臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第39號

上　訴　人　姜榮昇

被　上訴人　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，上訴人對於中華民國111年6月17日臺灣新北地方法院110年度重勞訴字第12號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於112年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，確認兩造間於民國一〇九年五月七日起迄今之僱傭關係存在。

其餘上訴及追加之訴均駁回。

第一、二審（含追加之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之三，餘由上訴人負擔。

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。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（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。查上訴人主張被上訴人違法終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），其與被上訴人間僱傭關係應仍存在，為被上訴人所否認，可見兩造就系爭勞動契約是否合法終止確有爭執，致上訴人之法律上地位有不安之狀態，且該不安狀態得以本件確認判決除去，應認上訴人提起本件確認之訴有確認利益。

二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。查上訴人於原審請求：㈠確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自民國109年5月7日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人新臺幣（下同）3萬4,000元，及自各期履行期屆至起至清償日止按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應給付上訴人1,000萬元，及自109年5月7日起至確定給付日止按年息5%計算之利息（見原審卷第129頁）。嗣於本院審理中，陸續變更聲明，就請求精神慰撫金部分，擴張聲明，請求被上訴人應另給付上訴人2,000萬元，及自109年5月7日起至確定給付日止按年息5%計算之利息（見本院卷第76、115、116、159、285頁）。依上開規定，應予准許。

三、上訴人未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。又上訴人於原審時，雖於110年5月30日言詞辯論期日到場，惟中途未經法院許可即逕行離庭不為辯論（見原審卷第133頁），依民事訴訟法第387條規定，視同未到場，原審以上訴人無民事訴訟法第386條各款所列情形，准由被上訴人一造辯論而為判決，訴訟程序並無違誤。上訴人主張伊係因被上訴人對伊業獲法院裁定准予訴訟救助乙情未表示意見始離席，原判決不應由被上訴人一造辯論而為判決云云，自不足採。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自109年5月1日起受僱於被上訴人，經派駐於臺北市○○區○○○路之○○○社區（下稱系爭社區）擔任保全員，約定每月薪資為3萬4,000元，於次月10日發放。詎訴外人即被上訴人課長陳暐鑫於同年5月6日晚間11點，以系爭社區住戶反應伊年紀過大為由，無預警解僱伊。惟被上訴人終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在。且被上訴人違法解僱伊，致伊名譽權受損，復未將薪資轉帳給

伊，應負侵權行為損害賠償責任。爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約，請求被上訴人應自109年5月7日起按月給付伊3萬4,000元本息，另依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償伊精神慰撫金共3,000萬元本息。

二、被上訴人則以：上訴人已於109年5月7日自願終止系爭勞動契約，兩造間僱傭關係已不存在。縱上訴人非自願離職，其自同年5月7日起無故曠職達3日以上，伊已於上訴人領薪時，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款終止系爭勞動契約。上訴人同年5月7日至5月9日無故曠職，未提供勞務，伊並無給付上訴人工資之義務。又系爭勞動契約之終止既屬適法，上訴人對伊自無侵權行為損害賠償請求權存在等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自109年5月7日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人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。㈣被上訴人應給付上訴人1,000萬元，及自109年5月7日起至確定給付日止按年息5%計算之利息。另於本院追加請求被上訴人應另給付上訴人2,000萬元，及自109年5月7日起至確定給付日止按年息5%計算之利息。被上訴人於本院答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第77、117頁）：

(一)上訴人自109年5月1日起受僱於被上訴人，經派駐於系爭社區擔任保全員，約定每月薪資為3萬4,000元，於次月10日發放。

(二)上訴人自109年5月7日起未再至系爭社區或被上訴人公司上班。

五、上訴人主張：被上訴人終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，且伊遭被上訴人違法解僱，致名譽權受損，復未將薪資轉帳給伊，爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並

依系爭勞動契約請求被上訴人自109年5月7日起按月給付伊3萬4,000元本息，另依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償伊精神慰撫金3,000萬元本息等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲查：

(一)系爭勞動契約是否經被上訴人合法終止？上訴人是否自願離職？兩造間僱傭關係是否存在？

1.按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判例要旨參照）。雇主或勞工所為之終止契約意思表示，均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，始發生終止契約之效力。

2.兩造均不爭執上訴人自109年5月7日即未再上班，惟上訴人主張係因於同年5月6日晚間11時無預警接獲被上訴人公司課長陳暐鑫通知解僱云云，為被上訴人否認，抗辯上訴人係自願離職云云。查：

①證人即被上訴人課長陳暐鑫證稱:上訴人之前為系爭社區保全，當時伊負責社區現場保全人員之調度，因社區管理委員會（下稱管委會）及總幹事認為上訴人年齡、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管委會、總幹事希望伊尋找新的人員，伊並不是跟上訴人直接說，後來晚班保全有跟上訴人說伊跟晚班保全聊天內容，隔天上訴人沒有告知伊就沒有來上班，公司也聯絡不到，無法通知上訴人來上班，上訴人離職後約隔了半個月才主動跟伊聯繫，詢問薪資如何領取，伊有請上訴人

到公司來領薪水；當時被上訴人尚未討論是否要撤換上訴人，依公司程序，社區管委會及總幹事告知上情後，伊會先開始尋找人員，並告知當事人被更換之原因，待新人到職見習後，才請當事人離職；一般離職是由伊直接通知，本件當時伊還沒有跟上訴人提到，也沒有請夜間保全跟上訴人說不要來上班，離職須由伊通知，要填寫一些關於離職之資料等語(見原審卷第130至132頁、本院卷第202、203頁)。核與上訴人自承：證人陳暐鑫確實沒有告知伊不要來了，是夜間保全交班時告知伊等語（見原審卷第132頁）相符，證人陳暐鑫所為上開證詞應堪憑採。證人陳暐鑫於原審證稱：上訴人薪資是依其上班天數於次月轉帳給上訴人等語(見原審卷第130至132頁)，雖與被上訴人本院抗辯係直接交付現金予上訴人乙情不符，惟證人陳暐鑫係於111年5月30日作證，距109年5月已相隔2年，可能因時間久遠，難免記憶模糊有誤，尚不能據以逕認其證詞為不可採。至被上訴人嗣抗辯上訴人係簽收領現金乙節，僅係就薪資給付方式變更事實上陳述，並不能據以逕為推認上訴人主張係因年紀大遭被上訴人辭退乙節為真。自難認證人陳暐鑫曾於109年5月6日晚間解僱上訴人。

②上訴人主張當時僅有伊和夜間幹部在場，夜間幹部明確跟伊說他們嫌伊年紀大，叫伊不要來了云云。惟證人陳暐鑫證稱：並未請夜間保全跟上訴人說不要來上班等語（見原審卷第132頁），上訴人亦未舉證證明被上訴人有委請或授權夜間幹部或保全向上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示。可見被上訴人抗辯伊未對上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，應屬有據。上訴人另主張自109年5月9日提起本件訴訟，被上訴人於2年間均未有異議，後始抗辯係伊無故不到班，所辯不足採信云云，惟上訴人於109年5月9日向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提起本件訴訟後，經臺北地院裁定移送原法院，上訴人提起抗告，聲請訴訟救助，另對原法院裁定命上訴人補繳調解聲請費提起抗告，聲請訴訟救

助，有臺北地院109年度勞專調字第109號、109年度救字第221號、原法院109年度勞專調字第96號、109年度救字第216號、本院109年度勞抗字第59號、第110號、第111號、109年度勞聲字第132號、第226號、第227號、最高法院110年度台抗字第238號、第1080號案卷可稽。原法院迄110年8月12日始進行調解程序，因調解不成立，於同年9月28日始將起訴狀繕本送達被上訴人，被上訴人於111年3月22日言詞辯論乃第一次到庭，當庭即抗辯係上訴人自己沒有來上班，並非伊主動終止系爭勞動契約等語（見原審卷第9至15、17、87、88頁），未見其對上訴人主張之事實自認或不爭執，尚難據以認被上訴人前開抗辯為不可採。

③又據證人陳暐鑫證稱：上訴人沒有告知伊就沒有來上班，公司也聯絡不到，無法通知上訴人來上班，上訴人離職後約隔了半個月才主動跟伊聯繫，詢問薪資如何領取，伊有請上訴人到公司來領薪水等語（見原審卷第131頁、本院卷第202至203頁）。審諸上訴人於109年5月7日即提起本件訴訟，訴請確認兩造間僱傭關係存在，請求被上訴人應自109年5月7日起繼續按月給付薪資，足見上訴人雖自109年5月7日即未再上班，然並未對被上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，尚難認上訴人已自請離職。

3.被上訴人另抗辯已於上訴人領取薪資時，告知上訴人因其繼續曠工3日，終止系爭勞動契約云云，為上訴人所否認。經查，被上訴人於原審未曾抗辯已以上訴人無正當理由繼續曠工3日終止系爭勞動契約，於本院始抗辯於109年5月10日終止系爭勞動契約（見本院卷第41頁），且證人即被上訴人勤務課課長周拱辰雖證稱：因當時負責○○區課長不在，人事部請伊協助處理，將應領人員薪資名冊及薪資袋拿給伊要伊拿給上訴人，並表示要告知上訴人因他曠職3天，所以要解職，伊講完之後，上訴人沒有什麼反應。伊告知上訴人曠職3日要解職，並未給書面資料，上訴人不用辦理離職手續等語（見本院卷第254頁）。惟其證稱上訴人不用辦理離職手

續，核與證人陳暐鑫證稱離職須由伊通知，要填寫一些關於離職之資料等語（見原審卷第132頁），被上訴人法定代理人於原審稱公司離職程序會跟同仁進行離職手續乙節（見原審卷第133頁），顯然不符。是證人周拱辰證稱有告知上訴人曠職3日要解職云云，自難逕信。又上訴人於109年5月7日即提起本件訴訟，尚不能以其嗣後至被上訴人公司領取薪資在應領薪資人員名冊上簽收（見本院卷第97頁），遽認被上訴人於當時確有通知上訴人以其曠職3日終止系爭勞動契約。

4. 又按勞工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。雇主依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。此觀勞基法第12條第1項第6款、第2項即明。查被上訴人並未於109年5月6日對上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，上訴人亦未對被上訴人為自請離職之意思表示，已如前述，上訴人自負有繼續對被上訴人現實提供勞務給付之義務。上訴人自承其於同年5月7日後即未再回被上訴人處上班，復未依勞工請假規則辦理請假手續，自屬無正當理由繼續曠工3日以上。惟上訴人於同年6月份至被上訴人公司領取至同年5月6日之薪資時，被上訴人並未通知上訴人以曠職3日終止系爭勞動契約，業經本院認定於前，被上訴人知悉上訴人到職情形，卻遲至111年9月8日始以答辯狀繕本主張上訴人自109年5月7日至同年5月9日無故曠職，依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約（見本院卷第39、41頁），依前揭規定，顯已逾30日之除斥期間。被上訴人終止勞動契約既已罹於除斥期間，是其以111年9月8日答辯狀（上訴人於同年9月14日收受該書狀，見本院卷第49頁）主張依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約並不合法。

5. 據上，被上訴人並未合法終止系爭勞動契約，則上訴人訴請確認兩造僱傭關係自109年5月7日起迄今存在，即屬有據。又上訴人既於109年5月7日即已提起本件訴訟，尚難認其有

在相當期間不行使權利之情形，則被上訴人援引最高法院102年度台上字第1732號判決主張上訴人行使權利有違誠信原則，應不得再行使云云，顯不足採。

(二)上訴人請求被上訴人自109年5月7日起至復職之日止，按月給付3萬4,000元，有無理由？

1. 按債權人對於已提出之給付拒絕受領或不能受領者，自提出時起負遲延責任；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出，為民法第234條、第235條所明定。次按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬」，工資之取得，須以提供勞務為對價，若勞工無正當理由而未提供勞務，雇主自無給付工資之義務。

2. 查被上訴人並未於106年5月6日通知上訴人終止系爭勞動契約，上訴人於109年5月7日後，未再回被上訴人處上班，亦未請假，均如前述，可見被上訴人並未有預示拒絕受領勞務之情事，上訴人徒憑己意不再上班，亦未依勞工請假規則請假，顯未依債之本旨提供勞務，且上訴人雖主張兩造間之僱傭關係仍存在，惟觀諸上訴人於本件訴訟所提出之書狀及開庭所為陳述，難認有提出勞務給付之意，被上訴人自無受領勞務遲延之情事。上訴人既未於契約關係存續期間依債之本旨提供勞務，被上訴人自無給付工資之義務。則上訴人依系爭勞動契約，請求被上訴人給付109年5月7日起至復職之日之工資，並無理由。

(三)上訴人依民法第184條第1項前段、第195條第1項請求被上訴人賠償名譽受損之精神慰撫金3,000萬元，有無理由？

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項前段固有明文。然按侵權行為

所生之損害賠償請求權係以故意或過失不法侵害他人權利為成立要件；且主張侵權行為損害賠償者，應就行為人之行為具有故意或過失，及不法侵害其權利之事實負舉證責任（最高法院70年度台上字第2550號判決意旨參照）。上訴人主張被上訴人違反解雇伊，且未將薪資轉帳給伊，構成侵權行為云云，已為被上訴人否認，自應由上訴人就上開侵權行為事實，負舉證責任。查被上訴人並無違法解僱上訴人之情事，業經本院認定於前，且被上訴人已將上訴人109年5月1日至6日之薪資交付上訴人乙情，為上訴人所不爭執（見本院卷第116頁），並有應領薪資人員名冊，及證人周拱辰證述在卷（見本院卷第95、97、254頁），自難認被上訴人有何不法侵害上訴人權利之侵權行為。則上訴人依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償精神慰撫金3,000萬元云云，難認有據。

六、綜上所述，上訴人訴請確認兩造間自109年5月7日起迄今之僱傭關係存在，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人追加請求被上訴人給付精神慰撫金2,000萬元本息部分，為無理由，應併予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　陳杰正

法　官　沈佳宜

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，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　　112　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　何敏華