臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第9號

原　　告　曾煒鈞
訴訟代理人　許淑惠律師
被　　告　南港輪胎股份有限公司
法定代理人　張昌平
訴訟代理人　陳麗真律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108 年8 月15日辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國107 年10月1 日至10月9 日非無正當理由未到班，且被告將原告解僱違反最後手段原則及比例原則：

1.原告自99年2 月22日起受僱於被告公司之新豐廠，擔任製造二部成型課成型股之技術員。因工作內容長期搬粗重的「生胎」，致原告腰部、背部等多處肌肉、韌帶拉傷，身體不適，必須長期復健休養。原告於107 年9 月間即因高血壓及腰部、背部疼痛難耐，而於9 月1 日、10日、12日至14日、17日至20日、25日至27日請病假，並經被告准許。嗣原告於107 年9 月30日因小孩身體不適，配偶工作又無法請假，只好向被告請假在家照顧小孩；隔日10月1 日小孩病情加重，緊急送至仁慈醫院急診住院治療，因醫院對於幼童生病都抱持醫院環境病菌多，故只要幼童病情有好轉，縱使尚未完全康復，仍會建議父母辦理孩童出院手續，後續由父母居家照護比在醫院休養較為妥適之態度，因此原告小孩雖於10月6 日出院，但尚未復原，原告仍於10月7 、8 日在家照顧小孩。而原告因日夜照顧小孩，導致腰部舊疾復發，再於10月9 日至17日向被告請病假，上開請假事宜，原告均有向公司告知。

2豈料，待原告返回工作崗位後，提出小孩住院6日及個人高血壓、腰部、背部疼痛之診斷證明書，欲補辦相關請假手續時，被告竟稱公司只針對員工個人，不對員工小孩負責，而不能請假云云，進而駁回原告於107年9月30日至10月8日之請假，原告雖再三反應，送出請假申請，仍不為被告所採。更甚者，原告於107年10月15日向新竹縣政府勞工處申請調解，10月30日雙方調解不成，被告竟旋於10月31日張貼人事公告並寄存證信函，以原告未提出有效證明，於107年9月30日至同年10月8日連續曠職3日為由解聘原告，終止雙方勞動契約。

3從被告公司所提被證1原告假別表可知，員工請假假別代號A為事假、B為病假、C為特別休假、T為曠職，倘如被告所言，原告於107年9月30日至10月8日未請假、未提出請假證明，何以原告之原證8請假卡，其中10月1日至5日假別代號為C特別休假、10月8日至9日假別代號為B病假，而非記載T曠職。且依被告公司請假規則第11條第3項第6款、第8款及第11條第8項規定可知，員工「未填寫請假卡」、「未申請續假並經核准」或「事假已超過規定日數且無特別休假可抵充又未經特准者」，始以曠職論。原告固於107年8月20日休畢事假、於9月20日休畢特別休假，惟原告於10月1日至5日原申請之事假均經被告第一、二、三級主管改核給「特別休假」特准，10月8日則改核給「病假」特准，因此原告於10月1日至5日、8日即非屬曠職。

4原告不能上班工作係因小孩生病、腰部舊疾復發等，並非無故缺勤，縱原告之請假未獲被告准許，然原告上開期間無法上班工作之曠工，既不能謂「無正當理由」之曠工，自與勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款所定得終止勞動契約之法定要件不符。又原告上開期間未到班有正當理由，且該請假事由又不可歸責於原告，原告未上班，即與一般未請假而故意不上班者有差別，被告以原告請假超過日數，拒絕原告之請假，進而以連續曠職為由而將原告解僱，顯與

解僱勞工最後手段原則及比例原則相違，故被告對原告所為終止勞動契約之意思表示，自不生合法終止之效力。

(二)被告非法解僱，原告得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費新臺幣（下同）170,096元、預告期間工資38,868元及發給非自願離職證明書：

1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，於法未合，既如前述，原告於107年11月23日以竹北成功郵局第354號存證信函通知被告，認為雇主違反勞動契約法令有損勞工權益之虞為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，該存證信函並於107年11月23日送達被告之主事務所及新豐廠。

2又原告於終止勞動契約前6個月之平均工資為38,868元，自99年2月22日受僱起至107年11月23日終止勞動契約日止，年資為8年9月又1日，原告得依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條規定，請求被告給付資遣費170,096元及1個月預告期間工資38,868元。

3原告以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，已符合非自願離職之情形，爰依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告。

(三)綜上，爰聲明：

1被告應給付原告208,964元，及自起訴狀繕本送達之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書予原告。

3訴訟費用由被告負擔。

4原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)依被證1假別表所載：107年9月30日至107年10月8日共計7日原告曠職未上班，而原告所提之診斷證明書記載原告之子住院期間為107年10月1日至10月6日，但此文件於何時交付原告，原告是否依工作守則提出請假，原告皆未舉證，且107年9月30日、10月7日、10月8日原告之子未住院

，原告亦未提出任何證明其不到班之合理說明，其主張自無理由。因原告自107 年1 月起即經常無故不到班，經主管多次要求須依工作守則辦理請假事宜，仍未遵守，故被告人事課於107 年9 月28日間曾約詢原告，要求原告須依規定辦理請假，並將該日前未依規定辦理之請假手續完成，然於約詢後，原告於107 年9 月30日至107 年10月8 日又未到班，且未依規定辦理請假手續，被告於107 年10月3 日以存證信函通知原告，要求原告依規定辦理，原告仍未置理，被告當依工作守則以曠職論。

(二)依被告公司之工作守則「第六章工作時間、休息、休假、請假」第11條第3 項第8 款規定從業人員之全年事假為14日、同條項第9 款規定為家庭照顧假全年7 日，請假日併入事假計算，而原告於107 年8 月20日以前，已請事假14日。被告公司工作守則第六章第11條第5 項規定：「從業員請假時，應於事前親自填具請假卡敘明請假之事由及日數、並將職務交代妥當、覓妥代理人，連同證明文件送交主管核准後始得休假，但遇有疾病或緊急事故得由同事代辦請假手續，但應於上班時間後三十分鐘內，以電話向主管報備」、同條第6 項第4 款規定：「病假：1.連續2 天（含）以上或一年超過15天時，應檢附醫院證明。2.未滿2 天者，必要時各級主管亦可要求檢附證明文件」、第5 款規定「事假：必要時各級主管德要求提出有關證明文件」、同條第8 項規定：「凡未填寫請假卡或未申請續假並經核准而缺勤者，除因臨時發生疾病或其他重大事故，經證實者得准予補假外，均以曠職（工）論」、同條第9 項規定：「從業員請假不依規定提出正當證明文件者，其請假期間以曠職（工）論，若有捏報情事者，並依規定懲罰之」；第三章第7 條第6 項第1 款規定：「無正常理由繼續曠工3 日，或1 個月內曠工達6 日者，公司得不經預告終止契約」。原告於107 年9 月30日至10月9 日未依規定請假，連續曠工，因此被告解僱原告，並非無理由。

(三)綜上，爰答辯聲明：

1原告之訴駁回。

2訴訟費用由原告負擔。

3如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自民國99年2 月22日起受僱於被告，在被告公司新豐廠擔任技術員。

(二)兩造於107 年10月30日就原告之請假爭議進行勞資爭議調解，惟調解不成立，有勞資爭議調解紀錄可參（見本院卷一第13頁）。

(三)被告於107 年10月31日人事公告「解雇新豐廠製造二部成型課成型股技術員曾煒鈞；生效日期：107.10.31 、24時00分；備註：連續三日曠工」。並於107 年10月31日寄發存證信函予原告表示：「經本公司於日前數次寄發存證信函，並由同仁告知台端剩餘假別天數，請台端提出今年度九月至十月未到職之請假證明，台端迄今仍無法提出有效證明，現經數次通知，並經台端申請勞資協調後，仍無法提出，為保持本公司對其餘同仁之公平公正立場，台端無法提出有效證明之未到職日，現將以曠工論，並依勞基法辦理解僱作業，並自民國107 年10月31起生效」，有公告及存證信函各1 件足憑（見本院卷一第14、15頁）。

(四)原告於107 年11月22日寄發存證信函予被告，以勞基法第14條第1 項第6 款之事由終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費、預告期間工資以及開立非自願離職證明書；被告於107 年11月23日接獲上開存證信函及郵件收件回執可稽（見本院卷一第16-23頁）。

(五)原告107 年5 月工資45,442元、6 月工資31,843元、7 月工資59,489元、8 月工資47,530元、9 月工資32,777元、10月工資16,124元，故其平均工資為38,868元。

四、本院之判斷：

原告主張：其於107 年9 月30日至10月9 日未到班非無正當

理由，被告以勞基法第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 日之事由，將原告解僱違反最後手段原則及比例原則，被告非法解僱原告，原告自得依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費170,096 元、預告期間工資38,868元及發給非自願離職證明書等情。被告則以：原告自107 年1 月起即經常無故不到班，經主管多次要求須依工作守則辦理請假事宜，仍未遵守，被告人事課於107 年9 月28日間曾約詢原告，要求原告須依規定辦理請假，並將該日前未依規定辦理之請假手續完成，然於約詢後，原告於107 年9 月30日至107 年10 月8 日又未到班，且未依規定辦理請假手續，被告於107 年10月3 日以存證信函通知原告要求依規定辦理，原告仍未置理，當依工作守則以曠職論，是被告解僱原告，非無理由等語置辯。故本件兩造之爭點在於：㈠被告依勞基法第12條第1 項第6 款規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？㈡原告主張依勞基法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造之勞動契約，請求被告給付資遣費170,096 元及預告期間工資38,8 68元，有無理由？㈢原告請求被告發給非自願離職證明書，應否准許？茲分述如下：

(一)被告依勞基法第12條第1 項第6 款規定，終止兩造間之勞動契約，應為合法：

1 原告主張其107 年10月1 日至5 日原申請之事假均經被告第一、二、三級主管改核給「特別休假」特准，10月8 日則改核給「病假」特准，因此原告於10月1 日至5 日、8 日即非屬曠職等情，並提出從業員請假卡為憑（見本院卷二第16頁）。經查，原告之從業員請假卡上關於107 年10月1 日至5 日、8 日至9 日請假部分，固有第一級主管霜政哲（班長）、第二級主管謝松坤（領班），第三級主管林錦城（股長）之蓋印，惟證人謝松坤、林錦城、林廷翰（課長）到院一致結證原告任職之成型課從業員請假手續係：請假人填寫完請假卡後由一級主管霜政哲（班長）核完章之後拿給二級主管

謝松坤（領班）核章，再送交給三級主管林錦城（股長）核章，林錦城核章後仍須送交課長林廷翰及人事單位審核是否准假，核准權不在一、二、三級主管等語一致（見本院卷二第46、49-53 、54-56 頁）。而從業員請假卡上未有課長核章欄位係因從業員之請假卡經一、二、三級主管核章後，交由成型課事務小姐計算是否超逾可請假別天數後將資料鍵入電腦，並於請假卡上記載鍵入日期及假別代號，課長林廷翰始以電腦紀錄審核是否准假，此亦據證人謝松坤、林錦城、林廷翰證述明確在卷（見本院卷一第46-48 、52、55頁）。基此，原告以其從業員請假卡上關於107 年10月1 日至5 日及8 日至9 日部分蓋有一、二、三級主管之戳章，暨成型課事務小姐在其後繕寫C （特別休假代號）、B （病假代號）即認為被告已特准「特別休假」及「病假」，核非屬實，而不可採。

2 原告另主張其不能上班工作係因其腰部舊疾復發、子女生病，並非無故缺勤，縱原告之請假未獲被告准許，亦不能謂係「無正當理由」曠工。經查：

⑴ 原告自99年2 月22日起受僱於被告，迄至107 年10月間已工作8 年8 月，依勞基法第38條第1 項第5 款：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…五、5 年以上10年未滿者，每年15日」之規定，原告107 年度應有15日之休假。又勞工請假規則第7 條規定：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1 年內合計不得超過14日」。而原告對於被告抗辯：原告於107 年8 月20日已休畢14日事假、於107 年9 月20日已休畢特別休假14日乙節並不爭執（見本院卷二第34頁，按原告107 年之特別休假應為15日，實際上尚有1日特別休假未休），惟原告主張其雖已休畢可休之事假及特別休假，然107 年9 月30日至10月8 日並非「無正當理由」曠工，核與勞基法第12條第1 項第6 款之曠工事由有間。

⑵按勞工因婚、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，1年內合計不得超過14日；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數，但遇有疾病或緊急事故，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97年度台上字第13號判決意旨參照）。

⑶經查，證人即被告公司成型課股長林錦城證稱：（問：如果有超過請假的假別，會請當事人說明，當事人說明後你會做何種處置？）要求當事人提出證明是否符合這個假別的要求，證明提出之後，還是要到人事看假別是否已經超過勞工請假規則規定假別，超過部分就無法准假，原告的事假及病假已經超過勞工請假規定。原告107年8、9月連續沒有告知就沒有來上班，以電話通知本人來補假卡，之後原告未補，我們就通知人事做處理。原證8上面記載的請假紀錄都是原告事後補請的。（問：你們當時為何讓原告事後補假卡？）我們告知人事，人事通知原告本人來上班，我們就要求原告要補假卡。（問：在何時知道原告的事假及病假已經超過勞工請假規定的天數？）因為原告的假卡已經寫到第三張，我們成型課先發現原告請假的假別已經超過規定，主動告知人事，人事於107年9月28日通知原告要來上班。（問：你們都知道原告超過請假規則的天數，為何在107年10月22日當天還要批准原告的請假？）我們是以原告未休完的特休處理，且因為原告有把病假的證明補進來，所以我們先准，再送人事核准…，假如

超過不核准的話，人事會約談作業員，人事會依照假卡後面的請假規則作處理等語在卷（見本院卷二第49-51 頁）。證人即被告公司成型課課長林廷翰亦結證：原告一直無法完成請假手續，事務小姐跟領班在107 年9 、10月間都有跟我說無法完成請假手續，領班有反應原告已經好幾天沒來，聯繫不到原告，我就請人事處理。原告就107 年9 月30日沒有提出請假的申請，他當天沒有去上班等語（見本院卷二第55-56 頁）。上情核與證人即被告公司之人事課副課長許文彬結證：在107 年9 月28日我收到成型課通知，有同仁多日未上班、請假，聯絡不到，所以主動跟原告聯絡，在聯絡之後，原告答應於上班日前來請假，並準時上班，但後續仍未到班，故我於107 年10月3 日發存證信函留存…，在107 年10月初原告答應來上班卻沒有來，我們有打電話聯絡原告家人，後來才接獲通知原告小孩生病，時間是在原告答應來上班卻未到班之後，原告僅有在107 年10月8 日攜帶原告的診斷證明書來公司請假，被告請成型課事務小姐帶原告的請假卡請其填寫，後續處理是有病假證明的部分准許，無證明的部分請原告補件，准許的部分是指原證8 請假卡所載9 月部分上面的請假，都有准假，原告連續曠職是指9 月30日到10月8 日等語相符（見本院卷二第57-59 頁）。

⑷由前揭3 證人之證詞，並參照比對原告之請假紀錄、從業員請假卡可知（見本院卷一第52頁、卷二第16頁）。原告於107 年9 月10日、12日至14日、17日、19日至21日、25日至27日、30日、10月1 日至4 日、7 日至9 日均未前往被告公司提供勞務，且自107 年9 月10日起至同月28日期間，並未依前揭勞工請假規則第10條之規定事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，或委託他人代辦請假手續，即逕自曠工未到班，被告公司成型課人員因聯繫不上原告而通知課長林廷翰，林廷翰遂轉知人事課上情，由人事課副課長許文彬於107 年9 月28日（星期五）電話通知原

告上班及補辦請假手續，惟原告於107年10月1日（星期一）仍未到班或補辦請假手續，被告公司人事課副課長許文彬再以電話聯絡，並於107年10月3日寄發存證信函予原告，其內容為「台端107年9月10日起截至今日為止，未到班日共計15天，且未依公司規定辦理請假作業，經本公司員工於9月28日、10月1日、10月2日，數次與台端電話聯絡後，仍未辦理…，敬請於3日內，親自至本公司辦理請假作業，否則將依曠工論」，有存證信函乙份足稽（見本院卷二第24頁）。原告遲至107年10月8日始持自己之診斷證明書至被告公司填寫從業人員請假卡，依請假卡最左側原告自行填寫之假別代號欄位可知，除107年9月12日至13日、107年10月1日至5日原告係請特別休假外，其餘未到班日期則係請病假（見本院卷二第16頁），惟原告107年度之15日特別休假已於107年10月1日用罄（按原告107年之特別休假應為15日，迄至107年9月20日已請特別休假14日，故107年10月1日仍可請1日特別休假），所提出之診斷證明書僅能證明107年9月10日、14日、25日至27日罹病非無故曠工，其餘107年9月21日及30日（該2日漏填請假卡）、10月1日至4日、7日及8日均未能提出診斷證明書佐證其因病非無正當理由曠工，原告顯然未依前揭勞工請假規則第10條或被告公司之工作規則第六章第十一條第五項規定（見本院卷一第61-62頁）之程序辦理請假手續，稽諸前開最高法院判決意旨，原告未依程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，是被告以此事由終止兩造間之勞動契約，難認於法有違。

⑸原告固主張伊有交付其子女之診斷證明書予證人許文彬，惟此為證人許文彬所否認，其證述：原告僅交付其個人之診斷證明書…，被告公司規定超過事假、家庭照顧假可請假天數後，可以特別休假抵充，如特別休假亦抵充完畢，被告公司雖有可能特准給予事假，然必須依公司規定陳報

到廠長層級核准，然原告並未提出家庭照顧假之請求（見本院卷二第58、60頁）。審酌原告未能提出任何證據證明其已依被告公司之工作規則第六章第十一條第三項第㈧點規定提出超逾事假之特准證明，且其就107 年10月1 日至5 日之請假申請，係在從業員請假卡左側之假別代號欄填寫代號B 病假，而非A 事假，自堪信證人許文彬之證詞為可採，原告主張其有提出子女之診斷證明書申請特准事假云云，難為可採。

3 綜上，原告主張其107 年10月1 日至5 日原申請之事假均經被告核給「特別休假」特准，10月8 日則核給「病假」特准，非屬曠職；且其不能上班工作係因其腰部舊疾復發、子女生病，並非無故缺勤，縱原告之請假未獲被告准許，亦不能謂係「無正當理由」曠工云云，均非足取。從而，被告依勞基法第12條第1 項第6 款規定，終止兩造間之勞動契約，於法尚無不合，兩造間之勞動契約自已於107 年10月31日合法終止（參不爭執事項第㈢點）。

(二)原告主張依勞基法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造之勞動契約，請求被告給付資遣費170,096 元及預告期間工資38,868 元，為無理由：

兩造間之勞動契約係由被告於107 年10月31日以勞基法第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」之事由合法終止，已如前述。是原告於107 年11月22日寄發存證信函予被告，以被告違法解僱而有勞基法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之事由終止雙方間之勞動契約，自乏依據。從而，原告請求被告給付資遣費170,096 元及預告期間工資38,868 元，為無理由，應予駁回。

(三)原告請求被告發給非自願離職證明書，不應准許：

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。而就業保險法所稱非自願離職，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，就業保險法第11條第3項定有明文。查被告係依勞基法第12條第1項第6款曠工之事由終止兩造間之勞動契約，核與前揭「非自願離職」之情形有間，故原告請求被告發給非自願離職證明書，難認有據，亦應併予駁回。

(四)承上說明，兩造間之勞動契約係由被告以勞基法第12條第1項第6款之事由合法終止。從而，原告訴請被告給付資遣費170,096元、預告期間工資38,868元，合計208,964元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，並請求被告應開立非自願離職書均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請即失所附麗，併駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及未經援用之證據，經本院審酌後認對判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　12　　日

勞工法庭　法　官　吳靜怡

以上正本，係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後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。

書記官　林琬茹

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　12　　日