臺灣臺中地方法院臺中簡易庭民事判決

108年度中勞簡字第23號

原　　告　魏阿醜
訴訟代理人　謝玉鳳
被　　告　連豐紙器股份有限公司
法定代理人　高麗東
訴訟代理人　周威君律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣20,040元，及自民國108年4月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣207元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國102年5月1日起於被告公司擔任作業員，107年10月15日原告在家中不慎自床上跌落，致腰椎壓迫性骨折而疼痛到無法自行站立，無法工作需休養，原告則於107年10月15日向工廠廠長廖明池代為向被告之法定代理人高麗東轉達需請假2個月在家休養，高麗東亦口頭准假。原告於107年11月27日及28日至國軍臺中總醫院住院2天積極治療，之後在家休息11日後認為身體狀況好轉，故於107年12月9日電聯廠長告知欲回廠上班，並於107年12月10日復職上班並正常打卡，惟於下班時高麗東告知原告其未依公司規定辦理請假手續，已連續曠職3日，依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約。原告已依法請假，被告逕以勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約，違反勞工法令，致損害勞工請領資遣費等之權益，原告已於108年1月4日寄發存證信函予被告，以其違法解僱原告之情事，依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約。並請求(一)原告平均工資為每月新台幣（下同）26,823元，原告自102年5月1日起

至108年1月4日止適用新制之工作年資為5年8個月又3日，則資遣費基數2.8375，得請領資遣費76,110元。(二)原告自107年10月15日起至107年12月9日止共請病假56天，依勞動基準法第43條、勞工請假規則第4條第2項規定，自得就未超過30日之普通傷病假請求被告折半發給工資13,412元。(三)原告受僱於被告工作年資26.19年，應有特別休假30日，然兩造終止契約前，原告未能休畢特別休假，被告自應給付折算之工資，原告得請求之特別休假未休工資為26,823元。(四)原告於107年12月10日重新上班，並欲於隔日給付勞務，惟被告以其解僱原告為由拒絕受領原告提供之勞務，則應認被告受領勞務遲延，原告即無補服勞務之義務，原告請其被告給付107年12月10日至108年1月4日勞動契約終止前之報酬23,247元。合計被告應給付原告139,592元。並聲明：被告應給付原告139,592元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告自102年5月20日即辦理勞保退休後再次返回被告公司上班，107年10月15日左右，原告透過廖明池（非廠長）表示因身體不適需請假之意，高麗東表示依公司規定提出假單並附上證明即可請假，惟於107年11月間，始有原告之配偶到被告公司提出11月5日及11月6至11月9日之診斷證明，其上之記載不足以證明原告107年10月15日至11月5日間何以請假之理由，負責人再次聲明，必須檢附完整之診斷證明書始可完成請假程序。原告於107年12月10日返回公司上班時，高麗東即表明若提出相關證明完成請假手續，始可返回公司上班，惟107年12月11日原告仍未提出相關之證明，故負責人高麗東即表示因原告未符請假規定，有曠工連續3日或1個月內曠工達六日之情形，依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約。

(二)原告於108年1月21日勞資調解第二次時，始提出107年10月15日及107年11月27日之就醫證明，惟107年10月15日之病歷

資料未能證明原告107年10月15日至107年11月5日間何以須要請病假，而107年11月27日之診斷證明其上始有休養3 個月之證明，被告公司雖認原告仍未能證明其107年10月至11月間有何正當理由不至公司，然基於保護員工之立場，既然原告提出107年11月28日之診斷證明書，被告公司仍願原告返回工作職位，惟當下遭原告及其代理人拒絕。

(三)原告於108年1月21日協調會時，始提出107年11月27日之診斷證明，其上記載須休養三月，原告卻於107年12月10日即返回公司說要上班，亦另人質疑其診斷證明書之可信，經被告公司同意其提出證明而請假要求其返回工作時，又遭原告拒絕，實無法理解原告是否有返回工作之真意。因原告拒絕返回工作，被告公司於108年1月28日再次發律師函確認原告違反勞動基準法第12條第1項第6款之規定，曠工連續3日或1個月內曠工達6日者之規定，予以終止勞動契約。自無從再請求資遣費、預告工資及所謂107年12月10日至108年1月4日之薪資，又其普通傷痛假之日期及特休假年資之計算尚有疑義，仍待釐清。

(四)原告每月薪資為底薪22,000元，全勤獎金1,000元，保險補助460元，工作獎金1,595元，合計25,055元。原告於107年12月11日終止勞動契約前，僅提出107年11月5日及同年11月6日至11月9日之診斷證明書，亦未提出正式假單，實則應均以曠職論處。惟退步言，縱認其確因病而無法上班，則依前開診斷證明書，僅得認病假為5天，病假薪資為2,088元。

(五)原告於退休後，另於102年5月返回被告公司上班，故其於被告公司任職期間，應屬5年以上10年未滿者，依勞動基準法第38條第1項之規定，每年應有15日之特別休假（835元x 15日＝12,525元）等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其於107年10月15日自家中床上跌落，致腰椎壓迫性骨折而無法工作需休養，於107年10月15日向工廠廠長廖明池代為向被告之法定代理人高麗東轉達需請假2個月在家

休養，高麗東亦口頭准假。原告於107年11月27日及28日至國軍臺中總醫院住院2天積極治療，之後在家休息11日後認為身體狀況好轉，故於107年12月9日電聯廠長告知欲回廠上班，並於107年12月10日復職上班並正常打卡，惟於下班時高麗東告知原告其未依公司規定辦理請假手續，已連續曠職3日，依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約。原告已依法請假，被告逕以勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約，違反勞工法令，致損害勞工請領資遣費等之權益，原告已於108年1月4日寄發存證信函予被告，以其違法解僱原告之情事，依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，並請求資遣費76,110元。及原告自107年10月15日起至107年12月9日止共請病假56天，依勞動基準法第43條、勞工請假規則第4條第2項規定，自得就未超過30日之普通傷病假請求被告折半發給工資13,412元。特別休假未休工資為26,823元。及107年12月10日至108年1月4日勞動契約終止前之報酬23,247元。合計被告應給付原告139,592元。惟已為被告否認，並以前詞置辯。本件爭點厥為:1.兩造勞動契約終止時點為何？2.原告請求被告給付資遣費76,110元、普通傷病假期間之半薪給付13,412元、特別休假未休工資26,823元，及107年12月10日至108年1月4日勞動契約終止前之報酬23,247元，有否理由？

(二)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，雇主得不經預告終止契約；勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，勞動基準法第12條第1項第6款、第43條前段分別定有明文。次按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有疾病或緊急事故，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，勞工請假規則第10條分別定有明文。準此，勞工遇有疾病，固得委託他人代辦請假手續，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。經查本件原告未完成辦理請假手續，卻自107年10月15日起至同年12月9日日止，未至被告公司上班，而被告於107年12月11日請原告補正，被告亦未補正，已符合勞動基準法第12條第1項第6款規定「無正當理由繼續曠工三日」，是以，被告辯稱其於107年12月11日依勞動基準法第12條第1項第6款規定下達解僱令，向原告為終止兩造間勞動契約之意思表示，自屬合法，是兩造間勞動契約業經被告合法終止而歸於消滅，堪以認定。而依勞動基準法第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞動基準法第18條第1款亦有明定。被告於107年12月11日依勞動基準法第12條第1項第6款規定下達解雇令，向原告為終止兩造間勞動契約之意思表示，乃屬合法等情已如前述，則兩造間勞動契約既依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止，原告自無從請求被告給付資遣費76,110元，及107年12月10日至108年1月4日勞動契約終止前之報酬23,247元。故原告請求被告給付資遣費76,110元，及107年12月10日至108年1月4日勞動契約終止前之報酬23,247元，均無理由，應予駁回。

(三)復按，勞工之普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，勞工請假規則第4條第2項亦設有規定。本件原告主張被告應給付自107年10月15日起至107年12月9日止共請病假56天，依勞動基準法第43條、勞工請假規則第4條第2項規定，自得就未超過30日之普通傷病假請求被告折半發給工資13,412元等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查，原告於107年10月15日受傷後，於107年10月15日於長安醫院就診，業經原告提出診斷證明書及病歷記錄單（參本院第31頁至第33頁）；及於107年11月5日至賴中醫診所就診，業經原告提出診斷證明書（參本院卷第35頁）；及於107年11月9日至澄清綜合醫院就診，並記載「患者因上述疾病於西元2018年11月6日入院，於2018年11月9日出院，共住院4日」，業經原

告提出診斷證明書（參本院卷第89頁）；及於107年11月28日至國軍臺中總醫院附設民眾診療服務處就診，業經原告提出診斷證明書，於治療經過及處置意見欄記載「宜修養三個月」（參本院卷第37頁），故原告請求107年10月15日、107年11月5日至同年月9日、107年11月28日至12月9日，合計共18日之勞工之普通傷病假，工資折半發給，為有理由。按工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條第3款定有明文。本件原告薪資為每月22,000元，全勤獎金1,000元、保險補助460元、工作獎金1,595元，合計25,055元，為兩造不爭執，依前揭說明，均應包括在工資內，至加班費係不固定之給與，與前揭法條所定不符，是原告每月工資為25,055元。則1日薪資為835元（計算式：25,055÷ 30＝835）。是被告應給付原告之普通傷病假期間之半薪給付為7,515元（計算式：835/2× 18＝7,515）內，為有理由，逾此部分為無理由，應予駁回。

(四)再按，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一年以上二年未滿者，每年應給予特別休假七日；又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，105年12月21日修正後勞動基準法第38條第1項第2款、第4項亦有明文。上述勞動基準法第38條有關特別休假之給與乃屬強制規定，雇主給與特別休假之方式不得低於上開勞動基準法第38條之規定。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然發生特別休假之權利。查原告自102年至被告公司上班，故其於被告公司任職期間，應屬5年以上10年未滿者，依勞動基準法第38條第1項之規定，每年應有15日之特別休假，故原告請求特休未休15日之工資12,525元（計算式：835元x 15日＝12,525元）內為有理由，逾此部分為無理由，應予駁回。

(五)從而，原告依勞動基準法第43條、勞工請假規則第4條第2項

請求普通傷病假期間之半薪給付為7,515元，及依勞動基準法第38條第1項、第4項請求特休未休之工資12,525，合計得請求被告給付其20,040元（計算式：7,515＋12,525＝20,040）內為有理由，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告請求被告給付自起訴狀繕本送達被告之翌日（即108年4月13日，見本院卷第71頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第43條、勞工請假規則第4條第2項、勞動基準法第38條第1項第2款、第4項之規定，請求被告給付其20,040元，及自108年4月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此數額之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件係依民事訴訟法第427條第1項規定適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。

六、本件訴訟費用依民事訴訟法第79條，應由敗訴之被告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　年　　6　　月　　12　　日

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭

法　官　呂明坤

以上正本係照原本作成。

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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　年　　6　　月　　12　　日

書記官　廖碩薇