

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第12號

上訴人 達成聚化股份有限公司

法定代理人 洪崇豪

訴訟代理人 柯尊仁律師

被上訴人 劉富忠

訴訟代理人 蘇琬婷律師(法扶律師)

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年1月15日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第102號第一審判決提起上訴，本院於110年2月2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、被上訴人主張：伊原為上訴人員工，上訴人以伊至民國107年7月17日止已記滿3大過1小過為由，於107年7月27日，依工作規則第五章第6項第13條規定，公告不經預告而終止兩造間勞動契約關係，上開解僱有違勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，其終止勞動契約不合法，兩造間勞動契約關係仍繼續存在，上訴人應自107年7月28日至伊復職之日止，按月給付伊薪資新台幣（下同）22,843元等情。爰聲明：(一)確認兩造間勞動契約關係存在；(二)上訴人應自107年7月28日起至被上訴人復職之日止，按月於翌月5日給付被上訴人22,843元，及自翌月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息；(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以：被上訴人違反工作規則及被懲處之事由如附表所示，於年度內已記滿4大過、1小過，情節重大，故終止兩造勞動契約，符合勞基法第12條第1項第4款規定，自屬有據等語置辯。

三、原審判決准被上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，於本院聲

明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人原為上訴人之員工，上訴人於105年12月10日成立工會，被上訴人為該工會第1任理事長。

(二)上訴人於107年5月9日，以被上訴人無故不參加107年4月30日之教育訓練為由，公告記警告1次及小過1次；於107年5月17日，以被上訴人於同年月3日及11日有未依規定辦理請假為由，公告記小過4次；於107年7月27日，以被上訴人同年7月17日請公假後未出席高雄市石化產業總工會（下稱石化產業總公會）之勞工醫療資訊座談會（下稱系爭座談會）為由，公告記大過1次，旋於同日依工作規則第五章第6項第13條規定，不經預告而公告將被上訴人予以解雇。

(三)被上訴人於107年7月28日、30日前往上訴人處，遭上訴人拒絕進入。

(四)被上訴人向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）提出勞資爭議調解而請求撤銷懲處並恢復僱傭關係，經107年8月21日、9月10日兩次調解均未果。

(五)被上訴人未參加107年4月30日之堆高機回訓，但嗣後於107年5月29日自費回訓。

五、兩造之爭點：

(一)上訴人依勞基法第12條第1項4款規定，終止兩造勞動契約，是否有據？

(二)被上訴人請求上訴人應自107年7月28日起至被上訴人復職之日止，按月於翌月5日給付被上訴人22,843元，及自翌月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息，是否有據？

六、上訴人依勞基法第12條第1項4款規定，終止兩造勞動契約，是否有據？

(一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大之情形，雇主

得不經預告終止契約；雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，勞基法第12條第1項第4款、第70條分別定有明文。次按雇主違反勞基法第70條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰之問題，苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效（最高法院81年度台上字第2492號民事裁判要旨參照）。又按工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據，而該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號民事裁判要旨參照）。

(二)上訴人陳述：伊僱用勞工人數為150、160人（超過30人），上訴人懲處被上訴人之工作規則，係依照簡式工作規則，有作成列表（見原審卷第117頁），非依勞基法第70條規定，報請主管機關核備之工作規則等語（見原審卷第51、146頁），有上訴人提出經核備之工作規則及勞工局108年10月7日高市勞條字第1083871800號函檢附工作規則（下稱系爭工作規則）在卷（見原審卷第89-110頁）可稽，而被上訴人不爭執上訴人所提出用以作為本件懲處依據之「簡式工作規則」（下稱簡式工作規則）之形式為真正（見原審卷第116頁），足見該工作規則已行之多年，揆諸前揭說明，僅需簡式工作規則規定內容，未違反強制或禁止規定，即難認不得作為本件懲處之依據。而系爭工作規則已經核備，而簡式工

01 作規則係參酌系爭工作規則而訂定，此從附表所示編號1、
02 3至8上訴人作為懲處被上訴人依據之簡式工作規則之內容
03 ，與系爭工作規則之內容一致亦可明證，足認簡式工作規則
04 應無違背強制或禁止規定之情形而謂其無效。

05 (三)上訴人陳述：被上訴人之懲處內容如附表所示，被上訴人就
06 附表所示懲處內容及就附表編號1至5之事由、懲處內容並
07 懲處依據並不爭執，然爭執附表編號6至9懲處之適當與否
08 （見本院卷第78、115-116頁）。故本件僅就如附表編號6
09 至9所示之懲處事由，是否有違反工作規則之事實，敘述如
10 下：

11 1. 附表編號6部分：

12 查，按簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(一)-9、(二)-7分別
13 訂定「無故不參加公司教育訓練或相關集會活動連續含2次
14 者（記警告1次）」、「對上級指示或有時間性之通知，未
15 陳報正當理由而未如期完成或處理不當，或違抗職務上合理
16 命令者。（記小過1次）」（見原審卷第131頁）等語。被
17 上訴人主張：上訴人通知伊於107年4月30日參加堆高機教
18 育訓練，又將同日排定為其休假日，其已於同年4月27日向
19 上訴人反應；而當日雖未參加該訓練，然事後已於5月29日
20 利用下班時間自費回訓，維持堆高機操作人員資格，並無受
21 懲處之必要（見本院卷第333-334頁）等語，上訴人則抗辯
22 ：堆高機教育訓練日期為中華壓力容器協會（下稱容器協會
23 ）所排定，休假輪值表為前月即3月底即已公告，被上訴人
24 理應當下反應並與上訴人協商，而上訴人於被上訴人在學員
25 上課通知書上簽名後回傳，始繳納參訓費用，詎被上訴人遲
26 至開訓前3天即4月27日始反應並要求延訓，違反簡式工作
27 規則上開規定，因而懲處記小過1次（原記警告一次後撤銷
28 ，見本院卷第332頁）云云，固提出教育訓練各部門溝通會
29 簽及學員上課通知書及在卷（見原審勞調卷第31頁、審勞訴
30 卷第35頁）為證。然，自教育訓練各部門溝通會簽單（見原
31 審審勞訴卷第35頁）記載該次教育訓練，發文日期為107年

3 月 23 日，且有被上訴人之簽名，參以被上訴人亦不爭執於 3 月即知悉 4 月 30 日之堆高機回訓（見本院卷第 93 頁），固堪認定，上訴人於同年 3 月底公告排定翌月之班表，又將回訓同日排定為被上訴人之休假日，亦據上訴人自承：上訴人疏於注意，將被上訴人之訓練日與休假日為重疊安排等語（見本院卷第 55 頁）綦詳，可見被上訴人上開休假日與回訓日係上訴人所排定。此外，參諸上訴人又陳述：107 年 4 月 30 日堆高機回訓，除被上訴人外，尚有其他員工會參加等語（見本院卷第 335-336 頁），可知堆高機回訓非專為被上訴人辦理。另參以兩造不爭執被上訴人事後於同年 5 月 29 日自費回訓等情相互以觀，堪認此部分係上訴人疏失將被上訴人休假日與堆高機回訓日期排定為同一日，則被上訴人於同年 4 月 27 日向上訴人反應延訓，暨未於 4 月 30 日參加回訓，尚難認係無故不參加回訓，且亦非屬「未陳報正當理由而未如期完成回訓」之情事，自難認符合前揭簡式工作規則第五章(一)-9、(二)-7 規定應懲屬之事由，故上訴人以上開事由，援引簡式工作規則第五章(一)-9、(二)-7 之規定，給予被上訴人記小過 1 次，尚屬無據。至於上訴人雖提出 107 年 4 月 13 日容器協會寄送之學員上課通知書（見原審勞調卷第 31 頁），以被上訴人在上開學員通知書上簽名後回傳，始繳納回訓費用云云，然該學員通知書上並未有被上訴人之簽名，尚難以此學員通知書認定被上訴人於 4 月 13 日知悉並確認回訓之日期，亦不足採為有利於上訴人之認定。

2. 編號 7 部分：

- (1) 依簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(二)-12、(五)-8 訂定：「違反請假曠職 1 次者。（記小過 1 次）」、「累犯：對於重複所犯之過錯，以加重一倍處分之。」（見原審卷第 131、133 頁）等語，應係指勞工未到職而未請假者，以曠職論。本件被上訴人主張：其 107 年 5 月 3 日上班時間，係下午 4 時至晚上 12 時，因女友住處於當日上午發生火災，其為協助處理，因而於下午 1 時 21 分，致電部門主

01 管韓天龍請假，事後並補填請假單及火災證明（見本院卷
02 第334頁）等語，上訴人則抗辯：被上訴人固於107年5
03 月3日中午，以電話通知副課長鍾志文當天有事臨時請假
04 ，並於同年5月10日檢附照片填具請假單，但未依請假規
05 定於2日內補送證明重大事故之文件，故應以曠職論處（
06 見本院卷第332-333頁）云云。

- 07 (2) 查，依上訴人提出主旨為「廠務請假規定」之通知，其中
08 說明欄固記載：「．．如遇疾病或臨時重大事故，應於規
09 定出勤時間1小時內委託家屬、親友或以電話、傳真，報
10 告單位副課長級以上主管，代辦請假手續，當事人並於2
11 日內補送醫生診斷書或證明重大事故之文件，經廠長簽核
12 ，才算完成請假手續，未提交證明即以未經請假者曠工論
13 。」等語（見原審審勞訴卷第49頁）；另系爭工作規則第
14 31條「請假手續」雖規定：「．．當天如遇急病或臨時重
15 大事故，應於規定出勤時間1小時內委託家屬、親友或以
16 電話報告部門副課長級以上主管，由其代辦請假手續，並
17 於2日內補送具有健保醫療服務院所開立的診斷證明書或
18 重大事故證明文件（如警察單位報案三聯單等）送交廠長
19 或經理級以上主管簽核後才算完成請假手續，未能提交以
20 上證明書即以曠工論處，且不可事後提出修改請假類別．
21 ．」等詞（見原審卷第104頁背面），然參酌其文義，可
22 知上訴人所屬員工以疾病或臨時重大事故請假者，係以未
23 能提交請假證明文件為前提，始以曠工論處。其次，依上
24 訴人自承：於107年5月3日中午，被上訴人以電話通知
25 副課長鍾志文當天有事臨時請假，於同年5月10日填具請
26 假單，並檢附照片2紙等語乙節（見本院第311頁），且
27 有請假單及照片在卷（見原審審勞訴卷第51-53頁）可稽
28 ，堪認被上訴人於107年5月3日先以電話向鍾志文課長
29 請假，後於同年5月10日補具請假單。又參以被上訴人提
30 出高雄市政府消防局火災證明書及租賃契約書（見原審勞
31 調卷第43至46頁），其上記載之火災地點為「高雄市○○

01 區○○路○ ○○○號」，核與租賃契約上載房屋所在地相同
02 ，而租賃契約連帶保證人為被上訴人，亦為上訴人不爭執
03 ，堪認被上訴人就火災之證明文件，已提出證明書；再參
04 酌上訴人於同年5月7日通知（見本院卷第299頁），記
05 載：出勤異常（未完成請假作業），被上訴人「5/3一天
06 」，請於一週內補齊請假單等語；暨上訴人不爭執於5月
07 7日通知被上訴人5月3日出勤異常，通知被上訴人於一
08 週內補齊請假單等詞（見本院卷第335頁），而被上訴人
09 亦依限於同年5月10日填具請假單等情相互以觀，足認被
10 上訴人於5月3日未到班，已於事後規定期限內補具請假
11 單及證明文件。至於上訴人抗辯：高雄市政府消防局火災
12 證明書記載發文日期107年6月12日，非於上開請假規定
13 之107年5月3日請假當日後之2日內所提出，故以礦工
14 論云云：然上開請假規定以礦工論者，係指未能提出重大
15 事故證明文件始能符合，如前所述，況且被上訴人依上訴
16 人通知補提請假單之期限提出，故上訴人此部分抗辯，尚
17 難為有利於上訴人之認定。從而，上訴人依簡式工作規則
18 第五章(二)-12、(五)-8之規定，對被上訴人為記過懲處，即
19 非有據。

20 3. 關於編號8部分：

- 21 (1) 依簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(二)-12、(五)-8訂定
22 ：「違反請假曠職1次者。（記小過1次）」、「累犯：
23 對於重複所犯之過錯，以加重一倍處分之。」（見原審卷
24 第131、133頁）等語，固堪認違反請假曠職1次者，記
25 小過1次。被上訴人主張：其於107年5月11日之上班時
26 間為凌晨0時至8時，因父親於107年5月10日晚間身體
27 不適，無法代其照顧小孩，其只得於當日晚上11時49分，
28 致電上訴人當時之值班主管請假（見本院卷第334頁）等
29 語，上訴人則抗辯：被上訴人固曾於107年5月11日零時
30 前，打電話給課長、代理領班請事假，然遲至同年5月14
31 日始填具請假單，又未提出相關證明文件，顯未依請假規

01 定於2日內提出，應以曠職論處，並應予加重處罰（見本
02 院卷第333頁）云云。

- 03 (2) 查，依上訴人自承：107年5月11日被上訴人之上班時間
04 為凌晨0時至8時，被上訴人曾於107年5月11日0時前
05 打電話給當日晚班主管葉金生課長表示因其父親當晚身
06 體不適，無法代其照顧小孩，需臨時請假等語（見本院第
07 313頁），堪認被上訴人於107年5月11日零時前，以上
08 開事由，打電話向上訴人之課長葉金生請假。其次，被上
09 訴人於同年5月14日填具請假單，為上訴人不爭執，且有
10 請假單暨被上訴人胞妹書立之字據在卷（見原審審勞訴卷
11 第55頁）為證，堪予認定。又審酌請假單上記載之職務代
12 理人欄有葉金生之簽名乙節，亦為上訴人不爭執（見本院
13 卷第315頁）；暨自被上訴人提出其胞妹書立之字據，記
14 載「因父親疾病需人照顧，由本人接回家中看護，故大哥
15 （指被上訴人）之兒子無人照顧，故請大哥當日請假自己
16 照顧．．」等語，有該字據在卷（見原審審勞訴卷第55頁
17 ）可憑，堪可認定。而上開廠務請假規定及系爭工作規則
18 規定之「證明文件」，並無規範一定之形式，堪認依該字
19 據內容可證被上訴人陳述請假原因，係其父親當晚身體不
20 適，無法代其照顧小孩，需臨時請假之事由為真。況參酌
21 上訴人於同年5月14日通知（見本院卷第301頁），記載
22 ；出勤異常（未完成請假作業），被上訴人「5/11一天」
23 ；請於一週內補齊"請假單"等語，可見上訴人於5月14
24 日之通知被上訴人5月11日出勤異常，可讓被上訴人於一
25 週內補齊請假單；暨被上訴人亦依限於同年5月14日填具
26 請假單等情相互以觀，足認被上訴人已依前述請假規定提
27 出證明文件，揆諸前揭說明，縱使未於2日內提出請假單
28 或文件，亦不得以曠工論，則上訴人以簡式工作規則第五
29 章(二)-12、(五)-8之規定，對被上訴人為記過懲處，難謂有
30 據。

31 4. 關於編號9部分：

- (1) 依簡式工作規則第四章「給假規定」之「公假」3訂定：「上開所提出應檢附之文件及繳交資料，如經查屬實為不實造假之資料或情事，除記以1大過，得以再向員工上述未載明之事項，依民法、刑法等相關法令規定辦理。」（見原審卷第129頁）等語，固堪認如請假應檢附之文件或資料，係屬不實，得記以1大過。被上訴人主張：其因突發之支氣管炎，自107年7月16日起開始就診，並於同年7月18日住院治療，而曾於同年7月17日下午前往上訴人，找人資課長陳俊逸，說明因突發疾病而未能參加當日上午以公假出席之會議，並表示要將公假改為病假，嗣於同年7月24日就107年7月17、18日補請病假填寫假單，然上訴人僅就18日部分准假，17日部分則遭上訴人蓄意刁難（見本院卷第334-335頁）等語，上訴人則抗辯：被上訴人於107年7月11日，以於同年7月17日參加「勞工醫療資訊座談會」為由請公假，然當日迄至上午10時座談會結束，會場均未見被上訴人蹤影，被上訴人下午始至上訴人處改為申請病假，但未提出請假文件，顯未依上訴人之請假規定辦理，故對被上訴人予以記1大過之懲處（見本院卷第333頁）云云。
- (2) 經查，被上訴人主張石化產總工會於107年7月17日上午9時，召開座談會，並邀請上訴人所屬工會參加，被上訴人係以上訴人工會理事長之身分，於該日向上訴人公司請公假1日，俾參加上開會議乙節，有石化產總工會之邀請函及請假單各1份附卷（見原審勞調卷第53、65頁），且為上訴人不爭執（見本院卷第317頁），堪認屬實。其次，被上訴人於同年7月24日，向上訴人申請同年7月17、18日病假2日，其中17日係由公假轉病假，亦有被上訴人請假單附卷（見原審勞調卷第67頁）可參，復為被上訴人不爭執（見本院卷321頁），固堪認定。審酌仁德耳鼻喉科診所108年10月15日函文略以：「病人（指被上訴人）因流鼻水、咳嗽於107年7月16日來本診所門診治療無誤」

等語（見本院卷243頁）；及霖園醫院108年8月31日（109）家醫字第031號函覆略以：「．．．劉富忠先生於000年0月00日因喉嚨痛、咳嗽、鼻塞、痰多門診就醫，於107年7月18日至107年7月23日因症狀加劇，有咳至胸痛之情形，診斷雙側支氣管肺炎住院治療．．」（見本院卷163至214頁），有該院函文及檢附病歷在卷可證，足認被上訴人於107年7月16日已因流鼻水、咳嗽身體不適而就診，翌日7月17日亦因喉嚨痛、咳嗽、鼻塞、痰多而就醫，病狀未見好轉，自難認7月17日未參加座談會有無故曠職之情事。況且，被上訴人於107年7月17、18至24日因上開罹病就醫，以及因雙側支氣管肺炎自7月18日至24日住院，已於事後向上訴人提出霖園醫院醫療費用收據及診斷證明書（見原審勞調卷第61至63頁），故被上訴人主張上訴人僅就其7月18至24日予以准假，將17日列為曠職予以懲處，並無理由等語，尚非無據。從而，上訴人抗辯被上訴人未依上訴人請假規定請假云云，即非有據。

(四) 承上，上訴人對被上訴人之懲處合計如附表所示，被上訴人不爭執上訴人公司對其所為如附表編號1至5所示之懲處，如前所述，上開懲處合計為小過5次，等同1大過2小過，編號6至9之懲處，均非有據，亦如前述，自無從認定被上訴人在職期間已被記滿3大過。是以，上訴人以勞基法第12條第1項第4款「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大」，得不經預告終止勞動契約規定，解僱被上訴人，顯屬無據。

七、被上訴人請求上訴人應自107年7月28日起至被上訴人復職之日止，按月於翌月5日給付被上訴人22,843元，及自翌月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息，是否有據？承上，上訴人以勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，為不合法。則兩造勞動契約仍屬存在，而上訴人就被上訴人主張上訴人應給付之每月薪資為22,843元及按月於每月5日給付乙節，不予爭執（見本院卷第269頁），是

01 以，被上訴人請求上訴人應自107年7月28日起至被上訴人
02 復職之日止，按月於翌月5日給付被上訴人22,843元，及自
03 翌月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息，即屬
04 有據。

05 八、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約，請求：(一)確認兩造
06 間勞動契約關係存在；(二)上訴人應自107年7月28日起至被
07 上訴人復職之日止，按月於翌月5日給付被上訴人22,843元
08 ，及自翌月6日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息
09 ，自屬正當，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，
10 並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無
11 理由，應駁回上訴。

12 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
13 項、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 110 年 2 月 26 日

15 勞 動 法 庭

16 審 判 長 法 官 李 昭 彥

17 法 官 楊 淑 珍

18 法 官 郭 慧 珊

19 以上正本證明與原本無異。

20 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，其
21 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書（
22 均須按他造當事人之人數附繕本）。

23 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註
24 條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判
25 費。

26 中 華 民 國 110 年 2 月 26 日

27 書 記 官 李 采 芹

28 附 註：

29 民 事 訴 訟 法 第 466 條 之 1：

30 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
31 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表：

編號	時間	事由	懲處內容	懲處依據
1	106.10.12	睡過頭，未依規定請假、未上班	小過1次	簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(二)-12，即系爭工作規則第41條(二)-12
2	106.11.3	以參加有會定期會員大會為由，未依規定請假、未上班	口頭申誡為懲處	
3	106.11.9	上班時間，於休息區睡覺	小過1次	簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(二)-4，即系爭工作規則第41條(二)-4
4	106.11.27	酒醉睡過頭，未依規定請假、未上班	小過1次	簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(二)-12，即系爭工作規則第41條(二)-12
5	106.12.12	睡過頭，未依規定請假、未上班	小過2次（累犯加重1倍）	簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(二)-12、(五)-8，即系爭工作規則第41條(二)-12、(五)-8
6	107.4.30	未參加堆高機教育訓練	小過、警告各1次（警告撤銷）	簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(一)-9、(二)-7，即系爭工作規則第41條(一)-9、(二)-7
7	107.5.3	臨時以電話請假，5.10始提出請假單，未依規定請假，且未提出證明	小過2次（累犯加重1倍）	簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(二)-12、(五)-8，即系爭工作規則第41條(二)-12、(五)-8
8	107.5.11	臨時以電話請假，5.14始提出請假單，且未提出證明	小過2次（累犯加重1倍）	簡式工作規則第五章「獎懲及升遷」(二)-12、(五)-8，即系爭工作規則第41條(二)-12、(五)-8
9	107.7.17	請公假參加座談會，未出席	大過1次	簡式工作規則第四章「給假規定」之「公假」3
合計			大過4次小過1次	