

臺灣高等法院臺中分院民事判決

109年度勞上易字第33號

上訴人 陳愛民

被上訴人 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，上訴人對於中華民國109年9月15日臺灣彰化地方法院109年度勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於110年1月13日言詞辯論終結，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、本件上訴人主張：伊自民國106年6月29日起受僱被上訴人擔任門市及生產包裝人員工作。108年12月6日伊因重感冒，經被上訴人之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，翌日（即7日）並交付診斷證明書予被上訴人請病假回家靜養。後因伊於同年12月10日前往就診時又發生車禍，翌日（即11日）就診後，即持宏元診所診斷書至被上訴人處請假。同年12月13日伊又因假牙掉落，需拔牙治療，共需拔牙6顆，故需連續3次至醫院進行手術，因而無法上班。嗣於同年12月26日因後續請假事宜未連絡上被上訴人人事管理人員綽號「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，需至109年1月6日才能上班。詎伊於109年1月6日前往上班時，被上訴人之會計人員突拿一堆文件要伊填寫，並要求伊離職，伊認為證人呂○○並沒有講實話，伊確實已依規定請假而非無故曠職，被上訴人實係以不能勝任工作為由解僱伊，因伊於被上訴人處工作年資合計2年6月9日，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

01 日 = 15,400元】，並請求被上訴人開立非自願離職書證明書
02 等情，爰依勞工退休金條例第12條、勞動基準法（下稱勞基
03 法）第16條、就業保險法第25條等提起本件訴訟等語，並請
04 求命：（一）被上訴人應給付上訴人44,564元，及自起訴狀繕
05 本送達被上訴人之翌日（即109年5月15日）起至清償日止，
06 按週年利率百分之5計算之利息。（二）被上訴人應開立非自
07 願離職書證明書予上訴人（原審為上訴人一部勝訴一部敗訴
08 之判決，上訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上訴）。並上
09 訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄
10 部分，被上訴人應再給付上訴人44,564元，並自109年5月15
11 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（三）被
12 上訴人應開立非自願離職書證明書予上訴人（被上訴人就其
13 敗訴部分，即積欠上訴人108年12月1日至3日之工資2,310元
14 ；及被上訴人應給付特別休假未休工資15,400元部分，則未
15 為上訴，此部分本院自無庸予以審酌）。

16 二、被上訴人則以：上訴人於108年12月僅上班3日（即12月1至3
17 日），其餘時間均未上班，雖上訴人主張係因感冒、車禍及
18 拔牙治療等各種因素未前來上班，然卻未見上訴人於被上訴
19 人依法解僱前，提出相關證明文件，循正常請假手續向公司
20 之法定代理人譚慶龍，或譚慶龍所授權之員工（即呂○○、
21 小玉）請假，或於公司白板上填寫請假，更未明確說明請假
22 日數及期間，且依上訴人起訴後所提出之相關證明文件，並
23 無法證明上訴人確有於1個月內，需休假長達20日以上之必
24 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
25 ，從而上訴人請求伊給付資遣費、預告期間之工資及開立非
26 自願離職書證明書等，洵無理由等語，資為抗辯。並答辯聲
27 明：上訴駁回。

28 三、本院得心證之理由：

29 本件上訴人主張伊雖自108年12月6日起至109年1月5日止，
30 並未上班，但已請假，即非無故曠職，被上訴人依勞基法第
31 12條第1項第6款規定終止勞動契約自不合法云云，為被上訴

人所否認，並以前詞置辯。則本案應審究者如下：

(一)被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，有無理由？

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日者，雇主得不經預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。所謂繼續曠工，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言（最高法院81年度台上字第127號裁判要旨參照）。次按勞工如無因病致無法親自或委託第三人請假之情事，而未經請假不到班者即為曠工（最高法院85年度台上字第1888號判決要旨參照）。又按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得請普通傷病假。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。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。此觀勞基法第43條前段、勞工請假規則第4條、第7條、第10條即明。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號判決要旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文；勞工主張其依規定請假，自應由勞工就此對其有利之請假積極事實負舉證之責（最高法院93年度台上字第2636號民事判決要旨參照）。是以如勞工未依法定程序辦理請假手續（即應於事前親自以口頭或書面敘明「請假事由」及「日數」，在遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續），而未依約定方式提供勞務之給付，復未有不能辦理請假手續之正當理由，自屬無正當理由曠工。上訴人自108年12月6日起至109年1月5日並未上班，為上訴人所不爭執（見本院卷第49頁），則上訴人自需舉證自108年12

01 月8日起（查上訴人係於108年12月6日因重感冒，經被上訴
02 人之法定代理人譚慶龍同意請假在家好好靜養，上訴人於翌
03 日（即7日），並交付診斷證明書予被上訴人公司請病假回家
04 靜養，故108年12月6日、7日上訴人均有依規定請假），是
05 否有依被上訴人公司所定之程序及慣例，辦理請假手續。

06 2、查被上訴人公司並無書面明文之請假規則，業經證人即被上
07 訴人員工呂○○於原審到庭證述明確，被上訴人之法定代理
08 人亦未否認（見原審卷第83頁），然被上訴人法定代理人陳
09 稱：員工請假須打電話給伊本人，或告知公司員工呂○○或
10 小玉，公司還有一個白板，如果員工要事先請假可在白板上
11 自行填寫等語（見原審卷第74頁）。對此證人呂○○於原審
12 亦證述：請事假須於1個星期前告知，病假應無法事先預知
13 ，但當日須以電話跟伊說一聲，事後提出醫院的診斷證明；
14 上述是公司的習慣。被上訴人有讓每個月員工都知道該請假
15 規則的慣例；因上訴人請的時間不算短，應該要經過老闆（
16 即譚慶龍）的同意等語（見原審卷第83頁、第84頁）。故上
17 訴人自108年12月8日起至109年1月5日期間，如欲辦理請假
18 手續之方式，其一係告知被上訴人之法定代理人譚慶龍，或
19 譚慶龍所授權之員工呂○○、小玉等人，其二是親自或委託
20 他人於被上訴人公司白板上填寫請假日期，且上揭二途徑皆
21 須提出證明文件並經被上訴人法定代理人之核准。

22 3、上訴人固主張：伊於108年12月10日發生車禍，隔日前往診
23 所就診後，隨即持診斷書至公司交給員工陳○○協助請假云
24 云（見原審卷第85頁），對此證人呂○○則證稱：我沒有收
25 到上訴人的請假通知，電話也沒有，我雖於12月3日至11日
26 住院，回來之後才知道上訴人請病假，是經由小玉告知，但
27 小玉也是聽門市人員說的，上訴人並沒有打電話給小玉，因
28 小玉是我的職務代理人，所以上訴人要請假要打電話給小玉
29 。（問：上訴人是否已符合公司請假程序？）不算，雖然我
30 當時請假，但是上訴人有我手機，也有我LINE的通訊，上訴
31 人都沒聯絡我，按前述公司的請假規則，上訴人請假當日應

該聯絡我，縱使我不在，也應該聯絡我的職務代理人小玉，但上訴人都沒有這麼做。（問：證人於108年12月12日回到公司上班後，是否有接到上訴人的請假通知？）都沒有等語（見原審卷第83頁、第84頁）。另被上訴人之法定代理人譚慶龍除否認上訴人有依公司規定請假外（見原審卷第74頁），另抗辯稱：上訴人陳述從12月11日開始有到公司請假，但公司請假規則是要向呂○○或是小玉請假，上訴人都沒有。陳○○只是倉儲管理，並沒有負責排假，也沒有負責人事，伊的電話每個員工都有，伊始終沒有接到上訴人的電話；白板上沒見到上訴人的名字，呂○○跟小玉也都不知道，上訴人並沒有依照被上訴人的請假規則或習慣辦理請假手續等語（見原審卷第85頁、第86頁）。綜上，被上訴人有核決請假權限之譚慶龍，及其所授權之員工呂○○、小玉等人均未獲上訴人請假之通知，堪以認定。縱或上訴人主張曾告知被上訴人公司員工陳○○，然陳○○既非負責人事業務，亦未將上訴人請假日數及期間代為填載於被上訴人公司白板（見原審卷第82頁），參以上訴人亦自承：12月11日伊去公司找陳○○時，把車禍的事情告訴她，但是沒有講請假到什麼時候等語（見原審卷第85頁），則上訴人在未敘明有何因病致無法親自或委託第三人請假之情況下，復未敘明請假日數期間，即與勞工請假規則第10條及被上訴人公司前揭請假程序有違。職是被上訴人抗辯上訴人就12月10日發生車禍乙節，未依規定辦理請假手續，要非無據。

4、上訴人又主張：12月13日伊因假牙掉落，需連續3次至醫院進行手術，12月26日未聯絡上公司人員小玉，只好在「譚博士家族」LINE群組先行報備（下稱系爭LINE訊息），尚需至109年1月6日方能至公司上班乙節（見原審卷第11頁、第97頁）。惟查證人呂○○於原審亦證稱：伊是譚博士家族的成員，該訊息是在108年12月27日才看到。（問：這樣是否算請假？是否要經過老闆譚慶龍的同意？）這個不算，上訴人發出訊息後無人回應，應該要打電話到公司確認伊是否獲悉

01 此訊息。因上訴人請的時間不算短，應該要經過老闆的同意
02 ，但本案上訴人並未經過老闆同意。（問：上訴人在系爭LINE
03 訊息中，提及請小玉回應，嗣後小玉有無回應？）沒有
04 等語（見原審卷第84頁、第85頁）。復核以上訴人所提供系
05 爭LINE訊息紀錄，亦未見小玉回復記錄。參以上訴人亦當庭
06 自承：我第1次明確講請假到1月6日才能上班，就是系爭LINE
07 訊息，但之前我確實沒有講我要請假到什麼時候（見原審
08 卷第85頁）。另上訴人於本院亦自承其他的診斷證明書伊都
09 是拿給會計跟倉管等語（見本院卷第56頁）。準此，就上訴
10 人所稱12月13日假牙掉落乙節，上訴人並未於事發之初即告
11 知被上訴人法定代理人或其授權之人，亦未依法告知請假日
12 數，顯已有違失；遲至10餘日後，方以系爭LINE訊息第1次
13 明確告知請假屆至日期，且依系爭LINE訊息所發對象為小玉
14 （發出信息之時間為下班時間後之20時48分，對象為小玉，
15 內容為：「小玉，我是愛民，我假牙還沒裝好，之前租的倉
16 庫不租給我了，我也很著急，大概要到1月6日才能上班，很
17 抱歉，先跟妳報備一聲，謝謝妳！」，依上開信息發出時間
18 可知26日當日上班時間，上訴人並未上班，見原審卷第97頁
19 ），益見上訴人亦知請假需向被上訴人法定代理人或其授權
20 之人（即呂○○、小玉）報備。此外，上訴人亦未舉證曾親
21 自或委託他人於公司白板上填寫請假日期，此對照由上訴人
22 所提出之白板照片2張（見本院卷第61、63頁），該2張白板
23 照片上確實均見記有「民」字，上訴人復自承已在被上訴人
24 處上班快3年，有請過病假、事假，病假住院請過5天等語（
25 見本院卷第49頁），益見上訴人對被上訴人公司之請假規則
26 及方式應知之甚詳，從而上訴人既無法舉證證明自108年12
27 月8日起，其請假已獲得被上訴人法定代理人或其授權之人
28 之同意，難認符合勞工請假規則及被上訴人公司前揭請假程
29 序。

30 5、綜上事證，被上訴人之法定代理人譚慶龍固曾於108年12月6
31 日因上訴人重感冒，主動請上訴人回家休息，然依經驗法則

，實難憑此逕認上訴人需休養至109年1月6日才能上班。至於上訴人雖另主張伊於同年12月10日車禍、同月13日假牙脫落等情，然上訴人既明知其於108年12月6日之請假係經被上訴人之法定代理人同意准假，則上訴人於發生車禍及接連假牙脫落時，竟未於事發之初即告知譚慶龍或經其授權之人，亦未親自或委託他人於公司白板上填寫請假日期及日數期間；遲至12月26日方以系爭LINE訊息第1次明確告知請假期間之屆至日，然上訴人迄至言詞辯論終結前，均未能舉證已獲被上訴人法定代理人或其授權之人，核准自108年12月8日起請假之許可。故上訴人未依被上訴人公司請假規則辦理請假手續，難謂有正當理由，且上訴人於本院復自承伊附上診斷證明書請假時，並沒有明確說要請假幾天等語（見本院卷第49頁），亦與勞工請假規則第10條規定不符，則上訴人自108年12月8日起至同年12月26日止，未至被上訴人公司上班，顯已符合勞基法第12條第1項第6款所定無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之要件，則被上訴人於109年1月6日依該條款規定終止兩造間勞動契約，並非無據。

(二)原告請求資遣費、預告工資及非自願離職證明，有無理由？

1、按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1款定有明文。本件被上訴人已依勞基法第12條第1項第6款規定對上訴人終止勞動契約，依前揭規定，上訴人即不得請求被上訴人給付資遣費、預告期間工資，上訴人此部分之請求不應准許。

2、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。本法所稱非自願離職，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。第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段分別定有明文。查本件上訴人係請求

01 被上訴人發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書，而
02 非單純證明曾在被上訴人公司任職之服務證明書，然被上訴
03 人係依勞基法第12條第1項第6款規定，對上訴人終止兩造間
04 勞動契約，業如前述，上訴人並非前揭規定所稱之非自願離
05 職情形，故上訴人請求被上訴人開立「非自願離職」之服務
06 證明書，亦屬無據，不應准許。

07 四、至上訴人當庭請求本院當面對上訴人及陳○○、呂○○為測
08 謊部分，因測謊係屬專業之鑑定判斷，且需經認證合格之機
09 器為之始可，法院並無此設備及鑑定能力，故上訴人此部分
10 所請本院尚無從准許。再者，若上訴人認有央請專業鑑定人
11 員及機關為鑑定，自應向本院表明由何專業鑑定人員及機關
12 為鑑定，經陳○○、呂○○同意，並就測謊之內容設題提出
13 意見及繳納費用後為之，雖上訴人表示要當面測謊，然就其
14 餘相關之測謊條件則均未為說明，本院自無從就此部分為調
15 查，並予敘明。

16 五、綜上所述，上訴人主張依勞工退休金條例第12條、勞基法第
17 16條、就業保險法第25條等規定，被上訴人應給付資遣費、
18 預告期間工資，請求被上訴人應再給付上訴人44,564元，並
19 自109年5月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
20 利息；及開立非自願離職書證明書予上訴人，均與法既有未
21 合，自不應准許。從而原審為上訴人此部分敗訴之判決，核
22 無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
23 為無理由，應駁回其上訴。

24 六、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
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 七、據上論結，本件上訴為無理由，依勞動事件法第15條、民事
28 訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

29 中 華 民 國 110 年 1 月 27 日
30 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 玉 清
31 法 官 葛 永 輝

法官 許旭聖

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20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20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466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官 陳麗玉

中 華 民 國 110 年 1 月 27 日