

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第63號

原告 許峰彰
訴訟代理人 唐行深律師
被告 凌巨科技股份有限公司

法定代理人 田村隆幸
訴訟代理人 陳姍姍
李萱

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國113年7月23日辯論終結，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國97年1月1日起受僱於被告公司，擔任八德模組廠修配組副工程師，離職前月薪新台幣（下同）52,447元，原告於107年間罹有心臟病，並施作相關支架手術，致身體機能較差，如有發燒感冒症狀即有健康之疑慮，故需前往診所或醫院。原告於000年00月間因急性支氣管炎、急性鼻炎致發燒，而陸續於同月4日、7日、15日、18日、23日就診，於同月20日亦至醫院心臟門診回診，原告就上開就診日均有以LINE通訊軟體向責任小主管先行告知請假，該組長均已讀或有所回應，並未於當下拒絕，事後原告亦有提供就診證明予被告，而無曠職之情。然被告竟於112年12月28日告知因原告請假日數已逾公司請假規則之上限，故由原告與人力資源部協商是否為留職停薪或以優退方式處理，原告誤認經理及副廠長已為其談妥留職停薪之相關事宜，旋即在被告提出之文件上簽名，簽署完畢後，被告始告知需將停車證及識別證繳回，原告始知遭被告以欺瞞之手法要求原告離職。然因原告已屆齡58歲，且即將領有年終獎

01 金，原告實無提出離職申請之理由，故本件原告並非自請離
02 職。原告於兩次勞資爭議調解均要求被告回復僱傭關係，然
03 被告堅稱原告已曠職為由終止勞動契約，惟原告未出勤之期
04 日均有請假，並無曠職，是被告解僱並非合法，故兩造之僱
05 傭關係應仍存在。是以兩造僱傭關係存在，原告自得請求被
06 告自112年12月29日起至原告復職之日為止，按月給付工資5
07 2,447元，並按月提繳勞工退休金3,180元至原告勞工退休金
08 專戶。並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自112
09 年12月29日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日前給付
10 原告52,447元，及自各應給付之次日起至清償日止，按年息
11 5%計算之利息。(三)被告應自112年12月29日起至原告復職之
12 前1日為止，按月提撥3,180元至原告勞工退休金專戶。(四)願
13 供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：原告自000年00月間因施作心臟支架手術後，被
15 告為體恤原告，原告每日均無須加班，均可於17時30分下
16 班。然原告自111年起即頻繁以身體不適為由經常性請假。
17 原告112年之所有假別均已請休完畢（含特別休假21日、病
18 假30日、事假14日，共計65日），故原告自112年11月至12
19 月間，已曠職超過6日，故被告公司之經理及副廠長向原告
20 表示，原告如有符合傷病留職停薪之情況，可協助原告申
21 請，然原告因自始無法提供有何重大傷病需長期療養之診斷
22 證明，致無法申請留職停薪。被告為體恤原告，恐影響原告
23 日後求職之權益，故由人資部門與原告於112年12月28日協
24 商離職程序，並告知原告離職日期及離職手續後，原告即於
25 離職單上簽名，並依公司規定繳回公司證件、無塵服等物，
26 而於當日完成離職程序。至原告主張主管已同意其請假云
27 云，被告已於原告112年11月之薪資單載明：缺勤16小時
28 （即曠職2日），且原告前已向小組長表示：如無假可申
29 請，就以曠職處理等語，故小組長縱有回應原告，亦非指
30 「同意」原告「請假」之意，縱原告否認其自請離職之離職
31 單，被告仍得依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6

01 款終止勞動契約等語，以資抗辯。聲明：(1)原告之訴及其假
02 執行之聲請均駁回；(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免
03 予假執行。

04 三、本院之判斷：

05 (一)、兩造對於原告自112年1月1日起至112年11月20日止，已將原
06 告當年度所有假別均全數請休完畢，自11月21日起至12月20
07 日止原告已缺勤達9日，原告於112年12月28日在被證五之離
08 職暨留職停薪單（下稱系爭申請單）申請人簽名欄中簽名，
09 並記載12/28等情，均不爭執，有原告出勤資料卡、系爭申
10 請單在卷可佐（見專調卷第99至122頁、123至124頁），均應
11 堪信為真。本件原告主張上開缺勤均經小組長同意並准假，
12 其係誤認該申請單為留職停薪之申請，始為簽名，其並無自
13 請離職之意云云。被告則以：原告前已向小組長表示：如無
14 假可申請，就以曠職處理等語，故原告之小組長未曾「同
15 意」原告「請假」，原告一個月已曠職達9日，縱原告否認
16 自請離職，被告仍得依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契
17 約等語抗辯。是本件爭點厥為：原告是否為自請離職？

18 (二)、經本院審酌系爭申請單上已明確載有：申請類別「離職」、
19 離職日期「2023/12/28」等記載，足認原告簽名時已明知其
20 所簽立之申請單為自請離職申請單。原告雖辯稱誤認為留職
21 停薪之申請，然系爭申請單上留職停薪欄位中尚需記載留職
22 停薪之啟始日、結束日及預計復職日，亦需填載相關保險續
23 保項目，且需經HR為績效審核並為績效判定說明等欄位，均
24 為空白，殊難想見原告如欲申請留職停薪，卻未與人資確認
25 留職停薪之起迄時間及相關績效、保險等事項，是兩造間如
26 何計算留職停薪之期間？故原告上開主張，顯與常情不合，
27 應屬無據。

28 (三)、至原告另主張其自11月21日起至12月20日間雖有9日未出
29 勤，惟已告知小組長並經其准假，故無曠職云云。然查，細
30 繹原告與小組長間之LINE對話記錄可知，原告於112年11月2
31 1日起即告知小組長：「如果沒有假了就曠職好了」，核與

01 原告出勤資料卡所載：原告於112年11月20日前已將所有假
02 別請休完畢乙情相符一致，故原告明知已無任何假可申請，
03 仍於11月21日告知小組長往後請假均得以曠職論之。原告甚
04 於11月24日下午5時22分始告知小組長當日無法出勤，此有L
05 INE對話紀錄可參（見專調卷第127頁），顯見原告任意曠職
06 之情事極為嚴重，是原告主張被告已為准假等情，顯與事實
07 未合。嗣因原告明知曠職已多達9日，被告本可依勞基法第1
08 2條第1項第6款終止勞動契約，惟因顧及原告日後恐有求職
09 受阻，而協商原告自請離職，原告明知其曠職9日，而接受
10 協商並簽立系爭申請書等情，應屬無訛。故被告上開辯稱，
11 應屬有據。

12 四、綜上所述，原告主張請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被
13 告按月給付原告薪資及提撥勞工退休金等，俱屬無據，均應
14 予駁回。其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回之。

15 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請
16 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
17 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

18 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 113 年 8 月 21 日
20 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

21 正本係照原本作成。

22 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

23 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 8 月 21 日
25 書 記 官 劉 明 芳