

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡上字第19號

上訴人 IGNACIO CHARENE MONATO 恰妮

被上訴人 嘉聯益科技股份有限公司

法定代理人 賴偉珍

訴訟代理人 劉書銘律師

馬傲秋律師

鄭可婕律師

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114年7月23日本院簡易庭114年度勞簡字第57號第一審判決提起上訴，經本院於115年4月24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

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非上訴人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，上訴人主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，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號判決參照。查上訴人主張被上訴人非法解僱上訴人，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被上訴人所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀

01 態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人提起
02 本件確認之訴有即受確認判決之法律上利益。

03 二、按言詞辯論期日，當事人之一造不到場者，得依到場當事人
04 之聲請，由其一造辯論而為判決，民事訴訟法第385條第1項
05 前段定有明文。查本件上訴人經合法通知，未於言詞辯論期
06 日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被上
07 訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

08 貳、實體上理由

09 一、上訴人起訴主張：其為菲律賓籍人士，自民國103年3月31日
10 起受僱於被上訴人，兩造約定之勞動契約至115年3月31日。
11 因上訴人在台產子，希望將小孩帶回菲律賓由家人照顧，故
12 於113年10月22日填寫假單交給主管即訴外人張政倫，請假
13 單上填載預計於同年11月10日至16日回菲律賓，由張政倫轉
14 知人資及仲介公司人員，雙方來回確認購票等細節後，由仲
15 介公司人員交付返鄉須知等文件與上訴人簽名，因此上訴人
16 認請假一事被上訴人已經確認無誤。嗣於113年11月5日主管
17 告知上訴人可請假日數似有疑慮，而由主管張政倫、及訴外
18 人陳信宏與上訴人討論，並告知上訴人應以11月11日、12日
19 安排事假、13日安排生理假、14日及15日安排事假方式處理
20 回國之假別，上訴人同意主管之安排，並由主管協助將上開
21 請假假別填入班表系統。然上訴人同月16日回台，卻收到被
22 上訴人稱上訴人有曠職情形，並於11月16日已與上訴人終止
23 勞動契約，上訴人甚感驚訝，遂於同年12月5日與被上訴人
24 進行協調，惟被上訴人仍認為上訴人係未經許可返國，已屬
25 曠職三日，拒絕上訴人復職之請求，以致兩造調解不成立。
26 被上訴人係違法解僱，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令，
27 提起本訴，聲明：確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存
28 在；被上訴人應自113年11月14日起至復職日止或115年3月3
29 1日止，按月給付上訴人新台幣（下同）2萬7470元及自各該
30 月次月9日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

31 二、被上訴人則以：

01 (一)上訴人於113年10月22日填寫並簽署離境申請單交給被上訴
02 人張政倫，該離境申請單上已以中英文並陳之方式明確揭示
03 請假之注意事項，換言之，離境申請單之要求比外籍員工管
04 理作業標準書更嚴苛，而上訴人主動提出該申請單，並於其
05 上填妥資料及簽名，自應認上訴人對前揭注意事項均確實知
06 悉，況上訴人已於被上訴人任職多年，殊難謂其不知道前揭
07 請假規範。是上訴人謂依照請假規定，於時程內提出申請，
08 已不符合請假流程，初步查詢上訴人請假資料，告知上訴人
09 已無特休及法定事假可運用，而需要向被上訴人請示是否得
10 以用非屬法定事假、必須額外經被上訴人核准之事假(被上
11 訴人稱-事假甲)另考量機票通常需提前訂定，故由張政倫同
12 時將該離境申請單轉知被上訴人人資人員及仲介公司，由仲
13 介公司協助處理代買機票事宜。惟張政倫於11月5日上午獲
14 悉被上訴人回覆不允許上訴人使用事假甲，且同時明確告知
15 如上訴人仍有返鄉需求必須改定機票等語，張政倫於同日告
16 知上訴人上情，並明確向上訴人說明，如上訴人執意要返
17 鄉，則11月11日、12日、14日、15日會以曠職(Q)處理；就
18 此上訴人稱Q為事假云云，係上訴人刻意誤導之錯誤說明。
19 上訴人顯然明確知悉代號Q為曠職，並非事假，況且上訴人
20 已多次向被上訴人請法定事假，而以往請事假時從未出現代
21 號Q，亦難謂上訴人不知Q並非事假之代號，上訴人上開期日
22 確實未依合法流程請假而屬曠職，至為明確。

23 (二)又仲介人員僅協助上訴人訂購機票，並未處理上訴人請假程
24 序，且上訴人亦係自行告知仲介人員不須再與被上訴人確認
25 機票時間，可見上訴人明確知悉仲介人員並未與被上訴人聯
26 繫關於上訴人請假之事宜。縱使機票已訂購完成，亦無法證
27 明上訴人已確實完成請假程序並受被上訴人獲准。再者，上
28 訴人就特休與事假均已用盡以及被上訴人不准假等事項，於
29 協調會時均無爭執，可見上訴人已明確知悉所請假未受允
30 准。另有關生理假之申請，係體恤女性生理期之不適，觀其
31 性質通常難以透過事先預測而提前放假，於多數情形需當天

01 請假透過事後補請之方式辦理，然上訴人卻於11月5日預先
02 申請11月13日之生理假，顯然不符常情。又縱認上訴人11月
03 13日所請之生理假係合法，然上訴人仍於11日、12日、14
04 日、15日未合法完成請假流程而未出勤，不因中間隔有生理
05 假而阻卻繼續性之認定，故上訴人確實於11月14日已繼續曠
06 工達三日，是被上訴人終止兩造間勞動契約，合法有據。

07 (三)上訴人請假違反外籍員工管理作業標準書（下稱系爭規定）
08 第5.4條規定，返鄉休假需於出發前1個月提出申請，並填寫
09 被證3外籍員工離境申請書（下稱系爭申請書），僅能使用
10 特別休假、或其他政府法令規範之假別，依據被證3申請
11 單，返鄉休假至少於提前3個月申請之規定，上訴人未完成
12 請假程序，並依據出勤及薪資管理作業程序第5.1.6.4，未
13 完成請假程序以曠職論，並以連續曠職達三日以上終止勞動
14 契約等語，資為抗辯。

15 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上
16 訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認上訴人與被上訴人間之僱傭
17 關係存在。(三)被上訴人應自113年11月14日起至復職日止或1
18 15年3月31日止，按月給付上訴人2萬7470元及自各該月次月
19 9日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被上訴人
20 答辯聲明：上訴駁回。

21 四、上訴人主張被上訴人違法解僱，請求確認兩造僱傭關係存
22 在，被上訴人應自113年11月14日起至復職日止或115年3月3
23 1日止，按月給付薪資及利息，然為被上訴人所否認，並以
24 前揭情詞置辯，是本件爭點厥為：被上訴人於113年11月16
25 日依據勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款之規定
26 終止勞動契約，是否有理由？如有理由，上訴人依據勞動契
27 約，請求確認兩造僱傭關係存在，被上訴人應自113年11月1
28 4日起至復職日止或115年3月31日止，按月給付薪資及利
29 息，是否有理由？茲敘明如下：

30 (一)經查，上訴人於聲請勞資爭議調解時主張「(1)於113年10月
31 22日將離境單（113年11月10日至113年11月16日）遞送給張

01 政倫，張先生有跟我說是否准假還不確定，因請假回國須於
02 1個月前遞送請假單，張先生於000年00月0日告訴我公司不
03 准假。仲介公司於113年10月23日將訂位紀錄傳送給我」，
04 被上訴人於勞資爭議調解時則稱「張政倫表示於移工離境
05 時，已經告訴移工的特別休假、事假、病假已經用完，公司
06 是否准假，他不能確定，必須請示公司，請示公司後，於11
07 3年11月5日告訴移工不准假」 「移工於113年10月22日提出
08 離境申請書及請公司代訂機票，公司即於113年10月23日幫
09 移工訂機票，公司於113年11月5日向移工確認否決請假」等
10 情，有上訴人提出新北市政府勞工局外籍勞工諮詢服務中心
11 受理外國人申訴爭議協調會會議紀錄乙份附卷可按（下稱系
12 爭紀錄，見原審卷第43、44頁）。準此，兩造於勞資爭議調
13 解時上訴人自認被上訴人主管張政倫已於113年11月5日明確
14 告知上訴人，亦無特別休假、事假、病假可申請，不准上訴
15 人請假之聲請等事實，至為明確。

16 (二)次查，依系爭規定（見原審卷第101至108頁）第5.4.1條、
17 第5.4.2條規定，返鄉休假需於出發前1個月提出申請，並填
18 寫系爭申請書（見原審卷第123頁），返鄉休假期間僅能使
19 用特別休假、或其他政府法令規範之假別，依據系爭申請
20 單，返鄉休假至少於提前3個月申請之規定，準此，上訴人
21 返鄉休假，僅能使用特別休假或政府法令規範之假別，不得
22 使用其他假別，先為敘明。上訴人預計於113年11月10日返
23 鄉休假，卻於113年10月22日始提出申請，已屬違反系爭規
24 定第5.4.1條，並已經被上訴人主管張政倫告知上訴人至
25 明。

26 (三)再參以上訴人提出其與訴外人仲介公司即守信公司管理人員
27 之對話紀錄截圖內容（見原審卷第49至66頁），上訴人早在
28 113年10月23日與仲介人員完成訂機票之事宜，並於113年11
29 月5日由仲介人員再與上訴人聯絡確定機位事宜時，上訴人
30 向仲介人員稱「已經OK了，不用再重新訂票了」，仲介人員
31 於113年11月6日再度向上訴人確認「所以我不用再通知公司

01 了，一切都好了」，於113年11月17日「後來我的主管叫我
02 改定機票，因為他們說不能連續用三天的曠職(Q)」等語
03 (見原審卷第55、56頁)，並參酌系爭紀錄顯示，上訴人早
04 在113年10月23日經由被上訴人主管張政倫交由仲介人員代
05 為購買機票，之後於113年11月5日既已知悉被上訴人不准
06 假，卻於同日及翌日向仲介人員謊稱「不用重新訂機票」，
07 又於113年11月17日自認「主管要叫他改訂機票」等語，足
08 見，上訴人先完成訂機票後，之後明知被上訴人不准上訴人
09 請假，卻執意要求仲介人訂機票返鄉，上訴人卻以仲介人員
10 已為上訴人訂機票作為被上訴人已准假之理由，上訴人主張
11 顯與事實不符，難為有利於上訴人之認定。準此，被上訴人
12 抗辯被上訴人主管張政倫僅因購買機票須提前申請，僅先將
13 離職申請單轉知人資及仲介人員，仲介人員依據上訴人要求
14 訂購機票，顯與被上訴人准駁請假無關。故仲介人員縱使為
15 上訴人訂購機票，不能證明上訴人已完成請假程序等語，應
16 屬有據。

17 (四)上訴人復主張被上訴人主管張政倫、陳信宏與上訴人討論改
18 以113年11月11日、113年11月12日、113年11月14日、113年
19 11月15日請事假(代號Q)，113年11月13日請生理假(代號P)
20 云云，並提出原證7之排班表為證，然為被上訴人所否認，
21 並以張政倫並未同意上訴人以上之請假方式，且與上訴人於
22 原證9紀錄之陳述不符。況依被上訴人提出之被證6排班表，
23 事假之代號D，病假為E，均非上訴人主張之代號Q。上訴人
24 於上述對話紀錄亦自認「Q」之代號為曠職，並非事假甲等
25 事實(見原審卷第57頁)，上訴人前開主張與事實不符，且
26 未就其有利於己之事實舉證以實其說，自難為有利於上訴人
27 之認定。上訴人於113年10月22日預先於113年11月13日請生
28 理假等，因上訴人在國外，並未經被上訴人准假，自難認上
29 訴人已完成請假程序。

30 (五)第查，上訴人主張其有向張政倫稱：你跟信宏同意用Q請假
31 等語，且依據被上訴人人資人員及張政倫間113年11月5日之

01 電子郵件（見原審卷第127頁），及113年11月15日被上訴人
02 員工個案訪談表（見原審卷第131頁），其內容張政倫與訪
03 談的員工都有提及事假甲，足認Q就是事假甲，上訴人才誤
04 以為完成請假云云，然為被上訴人所否認，並以被上訴人並
05 無事假甲之類別等語置辯，參以張政倫詢問被上訴人主管以
06 「該員申請2024/11/07-11/15返鄉菲律賓，該外籍假已跟本
07 人確認使用事假甲，能否協助請事假甲日期為11/7/8/11/1
08 2/13/14共7天」等語，被上訴人主管回復為「目前已經通知
09 很多外籍返鄉需使用自己的假，並無開放事假甲，請問此錯
10 誤資訊是從那裡來?經確認，人員系統上只剩16H病假，沒有
11 假就無法回去，請提供改期時間，以利仲介處理，請協助多
12 加與外籍人員宣導」等語，有電子郵件附卷可憑（見原審卷
13 第127頁），再參酌被上訴人其他移工訪談時表示「我們知
14 道他自己也知道他沒假了，他以為能用事假甲」「我們有跟
15 恰妮說，回去會用曠職」等語，有被證7之員工個案訪談表
16 可按（見原審卷第131頁），足見被上訴人並無事假甲之類
17 別，上訴人明知被上訴人並無事假甲，而被上訴人其他移工
18 均知悉事假甲即為曠職，上訴人卻逕自認定以事假甲請假，
19 不構成曠職，依上，自難認定上訴人已合法完成請假程序。

20 (六)末按勞工有無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六
21 日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款
22 定有明文。而查上訴人並未依據被上訴人之規定完成請假程
23 序，業如前述，自屬於曠職，被上訴人以上訴人無正當理由
24 曠職三日以上為由，依據被上訴人之出勤及薪資管理作業程
25 序第5.1.6.4條（見原審卷第113頁），未辦妥請假手續而擅
26 離職守者，以曠職論，並以連續曠職達三日以上終止勞動契
27 約，自屬有據。被上訴人終止契約既有理由，上訴人請求確
28 認僱傭關係存在，並請求被上訴人給付按月給付薪資，即乏
29 所據。

30 五、綜上所述，本件上訴人主張為不足採，被上訴人抗辯尚屬可
31 信。從而，上訴人主張本於民法第234條、第235條、第487

01 條前段等規定，請求確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存
02 在；被上訴人應自113年11月14日起至復職日止或115年3月3
03 1日止，按月給付上訴人2萬7470元及自各該月次月9日起至
04 清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，不應准
05 許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原
06 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
08 核與判決結果無影響，毋庸再予一一論述，附此敘明。

09 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
10 3項、第463條、第385條第1項前段、第449條第1項、第78
11 條，判決如主文。

12 中 華 民 國 115 年 5 月 15 日
13 民事第三庭 審判長法官 賴彥魁
14 法官 吳逸儒
15 法官 吳幸娥

16 以上正本證明與原本無異
17 本判決不得上訴

18 中 華 民 國 115 年 5 月 15 日
19 書記官 蘇心喬