

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第57號

原告 IGNACIO CHARENE MONATO 恰妮

訴訟代理人 李珮琴律師

被告 嘉聯益科技股份有限公司

法定代理人 賴偉珍

訴訟代理人 馬傲秋律師

徐瑞婕律師

劉書銘律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認

01 判決之法律上利益。

02 貳、實體上理由

03 一、原告起訴主張：其為菲律賓籍人士自民國（下同）103年3月  
04 31日起受雇於被告，兩造約定之勞動契約至115年3月31日。  
05 因原告在台產子，希望將小孩帶回菲律賓由家人照顧，故於  
06 113年10月22日填寫假單交給主管張政倫，請假單上填載預  
07 計於同年11月10日至16日回菲律賓，由張政倫至轉知人資及  
08 仲介公司人員，雙方來回確認購票等細節後，由仲介公司人  
09 員交付返鄉須知等文件與原告簽名，因此原告逐認請假一事  
10 被告公司已經確認無誤。嗣於113年11月5日主管告知原告可  
11 請假日數似有疑慮，所以由主管張政倫、陳信宏與原告討  
12 論，並告知原告應以11月11日、12日安排事假、13日安排生  
13 理假、14日及15日安排事假方式處理回國之假別，原告同意  
14 主管之安排，並由主管協助將上開請假假別填入班表系統。  
15 然至原告同月16日回台，始收到被告公司稱原告有曠職情  
16 形，並於11月16日已與原告終止勞動契約，原告甚感驚訝，  
17 逐於同年12月5日與被告公司進行協調，惟被告公司仍認為  
18 原告係未經許可返國，已屬曠職三日，拒絕原告復職之請  
19 求，以致兩造調解不成立。被告係違法解雇，爰依兩造間之  
20 僱傭關係、勞動法令，提起本訴，並聲明：確認原告與被告  
21 間之僱傭關係存在。被告應自113年11月14日起至復職日止  
22 或115年3月31日止，按月給付原告新台幣(下同)2萬7470元  
23 及自各該月次月9日起至清償日止，按年息百分之五計算之  
24 利息，並依職權宣告假執行。

25 二、被告則以：

26 (一)原告於113年10月22日填寫並簽署離境申請單交給被告公司  
27 股長張政倫，該離境申請單上已以中英文並陳之方式明確揭  
28 示請假之注意事項，換言之，離境申請單之要求比外籍員工  
29 管理作業標準書更嚴苛，而原告主動提出該申請單，並於其  
30 上填妥資料及簽名，自應認原告對前揭注意事項均確實知  
31 悉，何況原告已於被告公司任職多年，疏難謂其不知道前揭

01 請假規範。是原告謂依照請假規定，於時程內提出申請，已  
02 不符合請假流程，初步查詢原告請假資料，告知原告已無特  
03 休及法定事假可運用，而需要向被告請示是否得以用非屬法  
04 定事假、必須額外經被告核准之事假(被告稱-事假甲)另考  
05 量機票通常需提前訂定，故由張政倫同時將該離境申請單轉  
06 知被告人資人員及仲介公司，由仲介公司協助處理代買機票  
07 事宜。惟，張政倫於11月5日上午獲悉被告回覆不允許原告  
08 使用事假甲，且同時明確告知如原告仍有返鄉需求必須改定  
09 機票等語，張政倫於同日告知原告上情，並明確向原告說  
10 明，如原告執意要返鄉，則11月11日、12日、14日、15日會  
11 以曠職(Q)處理；就此原告稱Q事假云云，係原告刻意誤導之  
12 錯誤說明。原告顯然明確知悉代號Q為曠職，並非事假，況  
13 且原告已多次向被告請法定事假，而以往請事假時從未出現  
14 代號Q，亦難謂原告不知Q並非事假之代號，原告上開期日確  
15 實未依合法流程請假而屬曠職，至為明確。

16 (二)又仲介人員僅協助原告訂購機票，並未處理原告請假程序，  
17 且原告亦係自行告知仲介人員不須再與被告確認機票時間，  
18 可見原告明確知悉仲介人員並未與被告聯繫關於原告請假之  
19 事宜。從而，縱使機票已訂購完成，亦無法證明原告已確實  
20 完成請假程序並受被告獲准。再者，原告就特休與事假均已  
21 用盡以及被告不准假等事項，於協調會時均無爭執，可見原  
22 告已明確知悉所請假未受允准。另有關生理假之申請，係體  
23 恤女性生理期之不適，觀其性質通常難以透過事先預測而提  
24 前放假，於多數情形需當天請假透過事後補請之方式辦理，  
25 然原告卻於11月5日預先申請11月13日之生理假，顯然不符  
26 常情。退步言之，縱認原告11月13日所請之生理假係合法，  
27 然原告仍於11日、12日、14日、15日未合法完成請假流程而  
28 未出勤，不因中間隔有生理假而阻卻期繼續性之認定，故原  
29 告確實於11月14日及繼續曠工達三日，是被告終止兩造間勞  
30 動契約，合法有據。

31 (三)原告請假違反被證1外籍員工管理作業標準書(以下簡稱被證

01 1規定)第5.4條規定，返鄉休假需於出發前1個月提出申請，  
02 並填寫被證3外籍員工離境申請書（以下簡稱被證3申請  
03 書），僅能使用特別休假、或其他政府法令規範之假別，依  
04 據被證3申請單，返鄉休假至少於提前3個月申請之規定，原  
05 告未完成請假程序，並依據被證2之出勤及薪資管理作業程  
06 序地5.1.6.4，未完成請假程序以曠職論，並以連續曠職達  
07 三日以上終止勞動契約。

08 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
09 行。

10 三、兩造不爭執之事項（見114年7月15日筆錄，本院卷第145至1  
11 47頁）：

12 (一)原告為菲律賓籍，於103年3月31日起至112年4月2日止，受  
13 雇於被告，並簽訂續聘期間，期限至115年3月31日止，有原  
14 告提出原證1居留證、原證3勞動契約、原證4之勞動部聘僱  
15 許可函可按（見本院卷第17、25-31頁）。

16 (二)原告於113年10月22日提出外籍員工離境申請書，申請事由  
17 為返鄉休假，請假期間為113年11月10日起至113年11月16  
18 日止，共5日（扣除例假日、休息日2日）。

19 (三)守信人力仲介公司之仲介人員代為購買機票，並於113年10  
20 月29日傳機票給原告，並由原告簽署原證6聲明書，有原告  
21 提出原證5機票及原證6聲明書可按（見本院卷第33-35  
22 頁）

23 (四)被告於113年11月16日通知原告因無正當理由曠職三日以  
24 上，終止勞動契約。

25 (五)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之原證  
26 9即被證8新北市政府勞工局外籍勞工諮詢服務中心之會議  
27 紀錄（以下簡稱原證9紀錄）可按（見本院卷第43-44、133  
28 -134頁）。

29 (六)原告於114年3月6日以原證10之存證信函通知被告願意提勞  
30 務，有原告提出原證10存證信函為證（見本院卷第45-47  
31 頁）。

01 (七)被證5之電子郵件為真正(見本院卷第127頁)

02 (八)被告已委託仲介辦理終止原告之聘僱許可，有被告提出被證

03 9之勞動部114年4月16日函文可按(見本院卷第135頁)

04 四、本件爭點應為：(一)被告於113年11月16日依據勞基法第12

05 條第1項第6款之規定終止勞動契約，是否有理由?(二)如原

06 告主張有理由，原告依據勞動契約，請求如訴之聲明，是否

07 有理由?茲分述如下：

08 (一)被告於113年11月16日依據勞基法第12條第1項第6款之規定

09 終止勞動契約，是否有理由?

10 原告主張其提出請假單後，已與被告公司主管張政倫、陳信

11 宏原告討論後，改以113年11月11日、113年11月12日、113

12 年11月14日、113年11月15日請事假(代號Q)，113年11月13

13 日請生理假(代號P)完成請假程序，並由被告公司仲介人員

14 購買機票，並簽署原證6聲明書。如被告公司不准假，原告

15 可更改機票時間，但之後被告公司之仲介人員又告知原告毋

16 庸更改機票見原證11之對話紀錄，足見，原告已完成請假程

17 序云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

18 1. 原告於聲請勞資爭議調解時主張「(1)於113年10月22日將離

19 境單(113年11月10日至113年11月16日)遞送給張政倫，張先

20 生有跟我說是否准假還不確定，因請假回國須於1個月前遞

21 送請假單，張先生於000年00月0日告訴我公司不准假。仲介

22 公司於113年10月23日將訂位紀錄傳送給我」，被告公司於

23 勞資爭議調解時則稱「張政倫表示於移工離境時，已經告訴

24 移工的特別休假、事假、病假已經用完，公司是否准假，他

25 不能確定，必須請示公司，請示公司後，於113年11月5日告

26 訴移工不准假」「移工於113年10月22日提出離境申請書及

27 請公司代訂機票，公司即於113年10月23日幫移工訂機票，

28 公司於113年11月5日向移工確認否決請假」等情，有原告提

29 出原證9紀錄可按(見本院卷第43-44頁)。準此，兩造於勞資

30 爭議調解時原告自認被告公司主管張政倫已於113年11月5日

31 明確告知原告，亦無特別休假、事假、病假可申請，不准原

01 告請假之聲請等事實，至為明確。

02 2. 再者，依據被證1外籍員工管理作業標準書(以下簡稱被證1  
03 規定)第5.4.1條、第5.4.2條規定，返鄉休假需於出發前1個  
04 月提出申請，並填寫被證3外籍員工離境申請書(以下簡稱  
05 被證3申請書)，返鄉休假期間僅能使用特別休假、或其他  
06 政府法令規範之假別，依據被證3申請單，返鄉休假至少於  
07 提前3個月申請之規定，準此，原告返鄉休假，僅能使用特  
08 別休假或政府法令規範之假別，不得使用其他假別，先為敘  
09 明。原告預計於113年11月10日返鄉休假，卻於113年10月22  
10 日始提出申請，已屬違反被證1第5.4.1條規定，並經被告公  
11 司主管張政倫告知原告至明。

12 3. 再參以原告提出原證11之對話紀錄為原告與守信公司仲介人  
13 員間之對話，原告早在113年10月23日與仲介人員完成訂機  
14 票之事宜，並於113年11月5日再由仲介人員再與原告聯絡確  
15 定機位事宜時，原告向仲介人員稱「已經OK了，不用再重新  
16 訂票了」，仲介人員於113年11月6日再度向原告確認「所以  
17 我不用再通知公司了，一切都好了」，於113年11月17日  
18 「後來我的主管叫我改定機票，因為他們說不能連續用三天  
19 的曠職(Q)」等語(見本院卷第55-56頁)，並參酌原證9紀  
20 錄所示，原告早在113年10月23日經由被告公司主管張政倫  
21 交由仲介人員代為購買機票，之後於113年11月5日既已知悉  
22 被告公司不准假，卻於同日及翌日向仲介人員謊稱「不用重  
23 新訂機票」，又於113年11月17日自認「主管要叫他改訂機  
24 票」等語，足見，原告先完成訂機票後，之後明知被告公司  
25 不准原告請假，卻執意要求仲介人訂機票返鄉，被告卻以仲  
26 介人員已為原告訂機票作為被告已准假之理由，原告主張顯  
27 與事實不符，難為有利於原告之認定。準此，被告抗辯被告  
28 公司主管張政倫僅因購買機票須提前申請，僅先將離職申請  
29 單轉知人資及仲介人員，仲介人員依據原告要求訂購機票，  
30 顯與被告准駁請假無關。故仲介人員縱使為原告訂購機票，  
31 不能證明原告已完成請假程序等語，應屬有據。

- 01 4. 原告復主張被告公司主管張政倫、陳信宏與原告討論改以11  
02 3年11月11日、113年11月12日、113年11月14日、113年11月  
03 15日請事假(代號Q)，113年11月13日請生理假(代號P)云  
04 云，並提出原證7之排班表為證，然為被告所否認，並以張  
05 政倫並未同意原告以上之請假方式，且與原告於原證9紀錄  
06 之陳述不符。況依據被告提出之被證6排班表，事假之代號  
07 D，病假為E，均非原告主張之代號Q。原告於原證11之對話  
08 紀錄亦自認「Q」之代號為曠職，並非事假甲等事實（見本  
09 院卷第57頁），原告前開主張與事實不符，亦未就其有利於  
10 己之事實舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。
- 11 5. 原告於113年10月22日預先於113年11月13日請生理假等，因  
12 原告在國外，並未經被告准假，自難原告已完成請假程序。
- 13 6. 原告主張原告有向張政倫稱：你跟信宏同意用Q請假等語，且  
14 依據被證5之電子郵件，及被證7 張政倫與訪談的員工都有  
15 提及事假甲，足認Q就是事假甲，原告才誤以為完成請假云  
16 云，然為被告所否認，並以被告公司並無事假甲之類別等語  
17 置辯，參以被告張政倫詢問被告公司主管以「該員申請202  
18 4/11/07-11/15返鄉菲律賓，該外籍假已跟本人確認使用事  
19 假甲，能否協助請事假甲日期為11/7/8/11/12/13/14共7  
20 天」等語，被告公司主管回復為「目前已經通知很多外籍返  
21 鄉需使用自己的假，並無開放事假甲，請問此錯誤資訊是從  
22 那裡來?經確認，人員系統上只剩16H病假，沒有假就無法回  
23 去，請提供改期時間，以利仲介處理，請協助多加與外籍人  
24 員宣導」等語，有被證5電子郵件可按（見本院卷第127  
25 頁），再參酌被告公司其他移工訪談時表示「我們知道他自  
26 己也知道他沒假了，他以為能用事假甲」「我們有跟恰妮  
27 說，回去會用曠職」等語，有被證7之員工個案訪談表可按  
28 （見本院卷第131頁）足見，被告公司並無事假甲之類別，  
29 原告明知被告公司並無事假甲，而被告公司其他移工均知悉  
30 事假甲即為曠職，原告卻擅自自行認定以事假甲請假，且明  
31 知已沒有假，返鄉會構成曠職，綜上，自難認定原告已合法

01 完成請假程序。

02 7. 勞工有無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日  
03 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  
04 有明文。綜上述，原告並未依據被告公司之規定完成請假程  
05 序，自屬於曠職，被告以原告無正當理由曠職三日以上為  
06 由，依據被證2之出勤及薪資管理作業程序第5.1.6.4條，未  
07 辦妥請假手續而擅離職守者，以曠職論，並以連續曠職達三  
08 日以上終止勞動契約，自屬有據。

09 (二)如原告主張有理由，原告依據勞動契約，請求如訴之聲明，  
10 是否有理由？

11 被告終止契約有理由，原告請求確認僱傭關係存在，並請求  
12 被告給付按月給付薪資，並無理由。

13 五、綜上述，原告請求確認原告與被告間之僱傭關係存在。被告  
14 應自113年11月14日起至原告復職日或115年3月31日止，按  
15 月給付原告2萬7470元及自各該月次月9日起至清償日止，按  
16 年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

17 六、兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院審酌後，認均不足  
18 以影響本判決之結果，均毋庸再予論述，附此敘明。

19 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

20 中 華 民 國 114 年 7 月 23 日

21 勞動法庭 法官 徐玉玲

22 以上正本係照原本作成

23 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。如  
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 7 月 23 日

26 書記官 王卓鵬