

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上字第7號

上訴人 趙俊玉
訴訟代理人 許舒凱律師(法扶律師)
被上訴人 維用物業股份有限公司
法定代理人 賴永仁
訴訟代理人 包智耀

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年11月30日臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第146號第一審判決提起上訴，本院於108年10月1日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國93年10月4日起任職於被上訴人，擔任管理員及環保員。伊於106年11月9日因摔傷，向被上訴人請假至106年11月30日，復於106年11月27日因傷勢未癒，續向被上訴人請假3個月即自106年12月1日至107年2月28日，均獲被上訴人准假。嗣伊自忖囿於傷勢不知何時能上班，乃於106年12月20日向被上訴人申請留職停薪至107年10月31日，亦獲被上訴人同意。詎料，於107年5月10日，被上訴人單方發函，以伊曠職3日為由終止兩造間勞動契約，然伊既均有依規定請假，被上訴人終止勞動契約，於法不合。被上訴人違反勞動契約及勞工法令，損害伊權益甚鉅，伊自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，以起訴狀繕本之送達，終止兩造間勞動契約，並依勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被上訴人給付按伊106年5月至10月之平均工資新臺幣（下同）21,009元計算之舊制、新制資遣費各13,656元、126,054元，合計共139,710元，及自106年11月9日契約終止後30日即106年12月9日翌日即106年12月10日起之遲延利息；且依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人開立註記

離職原因為非自願離職之服務證明書予伊等情，爰提起本件訴訟（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人139,710元，及自106年12月10日起至清償日止，按年利率5%計算利息。（三）被上訴人應開立記載上訴人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、受資遣日期、服務單位為維用物業股份有限公司、及離職原因為「非自願離職」之服務證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：上訴人自99年6月起任職伊公司，擔任清潔員，由伊公司指派至案場（即中港巨○社區）工作。上訴人先後於106年11月9日、27日表示因傷欲請假，事後均有補呈診斷證明書，並由伊公司派駐上開社區之總幹事周○勇代為依伊公司人事規定填具請假單，向伊公司申請病假（分別自106年11月10日至30日、106年12月1日至107年2月28日），均獲伊公司准假。迨106年12月間，上訴人雖再以相同理由申請留職停薪，然因不符公司規定，故伊公司並未同意，僅同意以病假給予，並俟107年1月底，上訴人已檢呈如「被證5」所示診斷證明書，而由周○勇代為填具請假單，准假3個月（107年2月1日至4月30日）。詎料，上訴人於107年4月30日病假期間屆至後，未再按規定辦妥續請假手續，即無故未返回工作崗位，是伊公司於107年5月8日發函，依勞基法第12條第1項第6款規定，通知上訴人終止勞動契約，於法並無不合。伊公司並未違反勞動契約及勞動法令，且兩造間勞動契約已合法終止，是上訴人嗣後再依勞基法第14條規定主張終止勞動契約並請求給付資遣費，非有理由；且本件非屬就業保險法所指「非自願離職」，則上訴人請求伊公司開立記載離職原因為「非自願離職」之離職證明書，亦非有理等語，資為抗辯，並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

（一）上訴人於106年11月9日時確實任職於被上訴人公司。

（二）106年11月9日上訴人下班時摔傷，確實有跟被上訴人完成請

01 假手續，並請假到107年4月30日。

02 (三)對上訴人於106年11月9日任職時，平均工資以21,009元計算

03 沒有意見。

04 (四)對兩造所提證物形式上真正均不爭執。

05 四、兩造爭執之事項：

06 (一)被上訴人主張上訴人未於107年5月1日起完成請假之手續，

07 以被證7之函文向上訴人終止勞動契約，上訴人認為已經向

08 被上訴人請假至107年10月31日，何者之主張為可採？

09 (二)如上訴人之主張為可採，上訴人主張從93年10月4日起即任

10 職於被上訴人，被上訴人認為上訴人是在99年6月才開始任

11 職，何者主張為可採？

12 (三)上訴人請求本件之資遣費及非自願離職證明書有無理由？

13 五、得心證之理由：

14 (一)被上訴人准予上訴人請假至107年4月30日止，上訴人未於10

15 7年5月1日起完成請假之手續：

16 1.上訴人主張：伊於106年11月9日因摔傷住院，向被上訴人請

17 假獲准，伊於106年11月27日再以掛號向被上訴人請假3個月

18 ，被上訴人公司主管周○勇來電告知須補附診斷證明，伊遂

19 於106年11月30日回診時開立證明，並當日以掛號寄送被上

20 訴人。然伊因需經常回門診復健且受傷部位略加施力依舊疼

21 痛難耐行動頗不方便，再向被上訴人申請留職停薪至107年

22 10月31日，經被上訴人公司主管周○勇來電告知獲准等語，

23 並提出醫療費用單據、請假單、診斷證明書（見原審卷第47

24 至53頁）為憑。被上訴人雖不爭執上訴人於106年11月9日受

25 傷後，經其准假至107年4月30日，然否認有准許上訴人申請

26 留職停薪至107年10月31日，並辯稱：上訴人所提原證6的請

27 假單，所附的證明是106年12月18日診斷證明書，但該診斷

28 證明書並沒有詳細交代上訴人所需治療期間，故伊要求上訴

29 人要再補相關證明，上訴人才又補被證5診斷證明書；而依

30 照被證5診斷證明書只有表示上訴人要治療至少3個月，故伊

31 才以被證6請假單再准假三個月至107年4月30日等語。經查

01 ，依被上訴人所提被證2、4、6請假單及被證1、3、5診斷證
02 明書所示（見原審卷第27至32頁），各該請假單上之請假時
03 間均經被上訴人批核，堪認上訴人有完成106年11月10日至
04 107年4月30日之請假手續。參照上訴人所提之原證6請假單
05 及原證3、5、6、7之醫療費用收據、診斷證明書所示（見原
06 審卷第47至53頁），上訴人雖於106年12月20日提出原證6請
07 假單請求留職停薪至107年10月31日（見原審卷第50頁），
08 然依其所提出原證5之106年11月30日診斷證明書（同被證3
09 ，見審卷第29、49頁），僅記載建議宜休養1個月；原證6之
10 106年12月18日診斷證明書（同被證1，見原審卷第27、51頁
11 ），並未記載治療、休養時間為何；原證7之107年1月19日
12 診斷證明書，其上記載持續追蹤及密集復健治療至少3個月
13 （同被證5，見原審卷第31、53頁）。被上訴人依據上訴人
14 所提出最新之107年1月19日診斷證明書所載內容，准予上訴
15 人請假至107年4月30日，尚屬相符。然依上開請假單所示，
16 上訴人所提留職停薪至107年10月31日之申請，並未經被上
17 訴人核准。此外，上訴人並未舉證證明被上訴人准其留職停
18 薪至107年10月31日之事實，難認被上訴人確有准許上訴人
19 申請留職停薪至107年10月31日之情事。

20 2.上訴人雖主張伊向被上訴人申請留職停薪至107年10月31日
21 ，主管周○勇於107年1月間有來電告知被上訴人已准所請，
22 伊遂於107年1月19日回診時申請診斷證明書，並於107年1月
23 24日以掛號寄送被上訴人，以供留職停薪期間勞健保所用，
24 並非為申請107年2月1日至107年4月30日病假而提出，伊不
25 知資方准假至107年4月30日，亦未再接獲電話通知等語。然
26 查，證人即上訴人任職被上訴人公司之主管周○勇結證稱：
27 被證2、4、6之請假單是我幫上訴人寫的。因為上訴人說她
28 不方便回來公司寫請假單，我有跟她說要補提診斷證明書，
29 上訴人說好，我才幫她寫請假單。我有跟上訴人說公司只准
30 假到107年4月30日；我在107年1月幫上訴人填寫最後一張請
31 假單時，就有打電話跟她講，公司只有准假到4月30日，如

01 果要續請假的話，時間到之前，要回公司請假。我是在接到
02 被證5之107年1月19日診斷證明書後，打電話給上訴人，應
03 該是1月20幾日的時候，我有告訴她公司只有准假到4月30日
04 ，所以我才又幫上訴人寫被證6的請假單。後來107年5月份
05 ，我有再跟上訴人聯絡，但是沒有接通，我打電話到她家也
06 沒有人接等語（見原審卷第73至74頁反面）。上訴人亦自陳
07 ：伊是在107年1月24日才寄107年1月19日診斷證明書等語（
08 見原審卷第74頁反面）；徵諸被證6請假單上被上訴人公司
09 協理及總經理批准日期為107年1月26日，足證被上訴人公司
10 確係於接獲上訴人補寄之107年1月19日診斷證明書始為該次
11 假單（107年2月1日至107年4月30日）之核准，堪認上訴人
12 係為請假之需始補寄該份診斷證明書。苟上訴人於106年12
13 月20日所提出留職停薪至107年10月31日之申請業經獲准，
14 上訴人應無再行補寄該份診斷證明書予被上訴人之必要，上
15 訴人就其所提留職停薪之申請，亦未舉證證明有何經被上訴
16 人表示同意之事實，是認上訴人所補寄之該份診斷證明書僅
17 足供其准假至107年4月30日之依據，不足為准許留職停薪至
18 107年10月31日之適證。

- 19 3.上訴人雖主張若被上訴人不准許伊留職停薪申請，何以未見
20 被上訴人以信函通知，亦未以信函先通知要求伊回來上班，
21 即逕以存證信函終止勞動契約，難謂對勞工有相當程序保障
22 。伊因獲被上訴人准假至107年10月31日，故於屆期前未再
23 與被上訴人聯絡，若非伊已申請留職停薪，豈會不續請假而
24 冒丟失工作風險故意曠職等語。惟按勞工因普通傷害、疾病
25 或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通
26 傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。二、
27 住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住
28 院傷病假二年內合計不得超過一年。勞工普通傷病假超過第
29 4條第1項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒
30 者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。又勞工請
31 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4條第1項、第5條、第10條定有明文。則依上開規定，勞工辦理請假手續，應於事前親自以口頭或書面辦理，且雇主得要求勞工提出有關證明文件，而就請假准許與否，並無規定雇主須以書面通知勞工之必要，亦毋須於請假期限屆時另以書面通知勞工之必要，故上訴人主張被上訴人未以信函通知上訴人，未有程序保障云云，洵非有據。且查，參照上訴人於107年1月24日寄送之107年1月19日診斷證明書所示，其上表明開立日期107年1月19日，醫師囑言內亦提及需持續追蹤及密集復健治療至少三個月等語，則其3個月之治療期間係至107年4月19日為止，故依上開證人周○勇所陳，其憑此為上訴人填寫被證6之請假單，並以該份診斷證明書為依據，請假期間為107年2月1日至107年4月30日為止，核屬相符，自應認被上訴人准許上訴人請假之期間為至107年4月30日為止，不足為准許留職停薪至107年10月31日之證明，業如前述，且被上訴人就其准假與否之結果，業經證人周○勇通知上訴人，否則上訴人何以得在107年4月30日以前毋須前往被上訴人公司上班提供勞務。上訴人雖否認證人周○勇確曾告知上訴人有關被上訴人准許請假至107年4月30日為止，惟以上訴人所提之107年1月19日診斷證明書，其上既記載治療至少三個月等語，且其3個月之治療期間係至107年4月19日為止，此應為上訴人所可得知悉，依該份請假證明文件即診斷證明書之記載，尚無從推認得續請病假或留職停薪至107年10月31日止之必要，則上訴人於該診斷證明書所述到期之日前，或之後相當期間，自仍應主動與被上訴人聯繫是否可以繼續請假事宜，惟上訴人並未為之，自難認上訴人已自107年5月1日起完成請假之手續。

(二)被上訴人得以被證7之函文向上訴人終止勞動契約：

按勞工有無正當理由繼續曠工三日之情形者，雇主得不經預告終止契約。勞基法第12條第1項第6款定有明文。查被上訴

01 人准予上訴人請假至107年4月30日止，上訴人未於107年5月
02 1日起完成請假之手續，業如前述，則被上訴人於107年5月8
03 日，以被證7函文（見原審卷第33頁），通知上訴人因其於1
04 07年4月30日病假期滿後未返回工作崗位，亦未再辦理請假
05 手續等，已達曠工連續3日以上，爰依勞基法第12條第1項第
06 6款規定，終止兩造勞動契約，洵屬有據。上訴人主張另依
07 勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，尚非
08 可採。

09 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費並無理由：

10 上訴人主張依勞基法第14條第4項規定準用同法第17條規定
11 ，請求被上訴人應給付其資遣費139,710元云云。惟按勞基
12 法第14條第4項係規定，勞工依該條第1項各款規定終止勞動
13 契約者，準用同法第17條規定，雇主應發給勞工資遣費。而
14 上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，對被上訴人終止兩
15 造勞動契約，既不生終止契約之效力，則上訴人依勞基法第
16 14條第4項規定準用同法第17條規定，請求被上訴人應給付
17 其資遣費139,710元，於法無據，不應准許。至兩造爭執事
18 項（二）關於上訴人之任職始期為何，即無再與審究之必要
19 。

20 (四)上訴人請求被上訴人開立「非自願離職」之服務證明書並無
21 理由：

22 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
23 代理人不得拒絕；就業保險法所稱非自願離職，指被保險人
24 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
25 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
26 之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定
27 有明文。查本件上訴人係請求被上訴人發給註記離職原因為
28 非自願離職之服務證明書，而非單純證明曾在被上訴人公司
29 任職之服務證明書，然被上訴人係依勞基法第12條第1項第6
30 款規定，對上訴人終止兩造間勞動契約，業如前述，上訴人
31 自無前揭規定所稱之非自願離職情形，故上訴人請求被上訴

人開立並發給「非自願離職」之服務證明書，亦屬無據，不應准許。

六、綜上所述，本件被上訴人既已合法終止兩造之勞動契約，上訴人其後再以被上訴人違反勞基法規定，終止勞動契約並請求給付資遣費及開立非自願離職之服務證明書，均無理由，不應准許，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，經核於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	10	月	31	日
			勞	工	法	庭	審	判	長
							法	官	許
							法	官	秀
							法	官	芬
									郭
									玄
									義
									吳
									崇
									道

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

書記官 洪郁淇

中 華 民 國 108 年 10 月 31 日