

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

114年度訴字第999號

115年4月16日辯論終結

原告 IGNACIO CHARENE MONATO (中文名：恰妮，菲律賓籍)

被告 勞動部
代表人 洪申翰
訴訟代理人 王致凱

連莉芳

上列當事人間就業服務法事件，原告不服中華民國114年7月16日行政院院臺訴字第1145014180號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

原告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情事，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、本件經過：

(一)、原告為菲律賓籍，由雇主嘉聯益科技股份有限公司（下稱嘉聯益公司）申經被告以民國112年1月16日勞動發事字第1120770000號函（下稱被告112年1月16日函）許可聘僱從事印刷電路板製造業工作，聘僱許可期間自112年4月2日起至115年4月2日止。嗣社團法人台灣國際勞工協會（下稱國際勞協）以113年12月9日函被告所屬勞動力發展署略以：原告遭嘉聯

01 益公司不當解僱，請求廢止聘僱許可並同意原告轉換雇主等
02 語。被告函據新北市政府勞工局（下稱勞工局）查復結果，
03 以原告與嘉聯益公司解約爭議，經勞工局於113年12月5日召
04 開外籍勞工諮詢服務中心受理外國人申訴爭議協調會會議
05 （下稱113年12月5日協調會），因原告已無任何假別（特別
06 休假、事假及病假），且113年11月11日、12日及14日請假
07 未准假未出勤為事實，嘉聯益公司主張依勞動基準法（下稱
08 勞基法）第12條第1項第6款規定終止勞動契約，又原告有曠
09 職可歸責之事由，不符就業服務法（下稱就服法）第59條第
10 1項第4款規定，乃依同法第73條第3款及第74條第1項規定，
11 以114年4月16日勞動發管字第1140505604號函（下稱原處
12 分）自113年11月14日（聘僱關係終止日）起廢止被告112年
13 1月16日函之聘僱許可（下稱原處分關於廢止聘僱許可部
14 分），原告應於原處分送達之次日起14日內，由嘉聯益公司
15 辦理手續並使其出國（下稱原處分關於令原告出國部分）。

16 (二)、嗣被告以114年5月26日勞動發管字第1140508209號函（下稱
17 被告114年5月26日函）撤銷原處分關於令原告出國部分；另
18 同意原告得轉換雇主或工作，嘉聯益公司及原告應自被告於
19 資訊系統登錄必要資料之翌日起60日內至新北市政府就業服
20 務處板橋就業服務站辦理轉換雇主或工作。原告不服原處
21 分，循序提起本件訴訟，訴請撤銷原處分，嗣減縮聲明訴請
22 撤銷原處分關於廢止聘僱許可部分。

23 三、本件原告主張：

24 (一)、原處分違反就服法第59條第1項第4款規定：

25 1.原告在臺產子，須將小孩帶回國，於113年10月22日填寫預
26 計於同年11月10日至16日返國之假單予主管，由該主管將假
27 單轉知人資人員及仲介公司人員。管理宿舍之仲介公司人員
28 經多日確認資訊，先替原告訂購機票並要求原告付款，於同
29 年10月29日以通訊軟體傳送機票予原告，又請原告在返鄉須
30 知及入境移工無人接機聲明書簽名，致原告確信已獲准假。

01 2.嘉聯益公司於113年11月5日告知原告請假日數似有疑慮，透
02 過主管張政倫（下稱張君）及陳信宏與原告討論，告知原告
03 應以同年11月11日及12日安排事假、13日安排生理假、14日
04 及15日安排事假方式請假，原告同意主管之安排，由主管協
05 助將上開請假假別填入班表系統，原告認請假已經嘉聯益公
06 司確認無誤，假別已安排適當。嗣原告於同年11月16日返臺
07 前並未接獲嘉聯益公司任何通知，於返臺後始經主管告知不
08 得請假且有曠職情形，於同年11月14日終止勞動契約。

09 3.惟原告於113年11月11日至15日間非無正當理由曠職，而係
10 已向嘉聯益公司請假並依主管安排方式請假，原告信賴嘉聯
11 益公司已准假，方搭乘仲介公司訂購之機票返國，無勞基法
12 第12條第1項第6款規定情形。原告無曠職之可歸責事由，屬
13 就服法第59條第1項第4款規定不可歸責於受聘僱外國人之事
14 由，原處分自無廢止聘僱許可之依據。

15 (二)、並聲明：原處分關於廢止被告112年1月16日函聘僱許可部分
16 及其訴願決定均撤銷。

17 四、被告答辯略以：

18 (一)、原告未確認休假假別是否核准下，自行返國，嘉聯益公司若
19 不同意優於勞動法令額外給假，原告有出勤義務。嘉聯益公
20 司主張原告無正當理由繼續曠職3日以上，依勞基法第12條
21 第1項第6款規定不經預告終止與原告間勞動契約，於法並無
22 不合。

23 (二)、考量原告與嘉聯益公司間聘僱關係破裂而已無法存續，不可
24 歸責於雙方，為維護原告在臺工作權益，被告114年5月26日
25 函撤銷原處分關於令原告出國部分，惟勞雇雙方聘僱關係已
26 破裂，原處分關於廢止聘僱許可部分仍予維持，並同意原告
27 得辦理轉換雇主或工作。

28 (三)、被告業撤銷原處分關於令原告出國部分，並依原告訴願所求
29 另為處分，原告已得進行轉換雇主作業而繼續留臺工作，並
30 無損害其權利或法律上利益情形等語。

31 (四)、並聲明：原告之訴駁回。

01 五、本院之判斷：

02 (一)、應適用之法令：

03 就服法第73條第3款規定：「雇主聘僱之外國人，有下列情
04 事之一者，廢止其聘僱許可：三、連續曠職3日失去聯繫或
05 聘僱關係終止。」第74條第1項規定：「聘僱許可期間屆滿
06 或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者
07 外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。」

08 (二)、如本件經過欄所載之事實，有被告112年1月16日函（訴願卷
09 第33、125頁、本院卷第27頁、本院114年度救字第44號卷
10 〔下稱114救44卷〕第27頁）、電子機票（原處分卷第85至8
11 6頁、114救44卷第29至30頁、訴願卷第35至37、127至129
12 頁、本院卷第29至30頁）、113年12月5日協調會會議紀錄
13 （原處分卷第38至39、47至48、68至69頁）、國際勞協113
14 年12月9日勞協字第113012009me號函（原處分卷第37頁）、
15 被告113年12月20日勞動發管字第1130520067號函（原處分
16 卷第43至44頁）、勞工局113年12月30日新北勞外字第11325
17 50213號函（下稱勞工局113年12月30日函）（原處分卷第45
18 至46頁）、被告114年1月7日勞動發管字第1140500230號書
19 函（原處分卷第49至50頁）、勞工局114年2月21日新北勞外
20 字第1140330392號函（勞工局114年2月21日函）（原處分卷
21 第51至52頁）、原告請假資料（原處分卷第53頁）、被告11
22 4年3月25日勞動發管字第1140503761號書函（原處分卷第75
23 頁）、勞工局114年4月2日新北勞外字第1140580075號函
24 （下稱勞工局114年4月2日函）（原處分卷第76至77、83至8
25 4頁）、原處分（本院卷第37至39頁、114救44卷第37至39
26 頁、訴願卷第13至17、105至109頁）、被告114年5月26日函
27 （原處分卷第14至16頁、訴願卷第187至189頁）、行政院11
28 4年7月16日院臺訴字第1145014180號訴願決定書（本院卷第
29 60至67頁、原處分卷第1至8頁、114救44卷第60至67頁、訴
30 願卷第221至228頁）等在卷可稽，此部分之事實，堪以認
31 定。

32 (三)、查勞工局113年12月30日函記載如附件甲說明二、三所示內
33 容、勞工局114年2月21日函記載如附件乙說明二、三所示內

01 容、勞工局114年4月2日函（勞工局113年12月30日函、114
02 年2月21日函及114年4月2日函，下合稱勞工局113年12月30
03 日函等3函）記載如附件丙說明二、三所示內容，有勞工局1
04 13年12月30日函（原處分卷第45至46頁）、114年2月21日函
05 （原處分卷第51至52頁）、114年4月2日函（原處分卷第76
06 至77、83至84頁）存卷可佐，並有113年12月5日協調會會議
07 紀錄（原處分卷第38至39、第47至48、68至69頁）、原告請
08 假資料（原處分卷第53頁）、嘉聯益公司出勤及薪資管制作
09 業程序（原處分卷第54至67頁）在卷可考，足見勞工局113
10 年12月30日函等3函復被告略以：原告與嘉聯益公司於113年
11 12月5日至勞工局召開協調會議，嘉聯益公司表示若原告欲
12 請假返鄉，會先向人事部提交離境申請單，在收到離境申請
13 單後，就會依程序替原告訂購機票，但後續是否准假，尚需
14 單位主管確認並同意後，在電腦系統上替原告申請，才算完
15 成請假手續，本案因單位主管並未同意原告請假，故嘉聯益
16 公司否認有同意原告請假之情事；嘉聯益公司之請假規定係
17 依勞基法請假規定辦理，依原告請假資料顯示，其確實已無
18 任何假別（特別休假、事假及病假）可以使用，並於113年1
19 1月5日收到嘉聯益公司通知不同意其於113年11月10日至16
20 日間請假，惟原告於113年11月11日、12日及14日仍於未准
21 假之情況下逕未出勤，嘉聯益公司依勞基法第12條第1項第6
22 款規定開除原告，契約終止日為113年11月14日難謂無效等
23 語，是以，被告據此認為原告與嘉聯益公司解約爭議，經勞
24 工局於113年12月5日召開協調會議，因原告已無任何假別
25 （特別休假、事假及病假），且113年11月11日、12日及14
26 日請假未准假未出勤為事實，嘉聯益公司主張依勞基法第12
27 條第1項第6款規定終止勞動契約，尚無違誤。是以，原處分
28 基此認定原告有聘僱關係終止之情事，以原處分自113年11
29 月14日起廢止被告112年1月16日函之聘僱許可，揆諸前開規
30 定及說明，核無違誤。

31 (四)、至原告主張信賴嘉聯益公司已准假，方返國云云。惟查113
32 年12月5日協調會會議紀錄記載略以：「■移工（親自出
33 席）主張：1.回鄉休假是請事假，休假前已完成請假手續，

並非曠職。(1)於113年10月22日將離境單（自113年11月10日至113年11月16日）遞送給張君，張先生有跟我說是否准假還不確定，因請假回國須於1個月前遞送請假單。張先生於113年11月5日告訴我公司不准假，(3)仲介公司於113年10月23日將訂位紀錄傳送給我。」、「■雇主主張：……3.張君表示於移工離境單時，已經告訴移工的特別休假、事假及病假已經用完，公司是否准假，他不能確定必須請示公司，請示公司後於113年11月5日告訴移工公司不准假。4.移工於113年10月22日提出離境申請書及請公司代訂機票，故公司即於113年10月23日幫移工訂機票。公司於113年11月5日向移工確認否決請假。」、「【結論】……1.雙方承認如下情事：(1)移工沒有假（特別休假、事假及病假）可以請。(2)移工確實有於113年11月5日收到公司主管告知，因沒有假可以請，公司不准移工請假（自113年11月10日至113年11月16日）。2.就上，移工請假未准假未出勤，雇主以曠職3日以上（勞基法第12條第1項第6款）開除移工，契約終止日為113年11月14日，難謂無效。3.移工表示沒有曠職並請公司幫訂回國機票。然公司幫訂回國機票係於113年10月23日，係於確認否決（確認否決請假期日為113年11月5日）移工請假之前。以幫訂回國機票尚難抗辯曠職之事實。」等語，有113年12月5日協調會會議紀錄在卷可佐（原處分卷第38至39、第47至48、68至69頁），足見張君於113年10月22日原告提交離境單時，告知原告是否准假尚未確定，於同年11月5日告知原告嘉聯益公司不予准假，原告自己知悉嘉聯益公司未准許其請假之申請，難認嘉聯益公司有何足以使原告信賴准假之情事。原告此部分主張，尚無可採。

六、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。被告以嘉聯益公司聘僱之原告有聘僱關係終止之情事，以原處分自113年11月14日起廢止被告112年1月16日函之聘僱許可，認事用法，俱無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論

駁，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 28 日

審判長法 官 蘇嫻娟

法 官 魏式瑜

法 官 林季緯

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

01

(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02 中 華 民 國 115 年 5 月 28 日
03 書記官 林怡雯

04 附件甲：勞工局113年12月30日新北勞外字第1132550213號函
05 新北市政府勞工局函

06 (略)

07 主旨：有關菲律賓籍移工IGNACIO CHARENE MONATO君（護照號碼：0000000000，下稱I君）與雇主嘉聯益科技股份有限公司（以下簡稱嘉聯益公司）勞資爭議一案，復如說明，請
08 查照。
09
10

11 說明：

12 一、復大部113年12月20日勞動發管字第1130520067號函。

13 二、勞資雙方於113年（同下）12月5日至本局召開協調會議，
14 協調不成立，有關契約終止事由，雙方沒有共識。經查I
15 君已無任何假別（特別休假、事假及病假）可以請，嘉聯
16 益公司也於113年11月5日明確告知不准I君113年11月10日
17 至113年11月16日請假。就上，I君請假未准假未出勤，嘉

01 聯益公司依勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工
02 三日開除I君，契約終止日為11月14日難謂無效。

03 三、另I君表示沒有曠職，並請嘉聯益公司協助訂購機票，然
04 嘉聯益公司係於10月23日訂票，是在公司11月5日否決I君
05 請假前為之，尚難認I君有抗辯曠職之事實。

06 四、檢附本局113年12月5日勞資爭議協調會議紀錄1份。

07 附件乙：勞工局114年2月21日新北勞外字第1140330392號函

08 新北市政府勞工局函

09 (略)

10 主旨：有關菲律賓籍移工IGNACIO CHARENE MONATO君（護照號
11 碼：000000000，下稱I君）與雇主嘉聯益科技股份有限公司
12 公司（以下簡稱嘉聯益公司）因勞資爭議申請廢止聘僱許可
13 一案，復如說明，請查照。

14 說明：

15 一、復大部114年1月7日勞動發管字第1140500230號函。

16 二、經查嘉聯益公司之請假規定係依照勞基法請假規定辦理，
17 依I君請假資料顯示，其確實已無任何假別（特別休假、
18 事假及病假）可以使用，並於113年11月5日收到嘉聯益公
19 司通知不准其請假。綜上，I君請假未經准假即未出勤，
20 嘉聯益公司依勞基法第12條第1項第6款規定，勞工無正當
21 理由繼續曠工3日終止契約，難謂與法未合（契約終止日
22 為113年11月14日）。

23 三、另嘉聯益公司表示如果I君欲請假返鄉，會先向人事部提
24 交離境申請單，在收到離境申請單後，就會依程序替I君
25 訂購機票，但後續是否准假，尚需單位主管確認並同意
26 後，在電腦系統上替I君申請，才算完成請假手續。本案
27 因I君單位主管並未同意移工請假，故嘉聯益公司否認有
28 同意I君請假之情事。

29 四、檢附I君之請假資料、嘉聯益公司出勤及薪資管制作業程
30 序與113年12月5日爭議協調會議紀錄1份。

01 附件丙：勞工局114年4月2日新北勞外字第1140580075號函

02 新北市政府勞工局函

03 (略)

04 主旨：有關雇主嘉聯益科技股份有限公司（以下簡稱嘉聯益公
05 司）與所聘僱之菲律賓籍移工IGNACIO CHARENE MONATO君
06 （護照號碼：0000000000，下稱I君）因勞資爭議申請廢止
07 聘僱許可一案，復如說明，請查照。

08 說明：

09 一、復大部114年3月25日勞動發管字第1140503761號函。

10 二、經查嘉聯益公司之請假規定均依照勞基法請假規定辦理，
11 據I君請假資料顯示，確實已無任何假別（特別休假、事
12 假及病假）可以使用。I君亦確實於113年11月5日收到嘉
13 聯益公司通知不同意其於113年11月10日至113年11月16日
14 期間請假，惟I君113年11月11日、12及14日仍於未准假的
15 情況下逕未出勤，故I君有繼續曠職3日可歸責之事由。

16 三、基此，嘉聯益公司主張與I君終止勞動契約，且該勞動契
17 約之終止，係屬形成權，嘉聯益公司終止契約之意思表達
18 送達I君知悉時即發生效力；嘉聯益公司依勞基法第12條
19 第1項第6款無正當理由繼續曠工3日開除I君，契約終止日
20 為113年11月14日難謂無效。