



特別休假不可事後排定

徐婉寧 · 臺灣大學法律學院教授

甲自2019年4月15日起任職於乙擔任視覺設計師，甲於2020年3月27日、3月30日及3月31日未到班；甲並於同年3月31日下午至醫院門診，嗣於同年4月1日以電子郵件向乙表示要請假1個月。依據甲、乙間聘僱合約書及工作規則，甲若因病而須請假，其有依工作規則第31條規定完成請假手續之義務，但甲未踐行所定請假手續，即於2020年3月27、30、31日連續3日未到工。乙於2020年4月1日以甲於2020年3月27日、3月30日、3月31日連續3日曠職為由，依勞動基準法（下稱「勞基法」）第12條第1項第6款規定終止契約。甲主張其於2020年度應有特別休假3日得使用，非屬曠工，乙終止勞動契約不合法。試問：甲之主張是否有理由？

○關鍵詞：特別休假、曠工、排定、勞基法第38條

壹 爭點

一、勞工未依工作規則所定請假手續請假，雇主是否可以勞工繼續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定予以解僱？

二、特別休假可否事後排定，而與曠工日相抵？

貳 解析

一、未依規定辦理請假手續仍構成曠工

「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞動基準法第四十三條前段、第十二條第一項第六款，勞工請假規則第七條、第十條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。」（最高法院97年度台上班字第13號民事判決參照）。「所謂曠工，

DOI：10.53106/1684739327907

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。