

勞工曠工，雇主該怎麼處理？如造成公司損失，勞工須負賠償責任嗎？

文：楊時綱（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-11-08

本文

一、曠工的意義

勞工與雇主成立勞動契約後，勞工負有依照勞動契約給付勞務的義務，也就是說，勞工必須依照勞動契約約定的內容工作。如果勞工在約定應出勤的日子，未出勤工作且未請假，就構成曠工。

（一）不能因為有遲到或早退情形，就認定是曠工

不過，「曠工」與「遲到、早退」的定義不同，勞工上班遲到或擅自提早下班，仍有出勤工作，雇主不得以勞工有「遲到、早退」的事實就認定勞工「曠工」^[1]，除非勞雇雙方另有約定，否則勞工只要在約定出勤日的約定工作時間內有到工作場所提供勞務，就不構成曠工^[2]。

（二）勞工必須完成請假手續

此外，勞工另應注意，勞工有依法定程序辦理請假手續的義務，如因急病或緊急事故導致無法事前請假，事後仍應遵照公司規定補辦請假程序，如果勞工未完成向雇主請假的手續，就算有正當理由，依舊可能構成曠工^[3]。

二、曠工的處理

（一）如果已經構成解僱事由

勞工無故曠工過於頻繁，將影響雇主對於勞務的分配以及事業的經營。為避免少數勞工習慣性恣意曠工，勞動基準法第12條第1項第6款^[4]規定，當勞工符合「無正當理由繼續曠工三日」或「一個月內曠工達六日」其中一種法定解僱事由的時候，雇主就依法取得單方終止勞動契約的權利。也就是說，雇主可以直接向勞工表示終止勞動契約，不用預告^[5]，也就不需要取得勞工同意，勞動契約就因為雇主單方面的表示而終止。

由於立法者明確規定具體的曠工日數作為解僱事由，所以雇主適用本款規定終止契約時，就屬於最後不得已的手段，也就是無需另行審查有無符合解僱最後手段性原則^[6]。

1. 關於「無正當理由繼續曠工三日」的計算

(1)「無正當理由繼續曠工三日」是指勞工沒有任何正當理由卻連續曠工3天。

(2) 必須同時兼具二個要件

在勞工同時兼具「沒有正當理由」與「連續曠工3天」這二個要件而構成解僱事由，雇主才能使用這款規定終止契約，如果只具備其中一個要件，雇主仍不能使用這款規定終止契約^[7]。

所以當勞工曠工多日且音訊全無的時候，雇主應該聯繫勞工的緊急聯絡人或親友，甚至派人前往勞工居所探訪等，釐清曠工的原因，才能決定後續該如何應對。

(3) 曠工的連續性不受例假、休息日影響

實務認為，曠工不會因為中間穿插例假、休息日就中斷連續性，例假、休息日本來就免除勞工的出勤義務，所以也不會計入曠工的日數^[8]。另外，最高法院曾指出勞工依法請假的日子也同樣不會中斷曠工的連續性^[9]。

例如：勞雇約定週一至週五為工作日、週六為休息日（未出勤）、週日為例假（未出勤）的情況下，勞工週四、週五及隔週週一曠工，就構成連續曠工3天，不會因為中間有休息日及例假就中斷連續性，中間的休息日及例假也不會計入曠工日數（表1）。

表1.休息日、例假與曠工

	週一	週二	週三	週四	週五	週六（休息日）	週日(例假)
第一週				曠工	曠工	不中斷繼續性	不中斷繼續性
第二週	曠工						

來源：作者自製。

此外，在前述的出勤約定情況下，如果勞工已經答應雇主在週六休息日出勤加班，卻週四、週五、週六都未出勤，光是累計到週六就已經構成連續曠工3日（表2）。

表2.休息日、例假與曠工

	週一	週二	週三	週四	週五	週六（休息日）約定出勤	週日(例假)
第一週				曠工	曠工	曠工	
第二週							

來源：作者自製。

2. 關於「一個月內曠工達六日」

(1) 依照行政機關見解「一個月」是指首次曠工當日起依照曆法計算一個月^[10]。

最高法院近年更詳細闡述：「原審以上訴人於民國100年12月5日、21日、26日、28日、30日，101年1月4日均未到職，共計6日，且未依規定請假，自100年12月5日曠工首日算至次月相當日之前一日為期間末日即101年1月4日止，已達『1個月』內曠工6日，被上訴人依上開規定於同年月11日終止勞動契約，應屬合法^[11]。」，判決清楚說明「一個月」是指曠工首日（100年12月5日）算至次月相當日（101年1月5日）之前一日（101年1月4日），從100年12月5日到101年1月4日就是一個月，如果勞工在這段期間內曠工累計達6日，雇主就取得終止勞動契約的權利。

(2) 如果勞工斷斷續續曠工，雖然都未連續曠工3天，但每一個曠工日都可獨立起算一個月，由雇主檢視該段期間內有無累計曠工達6天，如果累計滿6天，雇主就取得終止契約的權利。

3. 勞動契約不會因為勞工繼續曠工3日就自動終止

雇主應留意取得權利與行使權利是兩回事，勞動契約不會因為勞工連續曠工3天或一個月累計曠工6天就自動終止。也就是說，並不是取得終止勞動契約的權利就會自動使勞動契約結束。

雇主取得終止勞動契約的權利之後，還要向勞工發出終止勞動契約的意思表示，當對話的意思表示（例如口頭告知）被勞工了解^[12]，或非對話的意思表示（例如存證信函）達到^[13]勞工之後，才會發生雇主終止勞動契約的效力。此外，雇主還要注意30日的除斥期間規定^[14]（除斥期間過後，該次終止權利就消滅不復存在），必須在「知道勞工曠工的情形已經符合法定解僱事由」時起算30天內終止勞動契約，並注意有無其他法定限制雇主終止權行使的特殊情況^[15]，否則雇主終止契約將來可能遭法院判定為無效。

(二) 如果尚未構成解僱事由

1. 雇主如果想終止勞動契約

勞工雖然曠工，但未符合勞動基準法的法定解僱事由，雇主就不能片面解僱該名勞工。此時雇主可以關心勞工是否遭遇家庭或健康的變故，妥善溝通後由雙方合意終止勞動契約^[16]。如果勞工屬於惡意的慣性曠工且無離職意願，雇主宜採取懲戒手段，將勞工無故缺勤、曠工原因等以書面記錄下來並要求檢討改進，如果經長期勸諫仍無改善，雇主可考慮以勞工不能勝任工作等解僱事由發動解僱，較能符合解僱最後手段性原則^[17]。

2. 勞工曠工的日子不用發給當日工資

勞工既然未依約在曠工日提供勞務，雇主不用給付當日的勞務對價^[18]。雇主向勞工說明時應留意用詞，向勞工說明「不發給曠工當日工資」，並非「另外多扣工資」，避免勞工誤解衍生糾紛。

三、如果勞工曠工造成公司損失

勞工曠工造成公司損失，公司可依民法第184條規定^[19]請求損害賠償，但是雇主必須提出證據證明勞工有故意或過失、曠工未出勤造成雇主的損失、曠工與損失之間具備相當因果關係（指通常情況下可認定是因為勞工未依約出勤提供勞務造成雇主的損失。由於勞工提供勞務的可替代性很高，雇主多半難以證明），並說明具體損失金額如何計算而來。有些雇主因為難以證明損失，加上求償金額可能與訴訟成本不成比例，於是未對勞工提告求償。對雇主來說，還是在損失發生後妥善溝通，與勞工簽立書面和解較為省事。

此外，雇主應注意不可以預扣勞工工資作為違約金或賠償費用^[20]，也就是雇主不能在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用^[21]，否則可能遭到主管機關裁罰9萬元以上45萬元以下罰鍰^[22]。

註腳

- [1] 行政院勞工委員會（80）台勞資二字第24505號函（1991/9/24）：「按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告逕行終止契約，為勞動基準法第十二條第一項第六款所明定，此乃『法定終止事由制』，另『曠工』與『遲到、早退』之定義不同，雇主自不得以勞工有『遲到、早退』之事實逕予認定為『曠工』，而援引上述條文，不經預告終止契約。」
- [2] 最高法院105年度台上字第2212號民事判決：「復按勞動基準法第十二條第一項第六款所謂『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，倘已到工作場所，尚不能謂係『曠工』。」
- [3] 勞工請假規則第10條：「勞工請假時，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。」
最高法院97年度台上字第13號民事判決：「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。」
- [4] 勞動基準法第12條第1項第6款。
- [5] 勞動基準法第16條第1項：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」
- [6] 最高法院99年度台上字第2054號民事判決：「按勞基法第十二條第六款規定勞工無正當理由繼續曠工三日或一個月曠工達六日之情形，立法者於此已以具體一定日數明確地劃清其界線，並無需另行援用最後手段原則加以審查之必要。」
- [7] 最高法院85年度台上字第271號民事判決：「雇主得不經預告終止勞動契約者，必以勞工無正當理由曠工及繼續曠工三日為其法定要件，倘祇具其一，即不構成雇主得不經預告終止勞動契約之事由。是勞工之曠工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約。」
- [8] 內政部（75）台內勞字第443217號函（1986/9/17）：「繼續曠工係指工人於實際工作日之連續曠工

而言，雖不能有例假休息日之間隔而阻卻其連續性，但該例假休息日不能視為曠工而併計於曠工日數中。」

行政院勞工委員會 (97) 勞職許字第0970029525號函 (2008/11/24)：「外國人未向雇主或其生活管理人請假、報備而於實際工作日連續曠工達3日而言，但逢例假及休息日則不能視為曠工而併計於曠工日數中。」

[9] 最高法院81年台上字第127號民事判例：「所謂『繼續曠工』係指職工實際應為工作之日，無故繼續不到工者而言，其受核准請假（休假）之日，固不得併予計入繼續曠工之範圍，但亦不因其中間隔有該請假日，阻其繼續性。」

[10] 行政院勞工委員會 (88) 台勞資二字第0048187號 (1999/11/18)：「查勞動基準法第十二條第六款規定，勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止勞動契約。按勞務提供係勞動者之主要義務，且勞務提供具有繼續性，而依民法第一百二十三條規定：『稱月或年者，依曆計算。』是以，本案所稱『一個月』應以首次曠工事實發生之日起依曆計算一個月。至『一個月』期間之終止應依民法第一百二十一條規定辦理。」

[11] 最高法院107年度台上字第1548號民事裁定。

[12] 民法第94條：「對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。」

[13] 民法第95條：「

I 非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。

II 表意人於發出通知後死亡或喪失行為能力或其行為能力受限制者，其意思表示，不因之失其效力。」

[14] 勞動基準法第12條第2項：「雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

[15] 勞動基準法第13條：「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」

勞動基準法第74條第1項至第3項：「

I 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

II 雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

III 雇主為前項行為之一者，無效。」

職業災害勞工保護法第23條：「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：

一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。

二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。

三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。」

勞資爭議處理法第8條：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」

性別工作平等法第11條：「

I 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

II 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應

行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

III 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」

工會法第35條：「

I 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。

三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

II 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」

[16]最高法院95年度台上字第889號民事判決：「法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。」

臺灣高等法院100年度勞上易字第131號民事判決。

[17]最高法院103年度台上字第1921號民事判決：「勞工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，且雇主於其使用勞動基準法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符『解僱最後手段性原則』。」

[18]內政部（74）台內勞字第313275號函（1985/5/17）：「勞工曠工當日工資得不發給，惟應以扣發當日工資為限。」

[19]民法第184條：「

I 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。

II 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」

[20]勞動基準法第26條：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」

[21]行政院勞工委員會（89）台勞動二字第0031343號函（2000/7/28）：「依勞動基準法第二十二條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第二十六條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預扣勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」

[22]勞動基準法第78條：「

I 未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期末給付者，應按次處罰。

II 違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」

標籤

➤ 曠工，曠職，請假，終止勞動契約，解僱