

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第142號

原告 丁玟珂

訴訟代理人 簡涵茹律師(法扶律師)

被告 愛意爾有限公司

法定代理人 林茂昌

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年5月5日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國108年11月12日起任職於被告愛意爾有限公司，擔任包裝員工作，每月薪資為新臺幣(下同)23,800元(下稱系爭勞動契約)。然因原告為菲律賓來台生活之歸化人士，不諳中文，被告公司對原告即有就業歧視，除原告本身包裝工作外，被告公司亦指示原告從事清潔、打掃及清洗碗盤工作。另原告請假均有委請其他同事代為轉達，詎被告未經預告將原告解雇並於109年7月28日將原告勞保辦理退保，其解雇不合法，自屬違反勞動契約及勞工法令。從而，原告自得依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款之規定不經預告，終止勞動契約，並依勞基法第17條規定請求資遣費8,346元，並請求被告開立非自願離職證明書等語。

(二)並聲明：

1、被告應給付原告8,346元，及自起訴狀繕本送達翌日起即109年12月23日至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2、被告應開立非自願離職服務證明書予原告。

二、被告抗辯：

01 (一)原告就職期間曠職情形嚴重，於109年7月份曠職日數達7
02 日，且109年7月23日至109年7月27日均曠職，連續曠職3
03 日；雖原告自稱其均有請同事轉達請假事宜，然原告請假並
04 不符程序。是被告依勞基法第12條第1項第6款不經預告，於
05 109年7月28日終止系爭勞動契約。再因原告未通過GMP受訓
06 並取得操作訓練執照或許可，故僅得使其從事非技術上之清
07 潔工作，然該工作項目亦屬廠內工作，並無逾原告工作之範
08 圍。故被告合法解雇原告，原告自不得請求資遣費及非自願
09 離職證明。

10 (二)並聲明：原告之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)原告於108年11月12日起任職於被告公司，擔任包裝科員工
13 作，每月薪資為23,800元，被告於109年7月28日將原告勞工
14 保險辦理退保，並終止勞動契約。

15 (二)原告係經勞動部就業服務中心轉介至被告公司工作，被告每
16 月須檢附相關文件向勞動部申請輔導補助費用11,000元補助
17 原告薪資支出。

18 四、兩造爭執事項：原告是否連續曠職？有無符合請假程序？被
19 告是否合法解雇原告？

20 五、得心證之理由：

21 (一)按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
22 者，雇主得不經預告終止契約；勞工請假時，應於事前親自
23 以口頭或書面敘明請假理由及日數；但遇有急病或緊急事
24 故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要
25 求勞工提出有關證明文件，此勞基法第12條第1項第6款及勞
26 工請假規則第10條分別定有明文。準此，按勞工無正當理由
27 繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告
28 終止契約。再勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，
29 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
30 續之義務。則勞工尚未依該程序辦理請假手續，縱有請假之
31 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，此有最高法院97年度台上字第13號民事判決意旨參照。揆諸上開說明，本件原告主張伊於上揭時間雖未至被告公司上班，但均有請假云云，此乃有利於原告之事實，依民事訴訟法有關舉證責任分配之規定，自應由原告就有依被告公司規定請假一節負舉證責任，此先予敘明。

(二)經查：

- 1、前已述及，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，但請假之勞工應依法定程序辦理請假手續。而據被告提出被告公司員工守則第6條出勤規定：(1)事假/特休：請假提前3日寫假單，交由主管簽核，均必須事先提出申請，經主管核准後，方可休假否則以曠職論；(2)病假/特殊狀況：病假、特殊狀況可以用任何方式，提前告知方便公司人員調度，並於下次上班時提出醫生證明，完成補假程序，無證明以事假辦理，此有被告提出之員工守則1紙附卷可查(見卷二第303-304頁)，自堪信為真實。是原告主張請假合法，自應符合上開規定甚明。
- 2、原告主張109年7月1日有上班，但因被告打卡機故障無法打卡，故紀錄為曠職云云。就此，被告提出原告與他人於109年7月1日下午4點13分聊天紀錄，當時原告向友人稱其剛從學校接女兒回家一節，此有被告提出之聊天紀錄1紙附卷可查(見卷二第231頁)，而該時點仍屬上班時間，原告竟可出外接小孩，顯見原告當日並未依正常時間出勤，故其稱有正常上班云云，顯不實在。再因疫情之故，員工進入被告公司應測量體溫並登載於紀錄上，但被告提出109年6月29日-7月3日之員工體溫測量記錄表可知，原告於109年7月1日並無體溫測量紀錄，此有紀錄表1紙附卷可查(見卷二第235頁)。衡諸被告所提出原告之聊天紀錄及體溫測量記錄表核對相符，更徵證明原告於109年7月1日未到公司上班，且未請假，應為曠職。
- 3、再原告主張其於109年7月7日及10日，已透過其他同事轉達

請假事宜，並提出藥袋為證(見卷二第209-216頁)，被告否認原告有請假，並抗辯請假程序應於被告公司LINE群組請假，況原告先前曾於該群組請過假，知悉該請假流程，並提出原告以往於LINE群組請假對話截圖1紙為證(見卷二第185、293頁)。經查，依被告所提LINE群組對話可知，原告於7月6日因要帶女兒就醫，曾在LINE群組中請假，此有對話截圖1紙附卷可查(見卷二第185頁)，足見原告知悉請假程序是在LINE群組內請假甚明。衡諸原告既知悉請假在LINE群組內請假即可，何以隔日即7月7日請假時還要採取比較麻煩的方式請同事代為請假？況同事是否有實際代為請假，原告亦未追蹤探究，原告刻意避開用LINE請假方式，有違常情，是否真的有請同事代為請假一節已令人生疑。再觀諸被告公司員工守則之規定，足知，事假必須提前3日填寫假單請假，被告稱因公司人力不足，為方便被告調配人力，事假一律須事先請假一語，本院認應屬合理。故此，原告若要請事假需3日前填寫假單請假，始符合規定。再衡諸病假雖事出臨時，然於下次上班時間須提出醫生證明，於現行健保制度下，開立醫生證明並非極為困難，被告請假程序規定於下次上班時間補正醫生證明，始完成申請病假手續，尚難謂強人所難，是原告自應遵守甚明，其不得跳過公司規定，擅自創設其他證明文件代替之，此將造成被告公司管理上之麻煩及困擾，故原告主張得以藥袋代替請假證明自不可採。

4、再被告抗辯原告為就業輔導中心轉介至被告處任職，其出勤及假別，均需經勞動部就業輔導中心審核，始得核發補助款一節，此為兩造所不爭執，自堪信為真實。而被告提出其與勞動部就業輔導中心電子郵件，審核專員認藥袋並非醫生證明，不可作為病假之就診依據，此有該勞動部就業輔導中心電子郵件1紙在卷可佐(見本院卷二第291頁)。是原告雖主張業已提出藥袋，作為辦理病假之證明，自無足採。且因原告主張其無法取得醫生證明，依員工守則僅能以事假處理之。然前已述及，被告公司事假須事前3日前為之，以利被告公

01 司調派人力，故原告於109年7月7日、10日之請假不符被告
02 請假程序，自應以曠職論。

03 5、原告另主張其於109年7月23日及同年7月24日已申請病假，
04 並無曠職，並提出109年7月25日就診之診斷證明書為佐(見
05 卷二第217頁)，為被告所否認，並以前詞置辯。前已論及，
06 被告公司病假請假程序，須於次工作日補正醫生證明，然參
07 諸原告提出之前開診斷證明書開立日期為109年8月21日(見
08 卷二第217頁)，顯見原告並未於系爭勞動契約終止即109年7
09 月28日前提出，遲至契約終止後提出，即未於合理期間內提
10 出，自認原告未依規定申請病假，應以曠職論。

11 6、復原告雖主張109年7月27日遭被告吼叫，叫伊不要做云云
12 (見卷二第182頁)。然查，證人即台南就業中心承辦人員甲
13 ○○到庭具結證稱：「(問：因109年7月24日原告沒有人上
14 班已經二天，被告打電話請證人來協商，109年7月27日原告
15 有來被告報到，有打電話通知證人馬上到公司協商，證人到
16 達被告公司，原告是否已經離開？)；答：因當天(即109年7
17 月27日)我有事要到市政府，所以我跟被告說我沒有辦法馬
18 上到，在我市政府事情處理完之後，我再到被告公司，原告
19 就已經離開」(見卷二第319頁)；「被告要求我與原告溝
20 通，因原告經常請假，一般都是事假，造成公司困擾，所以
21 被告要我跟原告談，因被告公司人力很少，原告常請假會造
22 成產線中斷，要求我與原告溝通盡量少請假，且請假要事先
23 請，原告常常臨時請假，就只是告知同事而已，我有明白告
24 知原告要請假要事先請」(見卷二第317頁)。由證人之證述
25 可知，原告經常臨時請假，造成公司困擾，被告已請就業輔
26 導中心專員告知原告事假要事先請；以及不要經常請假等
27 等。足證，原告已清楚被告公司之請假規定，而仍不依規定
28 請假。而最後被告於109年7月27日委請就業輔導中心專員與
29 原告協商、溝通，然原告未待該專員到場即離去，益證並無
30 被告於原告到被告公司時立即請原告離職之情，故原告主張
31 因被告於109年7月27日要求其離職，而離開公司，自不可

01 採。而該日原告亦未依規定請假，即離開公司，自應以曠職
02 論。

03 7、綜上，原告於109年7月1、7、10日以及同年月23日、24日、
04 27日(25、26日為假日)均既未向被告合法請假，為繼續曠職
05 3日以上，並有前開曠職現象，合於勞動基準法第12條第1項
06 第6款之規定，被告得不經預告終止系爭勞動契約，自屬合
07 法。是原告主張被告霸凌原告，無故終止系爭勞動契約云
08 云，自不可採。

09 (五)按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得
10 向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1
11 款定有明文。次按就業保險法所稱非自願離職，係指被保險
12 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或
13 因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
14 事之一離職，就業保險法第11條第3項亦定有明文。經查，
15 被告公司於109年7月28日依勞動基準法第12條第1項第6款終
16 止系爭勞動契約合法，如前所述，故原告自不符前開就業保
17 險法所稱非自願離職，依上開規定，原告請求被告給付資遣
18 費並開立非自願離職證明書，即屬無據。

19 六、綜上所述，原告本於系爭勞動契約及勞動基準法等相關規定
20 請求被告給付資遣費及發給非自願離職證明，均無理由，應
21 予駁回。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
23 決之結果不生影響，爰不一一論列，一併敘明。

24 八、末按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；又法院為終局判決
25 時，應依職權為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第78條、第87
26 條第1項分別定有明文。本件訴訟費用經核為4,000元(即第
27 一審裁判費)，依上開規定，自應由敗訴之原告負擔，爰判
28 決如主文第2項所示。

29 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

30 中 華 民 國 110 年 5 月 21 日
31 勞動法庭 法 官 田玉芬

01 以上正本係照原本作成。

02 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。

03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 110 年 5 月 24 日

05 書記官 林彥汝