

臺灣屏東地方法院民事判決

108年度勞訴字第22號

原告 陳朝煌

訴訟代理人 財團法人法律扶助基金會杜海容律師

被告 明徽企業股份有限公司

法定代理人 蔡琮翔

訴訟代理人 柯尊仁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年10月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹拾柒萬參仟壹佰貳拾陸元，及自民國108年六月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職書。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣壹拾柒萬參仟壹佰貳拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國95年12月15日起任職於被告公司，擔任作業員，任職期間克盡職責，並曾獲被告公司推薦為模範員工，嗣於107年9月4日伊因故向被告公司請假至同年月6日，而同年月7日為伊原訂之排休日，被告竟以伊同年月4日至8日連續曠職為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款解僱原告，原告旋於同年月10日向屏東縣政府勞工處申請勞資爭議調解，主張被告解僱不合法，並終止勞動契約請求被告給付資遣費，惟兩造協調無結果。因被告違法解僱，與勞基法第12條第1項第6款規定不相符合，伊自得依同法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。伊於107年9月間遭契違法解僱前6個月即107年3月至8月之薪資分別為新臺幣（下同）27,280元、25,340元、32,841元、31,088元、31,088元、28,750元，故伊平均工資應為29,398

元。伊自 95 年 12 月 15 日任職至 107 年 9 月 25 日終止勞動契約時止，工作年資為 11 年又 284 日，資遣費應為 173,126 元【計算式： $29398 \times (11 + 284/365) \times 1/2 = 173,126$ 】，故依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第 12 條規定被告應給付資遣費 173,126 元，並依勞基法第 19 條、就業保險法第 11 條第 3 項之規定，請求被告發給非自願離職書等語，並聲明：（一）被告應給付原告 173,126 元，及自起訴狀繕本送達翌日即 108 年 6 月 15 日起至清償日止，按週年利率 5 % 計算之利息；（二）被告應發給原告非自願離職書；（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：依伊公司制訂經屏東縣政府核備之工作規則第 33 條規定，員工請假應事先填具請假單，依假別檢附證明文件經單位主管核准，如遇緊急情事無法親自請假，得由他人於請假日之次一個工作日完成代辦手續，未指定人代辦，視為曠工；另員工假別一覽表，假別：事假乙欄說明亦載明請假應於事前一天提出，若突發情事，應於當日上班前一小時電話向直屬主管請假，而 107 年 9 月 4 日至 107 年 9 月 9 日，除同年月 7 日為原告休假日外，其餘天數原告均應上班，詎原告自 107 年 9 月 4 日起即未至伊公司上班，亦未依工作規則之規定請假，有繼續曠工 3 日之情形，伊公司已依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，於 107 年 9 月 10 日終止與原告間之勞動契約，依勞基法第 18 條之規定，原告自不得請求資遣費，又伊既已依法終止勞動契約，被告不屬非自願離職，不得請求發給非自願離職書等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請駁回；（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告於 95 年 12 月 15 日起任職被告公司，上班至 107 年 9 月 4 日。

（二）依被告公司之輪班表，原告於 107 年 9 月 4 至 6 日為夜班

，107年9月7日為休假日，107年9月8至10日為中班，而原告於107年9月4日至6日未上班，9月7日為休假日，9月8日至9日未上班。

（三）兩造於107年9月25日經屏東縣政府勞工處調解不成立，原告已於當日提出終止勞動契約之意思表示。

（四）原告之平均工資為29,398元。

（五）如原告請求有理由，原告之資遣費為173,126元。

四、本件爭點為：

（一）原告是否有無正當理由繼續曠職3日之情形？

（二）若原告未有無正當理由繼續曠職3日之情形，則原告請求被告給付資遣費及發給非自願離職證明書，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）原告是否有無正當理由繼續曠職3日之情形？

1.按勞工無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。又勞基法第12條第1項第6款所定之勞工無正當理由繼續曠工3日，雇主得不經預告終止勞動契約者，必以勞工無正當理由曠工及繼續曠工3日為其法定要件，倘祇具其一，即不構成雇主得不經預告終止勞動契約之事由。是勞工之曠工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約；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。勞基法第43條前段、第12條第1項第6款，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。（最高法院85年度台上字第271號判決意旨、97年度台上字第13號判決意旨參照）。

2.原告主張於107年9月4日夜間11時許至公司申請107年9月5日之休假，原告請警衛陳重光轉知組長張紫榮要請假，已依規定完成107年9月5日請假手續，另又於107年9月5日下午1時許，因故須繼續請事假，乃請親人致電向課長楊清賜請假，故原告已依規定完成107年9月6日請假手續等語，被告則辯稱依被告公司工作規則第33條請假手續規定，原告未依工作規則辦理請假，自不得僅憑有請警衛陳重光轉達副組長，有叫其阿姨打電話給課長楊清賜即謂已完成請假手續，況原告之單位主管為組長張紫榮，副組長、課長均非其單位主管，原告並未完成請假手續，故原告於107年9月5、6、8、9日繼續曠職3日以上，被告依法予以終止勞動契約等語。經查，被告公司工作規則第33條規定，員工請假應依公司請假流程於事先填具假單，依假別檢附證明文件，經單位主管核准後轉送人資單位，如遇緊急情無法親自請假，得由他人代辦請假手續。（請假日之次一個工作日完成代辦手續，未指定人代辦，視同曠工）；事假欄說明四記載請假應於事前一天提出，若突發情事，應於當日上班前一小時電話向直屬主管請假，有被告公司工作規則附卷可參（見本院卷第31至48頁），又事假須事前申請，或當日委託組長或他人代理提出請假申請，有被告公司請假單在卷可參（見本院卷第54頁），足見依被告公司之規定，事假須事前申請，或當日委託組長或他人代理提出請假申請，經單位主管核准後送人資單位。而原告於107年9月5、6日為夜班，有原告之輪班表在卷可憑（見本院卷第10頁），原告主張107年9月4日夜間11時許至公司申請107年9月5日之休假，原告請警衛陳重光轉知組長張紫榮要請假等情，業經證人陳重光證述明確，惟證人陳重光亦證述：我跟原告說原告要去向他的主管請假，後來原告就走了，原告是在守衛

01 室跟我說的，後來原告就離開了。我當日沒有阻擋原告，
02 不讓原告進入公司等語（見本院卷第68頁），足見原告欲
03 請107年9月5日之事假，經告知證人陳重光後，已遭證
04 人陳重光拒絕轉知被告公司，並請原告向其主管請假，原
05 告並未向其主管請假，隨即離開，則證人陳重光並非原告
06 之主管，原告僅向證人陳重光告知請事假，並未完成請假
07 手續，故原告主張107年9月5日已完成請假手續云云，
08 尚非可採。又關於107年9月6日請事假部分，依證人楊
09 清賜證述：我沒有接過原告本人打電話過來請假，但有接
10 過自稱原告阿姨打的電話，這是由總機轉給我的，當時因
11 為在工作場合比較吵雜，所以聽不太清楚，但大約是要請
12 假之意，他阿姨是在下午約1點半左右大電話過來給我。
13 我的下面有各組組長，組長下面有些有副組長，再來就是
14 作業員。主任是廠務主任，與我同一階級，我是生產部的
15 課長等語（見本院卷第65至66頁背面），復有原告提出行
16 動電話通話明細在卷可參（見本院卷第58頁），足見原告
17 於107年9月5日下午1時30分許，因故須請事假，乃請
18 原告阿姨致電向課長楊清賜請假乙節，應屬可採，況證人
19 楊清賜為原告之主管，具有核准請假之權限乙節，有原告
20 之請假單附卷可佐（見本院卷第54頁），則原告請其阿姨
21 直接向原告之主管楊清賜請事假，證人楊清賜並未於電話
22 中否准原告之請假，即已同意原告請事假，而被告公司雖
23 規定應事先填具假單，或當日委託組長或他人代理提出請
24 假單申請等情，參照勞工請假規則第10條規定，勞工請假
25 時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但
26 遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請
27 假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，足見勞工
28 遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，再將請
29 假理由及日數告知雇主，則原告於107年9月5日下午1
30 時，委託其阿姨向被告公司主管楊清賜請事假，而被告公
31 司對於事假並未要求提出有關證明文件，且楊清賜業已同

意原告請事假，亦合於被告公司工作規則中事假欄說明四之規定，況請假單上所謂委託組長或他人代理提出請假單申請等語，應係指透過請假單書面敘明請假，經主管核准之程序，倘係以口頭請假，並經主管核准，即應認已生請假之效力，僅須事後補辦請假手續，而被告公司課長楊清賜於准許原告請事假後，理應告知原告組長張紫榮，使張紫榮掌握其組員確實出勤狀況，張紫榮亦得代填請假單，再由楊清賜簽章後，轉送人資單位登記，被告公司課長楊清賜既已核准事假，則被告公司課長楊清賜未轉知並委由組長張紫榮提出請假單申請之不利益，不應由原告所承受，自不能據此即謂原告未完成請假手續，故原告主張業已完成107年9月6日請假手續應屬可信，被告辯稱原告並未完成107年9月6日請假手續云云，尚非可採。是以，原告於107年9月6日應係事假，並非曠職，則原告於107年9月5、8、9日曠職，107年9月7日為休假，尚未達繼續曠職3日以上，被告依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，於法尚有未合，被告據以主張勞動契約業經其合法終止云云，亦非可採。

(二) 若原告未有無正當理由繼續曠職3日之情形，則原告請求被告給付資遣費及發給非自願離職證明書，有無理由？

1. 按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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。
2. 原告主張自95年12月15日任職至107年9月25日終止勞動契約時止，工作年資為11年又284日，以平均工資29,398元計算，被告應給付資遣費173,126元等語，被告則以前詞辯稱原告不得請求資遣費，惟就資遣費之數額不爭執。

01 經查，原告尚無繼續曠工3日之情，被告依勞基法第12條
02 第1項第6款終止勞動契約，於法不合，業如前述，又兩
03 造於107年9月25日經屏東縣政府勞工處調解不成立，原
04 告已於當日提出終止勞動契約之意思表示等情，有屏東縣
05 政府勞資爭議調解紀錄附卷可參（見本院卷第11頁），亦
06 為兩造所不爭執，則原告主張依勞基法第14條第1項第6
07 款規定終止勞動契約，並依勞退條例第12條之規定，請求
08 被告給付資遣費，即屬有據。再者，原告業已提出107年
09 3月至8月之薪資明細表（見本院卷第13至18頁），兩造
10 對於原告之平均工資為29,398元及如原告請求為有理由，
11 原告之資遣費為173,126元等情，均不爭執，是原告請求
12 被告給付資遣費173,126元，為有理由，應予准許。

13 3.按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
14 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條
15 、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；
16 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
17 代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法
18 第19條分別定有明文。經查，兩造間之勞動契約係因原告
19 依勞基法第14條第1項第6款合法終止，已如前述，核與
20 上開條文規定之非自願離職之要件相符，則原告請求被告
21 開立非自願離職書，於法有據，應予准許。

22 六、綜上所述，原告依據勞退條例第12條第1項、就業保險法第
23 11條第3項及勞動基準法第19條之規定，請求被告應給付17
24 3,126元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年6月15日起至
25 清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應發給原告非
26 自願離職書，均為有理由，應予准許。

27 七、末按所命給付之金額未逾500,000元之判決，法院應依職權
28 宣告假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款定有明文。
29 兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行之宣告
30 ，就原告勝訴部分，所命給付金額未逾500,000元，應依職
31 權宣告假執行，故原告聲請願供擔保請准宣告假執行即無必

要，應予駁回；被告聲請宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

八、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

九、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 11 月 4 日
民事勞工法庭 法官 王碩禧

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 108 年 11 月 4 日
書記官 張文玲