

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞簡上字第1號

上訴人 鄭如吟

被上訴人 永昇國際開發股份有限公司

法定代理人 林建成

訴訟代理人 陳志偉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年12月30日本院109年度勞簡字第107號第一審判決提起上訴，本院合議庭於民國110年12月24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

壹、程序事項：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查上訴人於原審訴之聲明第一項、第二項分別為：「一、被上訴人應給付上訴人新臺幣255,535元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；二、被上訴人應提撥新臺幣10,811元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶」（原審卷第271頁），上訴人原上訴聲明將上述原審兩項聲明之金額加總並扣除原審勝訴部分為「二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣266,282元」（見本院卷第30頁），嗣後上訴人於民國110年6月1日以民事補正狀更正聲明為「二、被上訴人應給付上訴人新臺幣255,535元，及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。三、被上訴人應再提繳10,747元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶」（見本院卷第97-98頁），查上訴人於原審及上訴時所述之請求，均係爭執被上訴人於108年12月30日所為終止兩造勞動契約意

01 思表示之合法性，核上訴人所為，乃就上訴聲明更正分列為
02 兩項，係不變更訴訟標的，補充或更正事實上之陳述，非屬
03 訴之變更，合先敘明。

04 貳、實體方面：

05 一、上訴人主張：

06 (一)上訴人自107年3月1日受僱於被告，擔任客服人員之職務，
07 兩造約定上訴人每月薪資為新臺幣（下同）27,000元，此後
08 數度調薪，至108年10月起已調薪至31,000元。而上訴人於1
09 08年11月1日至同年12月24日之期間，陸續經被上訴人同意
10 下請事假、病假、特別休假或排休，此節被上訴人於108年1
11 2月25日兩造於臺中市政府勞工局進行之勞資爭議調解會議
12 上也不否認。上訴人於同年月26日再排定休假後，於同年月
13 27日一早即因生理痛致無法工作，先至泰平中醫聯合診所
14 （下稱泰平中醫）就診，後於同日上午11時28分打電話給被
15 上訴人請病假，經同事轉知請假不被受理後，再於同日上午
16 11時38分透過被上訴人之出勤請假系統，以「內分泌失調」
17 為由向被上訴人請5 日之病假（即108年12月27日至108年12
18 月31日止），並上傳泰平中醫之醫生即訴外人李克文開立誤
19 載日期為「108年10月27日」、病名為「月經異常（痛
20 經）」之診斷證明書（下稱系爭診斷證明書），另於同日上
21 午11時49分再傳LINE通訊軟體予被上訴人室長，當時室長亦
22 不附理由回覆不受理前開請假。由於上訴人之病假天數仍在
23 勞工請假規則規定之30日內，被上訴人以技術性之方式阻止
24 上訴人合法之請假，已屬違法。後被上訴人於108年12月30
25 日以台北敦南郵局第1227號存證信函（下稱1227號存證信
26 函）表示上訴人自108年12月27日起連續曠職3日以上為由而
27 向上訴人終止兩造勞動契約乙節，自難認發生效力。上訴人
28 原預計109年1月3日上班，惟上訴人之父親鄭豐州於109年1
29 月1日死亡，故上訴人依勞工請假規則第3條規定應有8日之
30 喪假，故上訴人於109年1月3日再以太平郵局第5號存證信函
31 向被告請喪假8日，並表示前開1227號存證信函係違法解

01 雇，上訴人仍屬於被上訴人之在職員工。為此，依勞動基準
02 法（下稱勞基法）第14條第1項規定，以本件起訴狀繕本向
03 被上訴人為終止兩造勞動契約之意思表示，而本件起訴狀繕
04 本已於109年6月18日送達被上訴人，故兩造之勞動契約於10
05 9年6月18日始合法終止。

06 (二)請求之項目與金額：

07 1.108年12月27日至同年月31日之病假工資共2,583元：

08 上訴人於108年12月27日因生理痛向被上訴人請病假5日，依
09 勞工請假規則第4條第3項規定，雇主仍應給付折半工資，是
10 被上訴人應給付5日之病假工資2,583元【計算式：31,000元
11 $\div 30 \text{日} \times 5 \text{日} \times 1/2 = 2,583 \text{元}$ ，元以下四捨五入，下同】。

12 2.109年1月1日至109年6月18日之工資173,599元：

13 被上訴人曾於108年12月30日以前開1227號存證信函表示上
14 訴人連續曠職 3 日以上，依勞基法第12條第6款終止兩造勞
15 動契約，然該終止行為係違法解僱，不生解僱之效力。上訴
16 人直至提起本件訴訟時始表示以起訴狀繕本送達日即109年6
17 月18日作為終止兩造勞動契約時點，是兩造之勞動契約於10
18 9年1月1 日起至109年6月18日止仍存續，被上訴人自應給付
19 上述期間之薪資173,599元【計算式：（31,000元 $\times$ 5月）＋
20 （31,000元 $\div 30 \text{日} \times 18 \text{日}$ ）＝173,599元】。

21 3.資遣費32,938元：

22 上訴人於109年6月18日以被上訴人違反勞基法第14條第1項
23 終止勞動契約，而兩造終止勞動契約前6個月個平均薪資為3
24 1,000元，上訴人之年資為2年1月又15日，被上訴人應給付
25 上訴人資遣費32,938元【計算式：31,000 $\times$ （2+1/8） $\times 1/2 = 3$
26 2,938元】。

27 4.預告工資20,666元：

28 上訴人依勞基法第14條第1項終止兩造勞動契約，上訴人年
29 資2年1月又15日，自得請求被上訴人給付20日之預告工資2
30 0,666元【計算式：31,000 $\div 30 \times 20 = 20,666 \text{元}$ 】。

31 5.勞保喪葬給付津貼短少25,749元：

被上訴人108年12月30日違法解雇上訴人，並於同日將上訴人勞保退保，導致上訴人之父親於109年1月1日死亡時，上訴人無法請領喪葬津貼，僅得由月投保薪資較低之上訴人胞兄訴外人鄭亦琮請領3個月喪葬津貼69,651元，以上訴人退保前之月投保薪資31,800元計算，上訴人原得請求3個月的喪葬津貼95,400元，因被上訴人違法解雇及退保，導致上訴人受有勞保喪葬津貼短少25,749元之損害，故被上訴人應予賠償。

6.被上訴人應提繳10,747元至上訴人之勞工退休金專戶：

被上訴人自108年12月30日起至109年6月18日止，均未依法為上訴人提繳6%之勞工退休金，以上訴人每月工資31,800元計算應提繳10,811元至上訴人之勞工退休金專戶，惟原審已判決被上訴人應提繳108年12月30日之勞工退休金64元至上訴人之勞工退休金專戶，則被上訴人尚應提繳10,747元至上訴人之勞工退休金專戶等語。

(三)上訴人依兩造間勞動契約、勞基法、勞工保險條例、勞工退休金條例(下稱勞退條例)之法律關係，提起本件訴訟，並聲明：1.被上訴人應給付上訴人255,535元，及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.被上訴人應提繳10,747元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶(原審判決被上訴人應提繳64元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶部分，未據被上訴人聲明不服，已告確定，自不在本院審理範圍)。

二、被上訴人則以：

(一)上訴人於108年11月、12月兩個月內陸續向被告請事假、病假、生理假及特別休假等，僅於108年11月2日上班一日。上訴人已於108年12月1日請1日生理假，又持達春中醫診所108年12月10日開具病名為「痛經症」、「上呼吸其他疾病」之診斷證明向被上訴人請108年12月9日至11日共3日之病假；其後，再以達春中醫診所108年12月14日開具病名為「痛經症」之診斷證明，向被上訴人請同年12月14日至17日共4日

之病假。被上訴人因上訴人之病假日數過多，曾於108年12月11日寄發台北敦南郵局第1160號存證信函予上訴人，表示上訴人之後申請普通傷病假時，務必通知被上訴人，被上訴人將派員陪同就醫，並全額支付衍生醫療診斷費用，但上訴人未予理會。而被上訴人亦就上述爭議於同日提起勞資爭議調解之申請，並於108年12月25日在臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，會中勞資雙方面對面溝通請假過多之爭議，當天雖調解不成立，但當場均表示願意繼續溝通協商。詎料上訴人於隔日排休日後應上班日即108年12月27日當天上午又向被上訴人請病假5日，請假系統事由記載為「內分泌失調」，但卻上傳病名為「月經異常（痛經）」、「診斷日期為108年10月27日」之診斷證明，被上訴人因上訴人請假不合程序，未予准假。上訴人請假程序不合規定亦未補正，因而上訴人連續3日以上未上班自屬曠職，被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定於108年12月30日以前開1227號存證信函向上訴人終止兩造間之勞動契約，自生合法終止之效力。則上訴人主張以本件起訴狀繕本送達被告時兩造間勞動契約始為終止，即無理由。準此，本件上訴人對被上訴人之工資、病假折半工資、資遣費、預告工資、勞工保險損害賠償及新制勞工退休金等請求，自屬無據。

(二)上訴人未依法定程序請假，被上訴人依法終止勞動契約自屬有理由，已如前述，上訴人雖稱其上傳誤載日期108年10月27日之診斷證明後，因無法登入系統而不能上傳更正後之診斷證明，然而上訴人仍可將更正後之診斷證明以Line通訊軟體傳給其主管，但上訴人卻捨此不為。另上訴人於108年12月27日請病假檢附之診斷證明記載「月經異常（痛經）」，惟上訴人於108年12月間，共申請4次合計13天之生理假及病假，上訴人1個月竟月經來潮4次，其真實性有待商榷。

(三)上訴人未具體指摘原審判決認事用法有違誤之處，因此上訴人之上訴無理由。

(四)聲明：

01 被上訴人之訴駁回。

02 三、原審經審酌兩造所提出之攻擊防禦方法後，判決被上訴人應
03 提繳64元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專
04 戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應
05 予駁回。上訴人對原判決不服，提起上訴，並聲明：(一)原判
06 決不利上訴人部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人255,535
07 元，及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，按年
08 息百分之五計算利息。(三)被上訴人應再提繳10,747元至上訴
09 人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。被上訴人答辯
10 聲明：上訴駁回。

11 四、得心證之理由：

12 (一)本件被上訴人以上訴人自108年12月27日起無正當理由繼續
13 曠工3日為由，以1227號存證信函通知上訴人依勞基法第12
14 條第1項第6款事由終止契約，上訴人於翌日（12月31日）收
15 受信函等節，為兩造所不爭執（見原審卷第274、304頁）。上
16 訴人自承自108年12月27日起至30日止均未到班（見原審卷
17 第19頁），惟稱已於108年12月27日以353號存證信函向被上
18 訴人請病假，既然請假天數仍在勞基法規所規定之天數內，
19 即非無故曠職，被上訴人解僱不合法等語。是本件首應審究
20 者為被上訴人於108年12月30日依勞基法第12條第1項第6款
21 事由終止契約是否合法。

22 (二)按勞工請假規則第4條第1款、第10條分別規定：「勞工因普
23 通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在下列規定
24 範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過
25 30日」、「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請
26 假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請
27 假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文
28 件」。而勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得
29 請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之
30 義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當
31 理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契

約，始能兼顧勞、資雙方之權益(最高法院97年度台上字第13號民事判決意旨參照)。

(三)經查：

1.被上訴人之出勤請假系統於假別說明欄位第3點：請假連續二日以上者(含二日)，須檢具醫師診斷證明書正本；第5點：診斷證明書須載明「宜休養天數或住院天數」；第7點：請假證明文件提供方式：書面文件或上傳檔案。【使用上傳檔案方式者，請到請假資料(待審核)進行上傳】(見本院卷第99頁、原審卷第125頁)。而上訴人因108年11月起連續請假，在與被上訴人室長的往來LINE對話紀錄中已可見兩造就上訴人108年11月18、19日連續兩日病假，醫生開立診斷證明書上未記載宜修養天數，被上訴人無法核給病假乙節有所爭議(見本院卷第115頁)。又被上訴人前針對上訴人於108年11月間陸續向被上訴人請特休、事假、普通傷病假、家庭照顧假及生理假，致整月僅有11月2日出勤；又12月1日至同月25日間再以特休、事假、普通傷病及生理假整月缺勤之爭議，聲請勞資爭議調解。兩造於108年12月25日在臺中市政府勞工局之勞資爭議調解會議上，針對上訴人請假提出的證明文件難以判斷是否符合給假標準乙事有所討論(見原審卷第51、52頁)。均足以認定上訴人就被上訴人之請假規則及被上訴人就上訴人既往請假程序中檢附之診斷證明書無醫囑宜修養天數之文字造成被上訴人核假困難乙節應有所認識。詎上訴人同年12月27日再以內分泌失調為由，欲請5天連續病假，在明知被上訴人之請假規則中已明確規定，2日以上病假須檢附有醫囑宜休養日數之診斷證明始得請假，卻上傳醫囑僅略載「宜休養數日」且非屬正確診斷日期之系爭診斷證明書至被上訴人的請假系統，難認已依被上訴人的請假規則完成請假手續。且本院開庭時詢問上訴人何以泰平中醫診所病歷處方紀錄上揭示108年12月27日係因痛經症看診，病程為兩日(見原審卷第191頁)，上訴人卻請假5日乙節，僅回稱當時是要照顧爸爸，都在醫院，可能感染感冒，

01 後來反覆感冒、月事來潮等語(見本院卷第77頁)，未就5日
02 病假之正當性有所說明。

03 2.又被上訴人請假規則第6點明確規範：「女性受雇者因生理
04 日致工作有困難者，每月得請生理假一日，薪資減半發給，
05 其併入病假的全年請假天數，無須檢附證明文件。(申請之
06 事由請務必登打生理假，以利考勤。注意：以「生理假」之
07 假別申請或以「病假」之假別申請的生理假，僅能擇一聲
08 請，不得重複。)」(見本院卷第99頁)。上訴人於108年12月
09 27日既以內分泌失調擇以病假假別，即應依據被上訴人請假
10 規則規定，提供病名相同之診斷證明為證，惟上訴人卻上傳
11 記載月經異常(痛經)之系爭診斷證明書，雇主不予准假，
12 即難謂無據。

13 3.上訴人既未依被上訴人之請假規則完成請假程序，則其自10
14 8年12月27日起至30日止未到班工作，自屬無正當理由繼續
15 曠工逾3日，構成勞基法第12條第1項第6款終止事由。準
16 此，被上訴人於108年12月30日以前揭1227號存證信函，通
17 知上訴人依據勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，
18 並於上訴人收受該信函日即108年12月31日生終止之效力，
19 應堪認定。揆諸前揭規定及說明，被上訴人自無庸給付上訴
20 人108年12月27日至31日共5日之病假工資、109年1月1日起
21 至109年6月18日之工資、資遣費、預告工資、勞保喪葬津貼
22 短少之損害賠償。從而，本件上訴人依兩造間勞動契約、勞
23 基法、勞工保險條例、勞退條例之法律關係請求被上訴人給
24 付255,535元，為無理由，應予駁回。

25 4.上訴人另主張被上訴人應再補提自108年12月31日起至109年
26 6月18日止之勞工退休金10,747元至上訴人於勞工保險局設
27 立之勞工退休金專戶等語。然承前述，兩造間之勞動契約已
28 於108年12月30日經被上訴人依法終止，上訴人即無從依勞
29 退條例第31條規定請求被上訴人補提勞工退休金。

30 五、綜合上述，本件上訴人依據兩造間勞動契約、勞基法、勞工
31 保險條例、勞退條例之規定，請求被上訴人給付病假薪資2,

583元、薪資173,599元、資遣費32,938元、預告工資20,666元、勞保喪葬津貼短少之損害賠償25,749元，合計255,535元及自起訴狀繕本翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息與請求被上訴人補提10,747元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均為無理由，不應准許。原審就此不應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無違誤。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 1 月 21 日

勞動法庭 審判長法官 鄭舜元

法官 吳昀儒

法官 莊毓宸

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 111 年 1 月 21 日

書記官 劉欣怡