

臺灣彰化地方法院民事判決

109年度勞訴字第8號

原告 陳愛民
被告 譚博士生技有限公司
法定代理人 譚慶龍

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬柒仟柒佰壹拾元，自民國一百零九年五月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬柒仟柒佰壹拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊係自民國106年6月29日起受僱被告擔任門市及生產包裝人員工作。108年12月6日因重感冒緣故，經被告法定代理人譚慶龍表示要伊在家好好靜養，等病好再上班，伊即於6日上午10時許先行返家，12月7日並至公司交付診斷證明書請病假即回到家中靜養。

(二)豈料伊於同年12月10日前就診時，又不幸發生車禍，12月11日就診後即持宏元診所診斷書至公司請假。12月13日伊又因假牙掉落，需進行拔牙治療程序，因需拔牙6顆，需連續3次至醫院進行手術，因而無法上班。嗣後，於108年12月26日因後續請假事宜未連絡上公司人事管理人員綽號「小玉」之人（下稱小玉），故伊只好於同日在「譚博士家族」LINE群組上先行報備因伊私人所承租之倉庫突遭房東終止租約及治療牙齒緣故，需109年1月6日才能至公司上班。

(三)當109年1月6日伊回到公司上班時，被告會計人員突拿一堆文件要伊填寫並要求伊離職，伊認已請假並非無故曠職，

被告實係以伊不能勝任工作為由解僱伊，因伊於被告工作年資合計2年6月9日，則伊依法自得領取資遣費新臺幣（下同）29,164元【計算式：平均工資23,100元×2年÷2+23,100元（6月+9日/30日）/12÷2=29,164元】；預告工資15,400元【計算式：23,100元÷30日×20日=15,400元】，並請求被告開立非自願離職證明書。另伊於在職期間，被告尚積欠伊108年12月1日至3日工資，即2,310元【計算式：23,100÷30日×3日=2,310元】；另伊於任職期間未排定特別休假，被告應給付特別休假未休工資15,400元【計算式：23,100元÷30日×20日=15,400元】。

(四)為此，爰依勞工退休金條例第12條、勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第38條、就業保險法第25條等提起本件訴訟等語，並聲明：1.被告應給付原告62,274元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；2.被告應開立非自願離職證明書予原告。3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

原告於108年12月僅上班3日（即12月1至3日），其餘時間均未上班，雖原告主張其係因感冒、車禍及拔牙治療等各種因素未前來公司上班，但卻未見原告於伊依法解僱前，提出相關證明文件，循正常請假手續，向伊請假，且依其於起訴後所提出之相關證明文件，並無法證明原告確有於1個月內需休假長達20日以上之必要。則伊自得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，從而原告請求伊給付資遣費、預告期間之工資及開立非自願離職證明書等，洵無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（本院卷第82頁，並依本判決論述方式修正之）：

(一)原告於106年6月29日起受僱於被告開始上班。

01 (二) 108 年 12 月 6 日原告重感冒，被告法定代理人主動請原告回
02 家休息。

03 (三) 自 108 年 12 月 6 日起至 109 年 1 月 5 日為止原告並未上班。

04 (四) 被告應給付原告未付工資 2,310 元及特休未休金額 15,400 元
05 。

06 (五) 原告平均工資以 23,100 元計算。

07 (六) 原告並未在被告的白板上寫下自己的名字及請假期間。

08 四、本院之判斷：

09 原告主張：伊雖自 108 年 12 月 6 日起至 109 年 1 月 5 日並未
10 上班，但已請假，即非無故曠職，被告依勞基法第 12 條第 1
11 項第 6 款規定終止勞動契約自不合法云云，為被告所否認，
12 並以前詞置辯。則本案應審究者如下：

13 (一) 被告依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款規定終止兩造勞動契約，
14 有無理由？

15 1. 按勞工有無正當理由繼續曠工 3 日，或 1 個月內曠工達 6
16 日者，雇主得不經預告終止勞動契約，勞基法第 12 條第 1
17 項第 6 款定有明文。所謂繼續曠工，係指勞工實際應為工
18 作之日無故繼續不到工者而言（最高法院 81 年度台上字第
19 127 號裁判要旨參照）。次按勞工如無因病致無法親自或
20 委託第三人請假之情事，而未經請假不到班者即為曠工（
21 最高法院 85 年度台上字第 1888 號判決要旨參照）。又按勞
22 工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工因普通傷
23 害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得請普通傷病假
24 。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請假
25 時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數，但
26 遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。此觀勞
27 基法第 43 條前段、勞工請假規則第 4 條、第 7 條、第 10 條
28 即明。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時
29 ，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請
30 假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有
31 請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙

01 方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院
02 97年度台上字第13號判決要旨參照）。又當事人主張有利
03 於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第
04 277條定有明文；勞工主張其依規定請假，自應由勞工就
05 此對其有利之請假積極事實負舉證之責（最高法院93年度
06 台上字第2636號民事判決要旨參照）。是如勞工未依法定
07 程序辦理請假手續，而未依約定方式提供勞務之給付，復
08 未有不能辦理請假手續之正當理由，自屬無正當理由曠工
09 。原告自108年12月6日起至109年1月5日並未上班，
10 業經兩造不爭執於前，則原告自需舉證於上揭期間內是否
11 依法定程序辦理請假手續。

12 2.查被告並無書面之請假規則，業經證人即公司員工呂思芸
13 到庭證述明確，被告法定代理人亦未否認（本院卷第83頁
14 ），然被告法定代理人陳稱：員工請假須打電話給伊本人
15 ，或告知被告員工呂思芸或小玉，公司還有一個白板，如
16 果員工要事先請假可在白板上自行填寫等語（本院卷第74
17 頁）。對此證人呂思芸亦證述：請事假須於1個星期前告
18 知，病假應無法事先預知，但當日須以電話跟伊說一聲，
19 事後提出醫院的診斷證明；上述是公司的習慣。被告有讓
20 每個月員工都知道該請假規則的慣例；因原告請的時間不
21 算短，應該要經過老闆（即譚慶龍）的同意等語（本院卷
22 第83頁、第84頁）。職是本件原告自108年12月6日起至
23 109年1月5日期間，如欲辦理請假手續，其一係告知被
24 告法定代理人譚慶龍，或譚慶龍所授權之員工呂思芸、小
25 玉等人，其二是親自或委託他人於公司白板上填寫請假日
26 期，且上揭二途徑皆須提出證明文件並獲被告法定代理人
27 核准。

28 3.原告固稱：於108年12月10日發生車禍，隔日伊前往診所
29 就診後，隨即持診斷書至公司交給員工陳靜芸協助請假云
30 云（本院卷第85頁），對此證人呂思芸則證稱：伊沒有收
31 到原告的請假通知，電話也沒有，伊雖於12月3日至11日

01 住院，回來之後才知道原告請病假，是經由小玉告知，但
02 小玉也是聽門市人員說的，原告並沒有打電話給小玉，因
03 小玉是我的職務代理人，所以原告要請假要打電話給小玉
04 。（問：原告是否已符合公司請假程序？）不算，雖然伊
05 當時請假，但是原告有伊手機，也有伊LINE的通訊，原告
06 都沒聯絡伊，按前述公司的請假規則，原告請假當日應該
07 聯絡伊，縱使伊不在，也應該聯絡伊的職務代理人小玉，
08 但原告都沒有這麼做。（問：證人於108年12月12日回到
09 公司上班後，是否有接到原告的請假通知？）都沒有等語
10 （本院卷第83頁、第84頁）。另譚慶龍除否認原告有依前
11 揭規定請假（本卷第74頁）外，另稱：原告陳述從12月11
12 日開始有到公司請假，但公司請假規則是要向呂思芸或是
13 小玉請假，原告都沒有。陳靜芸只是倉儲管理，並沒有負
14 責排假，也沒有負責人事，伊的電話每個員工都有，伊始
15 終沒有接到原告的電話；白板上沒見到原告的名字，呂思
16 芸跟小玉也都不知道，原告並沒有依照被告的請假規則或
17 習慣辦理請假手續等語（本院卷第85頁、第86頁）。準此
18 ，被告有核決請假權限之譚慶龍，及其所授權之員工呂思
19 芸、小玉等人均未獲原告請假之通知，堪以認定。縱或原
20 告主張曾告知被告公司員工陳靜芸，然陳靜芸既非負責
21 人事業務，亦未將原告請假日數代為填載於被告公司白板
22 （不爭執事項第6項），參以原告亦自承：12月11日伊去公
23 司找陳靜芸時，把車禍的事情告訴她，但是沒有講請假到
24 什麼時候等語（本卷第85頁），則原告未敘明請假日數，
25 即與勞工請假規則及被告前揭請假程序有違。職是被告抗
26 辯原告就12月10日發生車禍乙節未依規定辦理請假手續，
27 要非無據。

- 28 4.原告又陳稱：12月13日伊因假牙掉落，需連續3次至醫院
29 進行手術，12月26日未聯絡上公司人員小玉，只好在「譚
30 博士家族」LINE群組先行報備（下稱系爭LINE訊息），尚
31 需至109年1月6日方能至公司上班云云（本院卷第11頁

01、第97頁）。惟查證人呂思芸證稱：伊是譚博士家族的成
02員，該訊息是在108年12月27日才看到。（問：這樣是否
03算請假？是否要經過老闆譚慶龍的同意？）這個不算，原
04告發出訊息後無人回應，應該要打電話到公司確認伊是否
05獲悉此訊息。因原告請的時間不算短，應該要經過老闆的
06同意，但本案原告並未經過老闆同意。（問：原告在系爭
07LINE訊息中，提及請小玉回應，嗣後小玉有無回應？）
08沒有等語（本院卷第84頁、第85頁）。復核諸原告所提供
09系爭LINE訊息紀錄，亦未見小玉回復記錄。參以原告亦當
10庭自承：我第1次明確講請假到1月6日才能上班，就是
11系爭LINE訊息，但之前我確實沒有講我要請假到什麼時候
12（本院卷第85頁）。準此，就原告所稱12月13日假牙掉落
13乙節，原告並未於事發之初即告知被告法定代理人或其授
14權之人，亦未告知請假日數，已有違失之情；遲至10餘日
15後，方以系爭LINE訊息第1次明確告知請假屆至日期，原
16告復未舉證已獲得被告法定代理人之同意，難認符合勞工
17請假規則及被告前揭請假程序。

185.綜合上述事證以析，譚慶龍固曾因原告108年12月6日重
19感冒，主動請原告回家休息，然依經驗法則，實難憑此逕
20認原告需休養至隔年1月6日才能上班。至於原告雖另主
21張12月10日車禍、同月13日假牙脫落等情，然原告既未於
22事發之初即告知譚慶龍或經其授權之人，亦未親自或委託
23他人於公司白板上填寫請假日期；遲至12月26日方以系爭
24LINE訊息第1次明確告知請假期間之屆至日，然原告迄言
25詞辯論終結前均未能舉證已獲被告法定代理人核准請假之
26許可。準此原告未依被告請假規則辦理請假手續，難謂有
27正當理由，符合勞基法第12條第1項第6款所定無正當理
28由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之要件，則被告
29於109年1月6日依該條款規定終止兩造間勞動契約，並
30非無據。

31(二)原告請求資遣費、預告工資及非自願離職證明，有無理由？

01 1.按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不
02 得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條
03 第1款定有明文。本件被告已依勞基法第12條第1項第6
04 款規定對原告終止勞動契約，依前揭規定，原告即不得請
05 求被告給付資遣費、預告期間工資，原告此部分之請求不
06 應准許。

07 2.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
08 其代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因
09 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
10 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
11 事之一離職。第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄
12 市、縣（市）主管機關發給之證明。勞基法第19條、就業
13 保險法第11條第3項、第25條第3項前段分別定有明文。
14 查本件原告係請求被告發給註記離職原因為非自願離職之
15 服務證明書，而非單純證明曾在被告公司任職之服務證明
16 書，然被告係依勞基法第12條第1項第6款規定，對原告
17 終止兩造間勞動契約，業如前述，原告並非前揭規定所稱
18 之非自願離職情形，故原告請求被告開立「非自願離職」
19 之服務證明書，亦屬無據，不應准許。

20 (二)關於原告請求未付工資、特休未休工資部分：

21 按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於
22 其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條
23 定有明文。所謂為訴訟標的之認諾，乃指被告對於原告依訴
24 之聲明所為關於某法律關係之請求，向法院為承認者而言，
25 其承認須於言詞辯論時為之，始生訴訟法上認諾之效力；又
26 被告既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不調查原
27 告所主張為訴訟標的之法律關係是否果屬存在，而以認諾為
28 該被告敗訴之判決基礎（最高法院45年台上字第31號裁判要
29 旨參照）。本件被告於言詞辯論期日表示同意依原告之請求
30 ，即給付原告未付工資2,310元及特休未休工資15,400元，
31 合計17,710元，而就該部分訴訟標的為認諾（本院卷第74頁

、第82頁），依上開法條規定及說明，本院自應依被告之認諾，判決原告該部分之訴為有理由。

(四) 未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。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。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229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復按依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資（即特別休假未休工資），依下列規定辦理：二、發給工資之期限：(二)契約終止：依第9條規定發給。為勞基法第9條，勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目所明定。從而原告所請求給付未付工資、特休未休工資部分，被告應自離職日即109年1月6日發給，該給付應屬確定期限；惟原告起訴僅請求部分利息，亦即自本起訴狀繕本送達被告翌日（本院卷第59頁）即109年5月15日起算遲延利息，亦無不許之理。

五、綜上所述，原告請求被告給付未付工資2,310元及特休未休工資15,400元，合計17,710元，因被告已就該部分訴訟標的為認諾，故前開金額及自109年5月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。另被告所辯原告無正當理由繼續曠工3日、1個月曠工達6日等事由，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造勞動契約，於法有據。則原告依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條、就業保險法第25條等規定，請求被告給付資遣費、預告期間工資及開立非自願離職證明書等，與法未合，礙難准許，應予駁回。

六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就

原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 9 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 沛 然

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 9 月 15 日
書 記 官 陳 雪 鈴