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45號

原　　告　李威成
被　　告　全國加油站股份有限公司
法定代理人　賴正時
訴訟代理人　陳錦銘

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國99年10月起受雇於被告擔任加油員，約定每月平均工資為新臺幣（下同）24,000元，原告工作至106年6月8日止，遭被告無故終止勞動契約，違反勞動基準法之規定，原告自得依法終止勞動契約。依勞工退休金條例第12條第1項，請求被告給付資遣費80,267元。又原告之工作年資為3年4個月，依勞動基準法第16條，被告公司依法應於30日前通知原告，原告得請求預告工資24,000元。兩造之勞動契約有約定，每月薪資應另行給付身障津貼1,000元，惟自105年6月起至遭被告終止勞動契約止，被告未給付身障津貼12,000元。綜上，被告合計應給付原告116,267元。並聲明：被告應給付原告116,267元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告於被告公司任職期間106年5月份排班表中分別於106年5月6日、106年5月9日、106年5月10日、106年5月15日、106年5月18日、106年5月19日、106年5月20日、106年5月23日、106年5月24日、106年5月25日均未提出請假資料而曠工。被告公司站長聯絡原告處理請假事宜或按班表所列日期上班，原告都不回應。被告公司站長改以簡訊分別於106年5月19日、106年5月23日、106年6月2日通知原告補辦請假事宜，亦分別於106年5月19日、106年5月23通知母親轉

達，仍未聯繫成功。原告連續曠工達3日以上，被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，依法被告無須給付原告預告工資及資遣費。至於身障津貼部分，原告於被告任職期間106年5月份出勤資料明細表中，未提出請假資料而曠職時數共35小時，身障津貼按比例支付計算為854元；另原告於被告任職期間106年6月份出勤資料明細表中，曠職14小時、病假4小時，合計18小時未出勤，身障津貼按比例支付計算為925元，被告已遵照勞動基準法給付時薪本俸、身障津貼、退休金等，未有違規之處等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免假執行。

三、本院之判斷：

(一)按勞工得請求雇主發給資遣費者，依勞動基準法第17條、第16條規定，係指雇主依同法第11條及第13條但書規定終止勞動契約者，或勞工依同法第14條規定終止勞動契約者而言，倘不符合上開條項規定之情形，勞工即不得請求雇主發給資遣費甚明。經查，本件原告主張其自99年10月起受雇於被告擔任加油員，約定每月平均工資為24,000元，原告工作至106年6月8日止，遭被告無故終止勞動契約，違反勞動基準法之規定，原告自得依法終止勞動契約，依勞工退休金條例第12條第1項，請求被告給付資遣費80,267元，又原告之工作年資為3年4個月，依勞動基準法第16條，被告公司依法應於30日前通知原告，原告得請求預告工資24,000元，兩造之勞動契約有約定，每月薪資應另行給付身障津貼1,000元，惟自105年6月起至遭被告終止勞動契約止，被告未給付殘障津貼12,000元，被告合計應給付原告116,267元云云，然為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審究者厥為：1.原告依勞動基準法第16條，主張被告公司依法應於30日前通知原告，原告得請求預告工資24,000元，有無理由？2.原告依勞工退休金條例第12條第1項，請求被告給付資遣費80,267元，有無理由？3.原告請求被告給付身障津貼12,000元，有無理

由？

(二)被告與原告終止勞動契約，是否符合勞動基準法第12條規定，又原告請求被告給付資遣費及預告工資有無理由之說明：現行勞動基準法關於勞動契約之終止係採法定事由制，勞工非有同法第12條第1項所定之事由，雇主不得未經預告終止勞動契約。經查，原告分別於106年5月6日、106年5月9日、106年5月10日、106年5月15日、106年5月18日、106年5月19日、106年5月20日、106年5月23日、106年5月24日、106年5月25日曠職，有被告所提出全國加油站股份有限公司出勤資料明細表附卷可稽，足認原告違約行為顯已符合勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。」之情形，準此，被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定，終止兩造間僱傭契約，且不經預告為之，自屬合法有據。

(三)原告請求被告給付資遣費及預告工資是否有理由之說明：按「依第12條或第15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款定有明文。查本件被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定以原告有「無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。」之情形，而終止兩造間勞動契約，係符合該法之規定，已如前述，故被告已合法終止兩造之僱傭契約，則原告請求被告給付資遣費及預告工資，均為無理由，不應准許。

(四)原告請求被告給付身障津貼12,000元，是否有理由之說明：原告主張兩造之勞動契約有約定，每月薪資應另行給付身障津貼1,000元，惟自105年6月起至遭被告終止勞動契約止，被告未給付身障津貼12,000元云云，惟已為被告所否認。經查，被告抗辯稱身障津貼部分，被告自105年6月起均已給付原告身障津貼；而106年5月份出勤資料明細表中，未提出請假資料而曠職時數共35小時，身障津貼按比例支付計算為854元；另原告於106年6月份出勤資料明細表中，曠職14小時

、病假4小時，合計18小時未出勤，身障津貼按比例支付計算為925元，被告均已給付等情，有被告所提出員工薪資條、全國加油站股份有限公司出勤資料明細表等件存卷可稽，互核相符，足認被告確有按規定給付原告系爭身障津貼，又被告既未短少給付身障津貼，則原告請求被告給付身障津貼12,000元，即屬無據，不應允許。

四、綜上所述，原告之主張均無可採，是依本院調查證據之結果，本件自應以被告之抗辯較可採信為真實。從而，原告猶主張依勞動基準法規定，請求被告給付原告116,267元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，即為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　9　　日

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭

法　官　呂明坤

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)。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　　10　　月　　9　　日

書記官　廖碩薇