

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第59號

原告 葉芮羽

訴訟代理人 林秉彝律師

被告 奎瑞斯企業有限公司

法定代理人 溫建文

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年8月4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

壹、程序方面：

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、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查本件原告起訴時聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自民國109年8月13日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣（下同）61,236元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自109年8月13日起按月提繳3,828元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。嗣於110年8月4日當庭變更聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自109年8月14日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告61,236元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自109年8月14日起按月提繳3,828元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（見卷第339頁）。核原告前開所為變更，係屬請求之基礎事實同一，

01 且屬減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准
02 許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告起訴主張：

05 (一)原告自107年8月20日起受僱於被告，擔任業務代表。嗣原告
06 於109年5月間因憂鬱症、焦慮症等身心問題持續就診，自10
07 9年8月10日上午起即因病無法提供勞務，先行以LINE通訊軟
08 體通知被告請休病假半日，惟因當日下午病情突轉為嚴重，
09 並有自殘傾向，精神狀況不穩定，至109年8月13日前均無法
10 正常提供勞務，然被告明知原告有不能出勤之正當理由，卻
11 未予原告機會補請病假，逕以原告自109年8月10日下午起至
12 同年月13日下午6時止連續無故曠職逾三日為由，不經預告
13 即解僱原告，拒絕原告繼續提供勞務。然原告係因病無法上
14 班工作，並非「無正當理由」之曠工，是被告依勞動基準法
15 (下稱勞基法)第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，
16 於法未合，不生終止契約之效力。兩造間之僱傭契約關係仍
17 然存續，被告自應按月給付原告工資及為原告提繳勞工退休
18 金。又原告每月薪資為底薪32,000元加計業績獎金，業績獎
19 金與原告提供勞務有對價性，且係經常固定得獲取之報酬，
20 自屬工資，而原告遭被告違法解僱前6個月之平均薪資為14
21 4,398元，原告僅請求被告自109年8月14日起至復職日止按
22 月給付61,236元，並以此計算被告應按月為原告提繳之退休
23 金為3,828元。

24 (二)並聲明：

25 1.確認兩造間僱傭關係存在。

26 2.被告應自109年8月14日起至原告復職日止，按月於次月10日
27 給付原告61,236元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
28 止，按週年利率5%計算之利息。

29 3.被告應自109年8月14日起按月提繳3,828元至原告於勞動部
30 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

31 二、被告則以：

01 (一)原告自109年5月至8月間因頭痛或身心狀況等原因頻繁請
02 假，被告雖體諒原告或因身心狀況需要休養，均會准假，然
03 已提醒原告需辦理請假手續。嗣109年8月10日，原告雖稱欲
04 請休上午，然自109年8月10日下午1時起至同年月13日下午1
05 時止，原告無故曠職達三日以上，期間被告多次使用LINE通
06 訊軟體聯繫原告，並輔以電話、簡訊通知及聯絡原告母親，
07 然原告均未進公司，亦未辦理請假手續，更未事先敘明請假
08 事由及日數，則依被告工作規則及勞工請假規則第10條規
09 定，原告實已構成連續無故曠職情形，被告為管理公司並維
10 護人員行政秩序，遂依勞基法第12條第1項第6款規定，不經
11 預告終止勞動契約。兩造間既已合法終止勞動契約，原告自
12 不得向被告請求給付薪資及為其提繳勞工退休金。

13 (二)並聲明：

14 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

15 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

16 三、兩造不爭執事項：（見卷第340頁，依卷內事證略做文字修
17 正）

18 (一)原告自107年8月20日起任職於被告，最後工作日為109年8
19 月6日。

20 (二)原告自109年8月10日起即因身心狀況不佳未出勤，至109年8
21 月13日經被告以連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第
22 6款規定終止勞動契約。

23 (三)原告於109年8月10日下午至109年8月13日未出勤之期日並未
24 向公司請假。

25 四、得心證之理由：

26 (一)被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止兩造間勞動契
27 約，是否有據？

28 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
29 雇主得不經預告終止僱傭契約，勞基法第12條第1項第6款定
30 有明文。又勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；勞
31 工請假時，應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、勞工請假規則第10條分別定有明文。準此，勞工遇有疾病時固得請假，然法律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。

2. 依被告之上下班時間及休（請）假規章第6點規定：「因病無法上班，需打電話向主管報備，並於次日補辦請假手續。（註：病假需附上就醫證明）」（見卷第273頁），可知被告員工請病假需以電話向主管告知後，次日補辦請假手續，而本件原告於109年8月10日上午以LINE通訊軟體向被告請假半天，本應於109年8月10日下午出勤提供勞務，然同日下午1時起至同年月13日下午1時止，均未出勤，亦未向被告請假，被告遂於109年8月13日依勞基法第12條第1項第6款之規定終止兩造勞動契約乙節，有LINE通訊軟體對話紀錄、公告各1紙為證（見卷第45頁、第171頁），而原告對於連續3日未提供勞務、亦未辦理請假手續等情，復未爭執如前，堪認原告確有連續3日曠職之事實，堪以認定。原告固主張係因身心狀況不佳，患有嚴重焦慮症，且有自殘之行為，故未能先以電話或通訊軟體設備向被告請假，原告並非「無正當理由」曠工，核與勞基法第12條第1項第6款之規定未合，被告以此為由終止勞動契約不合法等語，並提出迎旭診所病歷紀錄1份為證（見卷第303-317頁）。惟依前開被告休假規章及勞工請假規則第10條之規定可知，勞工請假時應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，而原告於109年8月10日上午向被告請假半日後，於該日下午即連續3日未出勤、亦未向被告報備請假，經被告及公司員工多次於LINE通訊軟體群組內詢問原告是否請假，甚至聯繫原告之母親告以原告無故缺勤，並詢問原告未出勤之緣由等，然原告均未親自或委託他人代辦請假手續，此有LINE通訊軟體對話紀錄在卷可憑（見卷第

143-145頁、第153頁），原告所為已與前開規定未合；而被告公司員工於109年8月12日曾以LINE通訊軟體與原告聯繫工作事宜，原告於當日亦有簡短回覆（見卷第147頁），由此可見，縱認原告確有身心狀況不佳之情事，但仍非完全無法聯繫，則其致電或以訊息方式向被告告知請假事由及日數，應非全然不可期待，然原告未向被告請假，逕自連續3日缺勤，實難認具正當理由，從而，原告主張非無正當理由曠職即難認有據。准此，被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，以原告連續曠工3日為由，終止勞動契約，應屬有據，為有理由。

(二)綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第6款規定，於109年8月13日終止兩造間之勞動契約，認屬有據。原告請求：確認兩造間僱傭關係存在；被告應自109年8月14日起至原告復職之日止，按月於次月10日，給付原告61,236元，及自各期給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應自109年8月14日起，按月提繳3,828元至原告勞動部勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

五、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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 8 月 19 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 8 月 19 日
書 記 官 黃 文 芳