

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第256號

原告 楊勝次
訴訟代理人 許惠菁律師
被告 麗池保全股份有限公司

法定代理人 李杰修
訴訟代理人 楊明德
吳鑑修

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新台幣貳仟玖佰參拾捌元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣貳仟玖佰參拾捌元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）112年6月3日起受雇於被告，擔任事業三部課長，至113年8月12日，升為事業一部副部長，月薪為新臺幣（下同）4萬元，於113年8月起，調升為5萬元。原告自113年3月1日至8月31日辦理育嬰留職停薪，惟於8月1日，被告公司人力不足，提前召回原告回工作崗位。原告於113年8月中旬口頭向原告主管即時被告處長湯善亦告知欲於113年8月27日至9月2日間請事假，並於113年8月26日填寫假單完成請假手續。被告卻無故否准原告之事假，先是逕行認定原告113年8月27日曠職，予以大過壹次之不利處分，隨後再以8/27至8/29三日曠職為由，逕為解僱，被告上開行為實係違法解雇，原告自得請求被告給付薪資15

01 萬1613元、資遣費2萬4126元及提繳勞工退休金1萬2144元，
02 並開立非自願離職證明書，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法
03 相關之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告17萬5739
04 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五
05 計算之利息。被告應提繳1萬2144元至勞動部勞工保險局設
06 立之原告勞工退休金個人專戶。被告應開立非自願離職證明
07 書予原告，並願供擔保請准宣告假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)按勞工請假規則第10條之規定及被告於108年9月30日修訂之
10 經高雄市政府同意核備請假手續第31條規定，員工因故必須
11 請假者，應事先填寫請假單敘明理由，經核定後方可離開工
12 作崗位或不出勤，如遇急病或臨時重大事故，得於一日內委
13 託同事、家屬、親友或以電話、傳真、Email、限時函件報
14 告單位主管，代辦請假手續，如需補述理由或提供證明，當
15 事人亦應一日內提送，其工作單位按權責核定，原告身為部
16 門主管於113年8月26日下班時遞出員工請假單請次日(即8月
17 27日)至離職日(即9月2日)之事假，未具事由並至於主管湯
18 善亦桌上，顯然違反被告公司之請假手續，被告公司副總請
19 原告回公司處理及辦理交接，原告相應不理，被告公司只得
20 以原告連續曠職三日予以解僱，應為合法，合先敘明。

21 (二)就原告請求，分述如下：

- 22 1. 按原告親閱並簽署之間接人員應徵須知暨有關規定之第六
23 條、僱傭契約書第三條、服務同意書第17條，均明訂自動離
24 職者，依勞基法之規定需預告雇主。原告於113年8月27日起
25 即未履行勞動契約履行勞務，為兩造所不爭執，原告已提出
26 離職單明確於113年9月2日離職，自無請求被告給付113年9
27 月1日至12月1日薪資之權利。
- 28 2. 按勞工退休金條例第15條第2項之規定，原告於113年8月12
29 日由課長升任副部長，薪資5萬元，依法應陳報勞保局調
30 整，惟因原告連續三日曠職，被告無須為原告提撥113年9月
31 1日至12月1日期間之勞工退休金義務。

01 3. 開立非自願離職證明書部分，被告公司訂有請假手續，原告
02 自任請假，未具名事由，被告合法解雇原告，故原告此部分
03 請求，亦無理由。

04 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
05 行。

06 三、兩造不爭執之事項（見114年2月18日筆錄，本院卷第183至1
07 84頁）：

08 (一)原告自112年6月7日到職，約定薪資4萬元，113年3月31日起
09 至113年8月31日育嬰留停，於113年8月1日提前結束育嬰假
10 返回上班，並於113年8月12日升任副部長，月薪5萬元，最
11 後實際提供勞務日為113年8月26日。

12 (二)原告提出請假單預計自113年8月27日起至同年9月2日請事
13 假，並於113年8月26日填寫請假單如原證1、被證9之請假單
14 （見本院卷第39、101頁）。

15 (三)原告於113年8月23日提出離職申請，預計最後工作日為113
16 年9月2日，有被告提出被證8之離職申請暨會辦單可按（見
17 本院卷第99頁）。原告並未辦理交接程序。

18 (四)被告於113年8月30日以原告自113年8月27日起無故曠職為由
19 記大過一次，並解雇原告，有原證2、3之獎懲令可按（見本
20 院卷第41-43頁）。

21 (五)原告以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款之規定，以起
22 訴狀繕本送達終止勞動契約。

23 四、本件爭點如下：

24 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

25 原告以被告違法解雇，違反勞基法第14條第1項第5、6款之
26 規定，以起訴狀繕本送達終止勞動契約云云，被告則以於11
27 3年8月30日以原告自113年8月27日起無故曠職為由記大過一
28 次，並解雇原告等語置辯，經查：

29 1. 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日
30 數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦
31 理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請

01 假規則第10條定有明文。另參以被告經核備之工作規則第31
02 條規定「員工因故必須請假者，應事先填寫請假單敘明理
03 由，經核定後方可離開工作崗位或不出勤，如遇急病或臨時
04 重大事故，得於一日內委託同事、家屬、親友或以電話、傳
05 真、Email、限時函件報告單位主管，代辦請假手續，如需
06 補述理由或提供證明，當事人亦應一日內提送，其工作單位
07 按權責核定」，有被告提出被證14之經高雄市政府勞工局10
08 8年10月28日高市條字第10838813900號函所附之工作規則可
09 按（見本院卷第135頁）。被告公司已參酌勞工請假規則第1
10 0條之規定，規範被告公司完整之請假程序，原告空言否認
11 其真正，自無可採。

12 2. 雇主得要求勞工提出有關證明文件，則被上訴人公司所訂工
13 作規則規定請病假應提出證明文件，亦非無據。而勞工請假
14 規則亦規定勞工請假，應事先請假並提出相關證明文件，足
15 見勞工欲請假，仍須依相關規定辦理，並非可以恣意而為」
16 （見台灣台中高等法院99年度勞上易字第42號判決意旨參
17 照）。勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請
18 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
19 務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理
20 由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契
21 約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第
22 13號判決意旨參照）。準此，勞工請假需以書面敘明理由及
23 日數，雇主得要求勞工提出相關證明文件，以證明勞工請假
24 之必要性及真實性，並非謂雇主毫無審核請假是否合理或正
25 當之權限，從而，原告主張被告並無准駁原告請假之權限云
26 云，自有誤會。

27 3. 員工離職如工作一年以上需於20日前預告之，並依規定辦理
28 完成交接等情，有依據原告簽署之被告公司應徵須知與有關
29 規定第6條第1項第2款及勞動契約第7條第1項第2款、第2項
30 規定、服務同意書第17條第2款可按（見本院卷第113、11
31 5、121頁）。原告於113年8月23日（前周星期五）突然提出

01 離職申請單，預定於113年9月2日離職，又於113年8月26日
02 （下周之星期一）突然申請事假，事假期間為113年8月27日
03 起至113年9月2日止，亦即原告於113年8月23日提出離職後
04 到最後提供勞務日，並未依據被告之規定於20日前預告離
05 職，亦未依據被告之規定辦理交接程序，有被告提出被證11
06 之line對話可按（見本院卷第105頁），為兩造所不爭，先
07 為敘明。

08 4. 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止勞動契約：

09 ……六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
10 者，勞基法第12條第1項第6款定有明文。「所謂曠工，係指
11 勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有
12 事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手
13 續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正
14 當理由，應認構成曠工。」此有最高法院109年度台上字第2
15 250號民事判決可資參照。原告雖於113年8月26日提出事假
16 申請，並未依法提出申請事假之理由，亦未提出相關證明文
17 件，並依據被告公司之工作規則之規定經主管審核，且被告
18 之主管並未准許原告請假，被告亦通知原告需到班上班，有
19 被告提出被證9之員工請假單、被證11之line對話紀錄可按
20 （見本院卷第101、103頁），原告既有到班敘明請假之理由
21 並提出相關證明文件之義務，原告既預定於113年9月2日自
22 請離職，自有於113年9月2日前到班依據被告之規定辦理交
23 接之義務，卻未依據被告之指示上班，揆之前開說明，自構
24 成曠職之事由，被告以原告於113年8月27日起至113年8月29
25 日止連續無正當理由曠職三日以上，依據前開規定，終止勞
26 動契約，自屬有據。

27 (二)如原告主張有理由，原告請求被告給付薪資(113年9月1日起
28 至113年12月1日止)、資遣費、提繳勞工退休金差額、開立
29 非自願離職證明書，是否有理由？

30 1. 薪資部分：

31 被告以原告於113年8月27日起至113年8月29日止連續無正當

01 理由曠職三日以上，依據前開規定，終止勞動契約，自屬有
02 據。原告請求113年9月1日起至113年12月1日止之薪資並無
03 理由。退步言之，果被告解僱不合法，原告既已於113年9月
04 2日自請離職生效，原告再請求113年9月2日以後之薪資，亦
05 有誤會。

06 2. 資遣費部分：

07 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
08 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
09 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
10 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
11 之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所
12 明定。被告以原告於113年8月27日起至113年8月29日止連續
13 無正當理由曠職三日以上，依據前開規定，終止勞動契約，
14 自屬有據。退步言之，果被告解僱不合法，原告既已於113
15 年9月2日自請離職生效，原告請求資遣費，並無理由。

16 3. 提繳勞工退休金差額部分：

17 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
18 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
19 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
20 條第1項、第14條第1項定有明文。被告於113年8月30日以原
21 告於113年8月27日起至113年8月29日止連續無正當理由曠職
22 三日以上，依據前開規定，終止勞動契約，原告請求被告提
23 繳113年8月1日復職日起至113年8月30日止共2938元(50600X
24 0.06X30/31)至原告之勞工退休金專戶，應屬有據。被告以
25 原告於113年8月27日起至113年8月29日止連續無正當理由曠
26 職三日以上，依據前開規定，終止勞動契約，原告請求被告
27 提繳113年8月31日起至113年12月1日止之勞工退休金專戶，
28 顯無理由。

29 4. 開立非自願離職證明書部分：

- 30 (1)勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
31 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法

01 第11 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
02 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
03 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
04 定各款情事之一離職。」經查，被告於113年8月30日以原告
05 自113年8月27日起至113年8月29日止連續無正當理由曠職三
06 日以上，依據前開規定，終止勞動契約，不屬於前揭就業保
07 險法第11條第3項規定之情形之一，則原告請求被告應發給非
08 自願離職之服務證明書，並無理由。退步言之，果被告解僱
09 不合法，原告既已於113年9月2日自請離職生效，原告請求被
10 告開立非自願離職證明書，亦無理由。

11 五、綜上述，原告依據勞動法令之規定，請求被告應提繳2938元
12 至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有
13 理由，逾此部分，應予駁回。

14 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
15 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
16 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2
17 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
18 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
19 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
21 與判決結果無涉，爰不一一論述。

22 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 3 月 4 日

24 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

25 以上正本係照原本作成

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 3 月 4 日

29 書 記 官 林 昱 嘉