

臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第8號

上訴人 陳瑋耘
訴訟代理人 陳威駿律師
複代理人 陳泓達律師
宋穎玟律師
被上訴人 宸鴻光電科技股份有限公司
法定代理人 江朝瑞
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

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107年12月5日臺灣士林地方法院106年度重勞訴字第23號第一審判決提起上訴，本院於108年7月23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

甲、程序部分：

一、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項前段定有明文。又「確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益」（最高法院52年台上字第1240號判例參照）。上訴人主張被上訴人以伊自106年5月8日至同年月11日共計4日缺勤，且未依其工作規則第44條規定3日內完成請假手續，構成曠工為由，依工作規則第14條第5項、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款之規定，終止兩造間勞動契約為不合法，兩造間勞動契約未終止等情

，為被上訴人所否認，顯示兩造間僱傭關係存否不明確，致上訴人主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此不安之狀態能以確認判決除去，足認上訴人起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

二、又「當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但有下列情形之一者，不在此限……三 對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者」，民事訴訟法第447條第1項第3款定有明文。查被上訴人於本院提出相關資料（本院卷第177-187頁），已釋明合於民事訴訟法第447條第1項第3款規定（本院卷第192頁），應准其提出。

乙、得心證之理由：

一、上訴人起訴主張：伊自民國102年6月17日起受僱於被上訴人擔任資深工程師，106年5月間月薪為新臺幣（下同）6萬9,400元。詎被上訴人於106年5月31日以伊自106年5月8日至同年月11日共計4日缺勤，且未依系爭請假規則3日內完成請假手續，構成曠工為由，依工作規則第14條第5項、勞基法第12條第1項第6款之規定，終止兩造間勞動契約。惟被上訴人終止契約不合法，為此起訴請求確認僱傭關係存在，並依民法第487條規定、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條規定，請求被上訴人給付非法解僱後之積欠工資、年終獎金、提撥勞工退休金。爰聲明求為判決確認兩造間僱傭關係存在，暨命被上訴人自106年6月1日起至上訴人復職日止，按月於每月1日給付上訴人6萬9,400元、自107年起至上訴人復職日止，於每年農曆12月25日給付上訴人6萬9,400元，及均自各期應給付日之次日起加計法定遲延利息；另應自106年6月1日起至上訴人復職日止按月提撥4,188元至上訴人個人勞工退休金專戶之判決。

被上訴人則以：上訴人任職期間出勤狀況不佳，伊曾請其主管莊完禎進行勸告及要求改善，並嚴正警告爾後將以曠工論處，惟其均未改正。嗣上訴人於106年5月2日以前往美國為由向伊請假，請假期間為106年5月2日至同年月5日止，同年

月6日至7日為週末，其本應於同年月8日銷假上班，卻於同年月12日始出勤上班，連續無正當理由曠工4日（下稱系爭曠工4日），並遲至同年月17日方始登入伊請假系統辦理請假程序，違反系爭請假規則，伊於同年月31日通知其終止勞動契約，合於勞基法第12條第1項第6款、伊工作規則第14條第5項規定。系爭請假規則規定如遇疾病或臨時重大事故，得於一日內「委託代辦」請假手續，且伊公司每月均寄送考勤異常通知，此係伊公司人性化管理恩惠之例外情形，伊從未同意上訴人不受系爭請假規則之拘束，亦未授予其有事後請假之權利，惟上訴人無視工作規則之明文規定、更無視伊前已當面要求其遵守工作規則之請假規定，明知其出國返程班機為106年5月11日，顯無可能於同年月8至11日出勤，仍恣意未依規定請假缺勤，其主張伊不得違背慣例否准請假申請云云，顯不可採。又特別休假為請求權，而非形成權，上訴人仍須遵守伊公司工作規則之請假程序，不得「自訂自放」；縱認特別休假為形成權，亦係在通知到達伊公司時向後發生休假而免除提供勞務之效力，是上訴人於106年5月17日始欲溯及既往申請同年月8日七個小時之特別休假，與法不合。另上訴人係因在國外無法出勤，顯非因生理日致無法出勤，伊未核准其之生理假申請，亦合法有據。勞基法第12條第1項第6款規定，並無解僱最後手段性原則之適用；況上訴人原先出缺勤請假狀況已極差，並經主管數次約談在案，其明知無假可請，竟為個人升等商務艙之利益，選擇106年5月11日之班機返台，顯屬惡意曠職，伊終止僱傭契約亦符合最後手段性原則等語，資為抗辯。

二、原審駁回上訴人之請求，上訴人提起上訴，聲明：

（一）原判決廢棄。

（二）確認兩造間僱傭關係存在。

（三）被上訴人應自106年6月1日起至上訴人復職日止，按月於每月1日給付上訴人6萬9,400元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

01 (四)被上訴人應自107年起至上訴人復職日止，於每年農曆
02 12月25日給付上訴人6萬9,400元，及自各期應給付日之
03 次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

04 (五)被上訴人應自106年6月1日起至上訴人復職日止按月提
05 撥4,188元至上訴人個人勞工退休金專戶內。

06 (六)第三項至第五項聲明，願供擔保請准假執行。

07 被上訴人答辯聲明：

08 (一)上訴駁回。

09 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、上訴人主張其自102年6月17日受僱於被上訴人公司擔任資深
11 工程師，被上訴人於106年5月31日以上訴人自106年5月8日
12 至同年月11日共計4日缺勤，且未依工作規則第44條規定，3
13 日內完成請假手續，構成曠工為由，依工作規則第14條第5
14 項、勞基法第12條第1項第6款之規定，通知上訴人終止兩造
15 間勞動契約之事實，提出雇用關係終止通知函為證（原審卷
16 第21頁），被上訴人對此並不爭執，自堪信為真實。至上訴
17 人主張被上訴人上開終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍然
18 存在，被上訴人應自106年6月1日起至上訴人復職日止，按
19 月給付薪資、年終獎金並提撥勞工退休金等情，為被上訴人
20 所否認，並以前詞置辯。經查：

21 (一)上訴人有無正當理由繼續曠工三日以上之情形：

22 1.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約……
23 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」
24 ，勞基法第12條第6款定有明文。被上訴人工作規則第14條
25 亦為相同規定（原審卷第80頁）。復按「特別休假期日，由
26 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
27 人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定
28 之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假」
29 、「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假」、「女性
30 受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日」、
31 「勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假」、「勞工請

01 假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但
02 遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假
03 手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件」，105年12月
04 21日修正之勞基法第38條第2項、第43條前段，性別工作平
05 等法第14條，勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。
06 被上訴人工作規則第44條亦規定「員工因故必須請假者，應
07 事先填寫請假單經核定後方可離開工作席位或不出勤，如遇
08 疾病或臨時重大事故，得於一日內委託同事、家屬、親友或
09 以電話、傳真、E-mail、限時函件報告單位主管，代辦請假
10 手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於三日內提送，
11 其工作單位按權責核定之」（原審卷第89-90頁），兩造對
12 此並不爭執（原審卷第426頁）。

- 13 2. 查上訴人於106年4月28日向被上訴人請特別休假前往美國，
14 期間為106年5月2日至同年5月5日，共計4日（原審卷第417-
15 418頁），同年5月6至7日為休息日及例假日，上訴人本應於
16 同年5月8日到勤，上訴人於同年5月7日以電子郵件方式通知單
17 位主管班德邁，記載：我終於取得機票回台灣，很不幸地，
18 將在5/12早上抵達。如果我直接從機場去上班，需要再4天
19 以上休假，你知道正確來說可能需要5天以上休假，只是讓
20 你知道我的狀態等語（下稱系爭電子郵件），班德邁則回覆
21 瞭解，謝謝（原審卷第106頁）；上訴人迄於同年5月12日始
22 抵國出勤，復於106年5月17日透過被上訴人公司內部網路登
23 入e-flow填具請假申請單之表單，申請於106年5月8日請7小
24 時之特別休假，1小時之事假；並於106年5月22日於e-flow
25 填具請假申請單之表單，申請於106年5月11日請生理假1日
26 ；再於106年5月24日於e-flow填具請假申請單之表單，申請
27 於106年5月10日請事假4.5小時等情，惟均經被上訴人部門
28 主管莊完禎、林榮琳以違反工作規則等理由予以否准（原審
29 卷第96-101頁）之事實，有請假申請單、系爭電子郵件為證
30 ，且為兩造所不爭執（原審卷第426頁）。顯示上訴人就106
31 年5月8日至10日之缺勤，申請之事假、特別休假，並未依勞

基法第38條第2項、勞工請假規則第10條、被上訴人工作規則第44條等規定，事先填寫請假單排定或經核定後，方不出勤。再依上訴人提供之旅行社行程表所載，其就同年月7至11日之機位均為候補，迄同年5月2日始依其會員升等需求，確認回程機位為同年月11日（原審卷第102、366頁）；可知上訴人於同年月2日出國前已知極有可能無法在同年月8日返國工作。再依上訴人於106年4月28日送交106年5月2日至同年月5日，共計32小時之請假申請單所示（原審卷第417頁），上訴人為請假申請時已知其特別休假僅餘30.08小時，扣除上開32小時後，僅餘7.08小時，不足以排定5月8至11日之請假，上訴人卻未另事先排定特別休假，亦未申請核定事假，供被上訴人妥為人力安排，此與一般出國行程已確認回程班機之機位，卻因天候因素或事變而造成航班臨時取消，致使無法於預計時間返國之不可抗力情況不同，並不符工作規則第44條所定因臨時重大事故於1日內以E-mail報告單位主管代辦請假手續之要件，遑論上訴人於系爭電子郵件亦未請求其主管代辦以完成請假手續。另上訴人就106年5月11日之缺勤迄106年5月22日申請生理假，亦與其於系爭電子郵件記載係因班機迄同年月12日始能抵達出勤之事由不合，非屬受僱者因生理日致工作有困難需請生理假之情形。被上訴人抗辯上訴人屬無正當理由繼續曠工4日之情形，應屬可採。

3. 上訴人雖以其先前發生未打卡、遲到及未完成請假程序等出勤異常之情況，被上訴人均僅為例行性通知且同意員工事後才提出請假申請，主張被上訴人不得違背慣例否准其請假申請云云。惟查，被上訴人曾於105年12月29日通知上訴人出勤異常二次未處理，以事假計算，往後若再有此情形，將以曠職論等語；於106年4月21日通知考勤出現異常，須完成補單及簽核程序等語，有電子郵件內容可憑（原審卷第74、263-266頁）。證人即被上訴人主管莊完禎亦到場結證稱：「105年11月HR有告知我原告（即上訴人，下同）出缺勤狀況不好，我第一時間找班德邁及原告到辦公室瞭解情形，但問

了半小時原告當下未說明理由，我告知原告若如此以後要嚴格依照公司規定請假，請假規則在公司網路上皆可知悉，並要求班德邁要嚴加控管，包括像我這樣的高階主管請假也都要事先核准，尤其是長假，一定要事先請假，否則會影響工作時效，公司對長假控管非常嚴格，一定要事先核准才准休假」、「（補提假單）不是權利，是看個案的情形來彈性處理。通常常見的情形是家裡有緊急事情要辦理或口頭有提過、打電話或寫電子郵件但來不及進系統請假」、「（是否曾經因原告請假有不合工作規則之情形，由主管對原告進行約談？如有，何時？約談情形？原告反應？次數？效果？）我記得有約談過兩次，具體時間已忘記，其中一次就是剛才所述105年11月HR通知原告出缺勤不正常那次，因為都問不出原告嚴重出缺勤不正常的原因，我告知原告如果沒有辦法說明原因讓公司幫忙處理，那就是你自己問題，我請原告按照公司規定照實請假，並請班德邁嚴格執行」、「公司是否每個月均會寄發考勤異常通知？通知之目的為何？是否即被告（即被上訴人，下同）公司未強制要求同仁依工作規則第44、59條請假事先申請並經被告核准？V 這應該是HR的業務，但是據我所知是為了讓主管及員工瞭解狀況，如果員工有漏進系統請假情形，藉此機會提醒員工，站在HR比較人性管理立場，因為員工有急事可先口頭或其他方式向主管請假，這些hr不會知道，所以HR以考勤異常通知之電子郵件再次提醒員工補請假。公司長假是嚴格要求事先請假，也不代表這樣是被告公司未強制要求同仁依工作規則第44、59條請假事先申請並經被告核准。不嚴格執行是因為員工有急事都會先口頭跟主管講，但長假另當別論」等語（原審卷第422-425頁）。顯示被上訴人於本事件前同意員工事後請假，僅限於急事或有漏請情形；且上訴人於105年度起出勤狀況不佳，在105年11月前，在210個工作天中，共有175次請假紀錄，甚至有多次實際上未出勤上班，但於出勤記錄中選擇「未刷卡」事由以避免請假之情事，被上訴人因此要求主管莊完禎嚴

格管理（原審卷第74頁）；莊完禎亦兩度約談上訴人予以告誡，要求上訴人遵守公司請假規定如前述。堪認被上訴人於本次事件前已當面要求上訴人遵守工作規則中事前請假之規定，並告知無事後補請假之特殊權利，亦未同意上訴人不受工作規則之拘束，或授予上訴人有事後請假之權利。被上訴人以上訴人違反工作規則關於請假之規定，而否准上訴人之請假申請，自屬有據。上訴人主張被上訴人違法否准其請假申請云云，並不足採。

(二)上訴人本件請求無理由：

- 1.查上訴人有無正當理由於106年5月8至11日繼續曠工三日以上之情形，且被上訴人之前曾多次要求上訴人遵守出勤及請假規定，同時試著了解原因並給予改善機會，但上訴人均未提出合理事由，尚難認被上訴人有未善盡雇主之照顧義務情形。而上訴人經常有出勤異常情形狀況，且明知其因私人因素出國，必有連續多天未能到勤，猶未遵守公司事前請假之規定，實已違背受雇人之忠誠義務，在客觀上已難期待被上訴人採用終止勞動契約以外之懲處手段，而無法期待被上訴人繼續兩造勞雇間之信任關係，故被上訴人之解雇與最後手段性亦無違背。從而，被上訴人以上訴人未經核准請假而無正當理由有繼續曠工4日之情形，已符合勞基法第12條第1項第6款無正當理由連續曠工達3日之終止勞動契約要件。被上訴人據此於106年5月31日以上訴人自106年5月8日至同年月11日共計4日缺勤，且未依工作規則第44條規定，3日內完成請假手續，構成曠工為由，依工作規則第14條第5項、勞基法第12條第1項第6款之規定，通知上訴人終止兩造間勞動契約，自屬有據。上訴人據此請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，被上訴人應自106年6月1日起至上訴人復職日止，按月給付薪資、年終獎金並提撥勞工退休金，為無理由。

四、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約關係，請求（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被上訴人應自106年6月1日起至上訴人復職日止，按月於每月1日給付上訴人6萬9,400元，

01 及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算
02 之利息；（三）被上訴人應自107年起至上訴人復職日止，
03 於每年農曆12月25日給付上訴人6萬9,400元，及自各期應給
04 付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；（四
05 ）被上訴人應自106年6月1日起至上訴人復職日止按月提撥
06 4,188元至上訴人個人勞工退休金專戶內；均屬無據，為無
07 理由，不應准許，應予駁回；其假執行之聲請亦失所依據，
08 應併予駁回。從而原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執
09 行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄
10 改判，為無理由，應駁回其上訴。

11 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
15 、第78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 108 年 8 月 13 日
17 勞工法庭

18 審判長法官 湯美玉
19 法官 趙雪瑛
20 法官 李慈惠

21 正本係照原本作成。

22 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
23 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
24 （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
25 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
26 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
27 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
28 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 108 年 8 月 13 日
30 書記官 黃麗玲

31 附註：

01 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：
02 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
03 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
04 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
05 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
06 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。