

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第70號

原告 嚴英瑞
訴訟代理人 李合法律師
劉芝光律師（法扶律師）
被告 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
蘇榕芝律師
林湘清律師
蔡麗珠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上1240號判例參照）。查本件原告主張其與被告間僱傭關係存在，然為被告所否認，堪認兩造間之僱傭關係存否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)訴之聲明：

- 01 1. 確認兩造僱傭關係存在。
- 02 2. 被告應自民國108年2月27日起至原告復職之前1日止，按月
03 給付新臺幣（下同）45,000元，及分別自各該月份應給薪日
04 之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 05 3. 被告應自107年12月起至原告復職之前1日止，按月提繳2,74
06 8元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。
- 07 4. 上開第2.項、第3.項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行
08 。

09 (二)原告自99年8月17日起受僱於被告，被告先派駐原告在大陸
10 地區惠州市鉅耀機械有限公司（下稱大陸鉅耀公司），嗣於
11 107年8月17日改派駐在越南JUYAO即鉅耀公司（下稱越南鉅
12 耀公司），每月工資固定包括被告直接發給之45,000元及透
13 過大陸鉅耀公司發給人民幣4,500元。原告外派期間，被告
14 與外派勞工約定，每3個月得休7日帶薪返台假（含週六、週
15 日）。且被告未規定外派勞工請假或休假，須填寫請假單，
16 外派勞工僅須以口頭方式向主管請假即可。而原告自107年1
17 0月24日起至30日止，曾休7日帶薪返台假。被告另於108年1
18 月25日至2月14日共21日，因越南鉅耀公司斷電，故要求所
19 有臺灣員工返台休假，原告因被告將108年1月25日、28日至
20 31日共5日之津貼人民幣726元以「請假」為由扣除，向當地
21 主管即訴外人周嘉偉反應，再電洽被告法定代理人之兄即董
22 事黃啟瑞，卻遭其謾罵，原告因氣憤而提高音量，竟遭被告
23 於108年2月18日記一大過處分。

24 (三)原告於108年2月18日調派越南鉅耀公司已滿6個月，得再休7
25 日帶薪返台假，原告以口頭方式向越南當地主管申請，並以
26 LINE通訊軟體向被告法定代理人黃裕盛申請休假返台，黃裕
27 盛卻予拒絕，原告向其解釋，108年1月25日至2月14日按公
28 司要求放假期間之工資遭扣除，應非帶薪返台假，黃裕盛認
29 知有誤，遂於108年2月19日、20日請事假，並向主管口頭表
30 示，其自21日起欲休假返臺。惟原告於同年月26日接獲被告
31 於同年月25日寄發之存證信函，通知原告自同年月21日起無

01 故曠職超過3日，不經預告終止兩造間勞動契約。

02 (四)前揭返台假中有2日為例假日，另5日之性質與特別休假相同
03 而得適用或類推適用勞動法規關於特別休假之規定，且得
04 由原告自行排定，無須與被告協商。如認返台假性質與特休
05 假有異，原告於108年2月間任職滿8年，依勞動基準法第38
06 條第1項第5款規定，原告有15日特別休假。就勞動基準法施
07 行細則第24條於106年6月16日修正前第2款規定與現行同條
08 第2項規定比較，可認目前勞工排定特別休假無需先與雇主
09 協商或得雇主同意。是以，原告自108年2月21日起基於對「
10 每3個月得休7日返台假」及「每年有15日特別休假」之信賴
11 口頭請假而未出勤，非屬無正當理由之曠工，被告不經預
12 告終止勞動契約，難認適法，兩造間勞動契約應仍存在。且
13 被告於原告復職前，應按月給付工資45,000元，並提繳勞工
14 退休金2,748元（計算式：45,800元×6%=2,748元）。

15 二、被告則以下列情詞資為抗辯：

16 (一)聲明：

17 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

18 2.如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

19 (二)原告被派駐越南鉅耀公司前，其於107年8月16日填寫請假單
20 予被告，表示其欲於8月17日、20日、21日請特別休假至大
21 陸地區探視太太，但原告於8月17日前往後，曾至大陸鉅耀
22 公司協助裝櫃事宜，被告因而視其有上班，未請特別休假。
23 原告係在107年8月17日被派遣至越南工作，其應於同年11月
24 中旬後，始得休返台假，被告係因原告以「原告配偶為大陸
25 人，原告須返台辦理行政手續，否則將影響配偶權益」為由
26 始准原告提前在同年10月24日至30日休7日返台假。原告
27 被派駐大陸鉅耀公司、越南鉅耀公司工作期間，其請特別休
28 假、事假，均有事先填寫請假單給被告。足證原告主張，被
29 告未規定外派員工須填寫請假單，外派員工僅以口頭方式向
30 主管請假，並非屬實。

31 (三)返台假係在勞動基準法規定以外另給予外派員工7天之休假

(含週六、週日)，其性質屬被告對員工施以恩惠性之福利政策，由當地主管視工作狀況決定外派員工得否請返台假、休假時間，並非外派員工工作滿3個月即可休返台假，與勞動基準法規定之特別休假有別，並無適用或類推適用勞動基準法之規定。且外派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假後，經當地主管視工作狀況回報給上司黃啟瑞，黃啟瑞同意後，始由當地主管決定外派員工休假期間，再幫其購買返台機票，劃位完成後，始為准假。且原告向黃裕盛申請返台假時，黃裕盛有強調，依兩造契約，外派員工每工作3個月可以申請休返台假，但須視工作狀況決定得否休假，並非員工每工作3個月及申請休返台假，被告即有准假義務。

(四)原告於108年2月15日才回越南工作，其尚未再工作滿3個月，不得要求再休7日返台假，但原告卻於同年月18日未經被告同意，擅自購買機票欲於同年月21日返台。不論原告請特別休假之日期是否需與被告協商，依勞動基準法第43條前段、勞工請假規則第10條規定，員工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。且依被告規定，員工請假時應於事前填寫請假單敘明請假事由及日數，原告也知悉此規定，卻未填寫108年2月21日特別休假之請假單，應構成曠職，被告終止兩造間之勞動契約，於法有據。

三、兩造不爭執事項：

- (一)原告自99年8月17日起受僱於被告，被告先派駐原告在大陸鉅耀公司，嗣於107年8月間，將原告派駐在越南鉅耀公司。
- (二)原告每月薪資為45,000元（包含基本薪資、全勤獎金及其他津貼）。
- (三)被告之員工倘派駐在國外，依被告之內部規定，每3個月得申請連續休假7日之「返台假」（包含星期六、日）。
- (四)原告曾於107年10月24日起至同年10月30日止，休返台假7日。
- (五)自108年1月25日起至同年2月14日止，被告讓派駐在越南鉅

耀公司的所有員工返台休假。

(六)被告曾於108年2月18日，以原告不服從命令指示，對上級主管大聲咆哮為由，記大過一支（調解卷第43頁）。

(七)原告於108年2月18日向被告負責人黃裕盛表示要休返台假7日，惟遭黃裕盛拒絕（調解卷第51-71頁）。

(八)原告於108年2月19日、2月20日請事假2日，嗣於同年2月21日搭機返台（本院卷第73頁）。

(九)被告於108年2月25日寄發存證信函予原告，內容略謂：原告自108年2月21日起未依規定請假即擅離工作崗位，未至公司上班，連續曠職已超過3日，依勞動基準法第12條第1項第6款，予以解僱（調解卷第87頁）。

四、兩造爭執之事項：

(一)返台假是否等同勞動基準法第38條之特別休假？返台假之申請是否需原告之主管及被告負責人同意？

(二)被告以原告自108年2月21日起未至公司上班已超過3日，依勞動基準法第12條第1項第6款解僱原告，有無理由？

(三)原告請求確認兩造僱傭關係存在；被告應自108年2月27日起至原告復職之前一日止，按月給付45,000元，及分別自各該月份應給薪日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應自107年12月起至原告復職之前一日止，按月提繳2,748元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整，勞動基準法第38條第1、2項定有明文。查被告之員工

倘派駐在國外，依被告之內部規定，每3個月得申請連續休假7日之「返台假」（包含星期六、日），且來回機票係由被告支付，此應係被告給予派駐國外員工之福利，使長期在外之員工得回台與親友及家人團聚較久之時間，並非法定之特別休假，亦無類推適用之餘地。

(二)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及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。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條亦規定自明。查原告於108年2月18日向被告負責人黃裕盛表示要休返台假7日，惟遭黃裕盛拒絕，嗣原告於108年2月19日、2月20日請事假2日，嗣於同年2月21日搭機返台等情，為兩造所不爭執，堪信為真。次查，黃裕盛拒絕原告休假返台時，亦清楚告知原告：「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。且在你出國前有和你協商支援到工作結束，你也答應。另，支援3個月，返臺休假7（含六、日，含來回機票）未滿3個月，來回機票員工自付。你107/8/17派遣支援國外工作至今共6個月又1天。應放假14天含六日+過年（除夕、初一、初二、初三）共18天。你共返臺兩次（10/24~10/30，7天）及（1/25~2/14，21天）一共休28天，扣除你可休的18天，你多休了10天。」、「我們的勞動契約說了，三個月有返台假7天含周六周日。但需視工作狀況而休假，不一定三個月到就放。」、「一樣那句話。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佐（調解卷第51、55、65-71頁），堪信為真。按公司每日之經營運作，均仰賴一定數量之員工上班予以維持，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。故本件原告於108年2月18日申請返台假，並非3個月一到業經原告提出，被告即有准假而無拒絕之權利，況被告負責人已

01 明白要求原告完成工作再予休假，否則就是曠職，原告卻仍
02 於同年2月21日搭機返台，離開工作崗位，違反雇主之指揮
03 監督，實係無正當理由而曠工。原告主張基於對「每3個月
04 得休7日返台假」及「每年有15日特別休假」之信賴，始口
05 頭請假而未出勤，並非屬無正當理由之曠工，難謂有據。

06 (三)末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
07 ，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第6款
08 定有明文。查原告自108年2月21日起未經被告同意自行搭機
09 返台未上班，連續曠工業已超過3日，故被告於108年2月25
10 日寄發存證信函予原告，原告自承於同年月26日收受（調解
11 卷第17頁），依勞動基準法第12條第1項第6款，予以解僱，
12 於法並無不合，兩造間之僱傭關係業已不存在。原告自不得
13 再請求被告給付薪資及提繳退休金。

14 六、綜上所述，原告請求確認兩造僱傭關係存在，被告應自108
15 年2月27日起至原告復職之前1日止，按月給付45,000元，及
16 分別自各該月份應給薪日之次日起至清償日止，按週年利率
17 5%計算之利息；自107年12月起至原告復職之前1日止，按
18 月提繳2,748元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，
19 為無理由，應予駁回。原告之訴既已駁回，其假執行之聲請
20 亦失所附麗，併予駁回之。

21 七、兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院
22 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，無庸再逐一予以
23 論列，併此敘明。

24 八、訴訟費用之依據：勞動事件處理法第15條、民事訴訟法第78
25 條。

26 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日
27 勞 動 專 業 法 庭 法 官 陳 尹 捷

28 以上正本證明與原本無異。

29 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
30 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
31 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日
03 書 記 官 曾美滋