

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第7號

上訴人 張鍵沅

被上訴人 矩陣室內裝修企業有限公司

法定代理人 盧灝

訴訟代理人 李文豪

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年1月23日臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第108號第一審判決提起上訴，本院於114年6月25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

一、本件上訴人主張：伊自民國113年1月22日受僱於被上訴人，擔任水電工程人員，負責國立陽明交通大學臺南校區奇美樓7樓水電工程，兩造原約定按日計薪，每日工資為新臺幣（下同）2,300元、伙食津貼100元，次月5日發放工薪，嗣於同年2月底約定自3月份起轉為月薪制，月薪4萬8,000元，勞健保均調整至最高級距4萬5,800元（下稱系爭勞動契約）。詎伊於113年4月26日查詢伊勞保紀錄，發現被上訴人於同年1至3月僅以部分工時最低級距1萬1,000元為伊投保勞保，伊遂於同年5月29日申請勞資爭議調解，其後伊113年5月9日、10日及13日之事假，均係為查詢勞工保險事項而請假，屬正當理由，且有依被上訴人公司慣例，事前以通訊軟體LINE在工作群組（下稱LINE群組）傳送請假之訊息，或向公司負責人盧灝請假，並未曠工，詎被上訴人竟於調解期間之同年5月13日，以「伊未完成請假手續而連續曠職3日」為由，單方終止系爭勞動契約，自不合於勞動基準法（下稱勞

基法)第12條第1項第6款規定，且被上訴人於勞資爭議調解期間終止勞動契約，已違反勞資爭議處理法第8條規定，自不生效力。被上訴人於訂立勞動契約時，向伊謊稱其於113年3月以後會將投保級距調整至4萬5,800元，然其僅以部分工時最低級距1萬1,000元投保，致伊誤信而受有損害，且其高薪低報及無故終止勞動契約之行為，亦違反勞動契約及勞工法令，伊於113年5月15日於臺南市政府勞資爭議調解過程中，向被上訴人表示，依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定，終止系爭勞動契約。被上訴人自應依法給付資遣費7,941元及開立非自願離職證明書予伊等情，爰依勞基法第14條第4項準用第17條、第19條規定及就業保險法(下稱就保法)第11條第3項規定，求為命被上訴人應給付7,941元及自起訴狀繕本送達翌日起之法定遲延利息；並應開立非自願離職證明書予伊之判決(原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴)。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人7,941元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：伊之員工手冊(含工作規則，下稱工作規則)第12條(下稱系爭請假規定)明文規定，事假須於3日前使用震旦雲系統填寫請假單，並告知職務代理人，經該代理人同意及主管核准後，請假手續方屬完成，伊之全部員工均知悉工作規則及系爭請假規定，上訴人曾使用震旦雲系統請假，顯見其知悉系爭請假規定，然上訴人於113年5月9日、10日及13日，未依系爭請假規定事先提出請假之申請，伊之工地主任楊家勳要求其上班，上訴人不予理會，伊已於同年5月13日晚上以LINE通知上訴人，因其繼續曠工3日，終止系爭勞動契約，系爭勞動契約業已終止。又系爭勞動契約既經伊依勞基法第12條第1項第6款規定終止，上訴人不得再依勞基法第14條規定規定終止系爭勞動契約及請求資遣費；且上訴人非屬非自願離職，伊無須開立非自願離職證明書。

其次，伊雖係於勞資爭議調解期間終止系爭勞動契約，然理由為上訴人未依規定請假而繼續曠工3日，與上訴人申請勞資爭議調解事由即勞保高薪低報無關，並未違反勞資爭議處理法第8條規定等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

- (一)上訴人於113年1月22日受僱於被上訴人，擔任水電工程人員，負責國立陽明交通大學臺南校區奇美樓7樓水電工程。兩造約定上訴人工作時間為星期一至五之8時至下午5時30分，午休時間為12時至13時30分，按日計薪，每日工資為2,300元、伙食津貼100元，次月5日發放工薪；嗣於同年2月底又約定上訴人自3月份起轉為月薪制，月薪4萬8,000元，勞健保級距調整至4萬5,800元。
- (二)上訴人於113年5月8日下班後之下午6時47分在LINE群組傳送「9日10日請事假2日」訊息後，於下午6時50分登入震旦雲系統提出113年5月9日、10日事假之申請；代理人李奕賢於同年月10日下午4時22分同意後，楊家勳於同年月11日下午5時25分以「事由不充份，且經反查填寫事由與實際目的不符，懷疑消極怠工」為由，而不予准假（上訴人爭執被上訴人偽造工作規則，其不需依此提出事假之申請）。
- (三)上訴人於113年5月11日之非上班日星期六下午4時21分登入震旦雲系統提出事假之申請後，於下午4時23分在LINE群組傳送「5月13日星期一請事假去勞工局」訊息；楊家勳於同年月14日1時35分以「上訴人未與職代人員交接工作事務，且已於5月11日明確告知其於被上訴人案場執行之工作嚴重疏失，且上訴人自5月9、10日均已曠職，亦要求上訴人於5月13日返工地完成缺改，上訴人我行我素，以去勞工局辦事為由，權衡先後緩急，於5月11日明確告知上訴人於5月13日返公司說明。」為由，而不予核准上訴人5月13日之事假（上訴人爭執被上訴人偽造工作規則，其不需依此提出事假之申請）。

四、兩造爭執事項：

01 (一)被上訴人以上訴人「無正當理由繼續曠工3日」(即113年5
02 月9日、10日及13日)為由,而依勞基法第12條第1項第6款
03 規定終止系爭勞動契約,是否合法?

04 1.本件上訴人之請假是否合法?

05 2.本件上訴人有無上開曠工3日之情事?

06 3.被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契
07 約,是否合法?

08 (二)上訴人以被上訴人高薪低報及非法解僱為由,而依勞基法第
09 14條第1款、第6款規定終止系爭勞動契約,是否合法?

10 (三)上訴人依據勞基法第14條第4項準用同法第17條規定,請求
11 被上訴人給付資遣費7,941元,及依勞基法第19條或就保法
12 第11條第3項規定,請求被上訴人開立非自願離職證明書,
13 是否有理由?

14 五、本院之判斷:

15 (一)按勞工有無正當理由繼續曠工3日,或1個月內曠工達6日
16 者,雇主得不經預告終止勞動契約,勞基法第12條第1項第6
17 款定有明文。所謂繼續曠工,係指勞工實際應為工作之日無
18 故繼續不到工者而言(最高法院81年台上字第127號判決先
19 例參照)。次按勞工如無因病致無法親自或委託第三人請假
20 之情事,而未經請假不到班者即為曠工(最高法院85年度台
21 上字第1888號判決意旨參照)。又按勞工因婚、喪、疾病或
22 其他正當事由得請假;勞工因有事故,必須親自處理者,得
23 請事假;勞工請假時,應於事前親自以口頭或書面敘明請假
24 理由及日數;但遇有急病或緊急事故,得委託他人代辦請假
25 手續;辦理請假手續時,雇主得要求勞工提出有關證明文
26 件,此觀勞基法第43條前段、勞工請假規則第7條前段、第1
27 0條即明。準此,勞工於有事故,必須親自處理之正當理由
28 時,固得請假,然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請
29 假手續之義務。且辦理請假手續時,雇主得要求勞工提出有
30 關證明文件,明揭雇主得要求勞工辦理請假手續時提出有關
31 證明文件。則勞工倘未依該程序辦理請假手續,縱有請假之

01 正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞
02 動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上
03 字第13號判決、104年度台簡上字第6號裁定意旨參照）。

04 1.上訴人主張伊113年5月9日、10日及13日之事假，有依被上
05 訴人公司慣例，事前在LINE群組傳送請假之訊息，或向盧灝
06 請假，已完成請假手續，伊從不知被上訴人有工作規則存
07 在，應屬事後偽造，自不受拘束等語，被上訴人則抗辯：依
08 上訴人系爭請假規定，事假須於3日前使用震旦雲系統填寫
09 請假單，並告知職務代理人，經該代理人同意及主管核准
10 後，請假手續方屬完成，伊之全部員工均知悉工作規則及系
11 爭請假規定，上訴人曾使用震旦雲系統請假，顯見其知悉系
12 爭請假規定，上訴人請假自應依照系爭請假規定為之，始屬
13 完成請假手續等語，經查：

14 (1)被上訴人抗辯其定有工作規則，業據提出員工手冊（含工作
15 規則）為證（見原審卷第55至63頁），上訴人雖主張其為事
16 後偽造云云，然被上訴人就此抗辯：此員工手冊係伊公司法
17 務兼職安人員李文豪製作後，陳報給公司負責人審閱並批准
18 後公布等語，並提出李文豪電腦紀錄資料翻拍照片為證（見
19 本院卷第139頁），就該照片觀之，確實顯示該電腦內存有
20 工作規則，是被上訴人上開抗辯，信而有徵，可堪採信，又
21 觀諸工作規則之記載，其訂定日期為112年1月1日，並於113
22 年1月1日修訂，亦非本件發生始事後編訂及修正，上訴人主
23 張工作規則係事後偽造云云，要難採信。

24 (2)而依系爭請假規定：「員工因故必須請假者，請於欲請假日
25 3日前，事先上震旦雲系統填寫請假單，陳送並告知職務代
26 理人，另須口頭敘明理由向工地主任或主管經核定准假後
27 ，方可離開工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大事故，
28 得於2日內以電話報告單位主管，辦理請假手續。如需補述
29 理由或提供證明，當事人應於5日內提送。」（見原審卷第5
30 9頁），是依系爭請假規定，被上訴人之員工欲請事假，除
31 係臨時重大事故外，其應於3日前登入震旦雲系統填寫請假

單，並告知其職務代理人，及經工地主任或主管核准後，方屬完成請假手續。

(3)然工作規則應經公開揭示，始成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方才均應受其拘束，且應於勞工知悉後，繼續為該雇主提供勞務，始得認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。又本件工作規則是否「有揭示」或「交付」之事實，依民事訴訟法第277條之規定，應由被上訴人舉證。上訴人既否認工作規則業經公開揭示，並辯稱伊不知悉工作規則存在，則自應由被上訴人就上開事實，負舉證之責。

(4)被上訴人就上開事實，固提出李文豪分別於113年5月14日、16日訪談工務助理葉祐寧、水電人員李奕賢、水電學徒姚勝傑關於請假流程事宜製作之訪談紀錄為證（見原審卷第67至72頁），葉祐寧稱：「我…代理工地主任工作。…同仁請假都會問我，告訴我請假…（公司請假如何做？）員工病假可接受口頭先請假，之後同意再送請假單，事假必須3天前請假，依公司震旦雲系統簽核，也要知會代理人同意上傳、主管同意，請假才算完成。」（見原審卷第67、68頁），雖可知葉祐寧知悉事假必須3天前請假等程序規定，然觀其上開所述，可知被上訴人之員工請假均會向其告知，且參諸盧灝於回復上訴人對於其勞保高薪低報問題時，稱「請祐寧明天查」、「祐寧跟我解釋了，她在3月4日呈報給勞工局調整薪資級距」等語（見原審補字卷第43頁、第47頁），可知葉祐寧係負責被上訴人有關請假方面事務之人員，自無從以葉祐寧上開陳述，據以推論被上訴人業已「有揭示」或「交付」工作規則，而使上訴人知悉工作規則及系爭請假規定；至於李奕賢稱：「（你知道公司請假規定？）我們上班打卡使用震旦雲系統打卡上下班，請假除口頭告知葉祐寧工務助理外，要上系統請假，但是我到目前都還沒有請假過。」（見原審卷第69、70頁），姚勝傑稱：「（請問公司請假規定？）我知道公司請假要上震旦雲系統請假，我曾在113年4月29日

01 至5月3日出國到韓國，我利用系統上傳假單，公司有回覆准
02 假，以事假註記。」（見原審卷第71、72頁），固可認李奕
03 賢、姚勝傑亦均知悉其等欲請假，要使用震旦雲系統填寫假
04 單，姚勝傑上開請假有經公司回覆准假，惟依此僅足認定其
05 等知悉上開請假程序，但知悉該請假程序之方式非僅透過閱
06 覽工作規則一途，自非可依此推認上訴人知悉該工作規則及
07 系爭請假規定。是被上訴人主張伊之全部員工均知悉工作規
08 則及系爭請假規定云云，尚難採信，上訴人主張其從不知被
09 上訴人有工作規則存在等語，則屬可信。

10 (5)上訴人固主張被上訴人公司慣例，請假僅需事前在LINE群組
11 傳送請假之訊息，或向盧灝請假即可，無須使用震旦雲系統
12 提出云云，惟葉祐寧、李奕賢、姚勝傑均與上訴人同為被上
13 訴人之員工，且其等工作關係密切，其中李奕賢、姚勝傑係
14 113年3月初始入職，其等工作更是由上訴人負責分配及教
15 導，此有上開訪談紀錄表可稽（見原審卷第69、71頁），葉
16 祐寧、李奕賢、姚勝傑均知悉請假之申請需使用震旦雲系統
17 提出，葉祐寧及姚勝傑亦知請假需經過被上訴人主管同意，
18 上訴人自無不知之可能，又上訴人曾於113年4月24日傳送
19 「盧姊，阿傑29，30，2，3日要請假」訊息，盧灝回覆「準
20 （「准」之誤寫）」、「他剛來的時候就有先說了」等語
21 ，有上訴人與盧灝間之LINE對話截圖可稽（見原審補字卷第
22 43頁），可知上訴人曾於其他同事請假之5日前，告訴盧灝
23 此事，盧灝有將其是否准許該名員工請假之結果告訴上訴
24 人，上訴人對於請事假應經被上訴人同意一事，自無不知之
25 理。且稽之雇主基於僱傭契約，在合理及必要之範圍內，根
26 據內部組織管理、領導統御及業務運作之需要，應有統御管
27 理、人事調度、指派工作之權限，而勞工基於僱傭契約從屬
28 性之特性，亦有依約服從雇主指揮監督、供給勞務之義務。
29 因此，上訴人雖不知被上訴人有工作規則存在之事實，然其
30 請事假時，仍應依勞工請假規則第10條規定完成請假程序，
31 始得離開工作崗位，方符合勞務契約之債之本旨。

01 (6)又兩造不爭執上訴人對於113年5月9日、10日之事假，曾事
02 先於同年月8日下班後之下午6時50分登入震旦雲系統提出事
03 假之登錄；同年月13日之事假，則於同年月11日之非上班日
04 星期六下午4時21分登入震旦雲系統提出事假之登錄等情

05 (見兩造不爭執事項(二)、(三))，則上訴人既有登入震旦雲系
06 統提出事假之登錄，顯然上訴人知悉「員工使用震旦雲系統
07 提出事假」為被上訴人規定之請假流程，至於被上訴人縱使
08 曾容許上訴人於113年4月30日事後補登其26日、29日事假之
09 請假單(見原審補字卷第63頁、原審卷第177頁)，然此僅
10 涉及被上訴人對於請假程序執行管理程度之寬嚴，並不能據
11 此反面推論「上訴人在LINE群組傳送『請假』訊息即屬完成
12 請假手續，無須使用震旦雲系統提出事假之申請」，至於上
13 訴人主張請假僅需事前在LINE群組傳送請假之訊息，或向盧
14 灝請假即可，無須使用震旦雲系統提出，為被上訴人公司慣
15 例云云，惟上訴人就其所主張之上開慣例並未能舉證以實其
16 說，且此無疑使被上訴人公司內之請假程序形同具文，自不
17 足採。依上，則上訴人辦理請事假手續時，自應使用震旦雲
18 系統提出事假之申請，經核准後，始完成請假手續而得不到
19 職工作至明，且此請假程序並為上訴人所知悉。

20 2.上訴人雖主張依勞工請假規則，勞工每年可請14日之事假，
21 雇主無不准假之權利，其於113年5月9、10、13日係請假至
22 勞動部勞工保險局(下稱勞保局)或勞工局辦事，乃依法行
23 使其法定請假之權利，被上訴人無不准假之權利云云，然
24 查：

25 (1)事假並非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習
26 慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是
27 否合法時，應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故、勞工
28 業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影
29 響雇主一般性工作之運作等情為綜合考量，尚難遽認勞工一
30 旦提出事假之申請，雇主即當然負有同意之義務，僅雇主於
31 行使准否勞工請事假之裁量權時，須謹守民法第148條所揭

示之權利濫用之禁止及誠信原則。

(2)上訴人自陳其於113年4月26日請假1天，前往勞保局查詢其投保紀錄，有民事起訴暨聲請訴訟救助狀在卷可稽（見原審補字卷第14頁）。而由上訴人所提其與盧灝間113年4月25日至28日LINE對話截圖、逐字稿（見原審補字卷43至47、53、54頁、原審卷第195、197、199、203頁），可知上訴人查詢其勞保投保紀錄後，因發現其自113年1月22日開始上班起至3月底之勞保投保薪資僅1萬1,100元，遂於同年4月27、28日向盧灝詢問其勞保投保之薪資金額，盧灝說明：其會請工務助理葉祐寧查詢金額是否有誤，之前有向上訴人解釋其經被上訴人試用後，覺得可以轉正職，就會變成固定薪員工等語，且被上訴人已請葉祐寧向勞保局詢問員工投保問題，有譯文在卷可稽（見原審卷第129至132頁），可見被上訴人確實已積極查詢及處理上訴人勞保高薪低報之事，又上訴人已取得勞保投保紀錄，且於113年4月29日申請勞資爭議調解，自可等待被上訴人處理結果，以及待通知調解時，再與被上訴人洽談解決事宜與方式，並無再請事假處理該事宜之急迫情事。

(3)又由上訴人所提被上訴人公司LINE群組之對話截圖、逐字稿（見原審補字卷第65、66、73頁及原審卷第231、235頁），工地主任楊家勳於113年4月30日稱：「…，由於5月即將在明天到來，太空中心的工程進度需要再加把勁，…」、同年5月2日稱：「…，這段時間如果有什麼個人急事需要請假，仍請提早先向祐寧回報，避免無法掌握每日出工人數…。」盧灝亦於同年月4日稱：「5月進入趕工期，…」，可知楊家勳、盧灝因太空中心之工程進度遲延，同年5月進入趕工期，若施工人員有急事要請假，必須提早告知工務助理葉祐寧，讓被上訴人得以掌握每日出勤人數，避免影響工程進度。衡情，被上訴人之上開要求，並未過苛，應屬合理。而上訴人依勞動契約負有忠誠履行勞務給付之義務，其身為水電師傅，除有自己之工作進度需完成，尚須安排或指導李奕

賢、姚勝傑之工作，在被上訴人趕工期間，自應盡力配合被上訴人合理之工作要求。

(4)然而，上訴人對於113年5月9日、10日之事假，係於請假前1日即同年月8日下班後之下午6時47分在LINE群組傳送「9日10日請事假2日」訊息後，於同日下午6時50分登入震旦雲系統提出事假，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)），並有上訴人提出之LINE群組對話截圖，與被上訴人提出之上訴人差勤資料可稽（見原審補字卷第77頁、原審卷第105頁），可見上訴人係於請假前1日才告知欲請假，又上訴人請假之代理人李奕賢於同年月10日下午4時22分同意後，楊家勳於同年月11日下午5時25分以「事由不充份，且經反查填寫事由與實際目的不符，懷疑消極怠工」為由，而不予准假等情，有上訴人之差勤紀錄在卷可憑（見原審卷第105頁），佐以楊家勳於不予核准前之同日下午2時14分許，曾傳送訊息給上訴人，稱：「鍵沅，你的請假單（指9日、10日請假單）今天才看到，我以為你已經完成請假程序了。」（見原審補字卷第81頁），其次上訴人113年5月9日、10日申請事假之理由為「家中有事」；然楊家勳於同年月9日晚上8時11分詢問上訴人，其9日、10日請假之理由時，上訴人於同年月10日12時7分稱：「去勞保局辦事情」，而非其於申請單記載之理由「家中有事」等情，有震旦雲表單簽呈、差勤紀錄、LINE對話截圖在卷可稽（見原審補字卷61、81頁、原審卷第107頁），可見上訴人對於其同年5月9日、10日請假之理由，說詞不一，且未舉證以實其說，由上足認上訴人於113年5月9日、10日未前往工作地點工作前，在震旦雲系統上未表明真正請假理由，請假前尚未經楊家勳核准甚明，且係因上訴人未於適當期日提前送出請假手續，始致楊家勳無法即時為準否上訴人請假之程序，非可歸責於被上訴人。況上訴人於113年4月26日請事假1天前往勞保局查詢其個人投保紀錄，於同年月29日又請事假1天前往勞工局申請勞資爭議調解，有民事起訴暨聲請訴訟救助狀、財團法人台

01 南勞資事務基金會勞資爭議調解紀錄（下稱系爭勞資爭議調
02 解紀錄）及震旦雲系統之表單簽呈附卷為憑（見原審補字卷
03 第14、23、62、63頁），然如上所述，楊家勳、盧灝之前已
04 提醒同年5月為趕工期，有急事要請假，必須要提早告知，
05 避免影響工程進度，而上訴人請假之理由「去勞保局辦事
06 情」，縱認屬實，並無急迫性，亦無連續請假2日之必要，
07 實難謂為正當理由，則上訴人之主管楊家勳不予准假，應為
08 合理。

09 (5)上訴人於113年5月13日請假之理由為「去勞工局辦事情」，
10 有震旦雲表單簽呈、差勤紀錄在卷可稽（見原審卷第103
11 頁），而楊家勳於113年5月11日，下午3時56分許曾傳送訊
12 息給上訴人，稱：「…，你之前請假都會收到核准同意吧！
13 這次應該都沒收到核准同意吧！你不覺得奇怪？」下午4時1
14 5分許，傳送訊息給上訴人，稱：「…，我們公司有正常的
15 請假程序啊」等語，有上訴人與楊家勳於113年5月11日LINE
16 對話內容可稽（見原審補字卷第83、84頁），可知楊家勳已
17 提醒上訴人，被上訴人有請假程序，上訴人請事假，須完成
18 請假程序，始得於應上班日不到職工作甚明。又上訴人提出
19 上開5月13日事假之申請後，就其與楊家勳間之LINE對話內
20 容觀之（見原審卷第221至223頁），可知楊家勳因上訴人曾
21 於4月29日、5月9日及10日請事假前往勞保局、臺南市政府
22 勞工局（下稱勞工局），而質疑上訴人為何需要於5月13日
23 再請事假前往勞工局，且被上訴人當時正在趕工進度，上訴
24 人負責之水電工作有問題，遂無法准假，要求上訴人於5月1
25 3日前往工地現場及改善工作缺失，並提出其於4月29日、5
26 月9日及10日有前往勞工局之相關證明文件，上訴人卻置之
27 不理，仍堅持於5月13日請事假去勞工局，楊家勳並提醒上
28 訴人，其5月9日及10日之事假未經准許。嗣楊家勳與上訴人
29 因水電施工問題而有爭執，上訴人最後於113年5月11日晚上
30 10時33分以LINE稱「週一我要去勞工局告你，沒空。」楊家
31 勳則回覆「你一個專業水電，把配線問題賴給老板，你會不

會太可恥啊！我是工地負責人，你怎麼不跟我討論，專業對專業啊！你有什麼溝通障礙嗎？」 「男子漢一句話，週一要不要回來改！」上訴人未再回覆，可見上訴人已然知悉楊家勳要求其於113年5月13日返回工作地點修改水電工程配線，自己不准許其之事假。嗣楊家勳於同年5月14日1時35分許，在震旦雲系統登載「上訴人未與職代人員交接工作事務，且已於5月11日明確告知其於張員（指上訴人）案場執行之工作嚴重疏失，且張員自5月9、10日均已曠職，亦要求張員於5月13日返工地完成缺改，張員我行我素，以去勞工局辦事為由，權衡先後緩急，於5月11日明確告知張員於5月13日返公司說明，無法准假」等語，而不予核准上訴人5月13日之事假等情，有LINE對話截圖、逐字稿及上訴人之差勤紀錄在卷足憑（見原審補字卷第90頁、原審卷第225、101頁），足見楊家勳係見上訴人於113年5月13日仍未依其要求前來工作，於同年5月14日始為前開登載，尚難指稱其事後才否准上訴人之請假。

- (6)依上所述，上訴人於113年4月26日請事假1天前往勞保局查詢其個人投保紀錄，於同年月29日又請事假1天前往勞工局申請勞資爭議調解，已就被上訴人勞保高薪低報一事，取得相關資料，並已申請調解，而楊家勳、盧灝已事先告知包含上訴人在內之施工人員，同年5月為趕工期，若有急事要請假，必須要提早告知，以掌握每日出工人數，上訴人不予理會，未就有何要再前往勞保局、勞工局為任何敘明，即於同年5月8日下班時間臨時告知被上訴人，其翌日要請事假2日，請事假之理由為「家中有事」，經其主管楊家勳不予准假後，已提醒上訴人「其5月9日及10日事假未經核准」，仍置之不理，又於同年月11日星期六之非上班時間以「去勞工局辦事情」為由，提出欲於同年月13日星期一請事假1天，楊家勳不予准假，要求上訴人於5月13日到場改善工作缺失，並提出勞工局及勞保局之相關證明文件，上訴人仍堅持要請假，甚至揚言要告楊家勳。上訴人上開所為，致被上訴

人有難以即時調派人手之虞，顯然影響被上訴人事務運作、人事管理及僱用上訴人之經濟目的，則被上訴人否准其請事假，尚難認有違誠信原則，是上訴人113年5月9日、10日、13日之請假，確實並未完成請假程序，而上訴人與被上訴人僱傭關係於上訴人請假當時既然存在，上訴人自有義務提供勞務，其上開所為無視雇主營運需要與工作紀律，無正當理由繼續曠工三日，被上訴人自得據此依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。

3.依上，上訴人上開已合法請假之主張均不足採，其未依勞工請假規則規定完成請假手續，即逕行於113年5月9日、10日、13日不到班工作，而未依系爭勞動契約向被上訴人提出勞務，又該3日中間雖隔有例假日（5月11日、12日為星期六、日），但依前開說明，所謂繼續曠工，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，是上訴人於上開應工作之日，未經准假而無故不到工，核屬勞基法第12條第1項第6款所定無正當理由繼續曠工3日之情形，又李文豪於同年月13日晚上8時5分以LINE告知上訴人「你沒有依公司和勞基法請假規定請假，而且沒有獲公司同意准假，依勞基法請事假必須提出証明，人資部門通知你己（應係「已」之誤寫）曠職達3日，符合免職規定…。」且上訴人於同日晚上即已讀取（見原審補字卷第79、80頁、原審卷第239頁），上訴人亦主張被上訴人以上開LINE對話對其單方終止勞動契約（見原審補字卷第15頁，原審卷第154頁、本院卷第62頁），可見被上訴人已於113年5月13日以上開LINE對話內容通知上訴人終止系爭勞動契約，此亦經上訴人於同日收受，故被上訴人抗辯其業依勞基法第12條第1項第6款規定，於113年5月13日合法終止系爭勞動契約等語，足資採取。

4.(1)按勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8條規定自明（最高法院109年度台上字第854號判決意旨參

照）。次按勞資爭議處理法第7條（98年7月1日修正公布已改為第8條）固規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟同法第5條第2款所稱「權利事項之勞資爭議」者，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約規定所主張之權利，究竟是否存在及一方之權利有無遭他方侵害所引起之爭議而言，諸如資方不依約發給工資、不給付資遣費、退休金或不具法定事由與法定程序任意解僱之類；同條第3款所稱「調整事項之勞資爭議」者，乃指勞資雙方當事人對於勞動條件如何調整、變更或主張繼續維持所產生之爭議而言，舉凡勞方因物價上漲要求提高若干比例之工資、加發獎金、增付津貼或要求減少一定工時等均屬之。又勞基法就勞動契約之終止係採法定事由制，雇主如確有法定原因，並已依規定預告勞工終止勞動契約，縱勞工對之有爭執而申請調解，因其爭議本非屬於勞資爭議處理法第5條所定之勞資爭議事項，雇主依該法令規定之正當理由據以終止勞動契約，即不發生違反同法第8條規定而為無效之問題，此觀該條規定重在保障勞工「合法之爭議權」，使勞方之爭議權能在合法之程序行使，俾勞資爭議於此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大之本旨自明（最高法院97年度台上字第1880號判決參照）。

- (2)如前所述被上訴人已於113年5月13日以上開LINE對話內容解僱上訴人，而觀諸上訴人提出之系爭勞資爭議調解紀錄，上訴人係於113年4月29日申請勞資爭議調解，可見其申請勞資爭議調解時，尚未發生上開解僱情事，上訴人自不可能以此事由申請勞資爭議調解，又觀之系爭勞資爭議調解紀錄勞方主張欄記載「…2.任職期間高薪低報且用部分工時的最低級距。3.請求公司給付高薪低報差額1萬0,615元…。」（見原審補字卷第23頁），及上訴人起訴主張「(三)被上訴人於113年4月26日後即得知上訴人已知悉勞保高薪低報情事並已申請調解…。」（見原審補字卷第16頁），可見上訴人於113年4月29日申請調解之爭議事項應為爭執被上訴人高薪低報

其勞保投保薪資。然如上述被上訴人係於113年5月13日，依勞基法第12條第1項第6款，以上訴人繼續曠工3日為由終止勞動契約，既係依勞基法之法定事由，依規定向上訴人終止兩造間勞動契約，已如前述，可見被上訴人非因該勞資爭議事件，係另有其他正當事由，而終止系爭勞動契約，則依前說明，自不發生違反勞資爭議處理法第8條規定而為無效之問題。至系爭勞資爭議調解紀錄另於上訴人主張欄記載：

「4.因資方要惡意解僱我，我主張應是要依照法規資遣我，並開立非自願離職證明書。」（見原審補字卷第23頁），係在兩造間勞動契約於同年5月13日合法終止後，上訴人始於同年5月15日調解時為此主張，是被上訴人終止系爭勞動契約，自亦無從依此認定有違反勞資爭議處理法第8條規定之情事。則上訴人主張被上訴人終止系爭勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定而無效云云，自不足採。

(二)兩造間勞動契約業經被上訴人於113年5月13日合法終止，業據上述，故上訴人於被上訴人終止兩造間勞動契約後，再以被上訴人於訂立系爭勞動契約時，向伊謊稱其將於113年3月以後會將投保級距調整至4萬5,800元，卻僅以1萬1,000元投保，致伊誤信而受有損害，且被上訴人高薪低報及無故終止勞動契約，違反勞動契約及勞工法令為由，主張依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定，終止兩造間勞動契約，並以113年5月15日其調解時所述「4.因資方要惡意解僱我，我主張應是要依照法規資遣我，並開立非自願離職證明書。」係通知送達被上訴人為終止之意思表示云云，即屬無憑，委非可取。是以上訴人另主張依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定，終止系爭勞動契約，即非可採。

(三)按勞基法第14條第4項規定「第17條規定於本條終止契約準用之」、第17條第1項規定「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：…」、第19條規定「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就保法第11條第3項規定「本法所稱非自願離

職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」、第25條第3項前段規定「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」。兩造間勞動契約既係經被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定而終止，而非上訴人依勞基法第14條規定終止，則上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費7,941元，及依勞基法第19條、就保法第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，均無理由。

六、綜上所述，兩造間之勞動契約既經被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止，上訴人依勞基法第14條第4項、第17條、第19條、就保法第11條第3項規定，請求被上訴人應給付其7,941元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，並應開立非自願離職證明書予上訴人，均非有理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中 華 民 國 114 年 7 月 16 日
勞動法庭 審判長法官 張季芬

法 官 劉秀君

法 官 謝濰仲

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書

狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

書記官 盧建元

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。