臺灣彰化地方法院民事判決

108年度勞訴字第17號

原　　告　黃紫漩
訴訟代理人　廖怡婷律師（法扶律師）
被　　告　品秀科技股份有限公司
法定代理人　林正雄
訴訟代理人　黃淑雅律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年8月21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、原告起訴主張：

㈠聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）39,744元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應開立非自願離職證明書予原告。訴訟費用由被告負擔。

㈡原告自民國（下同）105年3月14日起，任職於被告公司，擔任業務人員一職，平均月薪為28,000元。嗣108 年1月2日時，原告向被告申請自108年1月11日、14日至15日之三天請假，並依公司之請假程序提出申請，由原告向人事小姐何怡玲申請書面請假卡，原告填寫請假日期及假別後，由原告交由職務代理人張憶均及單位主管林俊宏簽名及核准後，原告隨即將該請假卡送交人事何怡玲，完成後續協理、總經理之層准簽核程序，再由何怡玲蓋章於該次請假申請最末之「備註」欄位，並為請假卡書面之保存，完成該次請假程序。被告公司每個員工的請假程序都是經單位主管核可，送至人事室後，請假就已經完成了，詎料，於108 年1月7日，被告之法定代理人即總經理林正雄竟持原告上開已完成請假手續之請假卡告知原告不准該假，並自承其將原已簽核於該請假卡上之另一位協理及其自身之簽名刪除，且林正雄亦要求原告之

單位主管林俊宏必須刪除已准假之簽名部分，而林俊宏不得已僅得在其面前劃刪前已簽核准假之簽名部分，是被告之法定代理人林正雄是在簽核請假、及該次請假手續完成後，於事後再刪除自己及他人簽名，並要求他人亦須刪除簽名。嗣108年1月16日，被告竟單方在公司內部公告將原告以曠職為由，逕自非法終止與原告間之勞動契約，原告不得已僅得先行為勞資爭議調解之申請，並請求回復僱傭關係。至108年1月17日，原告仍依正常上班時間欲進入公司提供勞務，然原告到公司後，始發現打卡指紋遭刪除而無法為到勤之紀錄，另原告無法為正常服勞務，被告不但拒絕原告提供勞務、逕行寄發終止勞動契約之存證信函予原告，竟另行為勞資爭議調解之申請。原告於調解程序，仍本意善意請求為雙方僱傭關係之回復，然雙方經108年1月25日、31日二次調解程序，被告仍拒絕原告為公司繼續提供勞務之請求，遂造成兩造調解不成立，原告不得已於108年2月15日寄發終止雙方勞動契約之存證信函。

㈢觀諸本件原告之請假單可知，原告係依規定以書面之請假卡為請假申請，該次請假之意思表示業經被告層轉核准同意，該次請假之事務已為雙方意思表示合致，發生效力，自無由被告任意單方對於已發生效力之核准意思表示撤回，則被告於事後另行撤銷該請假之申請，進而遽認原告曠職三日，並未經預告、片面終止勞動契約，當屬違法無效，則兩造間之勞動契約在仍有效存在下，被告拒絕原告提供服勞務，顯屬受領勞務遲延狀態繼續中，原告自得依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，終止雙方勞動契約，故請求被告給付資遣費39,744元及開立非自願離職證明書。爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第19條之規定提起本訴。

㈣原告自105年3月14日起至108年1月16日止，任職於被告公司，工作年資共計2年10月又2天，原告月平均工資為28,000元，故被告依法應給付原告之資遣費共39,744元【計算式：28

,000× 1/2×{ 2+ 10+2/30∨÷ 12}＝39,744（元以下四捨五入）】。

二、被告則以：

㈠本件原告請事假之原因，乃是與男友出國遊玩，而被告公司僅有三名業務人員，原告為其中一名，三名業務人員早於半年前即知東京車展之展期為108 年1月11日至1月13日，原告亦明知其餘二名業務人員將會參展，卻刻意選在相同期間出國旅遊，不顧其職務代理人實際上亦出國根本無法代為處理公司業務，被告公司業務運作可能受影響，被告公司之總經理及原告直屬主管在108年1月7日、8日、10日再三與其協調，仍堅持出國。因此基於原告根本非因有事故需親自處理而請事假，且原告一經請假即無同性質之職務代理人可在該期間代原告處理公司事務，勢必造成雇主一般性業務之運作受影響，依最高法院86年度台上字第2119號民事判決之見解，原告所提事假之申請被告本無需應准。

㈡且被告公司之請假程序，因被告公司分三個廠區，必須將請假卡以內部傳遞方式傳送至請假員工填寫後，再傳回秀水廠區，傳回秀水廠區時，人事單位會先在備註欄蓋章，然後再送請協理及總經理簽核確認是否同意，經高層主管即協理、總經理確認同意員工請假後，方屬完成請假手續。本件情況係被告公司總經理在請假卡簽名後，未對外表示前，即立即刪除簽名，並直接持該請假卡當面向原告表示不同意之意思，並無關意思表示之撤銷，原告之主張恐有誤解。是原告實未完成請假手續，且原告亦明知其請假並未准許。依最高法院97年度台上字第13號民事判決之見解，雇主自得依法終止雙方間之勞動契約。被告既依勞動基準法第12條第1項第6款終止雙方之勞動契約，則原告起訴主張要求給付資遣費及開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書即均無理由。

㈢聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。

三、得心證之理由：

㈠本件原告主張其自105年3月14日起，任職於被告公司，擔任

業務人員一職，平均月薪為28,000元，原告有於108年1月2日時，向被告提出自108年1月11日、14日至15日之三天請假申請，被告於108年1月16日以原告曠職為由通知原告終止勞動契約，並寄發存證信函，原告亦於108年2月15日寄發存證信函終止兩造間之勞動契約等情，據原告提出品秀科技股份有限公司請假卡、品秀科技股份有限公司內部公告、彰化莿桐腳郵局存證號碼000006號存證信函、員林員水路郵局存證號碼000007號存證信函（皆影本）為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。惟原告主張依勞工退休金條例第12條第1 項請求被告給付資遣費39,744元及法定遲延利息，及依勞基法第19條之規定請求被告開立非自願離職證明書，為被告所否認，並以前詞置辯。

㈡按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；又勞工因婚、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。又按勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過14日。事假期間不給工資；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，勞工請假規則第7 條、第10條亦有明文。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97年度台上字第13號判決理由參照）。

㈢本件原告主張業經公司規定，經單位主管核可請假，並將請假卡送至人事室，請假程序已完成，無由被告任意撤銷，原告並無曠職，而後被告拒絕原告提供之勞務，原告得於108年2 月15日依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約；被告則以被告公司之請假程序送至人事室後，還需

經協理、總經理核可，被告公司總經理當面向原告表示不予核假，原告之請假程序尚未完成，被告自得依勞動基準法第12條第1項第6款終止雙方之勞動契約，並已於108年1月16日由公司會計人員私訊通知原告等語置辯。兩造就被告公司之請假程序有爭執，觀諸原告所提之被告公司之請假卡（見本院卷第29頁），其上有總經理簽核欄，且被告所提之原告單位主管林俊宏、另一名業務張憶鈞之已完成請假程序之請假卡（見本院卷第79、81頁），亦有經協理及總經理簽核，足見被告公司之請假程序，會經由總經理簽核，另據證人即被告公司之會計兼人事人員何怡玲到庭證述，「（請假卡後面有總經理欄位，是做何用？）給總經理簽核用的，請假卡送到我這裡後，我給協理簽完，再給總經理簽，總經理簽完後會送回我這裡，我入電腦歸檔。」、「（請假流程是否到你們人事單位，就完成請假手續嗎？）送到我人事單位後，就我來說還沒完成。還沒完成請假手續。」、「（你們公司請假，總經理有沒有准駁之權？）我來公司六年沒有遇過不准請假，所以我不清楚，但總經理應該有權利。」，足認被告公司之請假程序，總經理有請假之准駁權，需經過總經理簽核始為完備，另原告雖傳訊被告公司之離職員工證人魏德榮證稱，「（你是否有請過假？）我有請過假，但我在該公司上班時，通常請假只要簽到單位主管我就可以請假。」等語，惟其亦稱「（你認為被告公司的總經理是否有准假權？）我不知道。」，足見其對被告公司之請假程序並不瞭解，其證詞不足可採；兩造復不爭執被告總經理有於108 年1月7日告知原告不准假，原告之請假程序尚未完成，則原告於108年1 月11日、14日至15日三日未出勤，揆諸前揭說明，自應構成曠職，被告自得依勞基法第12條第1項第6款終止雙方之勞動契約，被告已於108年1月16日由公司會計人員私訊通知原告，且為原告已讀等情，據其提出通訊軟體擷圖一幀為證（見本院卷第83頁），堪認兩造間之勞動契約於108年1月16日經被告合法終止。而兩造間之僱傭契約既經被告於108年1

月16日合法終止，原告自無法於108年2月15日依勞基法第14條第6款之規定，終止已終止之勞動契約。

㈣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，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條獲職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按期工作年資，每滿一年發給二分之一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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文；再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法第11條規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者。

㈤經查，本件兩造間之僱傭契約係經被告於108年1月16日合法終止，原告並不得於108 年2月15日依勞基法第14條第6款之規定終止勞動契約已如前述，原告依勞工退休金條例第12條第1 項規定請求被告給付資遣費及法定遲延利息自無理由，且原告並無上述就業保險法第11條所稱之非自願離職之情事，則原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書，亦乏其據。

㈥從而，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39,744元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，及依勞基法第19條請求被告開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

四、結論：原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第78條判決如主文。

中　華　民　國　108　年　9　月　18　日

民事第二庭　法　官　姚銘鴻

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委

01　　任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02　　中　　華　　民　　國　108　　年　　9　　月　　18　　日
03　　書記官　陳品潔