臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第341號

原　　告　陳宇翔

訴訟代理人　林易佑律師

被　　告　華岡保全股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　吳家成

訴訟代理人　蔡芳宜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年7月15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

一、原告主張

㈠原告於民國114年2月3日起受僱被告，擔任保全，每日工作時間12小時，每月值班20日，每月工資新臺幣（下同）38,024元，於114年5月7日身體不適、請假遭拒，且隨即經被告以不能勝任工作為由依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於114年5月16日終止兩造勞動契約，並於同年月7日發給離職證明書，及於同年月16日將原告之勞工保險退保；依據勞工請假規則規定，原告本有請假之權利，是被告前開解僱行為違反解僱之最後手段性，所為終止並非合法。

㈡為此，爰依民法第482條規定，聲明請求：1.確認兩造僱傭關係存在，2.被告應自解僱日翌日即114年5月17日起至復職之日起，按月給付原告工資每月38,024元。

二、被告則以

㈠原告所任保全工作性質使然、人員排班不易，故被告於原告入職時已有告知原告儘量不要於排定班表後休假，然原告於

114年2月3日入職後：1.先於114年2月20日請事假1日。2.又於114年3月份多次請假，導致被告需臨時調整輪班、尋找代班人員，造成輪休同仁需取消休假到場支援，業經被告向原告通知無法時常配合原告臨時調整班表之困境，3.再於114年4月2日上午7時44分又通知被告當日請假、於114年4月3日晚間21時通知隔日（即4日）請假、同年月24日上午7時56分通知當日請假），4.且於114年5月7日上午7時48分以發燒為由請病假。被告考量保全工作性質及需求，認原告身體狀況無法勝任保全工作，遂向原告提出資遣之要求，原告亦表示同意，並告知於隔日返還公司物品及要求被告結算薪資及開立非自願離職證明書，兩造之勞動契約於114年5月16日因兩造合意資遣而終止。

㈡若兩造僱傭關係不因兩造合意資遣而終止，然原告任職期間多次有需臨時調班之情形，顯見客觀上原告之身體狀況並不能勝任保全工作，且原告亦無法改善上情，則被告依據勞基法第11條第5款解僱原告，並無違反解僱之最後手段性。

㈢縱兩造具僱傭關係存在，原告嗣後已分別於114年7月2日起至31日止到萬安保全股份有限公司、114年7月16日起至同年月29日止至峻崳環保有限公司任職、114年10月13日至華邦保全股份有限公司就職，則原告就此部分所得薪資，自應予扣除。

㈣並聲明：1.原告之訴駁回，2.訴訟費用由原告負擔。

三、本院得心證之理由

㈠按「勞雇雙方得以資遣方式合意終止勞動契約，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。」、「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。次按，法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共

識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約」（最高法院112年度台上字第1280號民事判決、95年度台上字第889號民事判決要旨參照）。

1.經查：⑴原告於114年2月3日起任職被告，擔任保全，任職期間，曾於114年2月20日請事假1日，另於114年4月2日上午7時44分通知被告當日請假、於114年4月3日晚間21時通知隔日請假、24日上午7時56分通知當日請假，再於114年5月7日上午7時48分以發燒為由請當日病假之情，為兩造所不爭執。⑵此外，證人即被告勤務主管魏丞懋於本院審理時證稱：原告入職時有告知工作規則，入職第一個月跟車學習，有跟新人告知，每個人都有負責勤務區域，（勤務安排）一個蘿蔔一個坑，沒有備勤人員，為避免勤務安排困難，儘量避免臨時請假，有人請假就要請其他人員支援。原告於114年4月2日、4月4日、4月24日請病假，都有給假，另原告3月時除公假外，也有多次請假，但以調整班表方式處理等語，並有班表在卷可參（本院卷第121至127頁），⑶則被告抗辯：保全工作性質使然，若保全人員臨時請假會造成勤務支援困擾，然原告入職後3個月內確實時有請假情形等語，應堪認為真實。

2.次查，兩造LINE通聯紀錄如下（本院卷第129至131頁）：

⑴114年5月7日

上午7時48分

原告:我今天要請病假，發燒頭痛

上午7時49分

被告：撥打電話予原告、原告無回應

上午7時53分

兩造通話2：18分

上午8時55分

兩造通話取消

上午8時58分

被告：宇翔，你排班就上到昨天，不用再來上班，公司會

依照資遣流程來處理。請你週五將公司鑰匙及個人巡刷卡還有制服歸還公司。記得準時歸還。

上午9時34分

被告：公司鑰匙跟卡片是安全的東西，沒有歸還公司會寄出存證信函。

下午2：53分

原告：公司物品明天（早上）8點多我會過去拿去歸還。我當初面試時給我看的那張薪資表單還有各月份薪資（計算）明細表包含加班費用（計算）明細，不只是明細。薪資何時計算給我。我申請的停車費用還沒給我115元。非自願離職單我（明天拿）。

下午2：57分

被告：薪資問題我詢問人事再回覆你。你申請的停車費用明天一併給你。

⑵114年5月8日

上午8時15分

原告：101車上有一個黑色小顆的車充還有樓上廁所有兩個灰色衣架請幫我先拿出來。

上午8時57分

原告：9：10左右到。我昨天要的資料請一併給我。

上午8時58分

被告：你跟我說8點多到，再晚我要出門了，請你準時到。

⑶準此，被告固先對原告為資遣之意思表示，然原告於上午8時58分接獲資遣通知後，既已於當日下午2：53分回應並請被告開立非自願離職證明等語，堪認雙方就資遣已有共識，揆諸上開說明，被告抗辯：兩造為合意資遣等語，即屬可採。

四、綜上，兩造勞動契約經合意資遣而終止，原告請求確認僱傭關係存在，及請求被告繼續按月給付工資，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　陳航代

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　　115　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　陳俐蓁