臺灣新北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第12號

原　　告　姜榮昇

被　　告　皇家侍衛保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳泓叡

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國111年5月30日言詞辯論終結，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

壹、程序方面：

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項定有明文。此所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號判決意旨參照）。查原告主張兩造間存在僱傭關係，為被告所否認，則兩造間是否存有僱傭關係，即陷於不明確之狀態，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以本件確認判決除去之，原告自有即受確認判決之法律上利益，是其提起本件確認之訴，自屬合法。

二、本件原告雖於民國110年5月30日言詞辯論期日到場，惟於該期日尚在進行時，無正當理由即自行起身離庭，被告請求依法審結等語（見本院卷第133頁），經本院審酌本件並無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

伊係自109年5月1日起任職於被告，經派駐於臺北市內湖區民權東路之維瓦第社區擔任保全員，約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬4,000元。嗣於109年5月6日晚間11時，接獲訴外人即被告公司陳暐鑫告知，因社區住戶向其反應伊年紀過大、不適任，請伊不要再來上班；且不是公司不要伊，是住戶不要伊等語，伊認為被告之意思就是要將伊解僱，故伊於109年5月6日上完班後即未再去上班，事後被告亦有給付工作5天半之薪資予伊，惟因被告係無預警、無理由將伊解僱，該解僱並不合法，伊自得依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間之僱傭關係仍存在，並依兩造間勞動契約約定，請求被告給付自109年5月7日起至伊復職之日止，按月給付薪資3萬4,000元。另因被告係不當將伊無預警解僱，伊之名譽已遭到侵害，且距伊於109年5月9日提起本件訴訟近2年間，被告皆未否認係不當將伊無預警解僱之事實，竟於111年3月22日當庭陳稱係伊主動不做，並請求傳喚陳暐鑫到庭作證等情，顯見伊之名譽現仍持續遭到侵害，伊亦得依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求被告賠償精神慰撫金1,000萬元。並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自109年5月7日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告3萬4,000元，及自各期履行期屆至起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應給付原告1,000萬元，及自109年5月7日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

原告任職期間係自109年5月1日起至109年5月6日止，約定每月薪資為3萬4,000元。本件係因陳暐鑫與日班保全員聊天時談及管理委員會有向其告知住戶反應原告年紀過大、不適任等情，惟伊不知日班保全員係如何將此事轉述予原告，原告竟認為係住戶嫌棄原告年紀太大，而向伊反應請原告不要再去上班等情，原告因此於109年5月6日上完班後即未再為到

職之動作。保全員要離職需與公司幹部為離職之動作，如果係短時間不適任之工作，伊亦會用資遣之方式請求離職，然本件係原告自行無故不到班，並非係伊主動向原告終止勞動契約。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自109年5月7日起至原告復職之日止，按月給付原告3萬4,000元薪資及利息部分:

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院74年度台上字第913號裁判意旨參照)。原告主張被告非法解僱，惟此為被告所否認，故原告對於被告究於何時、何地、以何事由解僱原告之利己事實，自負有舉證責任。又雇主所為之終止契約意思表示，屬單方行使契約終止權所為之意思表示，於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人了解時；於非對話而為意思時，其意思表示，以通知到達相對人時，發生終止契約之效力。

2、經查，原告主張於109年5月6日晚間11時無預警接獲被告公司幹部陳暐鑫通知解僱，被告解僱不合法，請求確認兩造僱傭關係存在，被告則抗辯係原告於109年5月7日後未到職，其並未主動對原告為終止勞動契約等語。經查，證人即被告公司職員陳暐鑫到院證稱:原告之前是社區的保全，當時伊擔任被告公司的課長，負責社區現場保全人員的調度。109年時，社區的委員會及總幹事認為原告年齡上、配合度不符社區需求，所以有請伊開會討論這件事情，會議結束後，伊有跟晚班保全聊到委員會、總幹事希望伊尋找新的人員，伊並不是跟原告直接說，後來晚班的保全有跟原告說伊跟晚班保全的聊天內容，隔天原告沒有告知伊就沒有來上班。一般

離職是由伊直接通知，本件當時伊還沒有跟原告提到，也沒有請夜間保全跟原告說不要來上班了，因為離職須由伊通知，要填寫一些關於離職的資料。後來原告的薪資是依原告上班的天數於次月轉帳給原告等語(見本院重勞訴字卷第130-132頁)，是依證人陳暐鑫之證詞，堪信被告公司尚未向原告以對話或非對話之方式為終止契約之意思表示前，原告即未到職。此外，原告迄本件言詞辯論訴訟終結前，均未能就遭被告非法解僱之具體事實舉證以實其說，則原告主張於109年5月6日遭被告非法解僱自難憑採。

3、從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契約之法律關係，請求被告給付自109年5月7日起至復職之日之薪資，為無理由。

(二)原告請求被告賠償精神慰撫金1,000萬元部分:

按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明定。是以主張行為人有侵權行為而提起請求損害賠償之訴，須先就其主張行為人有何違反保護他人為目的之法律存在之事實，負舉證之責任，如不能證明，即不發生侵權行為之問題，自無損害賠償請求權之可言。兩造間勞動契約係因原告自行離職而終止，被告並無違法解僱之行為，既經本院認定於前，則原告主張遭被告違法解僱，侵害原告名譽權，依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告賠償慰撫金1,000萬元云云，難認有據。

四、綜上所述，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，依兩造間勞動契約請求被告自109年5月7日起至復職之日止按月給付薪資3萬4,000元本息，及依民法第184條第1項前段、第195條

第1項規定，請求被告給付精神慰撫金1,000萬元本息，均無理由，應予駁回。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　黃繼瑜

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　20　　日

書記官　李依芳