

臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第47號

原告 杜孟儒

訴訟代理人 梁家瑜律師

被告 聯合材料科技股份有限公司

法定代理人 趙書閔

訴訟代理人 李文堯律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條、第169條第1項及第170條至前條之規定，於有訴訟代理人時不適用之；前開承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明。他造當事人，亦得聲明承受訴訟；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第173條前段、第175條、第176條分別定有明文。本件被告之法定代理人原為謝坤成，嗣於訴訟繫屬中變更為趙書閔，趙書閔具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、臺南市政府准予被告公司董事長變更登記函各1份為憑，核與民事訴訟法第170條、第175條、第176條規定相符，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)原告於民國114年11月13日起受僱於被告公司，擔任吹膜課夜班人員，薪資為每月新臺幣(下同)33,000元，原告於114年11月18日反映課長職場管理不當，被告公司於114

01 年11月19日上午安排副總經理謝坤峰與原告進行新人訪
02 談，並提出原告自114年11月24日調整班別至日班受訓1個
03 月之提議，原告本於初入職配合公司安排之誠信，當下口
04 頭回應「好」；同日下午人資部門人員Debby發訊確認
05 時，原告亦回覆「知悉，週一8點見」；然原告事後衡量
06 其身體近況經醫師建議應維持既有作息（即夜班）以避免
07 健康惡化，斟酌再三，認個人健康恐無法負荷突發之班別
08 轉換，旋於114年11月21日上午通知Debby表明維持夜班排
09 班，Debby僅稱希望原告能先到日班，原告為解決爭議，
10 遂於同日下午向臺南市勞工局申請勞資爭議調解。豈料，
11 被告公司副總謝坤峰竟在原告申請勞資調解後，隨即於同
12 日即114年11月21日將原告移出工作相關群組，斷絕原告
13 獲取工作資訊之管道；又被告公司明知原告因身體因素而
14 無法、亦不同意於114年11月24日起變更班別，竟不顧原
15 告已於114年11月21日向直屬主管即副理黃逸群報備將於1
16 14年11月21日迄至勞工局所定調解期日即同年12月9日請
17 假，黃逸群亦答允轉達人資等情，即在未與原告達成調動
18 合意、亦未完成任何協商程序之情形下，未經通知原告，
19 逕於114年11月24日強行將原告之打卡系統設定為早班，
20 強令原告接受不合理之職務調動，被告公司並於隨後移除
21 原告打卡權限，使原告完全無法提供勞務，以此羅織原告
22 曠職事實，繼而於114年11月26日以簡訊片面通知原告構
23 成「第三次曠職」，再於114年11月27日寄發存證信函，
24 以原告「未請假，構成曠職三日」為由，依勞動基準法
25 （下稱勞基法）第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約。

26 （二）被告公司將原告自夜班調至日班，雖工資未變，然原告既
27 已向被告陳稱身體狀況不穩定，醫師建議維持原作息云
28 云，則被告顯屬將原告調動至其體能所不能勝任之工作，
29 亦未考量原告家庭生活利益亦因作息劇變而受影響；再
30 者，觀之原告一經申請勞資爭議調解即遭移出工作群組等
31 情，被告調動原告班別之箇中緣由，是否係因原告屢次反

01 映教學訓練不佳，或批評課長，甚或半夜打擾副總等情
02 事，實有待研求，倘若如此，則被告對原告之調動即具不
03 當動機，灼然至明。據此，被告之調動違反勞基法第10條
04 之1規定，應屬無效。原告既無配合調動之義務，其未依
05 新班表出勤係屬有正當理由，尚不構成曠職。次查，原告
06 於114年11月21日已向副理告知身體狀況及請假安排，並
07 獲副理黃逸群允諾轉達，已盡請假告知義務，是縱使被告
08 主張原告未依工作規則辦理請假手續，亦係因被告自114
09 年11月21日起即將原告移出工作群組、移除打卡權限，致
10 原告無法出勤，以此拒絕原告提供勞務，乃屬可歸責於被
11 告之受領勞務遲延。準此，在被告受領遲延期間，原告縱
12 未出勤，亦不構成曠職。又，原告甫到職未久，僅因對工
13 作安排有疑義而依法申請調解，被告未嘗試其他懲戒或改
14 善措施（如口頭警告、書面申誡等），即逕以曠職為由解
15 僱原告，顯與解僱最後手段性原則有違，其終止契約自不
16 合法。被告公司應自114年11月28日起至原告復職日前一
17 日止，按月當給付原告工資33,000元，及應自114年11月2
18 7日起至原告復職日前一日止，按月提撥勞工退休金1,998
19 元至原告勞退專戶。並聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存
20 在。2. 被告公司應自114年11月28日起至原告復職日前一
21 日止，按月於當月5日給付原告33,000元，及自各期應給
22 付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
23 息。3. 被告公司應自114年11月27日起至原告復職日前一
24 日止，按月提撥勞工退休金1,998元至原告勞退專戶。

25 三、被告則以：

26 （一）兩造於114年11月13日簽訂聘僱服務合約，約定原告擔任
27 操作員，每月薪資32,000元、全勤獎金每月1,000元。原
28 告自任職起，即多次向被告公司時任副總經理謝坤峰反映
29 教育訓練不足之情形，更曾因此表示「不適合此職位」，
30 為解決原告教育訓練之需求及不熟悉回報流程之情形，經
31 被告公司考量能夠就原告工作崗位執行教育訓練之人員均

01 為日班勞工，故於114年11月20日由謝坤峰與原告進行之
02 新人關懷訪談時，即向原告提出將自同年11月24日起，調
03 整回日班受訓一事，並經原告同意。同日被告公司人資De
04 bby向原告關懷新人訪談情形時，原告亦表示同意自114年
05 11月24日起，調整至日班受訓，是以兩造就調動原告至日
06 班受訓一事，已經達成合意，自不容原告任意反悔，使被
07 告公司無從安排人力配置。又此調動旨為解決原告反映之
08 教育訓練不足問題，原告受訓完畢後即返回夜班，故僅係
09 達成訓練目的之階段性安排，而非就原告職務為終局性永
10 久變動。豈料，原告突於114年11月21日以醫師建議維持
11 原作息為由，傳訊被告公司人資Debby表示欲維持夜班，
12 被告公司人資Debby向原告表示公司人力有限，難於夜班
13 進行教育訓練，並請原告提出醫師開立維持作息之證明，
14 後續原告卻拒不回覆，更從未提出醫師開立之佐證。是以
15 被告公司並未同意原告維持夜班，自應依雙方合意自11月
16 24日起至日班受訓。兩造既已就「原告自11月24日起至日
17 班受訓一事」達成合意，究其本質，即屬勞資雙方對於勞
18 動契約的重新議定，既然是兩造合意變更契約，自毋庸檢
19 視調動是否符合勞基法第10-1條。退步言之，縱以勞基法
20 第10-1條調動五原則之要求檢視，被告公司既係依原告提
21 出教育訓練需求及其表現而將原告調動至日班訓練，更已
22 表明訓練完成後即可回到夜班，是以前述調動自屬雇主基
23 於企業經營之必要，具有合理性之調動。

24 (二)原告於114年11月21日以Line通訊軟體向其主管黃逸群副
25 理表示，114年11月21日至114年12月9日將依公司規定提
26 出病假與事假，黃逸群則多次提醒原告應依被告公司假勤
27 管理辦法於人資請假系統APP送出假單，然原告不僅未於
28 人資請假系統提出申請，更僅空泛表示「11月21日至12月
29 9日將依公司規定提出病假與事假」，然前述欲請假之期
30 間中，具體何天為事假、何天為病假全未說明，亦未提出
31 就醫證明或醫師診斷證明書，全然未遵循被告公司請假之

01 相關規範。惟縱使如此，黃逸群及人資Debby均一再提醒
02 原告應於人資請假系統提送假單，人資Debby更於原告曠
03 職達兩日時再次善意提醒原告應完成請假程序，惟原告均
04 置之不理。況原告11月13日到職，僅到職一周即要求請假
05 19天，已是將近其三倍之在職天數，顯與常情有悖；被告
06 公司僅請求原告依假勤管理辦法提出請假申請，顯為合理
07 之管理要求，惟原告經多次提醒仍未依循假勤管理辦法請
08 假，即逕不出勤，自屬曠職無疑。又原告陳稱被告公司於
09 11月21日移除原告之打卡權限，致其無法提供勞務一事，
10 全屬不實，被告公司係於114年12月1日確定原告無故曠職
11 三日並解僱原告後，始移除其於人資系統之權限。是以，
12 原告如認被告公司調動原告至日班訓練不合法，自可於夜
13 班出勤給付勞務，惟原告既未遵循兩造合意出勤日班訓
14 練，又不於夜班出勤，完全未給付勞務，又拒依假勤管理
15 辦法請假，被告公司依勞基法第12條第1項第6款以原告無
16 正當理由繼續曠工三日為由解僱原告，自屬有理由。若被
17 告公司解僱原告不合法，原告11月及12月薪資不得主張以
18 包含全勤獎金之全薪計算薪資，且應扣除請假期間依假別
19 被告得不給付工資或給付半數工資，又原告經被告公司解
20 僱後，至少尚有受僱於訴外人台灣英創管理顧問股份有限
21 公司（下稱英創公司），原告自應扣除自其他僱用人所領
22 取之勞務所得等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。
23 若受不利益判決，被告願供擔保請准宣告免予假執行。

24 四、兩造不爭執之事實：

25 （一）原告自114年11月13日起受僱於被告公司，擔任操作員，
26 每月薪資32,000元、全勤獎金每月1,000元，被告公司於
27 每月5日發放薪資。被告公司於114年11月13日為原告投保
28 勞保，投保薪資33,300元，於114年11月26日退保。訴外
29 人英創公司於114年12月3日為原告投保勞保，投保薪資1
30 1,100元，於當日退保。

31 （二）原告任職後，曾於114年11月18日向被告公司副總經理謝

01 坤峰反映有關教育訓練不足、外籍同事指導方式不佳、課
02 長職場管理問題等事宜，經被告公司考量能夠就原告工作
03 崗位執行教育訓練之人員均為日班勞工，由謝坤峰於114
04 年11月20日與原告訪談，並提議原告自114年11月24日調
05 整班別至日班受訓1個月，原告口頭回應「好」。同日下午
06 被告公司人資傳訊和原告確認114年11月24日先回到日
07 班受訓一個月是否知悉，原告回復「知悉，週一（即114
08 年11月24日）八點見。」。原告於114年11月21日上午通
09 知被告公司人資表示：「醫師建議先維持原工作作息避免
10 變動」、「先維持目前夜班排班，待身體狀況調整好，再
11 與公司討論是否須調整班別」、「目前夜班工作內容已逐
12 漸上手，尚無須為了教育訓練犧牲健康」，被告公司人資
13 表示希望原告先回到日班，經過訓練後再下夜班，因為之
14 後大夜班只有原告一位台籍同仁，並請原告提出醫師開
15 立維持作息（維持夜班）之證明，惟原告並未回覆，亦未
16 提出醫師開立之證明。被告於114年11月24日將原告之打
17 卡系統設定為早班。

18 (三) 被告公司假勤管理辦法（下稱系爭辦法）第八條請假申請
19 流程「8.1各類假別如非特殊緊急需求，應於事前於人資
20 請假系統進行申請，並經權責主管核准後始生效」，系爭
21 辦法附件之請假類別說明表病假應檢附文件欄位「普通傷
22 病假三日以上須附就醫證明或醫師診斷證明書」。原告於
23 114年11月21日向直屬主管即副理黃逸群表示，近期因作
24 息變動致身體不適，醫師建議我這段期間先調整作息，避
25 免短期內再變動，因此11月21日至12月9日會依公司規定
26 提出病假與事假（未表明何日為事假、何日為病假），以
27 調整身體狀況，若需補件或其他協助，也請通知我，我會
28 配合，黃逸群表示會再請人資處理，黃逸群於114年11月2
29 2日以通訊軟體提醒原告沒有來上班要在app（即人資系統
30 app）請假，但原告未進入被告公司人資系統app請假（原
31 告主張是無法進入請假，然為被告所否認），亦未提出就

01 醫證明或醫師診斷證明書。

02 (四) 原告自114年11月24日至114年11月26日均無打卡上班紀
03 錄。被告公司於114年11月26日早上8時33分傳訊息予原告
04 「您好：您於本週一（2025/11/24）及週二（2025/11/2
05 5）未依公司程序先行完成請假，且系統中亦無打卡紀
06 錄，依公司規章，目前已屬連續二日曠職。如您有相關請
07 假證明或特殊情況，請於今日內盡快提供或與直屬主管聯
08 繫說明。若因個人困難或突發狀況導致未能即時辦理，也
09 請主動告知，以利公司協助處理。惟若今日（2025/11/2
10 6）下班前仍持續未請假且未出勤，將視為第三次曠職，
11 依公司規定需辦理三曠解職。敬請留意，謝謝您的配
12 合。」。

13 (五) 被告公司於114年11月27日以臺南新義郵局第121號存證信
14 函通知原告，表示原告自114年11月24日至114年11月26日
15 間共計3日，無故曠工三日，即日（即114年11月27日）終
16 止兩造勞動契約。

17 (六) 被告自114年11月28日起未給付原告薪資，自114年11月27
18 日起未幫原告提撥勞工退休金。

19 (七) 兩造簽立之聘僱服務合約（下稱系爭聘僱合約）第4.1.2
20 條規定，如有請假（特別休假、婚假、喪假、公傷病假、
21 公假、產假等，不在此限）或在職當月未滿一個月者，均
22 不發給全勤獎金。

23 (八) 如本院認兩造間僱傭關係存在，被告自115年1月起每月應
24 給付原告薪資33,000元，每月應幫原告提撥勞工退休金1,
25 998元。

26 五、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
27 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
28 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
29 明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此
30 項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件原
31 告主張被告解僱原告並不合法，而請求確認兩造間之僱傭關

01 係存在。被告則否認原告主張之真正，顯見原告就兩造間僱
02 傭關係之存否有主觀之不明確，足致原告就其主張存在之僱
03 傭關係有受侵害之危險，而此危險，於本院認原告之主張為
04 有理由時，得以對於被告之確認判決加以除去，揆諸前揭說
05 明，原告自有即受本件確認判決之法律上利益，是原告提起
06 本件確認之訴，要屬合法。

07 六、得心證之理由：

08 (一) 兩造已合意原告自114年11月24日調整班別至日班受訓1個
09 月：

10 (1) 原告任職後，曾於114年11月18日向被告公司副總經理謝
11 坤峰反映有關教育訓練不足、外籍同事指導方式不佳、課
12 長職場管理問題等事宜，經被告公司考量能夠就原告工作
13 崗位執行教育訓練之人員均為日班勞工，由謝坤峰於114
14 年11月20日與原告訪談，並提議原告自114年11月24日調
15 整班別至日班受訓1個月，原告口頭回應「好」。同日下午
16 被告公司人資傳訊和原告確認114年11月24日先回到日
17 班受訓一個月是否知悉，原告回復「知悉，週一（即114
18 年11月24日）八點見。」，均業如前述，被告抗辯：兩造
19 已合意原告自114年11月24日調整班別至日班受訓1個月乙
20 節，應可採信。既係兩造合意原告自114年11月24日調整
21 班別至日班受訓1個月，而非被告單方面調整原告之班
22 別，自無勞基法第10-1條調動五原則規定之適用。

23 (2) 原告於114年11月21日上午通知被告公司人資表示：「醫
24 師建議先維持原工作作息避免變動」、「先維持目前夜班
25 排班，待身體狀況調整好，再與公司討論是否須調整班
26 別」、「目前夜班工作內容已逐漸上手，尚無須為了教育
27 訓練犧牲健康」，被告公司人資表示希望原告先回到日
28 班，經過訓練後再下夜班，因為之後大夜班只有原告一位
29 台籍同仁，並請原告提出醫師開立維持作息（維持夜班）
30 之證明，惟原告並未回覆，亦未提出醫師開立之證明，均
31 業如前述。可見原告雖主張「醫師建議先維持原工作作息

01 (即維持夜班) 避免變動」，然被告公司人資請原告提出
02 醫師開立維持作息(維持夜班)之證明，惟原告並未回
03 覆，亦未提出醫師開立之證明，自難認被告不同意原告違
04 反兩造之上開合意而片面要求自114年11月24日回復班別
05 至夜班，有何不當。

06 (二) 原告自114年11月24日至114年11月26日連續曠職3日：

07 (1) 原告自114年11月24日至114年11月26日均無打卡上班紀
08 錄。被告公司於114年11月26日早上8時33分傳訊息予原告
09 「您好：您於本週一(2025/11/24)及週二(2025/11/2
10 5)未依公司程序先行完成請假，且系統中亦無打卡紀
11 錄，依公司規章，目前已屬連續二日曠職。如您有相關請
12 假證明或特殊情況，請於今日內盡快提供或與直屬主管聯
13 繫說明。若因個人困難或突發狀況導致未能即時辦理，也
14 請主動告知，以利公司協助處理。惟若今日(2025/11/2
15 6)下班前仍持續未請假且未出勤，將視為第三次曠職，
16 依公司規定需辦理三曠解職。敬請留意，謝謝您的配
17 合。」，均業如前述，被告主張原告自114年11月24日至1
18 14年11月26日連續曠職3日，應可採信。

19 (2) 原告雖主張被告自114年11月21日起即移除原告打卡權
20 限，原告於114年11月24日至114年11月26日才無法打卡，
21 被告則否認其自114年11月21日起即移除原告打卡權限，
22 辯稱：被告公司係於114年12月1日確定原告無故曠職三日
23 並解僱原告後，始移除原告於人資系統之權限等語，則原
24 告就被告自114年11月21日起即移除原告打卡權限之利己
25 事實，自應舉證證明，惟原告並未舉證以實其說，其上開
26 主張，自不足採。

27 (三) 被告已依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止兩造間勞
28 動契約：

29 (1) 按勞工無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止
30 契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。原告自114年1
31 1月24日至114年11月26日無故曠工三日。被告公司於114

01 年11月27日以臺南新義郵局第121號存證信函通知原告，
02 表示原告自114年11月24日至114年11月26日間共計3日，
03 無故曠工三日，即日（即114年11月27日）終止兩造勞動
04 契約，均業如前述。原告既自114年11月24日至114年11月
05 26日無故曠工三日，則被告於114年11月27日以原告無故
06 曠工三日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造
07 勞動契約，自屬合法。

08 (2) 原告雖主張其甫到職未久，僅因對工作安排有疑義而依法
09 申請調解，被告未嘗試其他懲戒或改善措施（如口頭警
10 告、書面申誡等），即逕以曠職為由解僱原告，顯與解僱
11 最後手段性原則有違，惟查，勞基法第12條第1項第6款規
12 定勞工無正當理由繼續曠工三日或一個月曠工達六日之情
13 形，立法者於此已以具體一定日數明確地劃清其界線，並
14 無需另行援用最後手段原則加以審查之必要（最高法院99
15 年度台上字第2054號民事判決意旨參照），原告上開主
16 張，自不足採。

17 七、綜上所述，被告已依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止
18 兩造間勞動契約，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被
19 告公司應自114年11月28日起至原告復職日前一日止，按月
20 於當月5日給付原告33,000元，及自各期應給付日之次日起
21 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告公司應
22 自114年11月27日起至原告復職日前一日止，按月提撥勞工
23 退休金1,998元至原告勞退專戶，為無理由，均應予駁回。

24 八、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
25 據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

26 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 115 年 5 月 20 日

28 勞動法庭法官 蘇正賢

29 以上正本係照原本作成。

30 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。

31 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 5 月 20 日
02 書記官 林容淑