告陳述，其本人於109年8月29日還有到被告公司想要請假，只是因為員工通行證不能使用才未請假；被告則辯稱：因原告之前請假未核准也不來上班，所以取消其員工通行證之效力，原告雖然不能行走員工通道，仍得由被告公司大賣場的出入口進入，至辦公室請假等語，本院認為被告此部分所辯合於情理，原告徒以員工通行證失效作為不能請假之理由，並非可採。再者，由原告於109年8月29日當天仍能以LINE與主管黃柏瀚對話，表示自己在醫院等情來看（見本院卷第209頁原證七），就算原告的員工通行證被取消通行功能，應仍得以LINE與主管聯絡，以便進入被告公司安排請假等事宜，並無任何困難存在。退步再言，縱若109年8月29日當日原告確有發生到公司卻不能請假之隱情存在，亦應於事後補行請假，始為合理。然而，原告非但於109年8月29日未為請

假，事後也沒有任何補行請假的行為。綜上，本件原告主張其於109年8月29日沒有請假一事係不可歸責於自己云云，顯然難予採信。

5.綜上所述，本件原告自109年8月28日起連續曠職三日，且無正當理由一事，已甚明確。被告據此爰引勞基法第12條第1項第6款之規定，不經預告終止契約，核屬於法有據。

四、據上論結，本件被告公司既係合法終止與原告間之僱傭契約，則原告再訴請確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告給付工資或為其提撥退休金等情，自均無理由，應予駁回。其訴既經駁回，假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。訴訟費用應由敗訴之原告負擔。

五、本件事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　22　　日

民事第六庭　　法　官　許映鈞

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　　111　　年　　3　　月　　22　　日

書記官　賴麗莎