

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞小字第70號

原告 林于翔  
訴訟代理人 朱陳筠律師  
被告 東培工業股份有限公司

法定代理人 陳成  
訴訟代理人 李宜珊

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國一一五年一月六日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣玖仟肆佰柒拾參元，及自民國一一四年八月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由原告負擔百分之九十；餘由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣玖仟肆佰柒拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；當事人為訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於第436條之8第1項之範圍內為之。民事訴訟法第255條第1項但書第3款、第436條之15分別定有明文。查本件原告起訴時原請求判決「一、被告應給付原告新臺幣8萬8,121元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。二、被告應開立離職原因為勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款、第6款事由之非自願離職證明書予原告。三、訴訟費用由被告負擔。」，嗣於訴訟進行中，原告於民國114年9月23日具狀變更訴之聲明為請求「一、被告應給付原告9萬9,202元，

01 及其中關於8萬8,121元部分自起訴狀繕本送達被告翌日起至  
02 清償日止，關於1萬1,081元部分自本件準備狀繕本送達之翌  
03 日起至清償日止，按年息百分之5算之利息。二、如獲勝訴  
04 判決，請依職權宣告假執行。三、訴訟費用由被告負  
05 擔。」，經核，前揭聲明變更均係基於兩造之勞動契約所產  
06 生，故應屬請求基礎事實同一，係屬應受判決事項之聲明擴  
07 張，與前揭規定相符，況被告於審理期日到場，並同意追加  
08 及變更，故應予准許，合先敘明。

## 09 貳、實體部分

### 10 一、原告主張：

11 (一)原告前自民國110年4月27日起於被告擔任作業員一職，排班  
12 情形為輪班制、做四休二，且有輪早班（上午8時至晚間8  
13 時）、夜班（晚間8時至翌日上午8時），並約定原告每月工  
14 資約為4萬5,800元，先予敘明。又原告分別於114年2月22日  
15 請病假、23日請家庭照顧假、25日請病假、28日請病假、3  
16 月1日至3日請病假、5日請家庭照顧假、8日請病假時，均有  
17 經由通訊軟體LINE(下稱LINE)向訴外人即原告主管徐世炫踐  
18 行請假程序，事後亦皆有透過被告指定線上系統完成申請流  
19 程。詎料，被告卻逕稱原告上開請假申請全未合乎被告所訂  
20 請假規則(下稱請假規則)，認原告於114年2月22日至114年3  
21 月8日期間有累計8日曠職、於114年3月2日至5日期間有連續  
22 3日曠職等情，復於114年3月11日經中壢南園郵局存證號碼0  
23 00521郵局存證信函，以勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1  
24 項第6款、被告員工工作規則第67條第1項第6款等規定終止  
25 兩造間勞動契約。

26 (二)然而，原告除就上開病假、家庭照顧假均確有經被告指定線  
27 上系統完成申請程序外，請假規則亦未明訂請病假、家庭照  
28 顧假時須提出相關證明，則被告遽稱原告並未提出相關證明  
29 而違反請假規則，顯非合理，被告自不得以此為由認定原告  
30 有前揭曠職情事。是以，原告既無被告所指無故曠職情形，  
31 則被告對原告之解僱自不合法，又被告因先前所為違法解僱

01 一事，而未按兩造間勞動契約給予原告工資，即有違反勞基  
02 法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或  
03 對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者」、第6款「雇主  
04 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」等規  
05 定所示情形，原告自得經114年6月26日中壢興國郵局存證號  
06 碼000092郵局存證信函，依勞基法第14條第1項第5、6款等  
07 規定終止兩造間勞動契約，並向被告請求給付資遣費88,121  
08 元【計算式：4萬5,547元(原告最後工作日前6個月平均工  
09 資) $\times 1$ 又673/720(原告資遣費基數)=8萬8,121元】，以及11  
10 4年3月份工資11,081元【計算式：4萬5,800元(原告約定每  
11 月工資) $\div 31$ 日 $\times (6$ 日 $+ 3/2$ 日)=1萬1,081元】。

12 (三)為此，原告爰依兩造間勞動契約法律關係提起本件訴訟請求  
13 被告給付資遣費、114年3月份工資。並聲明：1.被告應給付  
14 原告9萬9,202元，及其中關於8萬8,121元部分自本件勞動調  
15 解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止、關於1萬1,081元部分  
16 自本件準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算  
17 之利息；2.如獲勝訴判決，請依職權宣告假執行。

## 18 二、被告則以：

19 按勞工請假規則第10條之規定「辦理請假手續時，雇主得要  
20 求勞工提出有關證明文件」所示，伊本得於原告請假時要求  
21 提出相關證明文件，且伊就員工請假事宜，包括病假、家庭  
22 照顧假等假別，均已於請假規則訂有明確規範，另於伊同仁  
23 新進教育訓練時亦已詳盡說明，原告自應於請假前經指定線  
24 上系統提出申請，或於事實發生後3日內補辦申請作業，並  
25 提出相關證明文件，方可謂完成請假流程。惟原告就114年2  
26 月22日、23日、25日、28日之請假均未經指定線上系統辦理  
27 申請，且未檢附相關證明文件，並就114年3月2日、8日申請  
28 之病假，及3月3日、5日申請之家庭照顧假，皆未提出相關  
29 證明文件，則原告前開提出之請假申請顯與請假規則不符，  
30 自屬未完成請假流程而應視為無故曠職，又原告既自114年2  
31 月22日至114年3月8日期間累計無故曠職8日、自114年3月2

01 日至5日期間連續無故曠職3日，已構成勞基法第12條第1項  
02 第6款之規定所示「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內  
03 曠工達六日者」情形。從而，伊於114年3月11日經中壢南園  
04 郵局存證號碼000521郵局存證信函，依勞基法第12條第1項  
05 第6款之規定解除兩造間勞動契約自屬合法，且屬無須給付  
06 資遣費情形，原告遽論伊所為解僱不合法，並請求伊給付資  
07 遣費及114年3月份工資，均屬無據等詞，資為抗辯。並聲  
08 明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.訴訟費用由原告  
09 負擔。3.如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

### 10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)原告自110年4月27日起任職於被告公司。

12 (二)原告之最後實際工作日為114年3月11日。

13 (三)原告於114年2月22日、114年2月23日、114年2月25日、114  
14 年2月28日、114年3月1日至114年3月3日、114年3月5日、11  
15 4年3月8日均無實際上班。

16 (四)原告資遣費基數為1又673/720。

17 (五)以下證據之形式真正性

18 1.經濟部商工登記公示資料查詢(本院勞小專調卷第21頁)

19 2.勞保災保被保險人投保資料表(本院勞小專調卷第23-26頁)

20 3.LINE對話紀錄截圖(本院勞小專調卷第27頁)

21 4.被告之存證信函(本院勞小專調卷第29-30頁)

22 5.桃園市政府勞資爭議調解紀錄(本院勞小專調卷第31頁)

23 6.原告之存證信函(本院勞小專調卷第33-35頁)

24 7.龍興診所門診醫療費用明細收據(本院勞小專調卷第37頁)

25 8.龍興診所乙種診斷證明書(本院勞小專調卷第39頁)

### 26 四、本院之判斷

27 (一)被告依照勞動基準法第12條第1項第6款解僱合法

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契約，勞動基準法第12條第1項第6款定  
30 有明文。次按勞工請假，應於事前親自以口頭或書面敘明請  
31 假理由及日數，但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請

01 假手續，為勞工請假規則第10條所明定。法律上對於未完成  
02 請假手續者，並無須先扣抵特別假、休假之日數，如有不  
03 足，始計入曠工日數之規定。故勞工如無因病致無法親自或  
04 委託第三人請假之情事，而未經請假不到班者即為曠工，至  
05 於勞工是否尚有其他假可請，則為另一問題。上訴人既未完  
06 成請假手續，自屬曠工（最高法院85年度台上字第1888號民  
07 事判決意旨參照）。

08 2.本件原告於114年2月22日、114年2月23日、114年2月25日、  
09 114年2月28日、114年3月1日至114年3月3日、114年3月5  
10 日、114年3月8日均無實際上班，為兩造所不爭執。復依被  
11 告之工作規則第47條「員工家庭成員預防接種、發生嚴重之  
12 疾病或其他重大事故需親自照顧時，得請家庭照顧假，其請  
13 假日數併入事假計算，全年以七日為限，家庭照顧假薪資之  
14 計算，依事假規定辦理，但應提出相關證明文件，不影響其  
15 全勤、營運獎金及考績」；工作規則第48條第1項「因普通  
16 傷病、疾病原因必須治療或休養者得請普通病假者應簡據公  
17 司或健保醫院證明書」，此有被告之工作規則附卷可佐（見  
18 本院勞小卷第115至131頁），然原告於114年2月22日、同年  
19 月23日、同年月25日、同年月28日請假均未於請假系統申  
20 請，亦未檢附證明，114年3月2日、同年月8日請病假亦未檢  
21 附證明、114年3月3日、同年月5日請家庭照顧假亦未檢附證  
22 明，從而，原告於114年2月22日、114年2月23日、114年2月  
23 25日、114年2月28日、114年3月1日至114年3月3日、114年3  
24 月5日、114年3月8日既均有未合法請假即未出勤，而有繼續  
25 曠工3日及1個月內曠工達6日之情形，被告以原告無正當理  
26 由繼續曠工3日及1個月內曠工達6日，而依首揭規定終止兩  
27 造間勞動契約，應屬合法。

28 (二)原告請求被告給付新臺幣9,437元，及自起訴狀繕本送達被  
29 告翌日起至清償日止，按年息百分之5算之利息為有理由

30 1.本件既係被告依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契  
31 約，業如前述，而非依同法第11條或第13條但書終止，即無

01 同法第17條資遣費規定之適用，原告請求被告給付資遣費8  
02 萬8,121元，並無理由。

03 2. 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另  
04 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。經  
05 查，被告雖提出「貸款循環基金申請暨同意書」然觀諸此份  
06 同意書之雙方當事人為原告及被告公司職工福利委員會，被  
07 告公司並非契約當事人之一，被告逕自主張將原告114年3月  
08 份積欠之工資扣抵，與前開勞基法之規定不符，自難可採。  
09 況被告亦未提出原告於114年3月11日時遭被告解僱時，其尚  
10 積欠被告公司福委會之債務金額及被告的確有將此筆款項用  
11 以償還原告欠款之證據，是此部分原告主張被告應返還其於  
12 114年3月份之薪資為有理由。

13 3. 而被告原應給付予原告114年3月份之薪資原為1萬3,137元為  
14 兩造所不爭執(見本院勞小卷第112頁)，然因原告於114年3  
15 月2日、同年月3日、同年月5日、同年月8日均屬曠工，業如  
16 前述，故應扣款3,664元，是被告尚應給付原告114年3月份  
17 積欠之薪資9,473元。

18 五、從而，原告請求依兩造間勞動契約法律關係，被告給付自11  
19 4年3月1日起至同年月11日止之工資9,437元，及114年8月7  
20 日起(本院勞小專調卷第42之7頁)起至清償日止，按週年  
21 利率5%計算之利息，應屬有據。逾此部分之請求及備位之  
22 訴，均屬無據，應予駁回。

23 六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判  
24 決，爰依民事訴訟法第436條之20規定，職權宣告假執行。  
25 並依同法第436條之23準用第436條第2項，適用同法第392條  
26 第2項規定，依職權宣告被告如以主文第4項所示金額為原告  
27 預供擔保，得免為假執行。

28 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
29 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案  
30 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79

01 條。

02 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

03 勞動法庭 法官 高健祐

04 正本係照原本作成。

05 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。

06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

08 書記官 劉明芳