

臺灣苗栗地方法院民事小額判決

108年度苗勞小字第7號

原告 陳小姑

訴訟代理人 洪明立律師

被告 群祐國際開發股份有限公司

法定代理人 龍盛源

訴訟代理人 龍韋臣

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國108年10月17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：被告公司為人力派遣公司，而原告自民國101年11月16日受僱被告公司後，即經被告派遣至長春石油化學股份有限公司擔任作業員；緣原告於105年6月29日因病未能上班，亦未事先以電話請假，預計於翌日（30日）補辦請假手續，然卻接獲被告公司主管來電表示原告已連續三日無故未到職，不用再來上班等語，被告更於105年7月1日將原告之勞工保險退保，是被告為違法解雇，且未給付資遣費；爰依勞工退休金條例第12條第1項提起本訴，請求被告給付資遣費共計新臺幣（下同）49,916元等語。並聲明：被告應給付原告49,916元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：依勞動基準法及勞工請假規則，均規定勞工請假應踐行相關程序，本件原告於105年6月29日起，連續三日無故未到廠上班，亦未自行或委託他人請假，顯屬無正當理由繼續曠職三日，故被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定不經預告終止與原告間之勞動契約，自無須給付資遣費；至原告主張被告公司主管有於105年6月30電聯原告乙情，被告否認等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回

三、按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六

、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」
，勞動基準法第12條第1項第6款定有明文。本件原告主張
被告為違法解雇，應給付資遣費等情，則為被告否認並以前
詞置辯。經查，原告於105年6月29日至同年7月1日均未
前往被告派遣之公司上班，業據原告所不爭執，並有被告所
提原告工作打卡紀錄為證（見本院卷第59頁），且原告於上
開期間並無上班，亦無向公司請假乙節，業據其自認在案，
此外，原告亦未舉證證明其非無正當理由未到職；是以，原
告確實於105年6月29日至同年7月1日有無正當理由繼續
曠工三日之情形，故被告依勞動基準法第12條第1項第6款
向原告終止勞動契約，即屬合法。至原告主張被告公司主管
於105年6月30日即電聯其不用上班等情，未據其舉證證明
，尚難憑採。從而，原告主張被告為違法解雇，請求被告給
付資遣費，並無可採，是其主張依勞工退休金條例第12條第
1項請求資遣費，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據經審
酌後，於判決結果不生影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 10 月 31 日
勞 工 法 庭 法 官 黃 思 惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以判決違背法令為理由
，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，及須按他造當事人之人數
附繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

上訴理由應表明：

一、原判決所違背之法令及其具體內容，

二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

如未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由。

當事人如對本件訴訟內容有所疑義，得聲請閱卷。

書記官 林翰章

中 華 民 國 108 年 10 月 31 日

