

臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上字第17號

上訴人 嚴英瑞

訴訟代理人 許博傑律師(法扶律師)

被上訴人 高名利企業有限公司

法定代理人 黃裕盛

訴訟代理人 江信賢律師

蔡麗珠律師

蘇榕芝律師

林宜嫻律師

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109年4月30日臺灣臺南地方法院第一審判決(108年度勞訴字第70號)，提起上訴，本院於109年12月17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、上訴人主張：

(一)其自民國(下同)99年8月17日起受僱於被上訴人公司，期間被上訴人公司先派其駐在大陸地區惠州市鉅耀機械有限公司(下稱大陸鉅耀公司)，嗣於107年8月17日改派駐越南JUYAO公司(下稱越南鉅耀公司)，每月工資包括被上訴人公司直接發給新臺幣(下同)45,000元，及透過大陸鉅耀公司發給其人民幣4,500元。外派期間，被上訴人公司與其約定工作每3個月得休7日帶薪返台假(含週六、週日)，且公司未規定外派勞工請假須填假單，即僅須口頭方式向主管請假即可。其自107年10月24日起至30日止，曾休7日帶薪返台假；另被上訴人公司自108年1月25日起至2月14日共21日，

01 因越南鉅耀公司斷電，故要求所有臺灣員工返台休假。因其
02 於108年2月18日調派越南鉅耀公司已滿6個月，得再休7日帶
03 薪返台假，即以口頭向越南當地主管申請，並以LINE通訊軟
04 體向被上訴人公司法定代理人黃裕盛申請休返台假，惟遭黃
05 裕盛拒絕，其即向黃裕盛解釋該越南鉅耀公司斷電休假係按
06 公司指示放假，斷電期間工資遭扣除，應非帶薪返台假，遂
07 於同月19日、20日請事假，並向主管口頭表示其自同月21日
08 起休返台假。詎其於同月26日接獲被上訴人公司於同月25日
09 寄發之存證信函，通知因其自同月21日起無故曠職超過3
10 日，不經預告終止兩造間勞動契約。

11 (二)縱認返台假之性質與特別休假有異，上訴人至108年2月間止
12 已任職滿8年，依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第1項第
13 5款規定，有15日特別休假；參考目前勞工排定特別休假，
14 無需與雇主協商或得雇主同意，是其自108年2月21日起，基
15 於對「每3個月得休7日返台假」及「每年有15日特別休
16 假」，口頭請假而未出勤，非屬無正當理由之曠職，被上訴
17 人公司不經預告終止勞動契約，難認適法，兩造間勞動契約
18 應仍存在。且被上訴人公司於上訴人復職前，應按月給付工
19 資45,000元，並提繳勞工退休金2,748元（計算式：45,800
20 元 $\times$ 6%=2,748元）至上訴人在勞工保險局之勞工退休金個
21 人專戶（下稱退休金專戶）。

22 (三)原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽；爰上訴聲明：1. 原判
23 決廢棄；2. 確認兩造間之僱傭關係存在；3. 被上訴人公司應
24 自108年2月27日起至上訴人復職之前1日止，按月給付其45,
25 000元，及分別自各該月份應給薪日之次日起至清償日止，
26 按週年利率5%計算之利息；4. 被上訴人公司應提繳743元，
27 及自108年3月起至其復職前1日止，按月提繳2,748元至上訴
28 人在退休金專戶；5. 就前揭第3、4項聲明，願供擔保，請准
29 宣告假執行。

30 二、被上訴人公司則抗辯以：

31 (一)上訴人係於107年8月17日被派遣至越南工作，應於滿3個月

01 後之同年11月中旬後，始得請休返台假；被上訴人公司因上
02 訴人以「上訴人配偶為大陸人，須返台辦理行政手續，否則
03 將影響配偶權益」為由，始准上訴人提前於同年10月24日至
04 30日休7日返台假。上訴人被派駐大陸鉅耀公司、越南鉅耀
05 公司工作期間，請特別休假、事假，均有事先填寫請假單；
06 所稱外派員工，僅以口頭方式請假，並非屬實。

07 (二)返台假係在勞基法規定以外另給予外派員工7天之休假（含
08 週六、週日），性質屬其對外派員工施以恩惠性之福利政
09 策，由當地主管視工作狀況決定得否休返台假、休假時間，
10 並非外派員工工作滿3個月即可休返台假，與勞基法規定之
11 特別休假有別，並不能適用或類推適用勞基法之規定。外派
12 員工須向外派地之當地主管，以書面或口頭方式申請休返台
13 假後，經當地主管視工作狀況回報給董事黃啟瑞，經黃啟瑞
14 同意後，始由當地主管決定外派員工休假期間，再幫其購買
15 返台機票、劃位完成後，始為准假；並非員工每工作3個月
16 及申請休返台假，被上訴人即有准假義務。

17 (三)上訴人於108年2月15日才回越南工作，尚未工作滿3個月，
18 不得要求再休返台假，但上訴人卻於同月18日未經同意，擅
19 自購買機票於同月21日返台；被上訴人公司終止兩造間勞動
20 契約，於法有據。

21 (四)依上，爰答辯聲明：上訴駁回。

22 三、兩造不爭執之事實（本院卷第317頁）：

23 (一)上訴人自99年8月17日起，受僱於被上訴人公司，被上訴人
24 公司先派上訴人駐在大陸鉅耀公司，嗣於107年8月間，將上
25 訴人改派駐在越南鉅耀公司。

26 (二)上訴人每月薪資為45,000元（包含基本薪資、全勤獎金及其
27 他津貼）。

28 (三)被上訴人公司員工倘派駐在國外，依被上訴人公司內部規
29 定，每3個月得申請連續休假7日之「返台假」（包含週六、
30 週日）。

31 (四)上訴人曾自107年10月24日起至同月30日止，休返台假7日。

01 (五)自108年1月25日起至同年2月14日止，被上訴人公司讓派駐
02 在越南鉅耀公司之所有員工返台休假。

03 (六)被上訴人公司曾於108年2月18日，以上訴人不服從命令指
04 示，對上級主管大聲咆哮為由，記一大過處分（原審新勞調
05 字卷第43頁員工懲處公告）。

06 (七)上訴人於108年2月18日向被上訴人公司負責人黃裕盛表示欲
07 休返台假7日，惟遭黃裕盛拒絕（原審新勞調字卷第51至71
08 頁）。

09 (八)上訴人於108年2月19日、2月20日請事假2日，嗣於同年2月2
10 1日搭機返台（原審卷第73頁）。

11 (九)被上訴人公司於108年2月25日寄發臺南永樂郵局00號存證信
12 函予上訴人，內容略謂：上訴人自108年2月21日起，未依規
13 定請假即擅離工作崗位，未至公司上班，連續曠職已超過3
14 日，依勞基法第12條第1項第6款，予以解僱（原審新勞調字
15 卷第87頁）。

16 四、兩造爭執之事項：

17 (一)返台假是否等同勞基法第38條之特別休假？返台假之申請是
18 否需上訴人之主管及被上訴人公司負責人同意？

19 (二)被上訴人公司以上訴人自108年2月21日起，未至公司上班已
20 超過3日，依勞基法第12條第1項第6款解僱上訴人，是否有
21 理由？

22 (三)若(二)為有理由，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在；被上
23 訴人公司應自108年2月27日起至上訴人復職之前一日止，按
24 月給付45,000元，及分別自各該月份應給薪日之次日起至清
25 償日止之法定利息；並應提繳743元，及應自108年3月起至
26 上訴人復職之前一日止，按月提繳2,748元至上訴人之退休
27 金專戶，是否有理由？

28 五、得心證之理由：

29 (一)關於兩造爭執之(一)部分：

30 1. 上訴人主張：其自107年8月17日起派駐至越南鉅耀公司，並
31 未正常上、下班，表定之休息日上訴人仍需上班，幾無例假

01 日可休息，因此被上訴人公司每3個月7日之休假，並非係恩
02 惠之給予，反而應係上述平常例假日無法休息外，每3個月
03 給予勞動者某種程度之集中休假，用以休養其身心之補償，
04 其本質應係特別休假無疑云云；惟為被上訴人公司否認，並
05 以前詞抗辯。

- 06 2. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
07 依下列規定給予特別休假：一.6個月以上1年未滿者，3日。
08 二.1年以上2年未滿者，7日。三.2年以上3年未滿者，10
09 日。四.3年以上5年未滿者，每年14日。五.5年以上10年未
10 滿者，每年15日。六.10年以上者，每1年加給1日，加至30
11 日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於
12 企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調
13 整；勞基法第38條第1、2項固定有明文。惟查依兩造不爭執
14 之事實之(三)所示，被上訴人員工倘派駐在國外，依被上訴人
15 內部規定每3個月得申請連續休假7日之「返台假」（包含週
16 六、週日）；目的為使被上訴人長期在外員工得回台與親人
17 團聚較久之時間，屬在法定平常例假日、特別休假外之休
18 假，且來回機票係由被上訴人支付，究此應係被上訴人給予
19 外派駐在國外員工之福利，使長期在國外工作之員工得以回
20 台，與親友及家人團聚，衡情係屬被上訴人公司恩給性質，
21 顯非法定之特別休假，亦無勞基法第38條規定之適用。上訴
22 人前揭主張：僅須由外派勞工向主管以口頭請假方式為之即
23 可，無須經被上訴人允諾，得類推適用勞基法第38條及施行
24 細則第24條有關特別休假相關規定云云，依上說明，於法殆
25 有誤會；至上訴人主張其平常例假日均無法休息（可能係因
26 加班情形，詳如後述越南員工之打卡資料），主張被上訴人
27 之「返台假」為集中（法定）休假或特別休假性質，仍不能
28 採為有利上訴人之認定。
- 29 3. 次按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由
30 及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手
31 續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件；

勞工請假規則第10條定有明文。查上訴人於108年2月18日向黃裕盛表示要休返台假，惟遭黃裕盛拒絕，嗣上訴人於同月19日、20日請事假2日，而於同月21日自行搭機返台等情，為兩造所不爭執，自堪信為真實；次查黃裕盛就上訴人向其表示欲休返台假之事，已清楚告知上訴人：「現在我要你在那邊好好做完這件工作，沒做完，自行離開就是擅離職守，不聽從命令。」「我幫你算吧，這是出國前口頭的勞動契約講好的，在你出國前有和你協商支援到工作結束，你也答應。另外，支援3個月返臺休假7日（含週六、週日，含來回機票），未滿3個月，來回機票員工自付，你107年8月17日派遣支援國外工作至今，共6個月又1天，應放假14天含週六、週日，加上過年（除夕、初1、初2、初3）合計可休18天，惟你返臺兩次（10月24日起至同月30日止，7天）及（1月25日起至同年2月14日止，21天）合計休28天，扣除你可休的18天，你多休了10天。」「我們勞動契約3個月有返台假7天（含週六、週日）；但需視工作狀況而休假，不一定3個月到就放。」「工作未完成，擅離崗位，就是曠職。機票是你自己買的，公司沒有答應你返台。」有雙方對話紀錄附卷可憑（見原審新勞調字卷第51、55、65-71頁），且為上訴人所不爭，自亦堪信為真實。而按目前社會上一般正常公司之每日經營運作，確需仰賴一定數量之員工出席上班予以維持，倘員工一提出休假之請求，雇主均無拒絕或協商之餘地，如何調整人力維繫公司正常之運作；故上訴人於108年2月18日申請「返台假」，依上說明，此係屬勞基法規定外由被上訴人所恩給假期，自得由被上訴人決定准假與否；況黃裕盛已向上訴人表示須完成工作再予休假，否則就是曠職，惟上訴人仍執意於同月21日搭機返台，離開工作崗位，究此實已違反雇主之指揮、監督，實已構成無正當理由而曠工。

4. 又證人邱濬杰於本院已具結證稱：「對3個月休假7天一事，有休假過，公司告知的，我去問主管才知道有此規定，我是以通訊軟體WECHAT告知主管，公司沒有要求填寫假單，回臺

灣休假的機票費用是公司出的，於108年2月14日以後是依照公司規定工作3個月始可返台休假7天，是在5月份之後。」等語在卷（見本院卷第138-139頁）；再參諸兩造不爭執事實之(四)、(五)所示，可見縱被上訴人公司未要求填寫假單，仍須休假後經工作滿3個月（況上訴人方於108年2月14日再次結束返台休假），且經公司同意並為其支付返台機票費用後，始可以成行，上訴人顯未休假後續在越南工作滿3個月，即急於再返台休假，為被上訴人法定代理人反對，上訴人當時未一併主張改依特別休假請准求其休假，則上訴人之主張，於法即有未合；上開邱濬杰之證言尚不足為有利上訴人之認定。

5. 另上訴人雖提出之鄧文龍及阮福心等人（自月初至15日間半個月）打卡資料為證（見本院卷第77、79頁）；惟此為被上訴人否認，辯稱：彼二人係越南鉅耀公司所雇用之當地臨時工，非被上訴人公司所僱用，且其等之工作內容、薪資與上訴人不同，難遽以該二名越南勞工之打卡資料，即認定係被上訴人僱用並派駐在越南工作，而均無休息之情等語；況查前揭打卡資料多為英文表格說明，並同有註明加班（overtime）欄記載情形（例如：+3、或+8等文字），已說明其等即有休假日，而仍加班工作或加夜班不等情形，是此尚不足以推論有上訴人所主張「全然無休假」之論據。

(二)有關兩造爭執事項之(二)、(三)部分：

按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約；勞基法第12條第1項第6款定有明文。查依兩造不爭執事實之(八)、(九)所示，上訴人自108年2月21日起未經被上訴人同意自行搭機返台未出勤上班，連續曠工業已超過3日，故被上訴人以此為由於同月25日寄發郵局存證信函予上訴人，上訴人亦自承於同年月26日收受（見原審新勞調字卷第17頁起訴狀），可見被上訴人公司依勞基法第12條第1項第6款，予以解僱，於法並無不合，即兩造間之僱傭關係業已不存在。至上訴人主張：被上訴人之解雇，屬

01 矛盾行為並嚴重侵害其工作及財產權之利益，有違誠信原
02 則，已屬權利濫用云云；惟揆諸前揭說明，上訴人既未經被
03 上訴人公司主管同意即執意休返台假，不聽雇主指揮監督，
04 究其行為已有不適法及違反勞基法有關規定之情形，且被上
05 訴人公司將其解僱之理由亦符合勞基法之規定，尚難認有何
06 違反誠信原則等情事，自不能僅憑上訴人之唯一前揭陳述即
07 採為有利於其之認定。從而，上訴人請求確認兩造僱傭關係
08 存在，並請求被上訴人公司給付未付之薪資，及提繳合法之
09 退休金於專戶，洵屬無據。

10 六、綜上所述，上訴人之主張，洵有未合；其請求確認兩造僱傭
11 關係存在，被上訴人公司應自108年2月27日起至上訴人復職
12 之前1日止，按月給付45,000元，及分別自各該月份應給薪
13 日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上
14 訴人公司應繳納743元，及應自108年3月起至上訴人復職之
15 前1日止，按月提繳2,748元至上訴人之退休金專戶，即非正
16 當，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決並駁回其假執行之
17 聲請，經核並無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄
18 改判，為無理由，應駁回其上訴。

19 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，核與本
20 判決之結果不生影響，毋庸逐一論列，附此敘明。

21 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
22 項、第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 110 年 1 月 14 日
24 勞動法庭 審判長法官 張世展

25 法 官 黃佩韻

26 法 官 莊俊華

27 上為正本係照原本作成。

28 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書

狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 110 年 1 月 15 日

書記官 劉素玲

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

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

(2)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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。