臺灣彰化地方法院民事判決

108年度勞訴字第26號

原　　告　康全松
訴訟代理人　張麗琴律師
被　　告　台灣斯巴克環保工程股份有限公司
法定代理人　林錦堂
訴訟代理人　張旭利

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年5月7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、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄。民事訴訟法第12條定有明文。本件原告主張兩造勞動契約之履行勞務地點在彰化縣，為被告所不爭執，故本院有管轄權，先予敘明。

二、原告主張：被告公司從事廢棄物清除、住宅及建築物清潔服務業等業務，其因承攬台鐵車廂清潔服務工作，因此在就業服務網站徵求彰化縣彰化市彰化火車站之台鐵車廂清潔作業人員，月薪新台幣26,000元。原告於民國108年5月12日任職被告公司，負責台鐵莒光號、電聯車車廂清掃工作，廣告上刊登為上午8時至19時，因被告規定每日上午須員工一起做早操，因此規定員工須於上午7時50分前到公司簽到，做完早操後始行每日清潔工作。因原告任職時已年逾60，行動不如青壯年俐落，自任職起難免受到同事排擠。原告於108年6月4日當日上午7時50分到彰化火車站時，已到準備開始做早操時間，原告恐耽誤乃先行加入做早操後，再完成簽到動作，因未依照順序先簽到再做早操，即無端遭到主任申斥，更藉此刁難此即為遲到，並口頭表示原告工作至108年6月5日，薪水算至108年6月6日，當日來完成離職手續即可，而108年6月5日當日本為原告排休息日。被告駐台鐵彰化段黃主任

於108年6月6日打電話給原告催促辦理離職未獲，轉而撥打電話到原告友人張家維手機，請張家維轉知原告已遭辭退，為何沒有於108年6月6日到辦公室辦理離職手續云云，張家維聽此訊息後，隨即轉達給原告，原告遭無端解僱，心有不甘，發存證信函到被告確認僱傭關係，同時申請勞資調解。被告主管於108年6月7日致電原告，一反前態要原告回公司上班，但表示原職缺已有他人，要將原告調離非現職、或調任到雲林段工作云云，卻於隔日即107年6月8日將原告之勞健保退保，足證被告不欲令原告回公司任職，被告解僱原告不合法。兩造間之僱傭關係陷於模糊不確定之地位，該不確定因素，唯有透過訴訟釐清，是原告請求確認僱傭關係存在有訴之利益等語。並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

三、被告則以：

㈠被告並無在108年6月4日解僱原告，原告應負舉證責任。原告於108年6月11日彰化縣政府函所附勞資爭議調解申請書中，自述爭議要點為「108年6月5日口頭（打電話）」無故解故勞方..」；被告於108年6月10日收到原告之存證信函則稱「斯巴克公司於108年6月6日口頭單方面惡意解除與受僱傭人康全松先生之間勞動契約..」；108年6月27日勞資爭議調解紀錄，原告自述「108年6月6日班長打電話通知隔天不用再上班，於108年6月7日主任打電話要求本人上班，本人在電話中回覆考慮看看..」；於起訴狀又改稱被告於108年6月4日口頭解雇原告，並要求原告工作到6月6日云云。可知原告指控被告何時解雇原告、何人告知、告知內容有四種版本，且被告員工並無人認識所謂原告友人張家維，被告員工名冊亦無此姓名。

㈡被告曾多次通知原告出勤，原告於勞資爭議會議紀錄中亦自承「108年6月7日主任打電話要求本人上班，本人在電話中回覆考慮看看」，惟原告至108年6月8日仍未出勤，亦未與被告聯繫，也無辦理請假，被告持續嘗試聯絡原告未果（原告拒絕接聽），至108年6月10日始將原告退除勞健保（溯及

至108年6月8日退保）。被告係於6月10日收到存證信函，在此之前無法知悉原告會寄發存證信函及其內容，又被告僅係通知原告回原班出勤，並無表示原告原職缺已有他人，要將原告調職。108年6月27日勞資調解過程中，調解委員詢問被告，若原告不願回任原工作時，是否還有其他工作可提供時，被告向調解委員所述（原告不同意），乃係調解程序中所為之讓步意見，該調解既未成立，被告自不受其羈束，亦不得作為裁判基礎，且足證被告至調解時，仍秉持誠意與原告溝通，然原告於調解過程，始終執意要求被告須將主任及同事等人革職，亦不同意調解方案，致調解不成立。

㈢原告自108年5月12日起受被告僱用，在被告彰化營業所乙班擔任台鐵列車車廂清潔之工作，原告於108年6月6日至6月8日應出勤之日無故連續曠職3日，已該當勞動基準法第12條第1項第6款、被告工作規則第52條第6項無正當理由繼續曠工三日懲戒解僱之事由，被告於108年6月27日調解不成立書面紀錄做成交付兩造後，當面告知原告終止契約，該終止契約之意思表示，並未違反勞資爭議處理法第8條冷卻期（最高法院97年度台上字第1459號判決要旨參照），亦未逾越勞動基準法第12條第1項第6款規定30日除斥期間，應屬合法等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、得心證之理由：

㈠原告主張其於108年5月12日受僱被告公司，負責台鐵車廂清掃工作之事實，為被告所不爭執，應堪認為真實。

㈡原告主張被告106年6月4日將其解僱之事實，為被告所否認。經查：

1.證人張家維雖證述：伊於108年6月5日下午接到被告公司乙班班長綽號長腳的電話，問伊是不是原告的女兒，說原告做到5日，薪水算到6日，叫原告6日一早來辦理離職手續等語。惟依原告所提張家維之通聯紀錄（見本院卷第163頁），對照被告所提被告員工陳銘勇、黃新福之通聯紀錄（見本院卷第135-139頁），並不能證明108年6月5日有被告員工打電

話給張家維乙事。故證人張家維之證詞，不能為有利原告之認定。

2.被告之員工於108年6月6日、108年6月7日有打電話給原告，此為兩造所不爭執，並有原告之通聯紀錄及被告員工陳銘勇、黃新福之通聯紀錄可稽（見本院卷第25、26、135-139、161頁）。又原告於108年6月6日當天即發存證信函予被告及申請調解，其中原告存證信函表示被告於108年6月6日口頭單方解除勞動契約，違反勞動基準法或工安等相關法規定，其申請調解，主張恢復僱傭關係等語；勞資爭議調解紀錄勞方表示部分則記載「在108年6月6日班長打電話通知隔天不用再上班，於108年6月7日主任打電話要求本人上班，本人在電話中回覆考慮看看，本人在職期間工作認真富有責任感且無過失；今要求公司將主任及同事等人革職後才願恢復僱傭關係，公司如果無法答應要求將循法律途逕」等語，調解不成立之原因為「勞方執意公司解雇主任及同事等人，才願意恢復僱傭關係。」，此有原告所提存證信函及勞資爭議調解紀錄可證（見本院卷第71、73-74頁）。堪認原告主張被告曾於108年6月6日打電話要求原告不必上班為真，被告抗辯其於108年6月7日已要求原告回去上班，亦為可採。則原告認為被告於108年6月6日解僱原告不合法，被告於108年6月7日已通知原告回去上班，兩造之僱傭契約應繼續存在。惟依勞資爭議調解紀錄，可知本件係因原告要求被告解僱其他同事未果，不願恢復僱傭關係。是原告主張係被告於108年6月4日或6月5日或6月6日單方終止僱傭契約，為無可採。

3.至於原告主張被告於108年6月8日已將原告勞、健保退保乙情，固有原告所提自願職保被保險人投保資料表、中央健康保險署中區業務組保險對象加保紀錄明細表等為證（見本院卷第23、29頁）。然此為被告所否認，辯稱係因多次通知原告出勤未果，始於108年6月10日先申請將原告追溯至108年6月8日退保等語，並提出勞工保險退保申報表為證（見本院卷第75頁）。參照前揭勞資爭議調解紀錄所載，被告所辯，

應可採信。

㈢按勞工有無正當理由繼續曠工3日情形者，雇主得不經預告終止契約。勞動基準法第12條第1項第6款定有明文。查被告於108年6月7日已通知原告上班，兩造僱傭契約應繼續存在，已如前述，原告自應回復工作，其要求被告解僱主任及其他同事非屬不上班之正當理由。是本件縱認原告於108年6月7日向被告反應及108年6月27日調解時之主張，非同意終止勞動契約之意，然原告既有無正當理由繼續曠工3日之情形，被告依上開規定，於108年6月27日調解不成立後向原告為終止勞動契約之意思表示，亦於法有據。

㈣綜上所述，兩造之僱傭關係已終止，從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，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及舉證，核與判決結果無影響，無庸論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　21　　日

民事勞動專業法庭法　官　羅秀緞

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　109　　年　　5　　月　　21　　日

書記官　林曉汾