臺灣苗栗地方法院民事小額判決

108年度苗勞小字第4號

原　　告　利享紙業有限公司
法定代理人　李美慧
訴訟代理人　曾明堃
被　　告　TRUONG QUOC HOAN　張國鐶
訴訟代理人　洪士淵律師（法律扶助律師）

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108 年8 月1 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、原告主張：

被告於民國104 年6 月24日與原告簽訂3 年勞動契約，期滿續約3 年（期限至110 年6 月23日），然被告於108 年6 月份開始不配合原告之工作指派，並於108 年6 月5 日開始無故連續曠職，並於曠職期間煽動挑撥其他外籍移工，因而造成原告需調配其他人員加班，增加額外加班費用，甚至造成生產線停工之損失。因被告無正當理由繼續曠工達3 日，違反勞動契約，原告於108 年6 月10日依勞動基準法第12條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約，並依被告所簽立之切結書、同意書第1 、2 條規定，請求被告賠償損害等語。並聲明：被告應給付原告新臺幣54,000元。

二、被告答辯：

被告為越南籍移工，經仲介公司介紹於104 年6 月來台工作，受僱於原告，3 年期滿後，復與原告續約3 年。被告於108 年4 月間休假回越南後，5 月2 日至18日均正常出勤，19日上工時工廠並未開機，廠長指示清潔完畢即可回宿舍，被告遂回宿舍與其他外勞一同待命，至5 月27日原告公司老闆表示由於公司之因素，問在場員工是否有意留任，被告表示無意願再待下去，要終止契約返回越南，並於6 月11日、12

日間搬離宿舍至仲介公司處等待回越南。被告無怠於提供勞務，亦無煽動罷工等行為，且長期以來，被告幾乎每天工作，原告違反勞動基準法關於工時之規定、侵犯勞動權益在先，被告並無義務接受違反勞動基準法之勞動條件，原本就可以不經預告解除勞動契約，且本件係原告因其業務量調整而先行向員工宣示不願意配合的可以離職，故被告因此離職並未違反勞動契約，兩造間勞動契約應視為合意終止，原告自不得請求損害賠償等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

本件原告主張被告無故曠職，造成其損害，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求損害賠償。被告抗辯兩造勞動契約已經合意終止，其不負損害賠償責任。經查：

（一）原告訴訟代理人即原告法定代理人之配偶曾明堃於本院陳稱：因為工廠進行歲休，所以從108年5月20日開始歲休，進行機器保養，一直到5月30日；5月27日公司有開會，公司的意思是經過歲休之後，業務會增加，要請全體員工盡量配合公司，假如不願意配合的，想要離職的是可以離職的，公司會進行另外的人員增聘；在108年5月27日之前，員工每天工作時間為10至12個小時不等，5月27日之後，員工每天需上班12個小時；6月3日公司有找被告及其他現場操作員工開會，在會後被告向主管口頭報告要離職；因為當下是有另外一名移工歲休時請假回國，所以公司考量人員調派，另依勞基法第12條規定，勞工離職需提前告知公司，且也需要向勞工局辦理解約離境的相關手續，所以有跟被告說是否於這段期間內繼續工作，等到另一名移工回來也就是6月27日之後再離職，也就是那個時候被告離職，但被告還是堅持要立即離職等語（見本院卷第67至69頁）。

（二）按勞動基準法第30條、第30條之1為關於最高工時之規定，而關於工時之約定與勞工權益利害攸關，如有變更，自

屬勞動契約內容之變更。本件原告既已於108年5月27日公司開會時向員工表示因公司業務增加，需增加勞工之工時，如不願意配合的員工可以離職等語，可認為係原告先行主動變更勞動條件，則被告因不願意接受此勞動條件之變更而為終止勞動契約之意思表示，自無違反勞動契約可言，是被告因此自108年6月5日離職，非屬曠職，從而，原告以被告違反勞動契約為由，依切結書、同意書請求被告損害賠償，為無理由。

四、結論：

原告本於兩造間勞動契約，依被告所簽立之切結書、同意書第1、2條規定，請求被告損害賠償，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均對判決結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　16　　日

勞工法庭　法　官　戴嘉慧

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（須附繕本）。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　　108　　年　　8　　月　　16　　日

書記官　廖仲一

【附錄】

勞動基準法第30條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，

經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

勞動基準法第30條之1

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。