

裁判字號：最高法院 99 年台上字第 2054 號民事判決

裁判日期：民國 99 年 11 月 04 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在

最高法院民事判決

九十九年度台上字第二〇五四號

上訴人 甲○○

乙○○

丙○○

丁○○

共 同

訴訟代理人 謝政達律師

楊景勛律師

被上訴人 台北市停車管理工程處

法定代理人 戊○○

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國九十九年六月二十二日台灣高等法院第二審判決（九十八年度重勞上字第一三號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人甲○○、乙○○、丙○○（下稱甲○○等三人）及上訴人丁○○主張：伊均受僱於被上訴人擔任停車管理員並為工會幹部，甲○○等三人為台北市停車管理處產業工會（下稱停管工會）常務理事，丁○○為停管工會理事兼台北市產業總工會（下稱產總工會）副理事長。甲○○等三人自民國九十年中迄今，即以常務理事共同駐會模式請公假辦理會務，且於九十四年十一月二十二日勞資會議時，就常務理事共同駐會之情形達成「其他協助會務部分，則依現行請假程序辦理」之結論。詎被上訴人竟認甲○○等三人為辦理會務請公假為曠工，於九十六年十二月十五日以伊連續曠職三日或一個月內曠職達六日為由，且未另行勞資會議之情形下，依勞動基準法（下稱勞基法）第十二條第一項第六款暨台北市公有收費停車場工作規則（下稱系爭工作規則）第四十七條第一項第六款規定，終止兩造間之僱傭契約，為不合法。另丁○○為協助工會事務部分，已依工會法第三十五條第二項規定，於五十小時範圍內合法辦理會務假，被上訴人卻以丁○○曠職達六日為由，逕行將丁○○解僱，亦非適法。縱認伊確有曠工之情，被上訴人至遲應於九十六年十一月三十日前終止兩造間

之僱傭契約，其於同年十二月十五日始行使終止權，已逾勞基法第十二條第二項規定之除斥期間等情，爰依兩造間之僱傭契約，求為(一)、確認伊與被上訴人之僱傭契約存在。(二)、被上訴人應自九十六年十二月十六日起至回復伊職務之日止，按月於每月二十五日給付甲○○新台幣（下同）五萬一千六百四十二．七元、乙○○五萬一千七百七十二．七元、丙○○五萬一千六百四十二．七元、丁○○五萬一千三百二十五元，並均加計法定遲延利息之判決（未繫屬於本院者，不予贅述）。

被上訴人則以：停管工會未設理事長，依工會法施行細則第十八條前段規定，甲○○等三人依法僅能輪流駐會辦公，且九十四年十一月二十二日勞資會議結論「依現行請假程序辦理」，係指八十九年第二屆第一次勞資會議結論，即常務理事應輪流駐會，伊從未同意工會常務理事得採共同駐會方式辦理工會會務。甲○○等三人擅以共同駐會之原因請公假，自不應准許。又甲○○等三人未事先提出證明文件請假，縱認請假有正當事由，仍須經伊核准始完成請假手續，甲○○等三人未完成請假手續卻不到職，當屬曠職。另丁○○非真有辦理會務之需要，藉詞請休會務公假，且伊於九十六年十月三十日要求丁○○於同年十一月二日前補送資料佐證有辦理工會會務之事實，丁○○當時向伊表明已無其他證明文件可提出，伊按當時客觀上所存在之資料認定丁○○為曠職應屬無誤，丁○○不得於本件訴訟中再舉證證明其請公假確為辦理會務。又伊於九十六年十一月六日始確定知悉上訴人同年十月份曠職之日數已符合勞基法第十二條第一項第六款規定不經預告終止契約之要件，而上訴人於同年十月二十三日向台北市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，迄同年十二月十二日勞資爭議調解不成立，伊於同年月十五日終止兩造間之僱傭契約，並未逾勞基法第十二條第二項規定之三十日除斥期間等語，資為抗辯。

原審審理結果以：上訴人主張渠等均受僱被上訴人擔任停車管理員工作，甲○○等三人並為停管工會常務理事，丁○○為停管工會理事兼任產總工會副理事長。於九十六年十二月十五日突接獲被上訴人發函表示渠等同年十月份連續曠職三日或一個月內曠職達六日，依勞基法第十二條第一項第六款暨系爭工作規則第四十七條第一項第六款規定，終止兩造間之僱傭契約，並於同年十二月十五日起生效。渠等於同年十月二十三日向勞工局申請勞資爭議調解，迄同年十二月十二日勞資爭議調解不成立之等情，有被上訴人九十六年十二月十四日函、個人請假狀況查詢、台北市政府同年十月三十一日府勞二字第○九六三八九九九○一○號函、勞資爭議調解申請書、開會通知單，並為被上訴人所不爭，自堪信為真實。按工會法第三十五條第二項規定：工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務。所謂會務，係指辦理工會本身內之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會，惟是否確為會務，仍應就個案事實加以認定。至於因辦理工會會務而申請公

假，其有關手續及須備之證明文件，得由工會與事業主雙方參照勞工請假規則協商或於團體協約中訂定之。足見勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。故為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。查甲○○等三人於九十六年九月間及十月間，均以公假為由向被上訴人請假各十一日，其請假日期均為九十六年十月四日至五日、九日、十一日至十二日、十七日、十八日、十九日、二十三日、二十四日、二十六日、三十一日，甲○○及丙○○另於九十六年九月間就同年十月二日及三日申請公假，然各該公假均遭處長、主任秘書、科長，於各該請假日期之前以「附駐會證明」、「辦理會務請公假時，應備妥相關辦理事項、抵達地點及所需時間之具體證明文件，憑以核假。退請補證」、「請依工會法補送證明文件」、「請依工會法檢附相關證明文件及輪流駐會證明，俾利核假。假單退還」、「請提出相關證明文件以為公假准駁之依據」為由退件。被上訴人有權審究該會務之實際內容是否屬實，及所需辦理時間與公假期間是否相當，被上訴人之主管人員既已批示令甲○○等三人依工會法規定，檢附相關證明文件以為公假准駁之依據，甲○○等三人均未補正，於法自有未合，甲○○等三人所請之上開公假，並未依規定完成請假程序，洵堪認定。甲○○等三人雖主張其所屬之停管工會自九十年中起均採共同駐會處理會務之方式並經被上訴人准許，其自得請會務公假云云，惟為被上訴人所否認。經查停管工會與被上訴人於八十九年間第二屆第一次勞資會議達成決議：(一)、本次勞資會議，資方追認勞方常務理事每三個月輪流常期駐會處理一般日常事務。有被上訴人八十九年八月十四日北市停人字0000000000號函後附之會議紀錄可證，而自八十九年起至九十三年止之勞資會議，並未再對停管工會常務理事處理一般日常會務之駐會模式再為討論，嗣停管工會與被上訴人於九十四年十一月二十二日進行第三屆第七次勞資會議，於該次勞資會議達成協議：爾後勞資會議、工會理監事會議、工會代表大會及勞資雙方共同出席之各項委員會，勞工代表出席會議時當天給予公假一日登記，輪三班之勞方代表如開會前一日值大夜班，其公假登記於開會前一夜之二三時至開會日之七時為原則；惟場組長得斟酌勤務安排情形，並徵得請假人員同意，調整為開會當日二三時至次日七時；其他協助會務部分，則依現行請假程序辦理。此有被上訴人九十四年十一月二十五日北市停人字第○九四四○○二二七○○號函及後附勞資會議簽到紀錄可稽。故關於工會幹部協助處理日常會

務之模式，勞資雙方並未為其他變更之協議，上開八十九年第二屆第一次勞資會議達成之勞方常務理事每三個月輪流駐會處理一般日常會務之協議，並未變更。再依工會法施行細則第十八條及九十二年七月二十五日第三屆第一次代表大會修訂之停管工會組織章程第二十三條第五款規定，停管工會常務理事處理日常會務，均以輪流駐會之方式處理，上開第三屆第七次勞資會議決議之「依現行請假程序辦理」，係指依八十九年八月十四日第二屆第一次勞資會議所達成工會常務理事每三個月輪流常駐會處理一般日常事務。甲○○等三人所主張停管工會自九十年中起即採共同駐會處理會務之方式如屬實，何以停管工會九十二年七月二十五日召開第三屆第一次代表大會為修訂停管工會組織章程時，未就組織章程第二十三條第五款「輪流駐會」規定修訂為「共同駐會」，甲○○等三人以共同駐會辦理工會會務，與停管工會組織章程之規定不符。甲○○等三人雖主張縱如被上訴人所述應採輪流駐會方式處理日常會務，則甲○○等三人中必有一人需駐會處理會務，被上訴人逕將甲○○等三人均逕予解僱，顯不合法云云。惟查被上訴人於九十六年十二月十五日終止系爭僱傭契約前，已請甲○○等三人或停管工會補正輪流駐會之證明文件，甲○○等三人則以停管工會常務理事之身分回覆其均是以共同駐會模式辦理會務，甲○○等三人既未輪流駐會之證明文件，不能證明其個別有何正當理由不於上開各該公假期日為被上訴人提供勞務，其所請之上開公假自難認為合法。甲○○等三人又主張其請假未滿三日部分，依被上訴人提出之請假流程圖，僅需經第四科審核，甲○○等三人此部分公假已經審核通過云云。惟查被上訴人提出之請假流程圖固記載未滿三天部分由第四科審核、人事室查核，即可送人事室歸檔，然此僅是被上訴人機關內部分層負責授權之規定，被上訴人機關首長並不因此授權而失其權限，甲○○等三人不能證明其所請之公假未滿三日部分，於經第四科核准後被上訴人已通知其等准假，所請上開公假，既經被上訴人機關處長或主任秘書等更高階主管否准，自不能以此部分公假在電腦作業上已經第四科核准即認為被上訴人已准許其等所請公假。甲○○等三人另主張停管工會於九十年六月十一日以北市停管工字第九○○三○號函通知被上訴人，表示自同年七月起改由兩人駐會，請准予備查，其等自同年中起皆以共同駐會辦理會務之方式請假，迄本件爭議止，均經被上訴人核准，前述勞資會議結論所稱之「依現行請假程序辦理」，係指被上訴人同意工會常務理事以共同駐會模式云云。惟查停管工會雖以上開函文通知被上訴人，表示自九十年七月起改由兩人駐會，請准予備查，而被上訴人對此未為任何准駁之表示。縱認停管工會常務理事自九十年中以來所請公假之日期均相同並經被上訴人准假，惟依此僅能認為被上訴人肯認各該常務理事於各該期日確有辦理會務必要而核准公假，不能因此認定被上訴人已同意停管工會常務理事以共同駐會之方式辦理日常會務。又被上訴人與停管工會於八十九年間，既經勞資會議達成常務理事輪流駐會處理日常會務之協議，若被上訴人

或停管工會欲變更此一協議，亦應以勞資會議之方式變更。甲○○等三人既不能證明停管工會有與被上訴人達成工會常務理事共同駐會處理日常事務之協議，其等主張自九十年中停管工會已與被上訴人達成合意採共同駐會方式處理會務，即無可取。再查被上訴人於九十六年六月二十三日已發函停管工會，要求各理監事為辦理會務申請公假，須備妥證明文件並詳列辦理事項、抵達地點及所需時間，以為核假依據。復於同年七月三日發函表示僅以開會通知單不足作為核假依據。又於同年七月四日發函停管工會，明確指出工會不設理事長者，由常務理事輪流駐會處理一般日常事務。甲○○等三人則以停管工會常務理事之身分於九十六年十月二十二日回覆被上訴人均是以共同駐會模式辦理會務，可見被上訴人於終止系爭僱傭契約之前，已明確要求甲○○等三人應提出輪流駐會之證明文件，並無含糊不清之情況。甲○○等三人此部分主張，亦無可取。綜上，甲○○等三人以共同駐會之模式申請上開公假，與停管工會與被上訴人達成之勞資協議不符，且未依規定提出相關證明文件作為被上訴人是否准假之依據，被上訴人未核准其等前揭公假之申請，自屬有據。而甲○○等三人於上開各該日期並未為被上訴人提供勞務，其等所請之各該公假未經被上訴人核准，況其等所請上開公假時數為八十八小時以上，逾工會法第三十五條第二項規定之時數，則甲○○等三人於九十六年十月份已有無正當理由繼續曠工三日及一個月內無正當理由曠工達六日之情況，符合勞基法第十二條第一項第六款雇主得不經預告終止契約之規定，被上訴人據以終止系爭僱傭契約，即屬合法。按工會理監事因辦理會務，得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過五十小時，其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之，工會法第三十五條第二項定有明文。又勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權，已如前述。所謂工會理事於五十小時範圍內得合法向雇主申請核准會務公假，必於有辦理會務之具體事實始得向雇主提出申請並准假，而非謂五十小時範圍內即得任意以申請會務公假為由不到職，而不問是否有辦理會務之具體事實。查丁○○於九十六年十月二日、五日、九日、十一日、十二日、十六日、十七日、十九日、二十三日、二十四日及二十五日，各請公假○·三七五日（即三小時），計四·一二五日（ $0.375 \times \text{請假日數} 11 = 4.125$ ），時間均自二○時至二三時，於同年月二十六日請公假一日，時間為一五時至二三時計八小時，合計五·一二五日。有個人請假狀況查詢單可稽。惟被上訴人對丁○○所請上開公假批示「退件：辦理會務請公假時，應備妥相關辦理事項、抵達地點及所需時間之具體證明文件，憑以核假。退請補證。」、「退件：請依工會法補送證明文件。」，亦有請假單批核退件電子假單、員工差假請示單可考。被上訴人有權審究該會務之實際內容是否屬實，及所需辦理時間與公假期間是否相當，被上訴人既已批示令丁○○依工會

法規定，檢附相關證明文件以為公假准駁之依據，丁○○未依規定補正，於法未合，所請之上開公假，並未完成請假程序，洵堪認定。丁○○又主張其於上開九十六年十月間各該日期既為處理會務而請公假，即非屬無正當理由曠工，並提出產總工會函十一紙為證，證人周佳君雖亦證稱確有舉行系爭開會通知函上所載之各項會議。惟依證人即產總工會理事長廖文瑞之證言，產總工會開會原則上均在上班時間，如遇有抗爭或有時效性問題，始定在夜間開會。證人周佳君係事後應丁○○之要求而製作系爭開會通知函，且系爭開會通知函所載開會時間（一九時至二二時）與丁○○申請會務假時間（二〇時至二三時）不符，周佳君為規避其業務上製作不實文書之責任，到庭為有利於丁○○之證詞，自無可採。況該等開會通知之會議性質均為勞工教育準備、理事會會前會、理事會會後檢討等會議，不可能於夜間開會。且產總工會開會一般均有會議紀錄，如有舉行必也載明於當年度工作計畫執行情形內。惟丁○○就系爭開會通知函上所舉行之會議從未提出會議紀錄，且對照產總工會九十六年工作計畫執行情形，並無系爭開會通知函所載會議之舉行，益證該等會議根本未舉行。丁○○事後提出開會通知函向被上訴人辦理請休會務假，被上訴人認無從證明有該等會議之舉行而否准其會務假之申請，並無不當。丁○○另主張縱其所請會務假並非合法，亦未達解僱事由之程度，而被上訴人逕行予以解僱，違反解僱最後手段原則而無效云云。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。查丁○○上開公假未經被上訴人核准，亦未到班，依系爭工作規則第四十三條規定，丁○○該月份共曠職十一日。被上訴人依勞基法第十二條第一項第六款之規定，終止與丁○○之系爭僱傭契約，於法並無不合。上訴人另主張縱認其於九十六年十月間確有上開無正當理由曠工情事，然被上訴人於同年十二月十五日始終止系爭僱傭契約，已超逾勞基法第十二條第二項規定之三十日除斥期間云云。然勞基法第十二條第二項所謂知悉其情形，應指雇主已明確知悉勞工確定有無正當理由連續曠職三日，或一個月曠工達六日之情事。又勞資爭議處理法第七條規定旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議暫時冷卻，使勞資雙方等待勞資爭議調解委員會或仲裁委員會之調解或仲裁結果，避免爭議事件擴大，故雇主關於勞資雙方在爭議調解期間內所涉爭議事件之終止權，在該段期間內被限制暫時不得行使，此時若繼續計算勞基法第十二條第二項之三十日除斥期間，無異使雇主須在勞工申請調解之前即先為終止契約之表示，以避免該三十日不能行使終止權之不利，恐使雇主為爭取時間而在未充分瞭解事實等相關問題之情況下即先為終止，如此對勞工應更為不利。應認雇主在上開調解期間內既不能行使終止權，則該調解期間不應計入上開三十日除斥期間，待調解結束後，雇主解僱權可行使之情況，再將之前所經過之時間合併計算。查上訴人於九十六年十月間所請上開公假

未經被上訴人核准，亦未提供勞務，然渠等是否確為無正當理由曠工，仍需再進行調查。被上訴人為查明是否有該無正當理由曠工之事實，遂先後於同年十月十八日、二十三日通知停管工會補正輪流駐會、具體處理會務之證明文件，並於同年十月三十日通知甲○○等三人於同年十一月二日下午五時前提出申請會務公假具體可信之證明文件等情，有被上訴人同年十月十八日、二十三日、三十日函文可稽；另被上訴人於九十六年十月二十五日召開第十六次考績委員會、同年十月三十日召開第十八次考績委員會，仍請甲○○等三人補提出申請會務假之證明文件，然渠等並未補正，被上訴人遂於同年十一月六日召開第十九次考績委員會，並為上開曠職終止與上訴人僱傭契約之決議，有該次考績委員會會議紀錄為證。被上訴人辯稱其於九十六年十一月六日始知悉上訴人確於同年十月間有無正當理由連續曠工三日且一個月內曠工六日之情事，應可採信。又查上訴人既於九十六年十月二十三日針對上開會務假請假之勞資爭議向勞工局申請調解迄同年十二月十二日調解不成立。被上訴人於同年十一月六日始知悉上訴人確有無正當理由連續曠工三日及一個月曠工六日之情事，俟同年十二月十二日調解期間結束，於同年十月十五日終止其與上訴人之僱傭關係，即未逾勞基法第十二條第二項規定之三十日除斥期間。再查被上訴人係以甲○○等三人九十六年十月間之公假申請未經其核准為由，而認定其等於九十六年十月間有連續曠工三日或一個月曠工六日之情事，則甲○○等三人未於九十六年十月間上開公假期日提供勞務有無正當理由，即涉及被上訴人對於其等會務公假必要性之認定，被上訴人自不得於該調解期間內終止系爭僱傭契約。甲○○等三人主張其等申請調解之內容與被上訴人終止權之行使無涉，上開調解期間不應予以扣除，亦無可取。綜上所述，上訴人訴請確認兩造間之僱傭關係存在；暨命被上訴人自九十六年十二月十六日起至回復職務之日止，按月於每月二十五日給付上訴人薪資本息，為無理由，均應予駁回等詞，為其心證之所由得，因而將第一審所為丁○○勝訴之判決廢棄，改判駁回丁○○在第一審之訴，並維持第一審所為甲○○等三人敗訴之判決，駁回其上訴，經核於法並無不合，上訴論旨，就原審取捨證據及認定事實之職權行使，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 九 年 十 一 月 四 日

最高法院民事第七庭

審判長法官 陳 淑 敏

法官 黃 義 豐

法官 簡 清 忠

法官 陳 國 禎

法官 陳 重 瑜

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 九 年 十 一 月 十 六 日
Q

資料來源：司法院法學資料檢索系統