最高法院民事判決

115年度台上字第1260號

上　訴　人　林炳文

訴訟代理人　陳旻沂律師

被 上訴 人　大連化學工業股份有限公司

法定代理人　林顯東

訴訟代理人　楊宜樫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國115年5月27日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（115年度勞上字第8號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國88年10月11日起受僱於被上訴人，並於112年間擔任大發廠生產一部技術員，月薪新臺幣（下同）6萬3000元，被上訴人於次月5日、20日各給付3萬1500元。任職期間，伊因服用安眠藥致精神不濟，或需處理私人事務而曠工。詎被上訴人嗣以伊有如原判決附表（下稱附表）所示1個月內曠工6日情事，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款、被上訴人之工作規則（下稱系爭工作規則）第42條第1項第5款規定，於112年10月23日終止兩造間勞動契約（下稱系爭解僱）。然附表編號7所示之112年9月27日上午，伊因至高雄市政府勞工局（下稱勞工局）參與勞資爭議調解（下稱系爭調解），並非無正當理由曠工，系爭解僱不合法，有違誠信原則及解僱最後手段性原則等情。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、第235條、第234條規定，求為㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡命被上訴人給付112年10月23日至同年12月31日之工資14萬700元及自114年2月13日起加付法定遲延利息；並自113年1月1日起至伊復職前1日止，按月於次月5日、20日各給付伊1萬7205元（即

月薪6萬3000元扣除伊自113年1月1日起受僱於訴外人力特工程有限公司之月薪2萬8590元），及自各期應給付翌日起加付法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：上訴人未提出醫療證明以證其因身體不適而未能出勤，其於112年6月15日全日曠工，經伊口頭警告後，至112年8月10日再發生曠工情事，其後多次未辦理請假手續即整日未出勤，影響工作交接及安全管理，伊依系爭工作規則第47條予以記過。惟上訴人認伊不得就曠工為記過處分，向勞工局申請調解，主張記過處分影響其名譽，其於112年9月27日上午出席系爭調解，未辦理請假程序，屬無正當理由曠工，伊並無故意禁止上訴人請假出席之情事。又上訴人曠工之情形，業經伊陸續予以記過及訪談，仍未見改善，伊所為系爭解僱，符合最後手段性原則，無違誠信原則，應屬合法等語，資為抗辯。

三、原審以：

㈠上訴人自88年10月11日起受僱於被上訴人，於112年間擔任大發廠生產一部技術員，月薪6萬3000元，分別於次月5日、20日各給付3萬1500元。又上訴人於如附表編號1至6、8所示期日（即112年9月13日、15日全日，18日下午半日，19日全日，21日、23日下午半日，同年10月11日全日）曠工，均無正當理由等情，為兩造所不爭執。上訴人自112年1月起至同年6月13日止（6個半月），陸續向被上訴人請特別休假、事假、半薪之未住院病假、半薪之住院病假、旅行假、溢班假，合計請假逾74日未出勤。又上訴人於112年6月15日前，已將112年度之事假、病假及特休假均請休完畢，為其所不爭執，其於112年6月15日全日曠工後，復自112年8月10日起至112年9月23日止，陸續有7日全日曠工及6次半日曠工，累計有14次曠工情事。

㈡按勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續，倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工。又參改制前行政院勞

工委員會85年1月13日（85）台勞動二字第100419號函釋，勞工與雇主因勞資爭議事件，出席主管機關召開之協調或調解會議，勞工得先請事假或特別休假，如該爭議事項經有權機關（法院或主管機關）判定係出自雇主違法所引起，雇主應改給公假。觀諸系爭工作規則第29條、第30條分別規定不同之假別及准假日數、請假程序，上訴人自應遵循，如未依系爭工作規則所定程序完成請假程序逕自不到工，自屬無故曠工。上訴人既不爭執系爭調解可委託他人出席，竟在明知其無假可請，得委託他人出席情形下，未先行向被上訴人請假，復無緊急狀況無法以電話或委託他人口頭辦理請假，親自到場參加系爭調解，無從以被上訴人知悉系爭調解，逕謂上訴人不需辦理請假手續。參酌上訴人自112年8月10日至同年9月23日期間之曠工情形，被上訴人依系爭工作規則第47條予以記過並公告，已影響被上訴人企業之整體營運及效率，增加替代人力之人事及管理成本，衡酌兩造權益，應認上訴人於112年9月27日上午因親自出席系爭調解而未到工，屬無正當理由曠工。

㈢按無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。依民法第123條規定，應自首次曠工事實發生之日起，依曆計算1個月。查上訴人自112年9月13日起至同年10月11日止，如附表所示無正當理由曠工已達6日，被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，於112年10月23日通知上訴人終止兩造間勞動契約，洵屬有據，無再行審查最後手段性原則之必要。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資本息，為無理由，不應准許。因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。

四、本院判斷：

㈠勞動契約之受僱人（勞工）基於從屬地位，負有服從僱用人（雇主）之指揮監督，依僱用人之指示提供勞務之義務，自應依約在工作時間內出勤提供勞務。勞工於應工作日未提供

勞務，亦未請假，即構成曠工。而勞工無正當理由曠工達一定程度，勢必影響雇主之人力調度及營運管理，亦顯示勞工喪失工作意願，已足動搖勞雇雙方之信賴基礎。勞基法第12條第1項第6款明定勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，係立法者衡酌勞工無正當理由曠工達上開具體日數，已達嚴重損害雇主營運管理可容忍程度，此屬立法者之形成自由，吾人應予尊重。準此，雇主於符合上開法定要件時，即得對勞工採行解僱之最後手段，法院無庸再依解僱最後手段性原則予以審查。

㈡原審本其採證、認事之職權行使，合法認定上訴人於112年6月15日前，已將112年度之事假、病假及特休假均請休完畢，明知自己已無假可請、可委請他人代理出席系爭調解情形下，仍決定自行出席，而於112年9月27日上午無正當理由曠工半日，加計其餘無正當理由曠工日數，已達1個月內曠工6日，被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，於112年10月23日終止兩造間勞動契約，於法有據。因以前揭理由，為上訴人敗訴之判決，經核於法並無違誤。又上訴人自112年8月10日起至同年9月23日止，陸續有7日全日曠工及6次半日曠工，被上訴人均依系爭工作規則第47條對上訴人予以記過並予公告，並非未採行較輕之懲戒處分、未預先通知上訴人各該違規，即逕行終止契約，難謂被上訴人為系爭解僱有違反誠信原則之情。上訴論旨，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有理由。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　24　　日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官　林　金　吾

法官　高　榮　宏

法官　石　有　爲

法官　紀　文　惠

法官 陳 蒨 儀

本件正本證明與原本無異

書 記 官 林 沛 侯

中 華 民 國 115 年 10 月 6 日