

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第179號

原告 劉怡妙
訴訟代理人 慶啓羣律師(法扶律師)
被告 聞鼎控股股份有限公司

法定代理人 伍倫言
訴訟代理人 陳琮涼律師
李思怡律師
謝昆峯律師
張仔萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國115年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

- 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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號裁判意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告聲明一請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。
- 二、又按訴狀送達後，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、3款定有明文。本件原告起訴聲明原請求：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自民國112年2月22日起至原

告復職之日止，按月於次月5日前給付原告新臺幣(下同)3萬5,000元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷一第11頁)；嗣追加第三項聲明為：(三)被告應自112年3月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞工退休金2,178元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)(見本院卷一第91、92頁)。上開追加聲明與原聲明均繫諸於兩造間僱傭關係是否存在之同一基礎事實，原告訴之追加與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自111年8月25日起受僱於被告，擔任人資專員，月平均工資為3萬5,000元。原告於112年2月9日晚間因祖母過世，遂在Line群組中向被告表示因祖母過世將於隔日(即112年2月10日，週五)請假1日。嗣原告於112年2月14日(週二)請生理假1日，並同時告知主管因祖母過世，原協助原告照顧小孩之原告父母需北上處理喪事，無人可以照顧小孩，原告將於112年2月15日(週三)至112年2月24日(隔週週五)請假照顧小孩。被告竟於112年2月20日以存證信函通知原告，以原告未經被告准假，於同年2月15日至2月17日逕自連續不到職3日為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，並開立離職證明書予原告，且於112年2月21日將原告退保。惟原告於112年2月15日至112年2月24日需請假照顧小孩，理由正當，非屬無正當理由繼續曠工3日之情況，被告解僱原告自屬違法解僱。被告違法終止勞動契約，已拒絕原告繼續服勞務，原告並無拒絕給付勞務之意思，被告拒絕受領勞務，自應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資報酬及提繳退休金。為此，爰依兩造間勞動關係提起本件訴訟等語。聲明：如變更後聲明所示。

二、被告則以：原告雖以Line訊息向被告預告將於112年2月15日至112年2月24日請假，然原告所謂請假行為，與勞工請假規

則第10條規定之法定程序，及被告公司之請假之流程均不相符，難認已生請假之效力，仍構成曠職。原告既於112年2月15日至112年2月17日連續3日以上無故未到職，確已構成曠職之事實，被告於112年2月20日寄發存證信函，依勞基法第12條第1項第6款規定終止雙方間之勞動契約，自屬有據等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

(一)按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工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。勞工因有事故必須親自處理，得請事假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。勞工為親自照顧家庭成員，除本法或其他法律另有規定者外，得依前項規定請事假，並得擇定以小時為請假單位。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7條、第10條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，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號判決意旨參照)。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工(最高法院109年度台上字第2250號判決意旨參照)。

(二)原告雖主張：被告於112年2月20日以原告自112年2月15日至112年2月17日請假未得公司允許，原告無故曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。然原告祖母於112年2月9日晚間過世，原告於112年2月10日請假1日。嗣原告於112年2月14日請生理假1日，並同時告知主

01 管，因祖母於112年2月25日出殯，原告將於112年2月15日至
02 112年2月24日請假照顧小孩。原告已向被告請假，並非無正
03 當理由未到職，被告上開終止勞動契約之行為違法，自不生
04 終止效力等語，並提出Line對話紀錄截圖為證(見本院卷第2
05 5頁、第27頁)。查，被告於112年2月20日寄發臺中文心路郵
06 局存證號碼000199寄發存證信函通知原告，以「…(略)同年
07 2月15日至2月17日，以無人可照料小孩為由，未得本公司允
08 許，即逕自連續不到職三日，台端無故未到職之行為，已違
09 反勞基法第12條之規定」為由向原告終止勞動契約；原告於
10 112年2月22日收受該存證信函乙節，為兩造所不爭執(見本
11 院卷一第239頁至第240頁)，首堪認定。

12 (三)觀兩造間簽立之定期聘任契約書第3條約定，原告同意休假
13 請假事項，依被告制定之相關規定辦理與執行，有該契約書
14 在卷可佐(見本院卷一第307頁)。復觀被告公司之員工須知
15 二請假&加班記載(見本院卷一第311頁)：請假時應事先覓妥
16 職務代理人，並填妥請假單敘明請假事由及時數呈核，如有
17 緊急事故無法事先請假時，須以電話等通訊訊息通知主管告
18 知請假原因並取得核准後，再通知人資單位，銷假後第一個
19 上班日完成補請假手續及相關單據；請假3日(含)以上，則
20 須提前2週申請並完成核決主管核准。可知被告對於其正式
21 人員請假手續，已在工作規則中制訂通案之規範，該規範內
22 容對原告自有適用，且依勞工請假規則第10條規定，請假應
23 事前以口頭或書面為之，則被告要求原告於請假前填寫請假
24 單，應非無據。

25 (四)又原告祖母於112年2月9日晚間過世，原告於112年2月10日
26 以Line文字訊息向被告請假1日，有該Line對話紀錄附卷可
27 稽(見本院卷一第25頁)，足見原告於112年2月9日(週四)即
28 知悉祖母過世一事，其於112年2月14日方向被告表示因父母
29 須北上處理喪事，無人可以照顧小孩，於112年2月15日(週
30 三)至112年2月24日(隔週週五)請假照顧小孩。原告於知悉
31 祖母過世後，尚有數日時間得處理相關事宜，並得於112年2

01 月13日上班時填寫請假單向被告公司請假，顯非因突發緊急
02 狀況致無法事先填具請假單以完成請假程序之情形，原告卻
03 未依規定辦理請假手續，依上開見解，縱有請假之正當理
04 由，仍應認構成曠職。是被告以原告連續不到職3日為由，
05 依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約自屬
06 合法。

07 四、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止兩
08 造間勞動契約，則原告依兩造間勞動契約，請求：(一)確認原
09 告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自112年2月22日起至原
10 告復職之日止，按月於次月5日前給付原告3萬5,000元，及
11 自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
12 利息。(三)被告應自112年3月1日起至原告復職之日止，按月
13 提繳勞工退休金2,178元至原告勞退專戶，為無理由，應予
14 駁回。

15 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
16 本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併
17 此敘明。

18 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

20 勞動法庭 審判長法官 張清洲

21 法官 許仁純

22 法官 陳宥愷

23 以上正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
25 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

27 書記官 邱芮俞