臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞簡上字第3號

上　訴　人　蒲瑋玨
訴訟代理人　涂惠民律師
被上訴人　明日光學貿易股份有限公司
法定代理人　王來好
訴訟代理人　杜逸新律師
　　賴協成律師

上列當事人間請求給付資遣費等等事件，上訴人對於民國106年12月29日本院內湖簡易庭106年度湖勞簡字第9號第一審判決提起上訴，本院於民國108年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

按在第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條之1第3項、第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查本件上訴人於原審起訴時，原請求被上訴人應給付被上訴人新臺幣（下同）206,107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；嗣於本院審理中，減縮其聲明為請求被上訴人應給付上訴人172,672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（見本院卷第81頁），揆諸前揭法條規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：其自民國95年6月1日起，任職於被上訴人明日光學貿易股份有限公司臺北辦事處擔任業務工作，約定每月薪資35,000元。詎其於105年8月24日，因身體不適欲返家休息，遭主管蔡蕙霞拒絕准假，其自認有正當理由請假且已完成請假手續而離開辦公室。其於翌日即同年月25日上午8時

30分，前往上班，因被上訴人收走其出勤卡，其尋無出勤卡，認被上訴人有非法解僱上訴人可能，拒絕其提供勞務，聽從新北市政府勞工局建議，於當日以存證信函通知被上訴人，表明其非不願上班，並請被上訴人於3日內提出說明。其於同年月25日至30日等待被上訴人說明期間，雖未至辦公室，但仍於同年月26日至28日間，至光鈦眼鏡行作售後服務，正常拜訪客戶，並與同事聯絡告知工作情形。惟被上訴人不但未提出說明，竟於同年8月31日寄發存證信函，以上訴人自同年月24日起已連續曠職5日為由，終止兩造間之勞動契約，違反勞動契約及勞動基準法第12條第1項規定而非法將其解雇。而其於105年8月24日縱未完成請假手續，惟上訴人確有正當理由不適宜工作，被上訴人人事管理規章（下稱系爭規章）第18條第2項第1款第1目將早退視為曠職，顯然違反勞工法令，該條款工作規則應屬無效，故被上訴人將該日早退視為曠職，以連續曠職而解僱上訴人自不生效力。被上訴人非法解雇行為則構成勞動基準法第14條第1項第6款勞工得不經預告終止勞動契約事由。因此其於同年9月14日勞資爭議調解程序中，對被上訴人表示終止勞動契約，因其自105年3月1日至8月31日期間平均薪資33,692元，受僱期間共10年3個月，被上訴人自應給付其資遣費172,672元。又其為被上訴人非法解雇，被上訴人亦應發給非自願離職證明書等情。爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第19條、就業保險法第25條第3項等規定，求為命被上訴人給付172,672元及自起訴狀繕本送達翌日起算之利息；開立非自願離職證明書交付上訴人（未繫屬於本院者，不予贅述）。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴。上訴聲明為：㈠原判決關於駁回下列第二項之訴廢棄。㈡被上訴人應再給付上訴人172,672元本息並交付非自願離職證明書。

二、被上訴人則以：於105年8月24日上午，上訴人之主管蔡蕙霞發現上訴人身上有酒味，復未依系爭規章第17條第4項第2款規定，繳交完整工作日報，表示欲與上訴人談話，孰料上訴

人旋稱身體不適要請假返家，經蔡蕙霞表示需按流程填寫假單，上訴人卻置之不理，逕違反系爭規章第18條第1項第1、5、8款規定，於未填寫假單、未經主管准假、未繳交前日工作日報之情況下，離開辦公室，上訴人未依程序辦理請假，縱有請假之正當理由，仍應構成曠職，且系爭規約與勞動部發布之工作規則文字相似，並無違反任何強制禁止規定，縱認早退不應與曠職相同處理，當日上訴人未進行任何工作，實質上等同曠職。蔡蕙霞為與上訴人詳談，於同年月25日遂將上訴人之出勤卡及工作日報收至主管桌上，並無不讓上訴人打卡之意，雖上訴人曾寄發存證信函通知被上訴人表明並非不願上班，惟該存證信函僅具通知性質，縱無出勤卡可供打卡，仍應依公司規定進辦公室辦公，或依規定請假；同年月26日被上訴人發現上訴人未請假，亦未補填前日假單，遂多次致電詢問上訴人，上訴人卻不接聽、也未回電，復未依規定請假，自屬曠職。是上訴人自同年月24日自行早退後已連續曠職3日以上，被上訴人遂於105年8月31日依勞動基準法第12條第1項第6款規定，發函終止勞動契約，即屬合法，依同法第18條規定，上訴人自不得請求被上訴人給付資遣費。又上訴人不屬於非自願離職，其請求被上訴人交付非自願離職證明書，當屬無理等情置辯。並聲明：駁回上訴人之上訴。

三、本院之判斷：

（一）上訴人自95年6月1日起，任職被上訴人臺北辦事處擔任業務工作。工作地點在新北市○○區○○○路○段○○號2樓之6。上訴人於105年8月24日，與其主管蔡蕙霞發生爭執而離開上揭工作地點，翌日被上訴人未於平日放置上訴人出勤卡處，置備上訴人之出勤卡，上訴人於同年月25日寄發存證信函予被上訴人表示於105年8月25日上午8時40分上班打卡之際，發現其出勤卡不在原放置處，並非其不願上班，望被上訴人3日內出面說明等情，被上訴人於翌日收受。而上訴人自同年月26日起至30日止（其中27、28日為

週休日），並未至被上訴人公司上班。上訴人並於同年月30日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解。而被上訴人則於同年月31日以存證信函通知上訴人，依據勞動基準法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間勞動契約。嗣後新北市政府勞工局於同年9月14日、10月11日召開勞資爭議調解會議，上訴人請求被上訴人給付資遣費，而被上訴人則以已終止該勞動契約，拒絕給付等情，為兩造所不爭執，復有上訴人提出之上訴人勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料、上訴人105年1月至8月薪資單、105年1月至6月獎金計算資料、上訴人於105年8月25日存證信函及回執、被上訴人105年8月31日存證信函、勞資爭議調解申請書、勞資爭議調解紀錄（均影本）在卷可按（見原審卷第13至38、40至55頁），此部分事實堪以認定。而上訴人主張被上訴人上揭不經預告終止兩造間勞動契約，違反勞動基準法，致損害上訴人權益，上訴人得依同法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約。被上訴人則以上訴人未依系爭規章第18條第1項第1、5、8款規定，辦理請假，符合無正當理由繼續曠工3日，之同法第12條第1項6款規定，終止兩造間勞動契約。則本件應審究者為被上訴人之終止兩造間勞動契約是否合法？茲分述如下：

1.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款定有明文。又勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；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，勞動基準法第43條前段、勞工請假規則第7條、第10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式辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程式辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應

認構成曠職，得由僱主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度臺上字第13號判決意旨參照）。另在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束（最高法院91年度臺上字第1040號判決意旨參照）。

2. 上訴人主張其於105年8月24日自認有正當理由請假、已完成請假手續，方離開辦公室云云，然為被上訴人以上訴人未完成請假程序所否認。查，系爭規章第23條前段明定：「員工請假應先填『請假單』經職務代理人簽認後，經核准權限核准，辦妥請假手續方得離開公司」、第24條則規定：「不論假別，其核准權限按下列實施之：一天、部門主管」，有系爭規章在卷可參（見原審卷第113頁）。是上訴人於105年8月24日若有正當理由須請假返家，揆諸首揭說明，仍須依系爭規章第23條前段、第24條等規定，填妥請假單經職務代理人簽認、再經具核准權限之部門主管蔡蕙霞核准後，方能認已完成請假程序。而上訴人於105年8月24日未經主管蔡蕙霞准假，即提早離開被上訴人臺北辦事處，既為其所自承（詳起訴狀第2頁），足認上訴人於105年8月24日並未依規定完成請假程序，是其主張於105年8月24日已完成請假程序等情，已屬無據。

3. 上訴人就其自105年8月25日起未再打卡等情如上述，則上訴人自105年8月26至30日（扣除27、28二日為週休日）期間已符合無正當理由繼續曠工3日之規定。是被上訴人於105年8月31日寄發存證信函，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，已屬有據。

4.上訴人雖稱：其自105年8月25日起即等待被上訴人說明，並非無故不到辦公室上班，且因被上訴人抽取出勤卡行為，致生非法解雇疑慮，該等爭議復涉及勞動條件事項、雇主為何拒絕勞工提供勞務、勞工已通知願繼續服勞務、勞工工作權有無遭剝奪等，而被上訴人自負有明確告知義務云云，惟按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：在債權人遲延中，債務人僅就故意或重大過失，負其責任，民法第234條、第237條定有明文。上訴人於當日固因被上訴人主管抽取出勤卡，而無法報到如上述，惟至多解為被上訴人有受領遲延之虞，上訴人僅負故意或重大過失責任，給付義務並未解除。然上訴人竟以等待被上訴人說明為由，自26日起連續3日無故未至公司報到，顯然有重大過失未提出給付，是項抗辯，要不足取。

5.另上訴人就其主張於等待被上訴人說明期間，仍正常拜訪客戶，並與同事聯絡、告知工作情形乙節，雖提出通聯記錄及光鈦眼鏡行證明書（見原審卷第129頁、本院卷第51頁）為據，惟該通聯記錄僅足證明上訴人曾於105年8月26日與其所稱手機號碼「0000000000」之同事聯絡，無從確認渠等通話內容為執行職務。又依上訴人所提出光鈦眼鏡行證明書，僅記載：茲為證明明日光學業務蒲瑋玨，確曾於105年8月26、27、28日3日到本店做售後服務，特立此函，並未記載實際見聞之人為何人，且105年8月27、28日為週休日，何以上訴人仍至該店進行售後服務？又未記載係進行何種售後服務，無法認定屬於上訴人工作內容。是僅憑該通話紀錄、光鈦眼鏡行證明書，亦難認上訴人於105年8月25日、26日至30日確有拜訪客戶，並與同事聯繫、報告工作情形等情，上訴人此部分主張亦不可採。

6.上訴人復主張規章第18條第2項第1款規定：「員工有下列情形之一者，視同曠職。⑴無適當理由而早退。⑸未請假或請假未核准而擅離職守者。」，該規章中將早退視同曠

職，違反最高法院81年台上字第127號判例意旨，惟上訴人既自105年8月26日起無正當理由不提出給付，未至公司報到，即屬曠職，與上開規章無涉，是項主張亦不足採。

（二）次按依勞動基準法第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，同法第18條第1款亦有明定。本件係由被上訴人依同法第12條第1項第6款規定，合法終止兩造間之勞動契約等節，既如上述，依同法第18條第1款規定，上訴人自不得請求被上訴人給付資遣費。是上訴人請求被上訴人給付資遣費172,672元，並無理由，不應准許。

（三）末按被保險人於離職退保後2年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第25條第1項、第3項亦有明定。惟就業保險法所稱之非自願離職，依同法第11條第3項規定，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。本件係由被上訴人依同法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約等情，業如上述，足見上訴人並非因被上訴人關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告而離職，亦非由被上訴人依同法第11條、第13條但書、第20條規定終止勞動契約，或由上訴人依同法第14條規定終止勞動契約而離職，揆諸上揭規定，上訴人之離職情形，核與就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職未合，故上訴人請求被上訴人發給非自願離職證明書，核屬無據，亦不應准許。

四、綜上所述，上訴人依前述主張及法律關係，請求被上訴人給付172,672元本息，及開立上訴人非自願離職之證明書，為無理由。從而，原審為上訴人敗訴之判決，於法並無違誤。

上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，無理由，其上訴應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不再一一論述。

六、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　17　　日

勞工法庭　審判長法　官　古振暉

法　官　林昌義

法　官　方鴻愷

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　17　　日

書記官　陳紀元