# 臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事簡易判決

108年度板勞簡字第56號

原　　告　陳志壕
訴訟代理人　徐維良律師
被　　告　群旺消防工程有限公司
法定代理人　謝旺村
訴訟代理人　蘇子良律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，於民國109年2月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬捌仟零壹拾柒元，及自民國一百零八年八月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥新臺幣肆萬捌仟壹佰貳拾元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣貳拾貳萬陸仟壹佰參拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國106年9月1日任職於被告「群旺消防工程有限公司」（下稱被告公司）擔任維修保養員一職，月薪每月新臺幣（下同）4萬元。原告於106年9月29日維修污水池管線爆炸，發生職業災害。被告公司原定每月10日發放薪資，於107年開始改於每月15日發放薪資，惟108年2月份薪資及3月份薪資並未遵期發放僅給付原告1萬元，原告屢屢向被告公司請求薪資，被告公司均未發放，原告於108年4月1日至4月3日進行職災復建並向被告公司請假，且因職業災害請被告公司將其調至適當職位，然被告公司卻以板橋文化路郵局第583號存證信函通知原告因連續曠職三日而遭解雇。

（二）108年4月3日遭被告公司違法解僱所生之勞動爭議，原告

於108年4月3日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，僅就108年2月1日至3月31日工資差額7萬元達成給付之共識，被告公司同意於108年4月30日前給付原告7萬元，惟被告公司迄今仍未給付原告，其餘爭議未有共識。

（三）被告應給付原告108年2月1日至4月30日工資，共110,000元：

1、被告公司主張原告違反勞基法第12條第1項第6款之規定於予以解僱，終止兩造間勞動契約之意思表示於法不合，兩造間僱傭關係仍然存在，原告仍得向被告公司請求108年4月之薪資，又被告公司遲延給付薪資已成立勞動基準法第14條第1項第5款，原告謹以本狀聲明於108年4月30日終止與被告公司間之勞動契約。

2、原告於任職被告公司期間發生職業災害，原告因此時常需回診治療與復健，原告於108年4月1日至4月3日亦如往常進行職災復建並向被告公司請假，卻遭被告公司以無故曠職三日為由解雇，原告並非無正當理由曠職，被告公司依據勞基法第12條第1項第6款之規定解僱原告即與法未合。

3、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條定有明文。又債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出，民法第234條、第235條但書亦有明文。查本件原告以108年4月3日向被告公司請假，經被告公司告知終止勞動契約，顯見被告公司有預示拒絕原告提供勞務之事實，在此種情形，原告並無須催告被告受領其勞務，亦無補服勞務之義務，於被告則有受領勞務遲延之情形，故原告請求被告按月給付到期之薪資，應有所據。

4、原告爰依雙方之勞動契約向原告請求108年2月至4月之工

資110,000元（40,000元x 3月－10,000元＝110,000元）。

（四）被告應給付原告資遣費66,667元：

1、原告依勞基法第14條第4項準用第17條規定請求被告公司給付資遣費。

2、依勞委會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋，「一個月平均工資」以勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6計算。原告自離職日往前回溯6個月止之平均月薪為40,000元。

3、資遣費依勞動部計算公式，資遣費總計為66,667元，茲說明並臚列計算式如下：

(1)勞工退休金條例第12條第1項：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」

(2)自106年9月1日迄108年4月30日止，新制基數為1又2/3，依勞動基準法勞工退休金條例第12條第1項，被告應給付66,667元之資遣費予原告(40,000× 1又2/3)。

（五）被告應給付原告職業災害補償1,350元：

1、依勞基法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而受傷時，雇主應補償原告醫療費用。

2、原告因治療106年9月29日之職業傷害而支出醫藥費1,350元(計算式：150+110+320+520+250)，被告公司應補償原告。

（六）被告應給付原告被告公司應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥48,120元：

1、勞工退休金條例第31條第1項規定，被告應勞工退休金月

提繳工資分級表計算月投保薪資依按月提撥款項入原告之勞工保險局退休金專戶。

2、然被告自始至終均未替原告提撥依法每月應提撥之退休金，按雙方所約定之工資40,000元，再依106年起迄108年之勞工退休金月提繳工資分級表，原告之月投保薪資為40,100元，被告每月應提繳2,406元（40,100元x 6%），原告於106年9月1日到職，108年4月原告終止勞動契約，被告應補提繳48,120元(計算式：2,406× 20)至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶。

（七）職業災害勞工保護法第27條：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。」82年7月13日台勞動三字第39118號函釋：「勞工公傷病假醫療期間屆滿二年未能痊癒，仍在繼續醫療中，依勞工請假規則第6條規定，繼續給予公傷病假。」

（八）原告於106年9月29日維修污水池管線爆炸，發生職業災害，被告公司將原告調任為消防保養工作，惟該工作內容為爬A字梯更換照明、社區修繕、保養設備檢修、汙水馬達故障溢水排除等等，仍然需要攀爬及負重，原告無法負荷受傷處仍會疼痛，原告就診後並提出診斷證明書，108年2月21日之診斷證明書記載：「骨折處尚未癒合不宜從事勞力工作。」及108年3月25日之診斷證明書記載：「病患於2019年2月25日及3月25日至環境職業醫學科門診就診，並於2019年3月4日安排工作能力評估，結果顯示病患整體工作耐力減退，且步態與平衡能力稍弱，當病患在負重10公斤下就容易有跛行的狀況，若頻繁攀爬樓梯或工作梯，也易造成疼痛加劇，造成平衡表現的不穩定。因此建議個案可採漸進式復工，來讓病患逐漸提升其體耐力表現，或是在工作中彈性地穿插伸展時間，來避免疼痛加劇而影響其平衡表現。」

（九）原告於108年4月3日已傳訊息予被告公司請假並請求調整

職務，如未能調整要請公傷病假，並同時提出診斷證明書，被告公司應依職業災害勞工保護法第27條應替原告調整職務，然被告公司不但不為原告調整至適當工作，反而逕以108年4月3日板橋文化路郵局第583號存證信函及108年4月19日板橋文化路郵局第737號存證信函主張原告連續曠職三日，並解除勞動契約關係，原告收受後以土城工業區郵局第112號存證信函回復。

（十）依被告公司之請假規則「(1)以通訊軟體請假者，事假請於隔日補請假單，病假則由主管決定，未補者視同曠職論。」，又依勞工請假規則第6條及82年7月13日台勞動三字第39118號函釋，雇主本不能拒絕員工請公傷病假，原告已提出診斷證明證明其不宜從事勞力工作及現在職務原告已無法負荷，被告公司如不為其調派至適當職位，原告則請公傷病假，被告公司之請假規則本無規定請病假需要補請假單，且被告公司於接獲原告請假通知後並無要求原告補請假單，而是逕以存證信函解除勞動契約，再者，被告業以土城工業區郵局第112號存證信函再次以書面重申請假意旨，原告之請假並無違反被告公司之請假規則，原告已依法請假，被告公司主張原告曠職解除勞動契約屬無理由。

（十一）又就原告108年2月至3月31日之尚未給付工資7萬元，被告於108年4月調解已經就積欠工資部分主張不爭執，現卻空言反駁顯無理由。兩造間之勞動契約因被告公司遲延給付薪資已成立勞動基準法第14條第1項第5款，原告業以108年8月1日之民事起訴狀聲明於108年4月30日終止與被告公司間之勞動契約，依法並得請求108年2月至4月份之工資及資遣費。

（十二）原告已依法請假，被告公司主張原告曠職解除勞動契約無理由。

1、被告公司之請假規則並無拘束原告之效力。

(1)勞動條3字第1040130742號函：「復查勞動基準法第70

條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就請假等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。同法施行細則第7條規定，請假等有關事項應於勞動契約中約定。爰勞工如確有請假之事由，雇主應依法給假。勞工請假時，若以通訊軟體（如：Line）告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續。」

(2)原告從未看過該請假規則，該請假規則於105年6月1日施行，原告於106年9月1日到職，該請假規則如真有公告(僅假設，原告否認有公告)，原告根本還沒在被告公司上班怎可能看到公告，且被告公司亦未將該請假規則訂於兩造間之勞動契約，該請假規則顯然無法拘束原告。

2、退步言之縱使被告公司之請假規則可以拘束原告(原告否認)，原告以LINE請假並無違反被告公司之請假規則，原告已依法請假。

(1)行政院勞工委員會(87)台勞動二字第009919號：「一、查勞工請假規則第六條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。該公傷病假之期間，依實際需要而定。嗣後若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第十條規定，要求勞工提出有關證明文件。」

(2)職業災害勞工保護法第27條：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。」

(3)原告復工後，被告公司將原告調任為消防保養工作，該工作內容為爬A字梯更換照明、社區修繕、保養設備檢修、汙水馬達故障溢水排除等等，仍然需要攀爬及

負重，原告無法負荷受傷處仍會疼痛，原告就診後並提出診斷證明書，108年2月21日之診斷證明書記載：「骨折處尚未癒合不宜從事勞力工作。」及108年3月25日之診斷證明書記載：「病患於2019年2月25日及3月25日至環境職業醫學科門診就診，並於2019年3月4日安排工作能力評估，結果顯示病患整體工作耐力減退，且步態與平衡能力稍弱，當病患在負重10公斤下就容易有跛行的狀況，若頻繁攀爬樓梯或工作梯，也易造成疼痛加劇，造成平衡表現的不穩定。因此建議個案可採漸進式復工，來讓病患逐漸提升其體耐力表現，或是在工作中彈性地穿插伸展時間，來避免疼痛加劇而影響其平衡表現。」

(4)被告公司以原告已復工七個月，此舉與診斷紀錄證明書不符為辯，然先前被告公司負責人謝旺村到原告工作場所時，被告公司負責人謝旺村曾主動詢問原告身體狀況，原告有告知被告公司負責人謝旺村其在搬重物爬樓梯時，受傷處仍會疼痛；被告公司負責人回覆先去看醫生再跟公司說，原告中間仍有至醫院就診，原告原本想說觀察一下情形會不會好轉，惟受傷處於搬重物爬樓梯時仍會疼痛，詢問醫師，醫師說因為其一直都在勞動所以骨折處無法癒合，原告於108年2月21日申請新光吳火獅紀念醫院之診斷證明書，於108年2月21日即將該診斷證明書提供給被告公司負責人謝旺村要求調職及休息，卻遭以原告已復工那麼久了，傷處怎麼可能還沒好拒絕原告要求調職或休息，亦即被告公司負責人謝旺村於108年2月21日即已看過新光吳火獅紀念醫院之診斷證明書正本。

(5)原告求助無門下去詢問勞動部專員，承辦人員告知如雇主對於受傷復原情況有疑義，建議原告至台大醫院環境職業醫學科門診就診，評估工作能力，原告並依照建議於108年2月25日至台大醫院環境職業醫學科門

診就診，並申請診斷證明書。並以LINE將兩份診斷證明書傳給被告公司負責人謝旺村，卻遭被告公司負責人謝旺村回覆已以存證信函終止勞動關係。依原證四之LINE對話紀錄，被告公司負責人謝旺村並無質疑原告傳給他的診斷證明書亦未要求原告提出正本予公司，僅是向被告宣稱其已經遭公司解僱了，亦即被告公司並未依照勞工請假規則第十條規定，要求原告提出有關證明文件。

(6)依照行政院勞工委員會(87)台勞動二字第009919號函及職業災害勞工保護法第27條，原告本可續請公傷病假，且被告公司應該將原告調至其他適當職位被告公司之期間，然被告公司不但不為原告調整至適當工作，反而逕以108年4月3日板橋文化路郵局第583號存證信函及108年4月19日板橋文化路郵局第737號存證信函主張原告連續曠職三日，並解除勞動契約關係，原告收受後以土城工業區郵局第112號存證信函回復。

(7)依被告公司之請假規則「(1)以通訊軟體請假者，事假請於隔日補請假單，病假則由主管決定，未補者視同曠職論。」，又依勞工請假規則第6條及行政院勞工委員會(87)台勞動二字第009919號函，雇主本不能拒絕員工請公傷病假，原告已提出診斷證明證明其不宜從事勞力工作及現在職務原告已無法負荷，被告公司如不為其調派至適當職位，原告則請公傷病假，且被告公司之請假規則本無規定請病假需要補請假單，且被告公司負責人於接獲原告請假通知後亦無要求原告補請假單，而是通知原告已以存證信函解除勞動契約，再者，被告業以土城工業區郵局第112號存證信函再次以書面重申請假意旨，原告之請假並無違反被告公司之請假規則，原告已依法請假，被告公司主張原告曠職解除勞動契約屬無理由。

（十三）兩造間之勞動契約，原告以被告公司遲延給付薪資為由

，依勞動基準法第14條第1項第5款，於108年4月30日終止與被告公司間之勞動契約。原告請求108年4月薪資及資遣費有理由。為此爰依兩造勞動契約之法律關係提起本訴，求為判決如主文所示。

（十四）對被告抗辯之陳述

1、又被告公司於108年12月之民事答辯(一)狀記載：「三、…其請求108年2月1日至4月30日工資110,000無理由，…。四、其餘積欠工資7萬元…均不爭執。」被告上開論述顯有矛盾。

2、原告並未見到被證四請假規則公告，且依照規定被告應將此請假規則陳請主管機關核備，併入勞動契約，被告就此舉證，其餘會在準備二狀詳述。

二、被告則以：

（一）原告原擔任維修保養員106年9月29日發生職業災害後，107年9月1日復職被告公司考量其身體狀況將其職務調整為消防保養工作，108年4月3日以通訊軟體LINE於被告公司群組表示「星期一至星期三我沒上班期間我請假，後續請依照醫院診斷證明幫我調整職務，如未能調整我要請工傷病假」其後並未再到公司辦理請假手續，故被告公司先後於108年4月3日、4月26日發函連續曠職三日予原告終止勞動契約。

（二）原告請求4月工資40,000元、資遣費66,667元均無理由：

1、按104年5月4日勞動部勞動條3字第1040130742號函其主旨「依勞動基準法及勞工請假規則等法令規定，勞工如有請假之事由，雇主依法應給假，勞工若以通訊軟體告知雇主請假理由及日數，事後仍應依工作規則之規定或勞動契約之約定辦理請假手續」及勞工請假規則第10條規定「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」。

2、次查本件被告公司於其公佈欄公告有關「1.出勤2.加班3.

年資福利4.特休5.遲到6.請假7.借支7.曠職」等工作規則，其中「6.請假（1）事假：請於三日前提出，臨時請假請於當天早上8:00通知部門主管，部門主管往上通報，才算准假，事假扣1天薪水...（4）病假：請病假扣半天，但請依附證明。...」、「8.曠職：...（1）以通訊軟體請假者，事假請於隔天補請假單，病假則由主管決定，未補者視同曠職論。...」。復觀其規定並未逾越勞工請假規則及勞動部104年5月4日勞動條3字第0000000000函釋，今被告公司於公佈欄公告已符合公開揭示之要求，原告辯稱未曾見過該公告，顯無理由。

3、經查，原告於108年4月3日上午10:45以通訊軟體LINE通知被告公司負責人謝旺村，表示星期一至三要請病假，而其診斷證明書亦僅記載「建議採漸近式復工」根本非得為申請病假之事由，又其事後亦未持診斷證明書正本供被告公司核對及協商安排適合工作，如何堪認已完成請假手續。又原告聲稱要依照醫院診斷證明調整職務，如未能調整要請工傷病假，並將國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）診斷證明書二紙拍照，觀當日11:15被告公司負責人謝旺村在11:15及11:16對話「你是自己跟我說你不做了。自己離職。不是請假。你沒說嗎。」、11:33「那是你一直沒付我薪資，我氣憤之下才這麼說的」及11:43「我目前還在職災階段，我後續還得要開刀，我也沒寫請假單」，其向被告公司負責人謝旺村表示欲自請離職，原告於108年4月1日起即未至被告公司上班，其以通訊軟體LINE請假亦未於次日至公司補寫請假單，亦未持臺大醫院之診斷證明書正本至被告公司核對以完成請假手續，是原告請假違反前開勞工請假規則第10條及104年5月4日勞動部勞動條3字第1040130742號函示甚明。

4、為此被告公司先後於108年4月3日及108年4月26日以原告違反勞動基準法第12條第1項第6款連續曠職三日終止勞動契約自有理由。

5、復按最高法院97年度台上字第13號民事判決意旨略以「按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於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。勞動基準法第四十三條前段、第十二條第一項第六款，勞工請假規則第七條、第十條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既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。」是以原告縱有請公傷病假之正理由，亦應於事後至被告公司辦理請假手續，被告公司自得以連續曠職三日以上終止勞動契約。

6、退步言之，本件原告自107年9月1日復職後調整職務為消防保養工作，該工作無須負重及消耗大量體力，並已工作約7個月，今突又持臺大醫院診斷證明書，表示要求被告須依醫院調整職務予伊，原告既已從事消防工作長達半年之久，再者原告自始未將該診斷證明書正本提供被告，自難徒以LINE拍照，被告即可認符合公傷假，況該診斷證明書並無記載「原告不宜工作，宜在家休養」等文字，故非無法至被告公司工作，且兩造間從未對此為勞資協商，尚非由原告片面決定而得請公傷病假。

（三）本件原告已復職工作近七個月，若要再申請病假則須依被告公司工作規則規定完成請假手續，無82年7月13日台勞動三字第39118函釋適用。

1、按勞工請假規則第6條規定「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」其法文係以治療或休養期間，方有給予公傷病假，縱使原告符合治療及休養，且原告已復職工作長達七個月，今突以

LINE請假不符請假手續，又依87年3月31日行政院勞工委員會（87）台勞動二字第009919號函釋全文內容「一、查勞工請假規則第六條規定...。雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依同規則第十條規定，要求勞工提出相關證明文件。...」今原告僅以LINE拍照臺灣大學之診斷證明書，被告公司負責人謝旺村對此質疑，且事後原告亦未提出正本，如何堪認符合公傷病假。

2、查新光吳火獅紀念醫院診斷證明書108年2月21日醫囑記載略以「...骨折處尚未癒合不宜從事勞力工作。」

然查原告李志壕自107年9月1日復職以來至108年3月底在被告公司執行消防保養工作長達七個月，顯與診斷證明書所載不宜從事勞力工作有所齟語。

3、次查，國立臺灣大學醫學院附設醫院108年3月25日診斷證明書醫生囑言略以「...因此建議個案可採漸近式復工，來讓病患逐漸提升其體耐力表現，或是在工作中彈性地穿插伸展時間，來避免疼痛加劇而影響其平衡表現。」顯見原告仍可工作，而非無法工作。

4、綜上，原告所提診斷證明書並非在治療及休養，又其診斷證明書未記載「不宜工作，宜在家休養」等相類文字，然既建議採漸近式復工，則應經勞資協商由被告公司安排何種適合工作，且原告自始未提出診斷證明書正本供被告公司核對如何協商，又此亦非得逕為曠職之正當理由。

（四）本件原告陳志壕辯稱被告公司之請假規則本無規定請病假需要補請假單、從未看到公佈欄公告請假規則、該公告並未依法送主管機關核備不生效力云云，均無理由：

1、按勞動基準法第70條及其施行細則第38條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後，並於事業場所內公開揭示。

2、經查被告公司所雇用員工僅11人，未達30人以上，自無將工作規則報請主管機關核備之必要。今原告辯稱被告之工作規則未報請主管機關核備顯無理由，況勞資契約為雙務契約，只要兩造間所約定之事項不違反強行及禁止規定均有效，至於工作規則報請主管機關核備僅為行政程序，自不因雇主未報請主管機關核備而對勞工不生效力。

（五）綜上，原告於108年4月起即未赴被告公司執行職務，其請求108年4月工資40,000元無理由，另原告以通訊軟體LINE請假，事後亦未補正請假單及提出醫院診斷書正本供被告公司核對，違反被告公司工作規則及上開勞工請假規則及勞動部函示，又其連續曠職三日以上遭被告公司予以終止勞動契約，其主張資遣費66,667元亦無理由。其餘積欠工資7萬元、職業災害補償1,350元、勞工保險局退休專戶提撥48120元均不爭執等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張之事實，業據其提出被告公司登記網路資料、職業災害新聞報導、原告存摺影本、LINE對話紀錄、臺大醫院診斷證明書、板橋文化路郵局第583號存證信函、新北市政府勞資協調會會議記錄、勞動部計算公式、醫療費單據、原告之勞工退休金提繳記錄表、歷年勞工退休金月提繳工資分級表、土城工業區郵局第112號存證信函、掛號函件執據等件為證。而被告對於積欠原告108年2月至3月工資7萬元、職業災害補償1,350元、勞工保險局退休專戶提撥48120元部分均不爭執，惟就積欠原告108年4月工資40,000元、資遣費66,667元部分以前詞置辯，是本件所應審酌者為原告請求108年4月工資40,000元、資遣費66,667元部分是否有理由？經查：

（一）按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第6款前段定有明文。所謂「繼續曠工」，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，其受核准請假之日，不得併予計入繼續曠工之

範圍，亦不因其中間隔有該請假日而阻卻其繼續性。又勞工如無因病致無法親自或委託第三人請假之情事，而未經請假不到班者即為曠工，最高法院81年台上字第127號判例、85年度台上字第1888號判決意旨可資參照。次按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；勞工請假時，應於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，勞動基準法第43條前段、勞工請假規則第10條分別定有明文。準此，勞工凡具有請假之法定正當事由，並已辦理請假手續，且未逾上開法定期限，雇主應無拒絕之權利，方符勞動基準法保障勞工權益之立法意旨。

（二）本件原告主張於108年4月1日至4月3日進行職災復建並向被告完成請假手續等情，為被告所否認。經查，本件原告係於108年4月3日10時45分以通訊軟體LINE通知被告公司負責人謝旺村，表示要請假。觀之被告公司之工作規則6.：「（1）事假：請於三日前提出，臨時請假請於當天早上8:00通知部門主管，部門主管往上通報，才算准假，事假扣1天薪水...（4）病假：請病假扣半天，但請依附證明。...」、工作規則8.：「曠職：....（1）以通訊軟體請假者，事假請於隔天補請假單，病假則由主管決定，未補者視同曠職論。...」等語，惟被告未將該請假規則訂於兩造間之勞動契約，況上開請假規則係於105年6月1日公告施行，原告於106年9月1日到職，原告主張其並知悉該請假規定，而被告亦未舉證證明原告知悉之事實，是被告主張原告未依被告公司請假規則請假，應認為原告曠職云云，尚難認可採。被告復抗辯原告於108年4月3日上午以通訊軟體LINE向被告公司負責人謝旺村表示（當日11:15及11:16）:「你是自己跟我說你不做了。自己離職。不是請假。你沒說嗎。」等語，而認原告係自請離職，被告毋庸給付原告資遣費云云，然查，依原告於本件LINE對話紀錄中：「那是你一直沒付我薪資，我氣憤之下才這麼說

的」等語，及原告尚於108年4月3日10時45分以通訊軟體LINE通知被告公司負責人謝旺村，表示要請假等情，益徵被告抗辯本件原告係自請離職云云，並無可採。又雇主固得要求勞工提出請假證明及填寫假單，然亦應予勞工補提之時間，被告公司負責人於接獲原告請假通知後亦無要求原告補請假單，卻立即於108年4月3日以存證信函通知原告解除勞動契約，是本件被告對原告所為解僱行為，於法容屬未符，應認被告解除與原告間之僱傭關係不合法。是兩造間之勞動契約，應認至原告以被告公司遲延給付薪資為由，而依勞動基準法第14條第1項第5款規定，於108年4月30日終止與被告公司間之勞動契約時，始告終止。是原告請求被告給付108年4月工資40,000元及資遣費66,667元，均屬於法有據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求（一）被告應給付原告178,017元，並自起訴狀送達翌日即108年8月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥48,120元，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，核與判決結果無影響，不另論述，併此敘明。

六、本判決係適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行；又被告陳明願供擔保，請求免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

七、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條第2項、第78條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　18　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　呂安樂

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後

20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　18　　日

書記官　謝淳有