

最高法院民事判決

109年度台上字第2250號

上訴人 李凱明
訴訟代理人 魏辰州律師
被上訴人 花蓮區漁會
法定代理人 簡光臺
訴訟代理人 邱一偉律師

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108年5月31日臺灣高等法院花蓮分院第二審判決（107年度勞上字第3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

本件上訴人主張：伊自民國83年8月起受僱於被上訴人。被上訴人於106年6月間將伊調職至新城順安辦事處，伊乃向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，雙方約定待新任總幹事上任後，再擇期調解，詎被上訴人先於106年8月3日以伊不遵守調職命令為由，寄發離職通知書，再於同年月16日發函通知伊於同年月21日辦理復職，並載明復職後調動至向日廣場廣播室任職，惟伊因健康狀況突然惡化而分別於106年8月21日、同年9月22日、同年8月29日前往嘉恩診所及佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院（下稱花蓮慈濟醫院）回診，醫囑建議在家休養一個月，並非無故曠職，且伊俟身體健康狀況穩定後已於106年9月8日打卡上班，並依規定補辦病假請假手續。被上訴人於106年9月14日寄發存證信函，以伊連續曠職14日為由，終止兩造間之勞動契約之意思表示，自屬違法而無效等情。爰求為確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人給付伊新臺幣（下同）7萬6102元，及自107年1月12日起計算之法定遲延利息；自106年11月1日起至伊復職前一日止，按月於隔月5日給付4萬8576元，及自各應給付之翌日起加計之法定遲延利息；被上訴人應自106年9月14日起至伊復職前一日止向伊之勞動部勞工保險局退休金專戶按月提撥5496元之判決。

01 被上訴人則以：伊於撤銷終止勞動契約之決定後，通知上訴
02 人於106年8月21日上班，仍保有原職等職稱，且係調動至向日廣
03 場廣播室協助管理該場館，惟上訴人僅於106年8月21日上午約9
04 時由其配偶陪同到漁會大樓與伊之代理總幹事對談，並未提及要
05 請假之事，約於同日9時30分許即行離去，直到106年9月7日，均
06 未工作上班，亦未請假，無正當理由連續曠職14日，伊乃依勞動
07 基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定不經預告終止與上
08 訴人間之勞動契約等語，資為抗辯。

09 原審審理結果，以：被上訴人於106年6月6日以人事命令將
10 上訴人調動至順安駐點，上訴人於同年月30日向花蓮縣政府申請
11 勞資爭議調解，結果為「調解不成立」，花蓮縣政府依勞資爭議
12 處理法規定，將勞資爭議調解紀錄送達予兩造，調解期間即已結
13 束。被上訴人雖於106年8月3日以員工離職通知書解除上訴人職
14 務，然旋於同年月16日撤銷前開離職通知書，並通知上訴人於10
15 6年8月21日辦理復職相關手續，仍保有原職等職稱，並調動至向
16 日廣場廣播室，協助被上訴人管理該場館。上訴人雖主張被上訴
17 人將其調職之復職命令違反調動原則，惟未申請勞資調解等救濟
18 程序，不能逕以調職違反調動原則，為其拒絕提出勞務給付之正
19 當理由。上訴人自106年8月21日起至同年9月7日止，並未到班工
20 作，於106年9月8日上班時始提出花蓮區漁會聘僱員工請假單及
21 嘉恩診所106年8月21日診斷證明書，請病假14日。惟嘉恩診所診
22 斷證明書於「病名」欄載明「末期腎病、糖尿病、冠狀動脈心臟
23 術後」；「醫師囑言」欄記載「患者每週洗腎三次，時有胸痛及
24 下肢疼痛等症狀，宜休養壹個月。」乃係長期慢性疾病。上訴人
25 既能分別於106年8月23日、28日、30日、同年9月1日、4日、6日
26 至嘉恩診所進行血液透析（洗腎），復於106年8月22日至花蓮慈
27 濟醫院心臟內科門診，又於同年月23日寄發富國路郵局存證信函
28 予被上訴人，另於106年8月25日遠赴高雄市左營區田源診所門診
29 ，進行血液透析（洗腎），自難認上訴人自106年8月21日至同年
30 9月7日，有不能或難以撥打電話「口頭」或「委託他人」代為請
31 假，或以書面請假之情形。且依其病情，亦難認有何不能工作或

01 難以工作之情形。上訴人可依法定程序辦理請假手續，卻未依規
02 定辦理，顯係故意不辦理，無到職服勞務之意思，且繼續曠工長
03 達14日，難認有正當理由。被上訴人依勞基法第12條第1項第6款
04 ，於106年9月14日不經預告終止系爭勞動契約，即無不合。從而
05 ，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付
06 工資暨向勞動部勞工保險局退休金專戶按月提撥5496元，不應准
07 許等詞，因而廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其於
08 第一審之訴，經核於法並無違誤。

09 按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主
10 得依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約，所謂曠
11 工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或
12 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
13 續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理
14 由，應認構成曠工。次按雇主違法調職者，勞工固無接受之義務
15 ，惟勞工如未依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約而選擇繼
16 續留任時，自應繼續提供勞務；除雇主拒絕受領勞工提出之勞務
17 給付，或勞工因調職致客觀上無法提供勞務等情形，勞工因此未
18 服務，可認有正當理由外，尚不可因此逕不到職。上訴人自106
19 年8月21日起至106年9月7日止均未到班，復未請假，所罹疾病又
20 無不能以電話、委託他人，或以書面請假，無到職服勞務之意思
21 等情，既為原審確定之事實，則其謂上訴人無正當理由曠工14日
22 ，被上訴人得依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止系爭勞動
23 契約，於法並無不合。上訴人謂因被上訴人違法調職，其即無服
24 勞務之義務云云，尚非可採。上訴論旨，仍執陳詞，以原審取捨
25 證據、認定事實之職權行使，指摘原判決不當，求予廢棄，非有
26 理由。

27 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第4
28 49條第1項、第78條，判決如主文。

29 中 華 民 國 109 年 11 月 12 日
30 最高法院勞動法庭
31 審判長法官 高 孟 焄

01
02
03
04
05
06
07

法官 彭 昭 芬
法官 蘇 芹 英
法官 邱 璿 如
法官 徐 福 晋
書 記 官

本件正本證明與原本無異

中 華 民 國 109 年 11 月 24 日