

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第31號

原告 蔡維倫  
訴訟代理人 林祈福律師（法扶律師）  
被告 全一電子股份有限公司

法定代理人 羅三國  
訴訟代理人 張煌達  
陳怡尹  
程居威律師  
李佑均律師  
邱靖棠律師

上 一 人

複 代理人 姚妤嬋律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年10月30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。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國111年3月14日起受僱被告，擔任大夜班作業員，平均月薪新臺幣（下同）35,000元。原告因膝蓋發炎，自112年12月4日起，申請病假11日，卻因請假App系統故障致未完成請假程序，事後銷假補辦時，卻遭被告以原告無正當理由繼續曠工3日為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定於112年12月21日終止兩造間勞動契約，被告終止兩造間勞動契約顯不合法。

(二)而被告於兩造勞動契約存續期間，有高薪低報原告之月投保薪資，致原告之勞工退休金提繳不足，及112年12月薪資未依法給付之情形，原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第

01 6款規定，於113年1月9日勞資爭議調解時以言詞向被告終止  
02 兩造間勞動契約，再以起訴狀繕本送達被告終止兩造間勞動  
03 契約，為此，爰依勞動基準法第14條、第17條、勞工退休金  
04 條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費30,869元，及  
05 依就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職  
06 服務證明書等語，並聲明：1.被告應給付原告30,869元，及  
07 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之  
08 利息。2.被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明  
09 書予原告。3.願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：被告使用之飛騰雲端請假系統，並無故障無法使  
11 用之情形，原告未依被告制訂之出勤暨請假作業程序第5.2.  
12 2.4點規定，於銷假後第1個工作日完成請假手續，經被告提  
13 醒仍怠於完成請假程序，已構成曠職，被告依勞動基準法第  
14 12條第1項第6款規定，於112年12月21日終止兩造間勞動契  
15 約，自屬合法等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴及假執行  
16 之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假  
17 執行。

18 三、兩造不爭執事項（見本院卷第296頁至第298頁）：

19 (一)原告自111年3月14日起受僱被告，擔任大夜班作業員，於兩  
20 造間勞動契約終止前，平均月薪35,000元。

21 (二)被告於111年3月14日為原告加保勞保，投保薪資為25,250  
22 元、同年8月1日調薪，投保薪資為31,800元、同年11月1日  
23 調薪，投保薪資為45,800元、112年5月1日調薪，投保薪資  
24 為34,800元、同年8月1日調薪，投保薪資為36,300元、同年  
25 11月1日調薪，投保薪資為33,300元、同年12月22日退保。

26 (三)被告依勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工  
27 3日，或1個月內曠工達6日者」規定，於112年12月21日終止  
28 兩造間勞動契約。

29 (四)原告自112年12月4日起至同月18日止，均未出勤。

30 (五)被告制訂之出勤暨請假作業程序第3.4.2點記載：「如無法  
31 於排定工作時間出勤者，須按規定辦理請假手續。」、第5.

01 1.8點記載：「曠職：未刷卡、未請假、請假未准或工作時  
02 數不足者，皆視同曠職。」、第5.2.1.5點記載：「未依規  
03 定完成辦理請假程序而缺勤者，視同曠職；1個月內累積曠  
04 職達6日（含）或無正當理由連續曠職3日（含）者，依據勞  
05 動基準法規定，公司得不經預告予以解僱該員工。」、第5.  
06 2.2.2點記載：「員工因故必須請假者，應事先於系統上填  
07 寫請假單並列明理由及職務代理人，依假別檢附相關證明文  
08 件，並按本公司核決權限之規定呈主管簽准後方可離開工作  
09 崗位或不出勤。」、第5.2.2.4點記載：「如遇急病或臨時  
10 重大事故，應於請假當日正常工作時間內以電話先行報告主  
11 管，由其代辦請假手續，並於銷假後第1個工作日，依5.2.  
12 2.2.所定程序完成請假手續，逾期未申辦者，該期間視為曠  
13 工。」、第5.2.2.5.d點記載：「各假別說明與相關規定及  
14 薪資給付原則，分別如下：d. 普通傷病假d1. 員工因普通傷  
15 害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定申請  
16 普通傷病假：未住院者，1年內合計不得超過30日。住院  
17 者，2年內合計不得超過1年。未住院傷病假與住院傷病假2  
18 年合計不得超過1年。……d5. 普通傷病假應檢具就診證明，  
19 3天（含）以上應檢附區域級醫院診斷證明。未檢附證明文  
20 件者，視為曠工；溢領之薪資，由本公司自應發給之工資中  
21 扣抵。……」、第5.2.2.7點記載：「假單審核與簽核時效  
22 規定：a. 員工請假單位主管應於2日內完成簽核，如因請假  
23 理由不充分或有妨礙公務時，單位主管可縮短假期或囑其暫  
24 緩假期。b. 單位主管對所屬同仁之請假程序、事實、證明應  
25 確實審核，如未能依規定請假或請假事由並無急迫時效性、  
26 繳交證明文件不齊全，得不予准假。」、第5.2.2.9點記  
27 載：「員工無正當理由未經請假而擅離職守、請假未經核准  
28 而未到工或假期已滿仍未即時返回工作者，概以曠工論。」  
29 (六)原告於111年3月14日到職時，即知悉請假應依被告制訂之出  
30 勤暨請假作業程序辦理。  
31 (七)原告之領班即訴外人王瑞亞於112年12月6日以通訊軟體LINE

01 傳送「@蔡維倫 你人呢沒有來上班也沒有請假」，被告於同  
02 日回覆「不好意思 我吃醫院開的藥 很嗜睡剛剛才醒 會再  
03 補假單上去」。

04 (八)原告有領取如本院卷第101頁112年12月員工薪資表所示金  
05 額。

06 (九)飛騰雲端系統股份有限公司113年9月23日飛字第1130923000  
07 1號回函記載：「……二復此函第二點，被告所使用之飛騰  
08 雲端請假系統，『無』發生故障無法使用之情形。三復此函  
09 第三點，與被告使用相同請假系統之客戶，『無』反應請假  
10 系統故障無法使用。」。

11 (十)若本院認定被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定於112  
12 年12月21日終止兩造間勞動契約，為不合法，且原告依勞動  
13 基準法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本終止  
14 兩造間勞動契約為合法，被告應給付原告資遣費30,869元，  
15 及開立非自願離職服務證明書予原告；若本院認定被告依勞  
16 動基準法第12條第1項第6款規定於112年12月21日終止兩造  
17 間勞動契約為合法，原告不得請求被告給付資遣費30,869  
18 元，及開立非自願離職服務證明書予原告。

19 四、兩造爭執事項（見本院卷第298頁至第299頁）：

20 (一)原告有無依被證1所示程序完成請假流程？

21 (二)被告依勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工  
22 3日，或1個月內曠工達6日者」規定，於112年12月21日終止  
23 兩造間勞動契約，是否合法？

24 (三)承上，若不合法，則原告主張被告有勞保投保金額高薪低  
25 報、112年12月薪資未依法給付之情形，依勞動基準法第14  
26 條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本終止兩造間勞動  
27 契約，是否合法？

28 (四)承上，如是，則原告請求被告給付資遣費30,869元，及開立  
29 非自願離職服務證明書，有無理由？

30 五、本院得心證之理由：

31 (一)按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六無

01 正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者；勞工請假  
02 時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇  
03 有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手  
04 續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞動基準法第12  
05 條第1項第6款、勞工請假規則第10條分別定有明文。準此，  
06 勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然  
07 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  
08 勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍  
09 應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能  
10 兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決  
11 意旨參照）。

12 (二)原告主張自112年12月4日起至同月18日止，申請病假11日，  
13 因請假App系統故障致未完成請假程序等語，固據提出通訊  
14 軟體LINE對話紀錄（見本院卷第115頁至第123頁），並舉吳  
15 威廷為證，經查：

- 16 1.觀諸上開通訊軟體LINE對話紀錄，全然未提及請假App系統  
17 有何故障無法使用之情事，至多僅能證明原告曾向其主管表  
18 示因腳痛欲請假之事實，尚難以此為有利原告之認定。
- 19 2.證人吳威廷於本院審理時證稱：我在被告處任職2年，擔任  
20 生產線領班，於113年2月離職；原告是組裝人員，與我不同  
21 組，但也算生產線；員工請假要跟主管會報後再上App系統  
22 請寫假單，不然就是曠職，原告在112年12月間，有跟他的  
23 直系主管瑞亞會報，但因為他的主管被調到早班上課程，我  
24 是他主管的代理人，變成這個組別要請假就是跟我說，當時  
25 原告有跟我說要請病假，就我的理解，事後再把診斷證明書  
26 上傳App系統就完成請假手續，印象中是說回來公司3天內要  
27 快點把假單打一打，主要還是系統為主，才是完成請假，原  
28 告向我會報請假時，我只知道他要去請醫生，因為診斷證明  
29 書要原告自己上傳App，如果原告沒有上傳，公司也是會駁  
30 回他的請假；如果3日內沒請假，公司會請其他人員接管他  
31 的職位以繼續完成整個生產線；在112年12月間，請假系統

01 滿不穩定，常常故障，平均1個月故障2次，我們是夜班，故  
02 障當下沒辦法請人重新啟動都要等到隔天；我想不起來112  
03 年12月4日至18日間，有幾天系統故障等語（見本院卷第175  
04 頁至第182頁）。

05 3.將上開證人證述與前述不爭執事項(五)、(六)、(九)對照觀之，可  
06 知飛騰雲端系統股份有限公司已函覆被告使用之請假App系  
07 統即飛騰雲端請假系統，並無故障無法使用之情形，縱認證  
08 人所述請假App系統每月故障2次為真，因上開故障頻率並非  
09 頻繁，尚難據此推認自112年12月4日起至同月18日，長達15  
10 日之期間內，請假App系統均無法使用，致原告無法完成請  
11 假程序；即便原告於上開請假期間，因請假App系統故障，  
12 未能完成請假程序，原告既已知悉依被告制訂之出勤暨請假  
13 作業程序規定，如遇急病或臨時重大事故請假時，除須向主  
14 管報告，由主管代辦請假手續外，仍應於銷假後第1個工作  
15 日即112年12月19日完成請假手續，卻未依上開規定完成請  
16 假程序，且原告亦未舉證證明請假App系統於112年12月19日  
17 有何故障之情事，故原告於112年12月4日起至同月18日止均  
18 未出勤，自應以曠職論，原告前開曠職日數已達繼續曠職3  
19 日以上及1個月內曠工達6日，合於勞動基準法第12條第1項  
20 第6款規定，被告自得不經預告終止兩造間勞動契約，是被  
21 告於112年12月21日依前述規定終止兩造間勞動契約，自屬  
22 合法。

23 4.而依前述不爭執事項(十)所示，本院既認定被告依勞動基準法  
24 第12條第1項第6款規定於112年12月21日終止兩造間勞動契  
25 約為合法，原告自不得請求被告給付資遣費30,869元，及開  
26 立非自願離職服務證明書予原告。

27 六、綜上所述，原告請求判決如其聲明所示，為無理由，應予駁  
28 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應  
29 併予駁回。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
31 本院斟酌後，認為與本件判決結果不生影響，爰不予逐一論

01 列，附此敘明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 113 年 11 月 12 日

04 勞 動 法 庭 法 官 王 鍾 湄

05 以上正本係照原本作成。

06 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。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 11 月 12 日

09 書 記 官 黃 怡 惠