臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第52號

上　訴　人　姜榮昇

被　上訴人　齊家保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　高敏瀞

訴訟代理人　何牧武

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年9月30日臺灣新竹地方法院109年度重勞訴字第9號第一審判決提起上訴，本院於110年10月5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

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。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號判例意旨參照）。查上訴人主張兩造間存在僱傭關係，為被上訴人所否認，則兩造間是否存有僱傭關係，即陷於不明確之狀態，致上訴人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，上訴人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。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

上訴人於民國109年1月1日受僱於被上訴人公司擔任保全人員，惟被上訴人於同年月29日無預警解僱上訴人，詎又於同

年月31日通知上訴人，表示已將上訴人調職至另一工作場域即新北市板橋區NY璞緻社區（下稱璞緻社區）擔任安管員，要求上訴人於同年2月1日報到。但被上訴人解僱上訴人係屬違法，且未依法給付薪資。爰請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應自108年10月11日起至回復上班之日止，按月於每月10日給付上訴人新臺幣（下同）3萬4,000元、10日之預告工資及上開金額之法定遲延利息；㈢被上訴人應給付上訴人精神補償費2000萬元，及自109年1月30日起至清償日止之法定遲延利息；㈣另給付上訴人精神補償費2000萬元，及自109年4月6日起至清償日止之法定遲延利息。詎原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起部分上訴，而聲明：㈠原判決關於駁回後開第㈡至㈣項部分廢棄；㈡確認兩造間僱傭關係存在；㈢被上訴人應自108年10月11日起至回復上班之日止，按月於每月10日給付上訴人3萬4,000元及法定遲延利息；㈣被上訴人應給付上訴人3000萬元，及自109年1月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（上訴人並未就其原審請求之10日預告工資及逾3000萬元本息之精神賠償提起上訴，故非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：

上訴人任職期間多次遭業主反應執勤時態度不佳，訴外人即上訴人主管蔣旭騰即於109年1月29日詢問上訴人工作情況，並與上訴人協調，但從未表示欲解僱上訴人，且被上訴人有於同年月30日寄發人事派令（下稱系爭調職令）予上訴人，而將上訴人自同年2月1日起調職至璞緻社區，此經上訴人於翌日（即31日）上午親受；惟上訴人於調職後即連續曠職3日，被上訴人方於109年2月5日寄發109年齊保字第1090205101號函文（下稱系爭解僱函文），以上訴人曠工3日為由，終止與上訴人之勞動契約，並經上訴人於同年月6日收受。又兩造間所定勞動契約書（下稱系爭勞動契約）有約定90日之試用期，此應屬附保留終止權之約定，被上訴人得於未濫用權利之情況下終止勞動契約。則被上訴人依系爭勞動契約

及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款終止勞動契約，自屬合法。再本件僅係財產權之糾紛，並無人格權受侵害之情事，上訴人請求精神慰撫金應無理由等語。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第88頁至89頁）：

（一）上訴人係自109年1月1日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人所承攬據點之保全人員，兩造約定上訴人之試用期為90天，月薪為2萬3,100元，並依歷年基本工資而調整，任職地點為國防醫學院。

（二）被上訴人有於109年2月5日寄發系爭解僱函文，以上訴人曠工3日為由，終止與上訴人之勞動契約，而上訴人有於同月6日收到該函文。

（三）上訴人自109年1月30日起，就沒有再前往工作迄今。

四、得心證之理由：

（一）查上訴人係自109年1月1日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人所承攬據點之保全人員，兩造定有系爭勞動契約，並約定上訴人之試用期為90天，月薪為2萬3,100元，依歷年基本工資而為調整，任職地點則為國防醫學院等情，為兩造所不爭（見不爭執事項㈠），並有系爭勞動契約在卷可佐（見原審卷第37至40頁），應認為真實。而被上訴人有於109年1月30日寄發系爭調職令通知上訴人，將上訴人從原來任職之國防醫學院駐點，調至璞緻社區執行勤務，亦經上訴人於翌日上午（即31日）親受等情，此據上訴人所提起訴狀及於本院準備程序中均自承在卷【見原審109年度勞專調字第33號卷（下稱原審勞調卷）第9至11頁、本院卷第215頁】，並有系爭調職令及送達回執等存卷可參（見原審勞調卷第17頁、本院卷第127至129頁）。又上訴人自109年1月30日起，就沒有再前往工作迄今，為兩造所不爭（見不爭執事項㈢），故被上訴人有以上訴人未於同年2月1日至璞緻社區任職，且已曠職3日均未到職為由，而於同年月5日寄發系爭解僱函文與上訴人終止勞動契

約，並經上訴人於翌日（即6日）收受等情，亦有系爭解僱函文及送達回執等在卷可憑（見原審卷第31至36頁），則上開事實，均堪信為真。

（二）按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院109年度台上字第2722號判決意旨參照）。次按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。查上訴人自109年1月1日起受僱於被上訴人，其於同年2月時仍屬試用期間（即90天內），已如前述。而依證人蔣旭騰於本院準備程序時證稱，我們受命於業主，因為業主有勸導上訴人，但幾經勸導都無效，1月29日下午8時30分我到現場向上訴人表達，我們要作職務調整，上訴人聽到就立刻說我不幹了，我就說如果你不幹的話要寫離職單，他說他也不願意寫，因為弟兄工作很辛苦，我們還是希望他作職務的調整，我就跟他說，如果這邊不能工作，我們就換個地方工作，就換個地方給他，想說繼續延續他的工作，就結束談話，當時上訴人也同意做職務的調整，我就離開了，我們就以掛號方式寄發系爭調職令給他等語（見本院卷第212至215頁），且參以上訴人之督勤紀錄表，其上督勤紀事亦載，109年1月2日服務態度欠佳、同年月3日對長官口氣不良、同年月10日服儀不佳、同年月17日門禁管制鬆散、同年月20日人員、車輛進出未管制、同年月29日門禁管制被動，情緒不佳，滋事咆哮、影響營區等語（見原審卷第41頁），可見被上訴人係因上訴人於原任職單位工作表現

欠佳，經勸導仍未改善，方將上訴人改調至其他單位任職等情。而核以被上訴人係屬保全公司，其業務來源來自各處業主之交付委託，其因營運必要自須指派所屬保全人員至各業主處執行保全、管理等相關職務，是依被上訴人之營業內容與性質，其將所屬保全人員（含被上訴人）調動至服務地點，乃為其經營所必需，且衡酌上訴人原駐點單位係國防醫學院，該單位有軍事及醫療考量，對人員出入管制甚為重視，而上訴人身為保全人員，卻未確實執行人員、車輛出入之管控，且經勸導而未改善，被上訴人因其行為失當，方將其進行調職，亦難認有何違法不適之處。再比較上訴人調動前後，其工資及勞動條件等均未做不利變更，調職後仍為相同之保全安管員工作，而工作地點即璞緻社區亦無距離過遠、不適前往情形，則揆諸勞基法第10條之1規定，應認被上訴人前開調動係屬合法。然上訴人卻於109年1月31日收受系爭調職令後，逕自不於同年2月1日至璞緻社區任職，被上訴人亦待上訴人連續3日均未至該處任職工作，乃以無正當理由連續曠工3日，而於109年2月5日，以系爭解僱函文通知上訴人而與上訴人終止勞動契約，是揆諸上開規定及判決意旨，其解僱應屬合法。

（三）上訴人雖主張蔣旭騰於109年1月29日係通知其試用不合格而解僱云云；惟依證人蔣旭騰於準備程序時證稱，我並未向上訴人表示要把他解僱，且我只負責督導，亦無解僱權限，解僱權限係在公司，所以我當時係向公司回報，看公司要如何處理等語（見本院卷第213至214頁），顯然並無上訴人所稱上開情事，且承前所述，被上訴人旋於同年月30日即已寄發系爭調職令予上訴人，並經上訴人於翌日親受，則被上訴人倘係解僱上訴人，亦無再為前開調職之必要。又本院於準備程序有詢問上訴人，不再去被上訴人處工作，到底是因為薪水沒有給齊不去或調職不去？上訴人陳稱：「被解僱不去的，他是事後講的。我說的被解僱不去，是指被上訴人之後有寄一個解僱通知給我，是1月29

日以後寄的，我覺得我後來有收到解僱通知，所以我就可以不用去了。改稱1月29日就已經確定無理由解僱了，所以就不去了」等語（見本院卷第215至216頁），可見上訴人先後主張亦有不一，且被上訴人於109年1月30日所寄發者，亦係系爭調職令，而非解僱通知，已如前述，則上訴人主張被上訴人前於109年1月29日即有將其解僱云云，自不足採。

（四）上訴人又主張被上訴人並未給付109年1月份之足額薪資云云；惟查，上訴人係自109年1月1日起受僱於被上訴人，月薪為2萬3,100元等情，已如前述，而被上訴人陳稱上訴人109年1月份（1月1日至1月31日止）薪資為3萬3,000元，另加計見習費393元，再扣除代扣健保469元、誠實險50元、福利金165元、制服費用670元後，該月應領薪資為3萬2,039元（即分別給付5,000元、2萬6,646元、393元，合計3萬2,039元）等語，業有提出薪資轉帳明細表為證（見本院卷第203至207頁），而上訴人雖否認其所有郵局帳戶有收受上開金額，並陳稱其僅有收受26000多元等語（見本院卷第284至285頁），然本院業有調取上訴人之郵局帳戶歷史交易清單（見本院卷第251頁），參諸上開歷史交易清單確與被上訴人前開所提薪資轉帳明細表互核相符。可見並無上訴人所稱未給付足額薪資之情事，是上訴人前開主張，亦不足採。

（五）綜上，被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，與上訴人終止勞動契約，自屬合法。則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應自108年10月11日起至回復上班之日止，按月於每月10日給付上訴人3萬4,000元及法定遲延利息，應屬無據，而予駁回。又按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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第195條第1項定有明文。被上訴

人所為解僱因屬合法，且被上訴人亦無不法侵害上訴人人格法益之情事，則上訴人請求被上訴人應賠償精神損害3000萬元云云，亦屬無據，而予駁回。

五、綜上所述，兩造間勞動契約業經被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止，被上訴人亦無侵害上訴人人格法益之行為，則上訴人請求：確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應自108年10月11日起至回復上班之日止，按月於每月10日給付上訴人3萬4,000元及法定遲延利息；被上訴人應給付上訴人3000萬元，及自109年1月30日起至清償日止之按年息百分之5計算之利息，均無理由，而予駁回。原審就上開上訴部分所為上訴人敗訴之判決，認無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　賴秀蘭

法　官　華奕超

正本係照原本作成。

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（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項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　簡素惠