臺灣新竹地方法院民事判決

109年度重勞訴字第9號

原　　告　姜榮昇
被　　告　齊家保全股份有限公司
法定代理人　高敏瀞
訴訟代理人　柯忠佑

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109 年9月17日辯論終結，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、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明原為：㈠、確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡、被告應給付原告精神補償費新臺幣（下同）1,000萬元及自民國109年1月30日起至清償日止之法定遲延利息。㈢、被告應自108年

10月11日起至回復上班之日止，按月於每月10日給付原告34,000元及10日之預告工資，暨法定遲延利息。嗣於109年5月27日具狀將上開第二項聲明變更為：1、被告應給付原告精神補償費2,000萬元及自109年1月30日起至確定給付日止之法定遲延利息。2、被告應給付原告精神補償費2,000萬元及自109年4月6日起至確定給付日止之法定遲延利息（見本院卷第87頁）。是以原告變更後之最後聲明為：㈠、確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡、被告應自108年10月11日起至回復上班之日止，按月於每月10日給付原告34,000元及10日之預告工資及法定遲延利息。㈢、被告應給付原告精神補償費2,000萬元及自109年1月30日起至清償日止之法定遲延利息。及另給付原告精神補償費2,000萬元及自109年4月6日起至清償日止之法定遲延利息。經核原告所為，屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭規定，程序上應予准許。

三、本件原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：原告受雇於被告，惟於109年1月29日毫無預警的接獲被告解僱之通知，其後，被告卻又於109年1月31日通知原告，已將原告調職至另一工作場域即NY璞緻社區擔任安管員，要求原告於109年2月1日報到執行勤務之矛盾現象，可見被告對原告之解雇不合法，且原告亦無被告答辯一狀所附督勤紀錄表內，所載工作態度惡劣之情事。又被告迄今均未依原告錄用之工作時日表給付原告工作薪資及10日之預告工資，且原告因遭被告不當且無預警之解僱，被告亦應給付原告精神補償費。為此，爰聲明請求：如上述最後變更聲明所示。

二、被告之答辯：原告確實已於109年1月31日接獲被告之調派令，本應於109年2月1日至NY璞緻社區報到，然因原告並未至上開社區報到，其無故曠職達三日後，被告乃依勞動基準法

（下稱勞基法）第12條第1項第6款之規定，於原告試用期內終止與原告間之勞動契約。又依兩造所簽訂之勞動契約書第2條之約定，被告於原告試用期間內仍屬附保留終止權期間，而因原告原係於國防醫學院執行勤務，然因執勤狀況不良，經現場主管多次勸告仍未改善，乃呈報被告應以試用期間內不合格解任，惟被告評估認為原告可能係因環境適應不良，並未於109年1月29日即對原告終止契約，乃於同月31日發調派令予原告，將原告調至NY璞緻社區執行勤務，豈料原告並未於109年2月1日至NY璞緻社區報到，經三日皆未到班，被告迫於無奈，僅能以其曠工三日為由終止與原告之勞動契約。又被告既於原告在試用期內依勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，自無需事先預告，且原告到職未滿三個月，依勞基法第16條第1項第1款之規定，亦無預告期間之適用。再者，被告係合法終止與原告間之勞動契約，應無侵害原告權利，且民法第195條僅限於人格權受有損害，本件僅係契約糾紛，應無上開規定之適用等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠、查，原告係自109年1月1日起受僱於被告，擔任被告所承攬據點之保全人員，雙方約定原告之試用期為90天，月薪為23,100元，並依歷年基本工資而調整，被告已於109年1月31日，發調派令予原告，將原告從原來任職之國防醫學院駐點，調至NY璞緻社區執行勤務，而原告並未於109年2月1日至NY璞緻社區報到，其後經三日亦未到班，被告已於109年2月5日寄發109年齊保字第1090205101號函文，以原告曠工三日為由，終止與原告之勞動契約，原告係於同月6日收到該函文等情，有被告提出之兩造間勞動契約書、被告終止與原告勞動契約之函、原告收受上開函之回執影本各一份在卷可憑（見本院卷第31-40頁），且原告亦不否認其收到上開調派令後，迄被告發函終止契約函時，並未到NY璞緻社區工作、值勤之情，是上開部分堪信為事實。

㈡、次查，被告主張原告原被派駐於國防醫學院執行勤務，因執勤狀況不良，經現場主管多次勸告仍未改善，該主管原呈報建議被告，以原告試用期間內不合格解任，然被告評估認原告可能係因環境適應不良，並未於109年1月29日即對原告終止契約，乃於同月31日發調派令予原告，將原告調至NY璞緻社區執行勤務乙節，亦有被告提出之被證3督勤紀錄表影本及原告提出之被告人事派令影本各一份在卷可憑（見台北地方法院卷第17頁、本院卷第41頁），則被告之調動原告上開工作地點，乃為其經營所必需，對原告之工資及勞動條件，並未做不利變更，調職後仍為相同之保全安管員工作，亦無工作地點過遠之情形，揆諸勞基法第10條之1規定，乃係合法之調動，亦堪以認定。又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。依上所述，原告既經被告合法調派其自109年2月1日起，應至NY璞緻社區擔任安管員之工作，然原告卻未置理，連續三日未至該處任職工作，乃係無正當理由繼續曠工三日，則被告於109年2月5日，以上開函文，並以原告曠工三日為由，終止與原告間之勞動契約，揆諸上開之規定，即屬合法有據，應屬有理。至原告雖主張其於109年1月29日，即接獲被告通知因其試用不合格而解僱等語，惟此為被告所否認，而原告就此並未舉證證明，所述即不可採。是以兩造間之勞動契約既經被告合法終止而消滅，則原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告應自108年10月11日起至其回復上班之日止，按月於每月10日給付原告34,000元及法定遲延利息，即無理由。

㈢、又按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者

，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之，勞基法第16條第1項定有明文，是有關雇主應給付勞工預告工資之規定，僅於雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約始有適用，並不包括雇主援引同法第12條之終止事由之情形。本件既係由被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，合法終止兩造間之勞動契約，已如前述，則依上開規定，雇主即不須預告，即得終止勞動契約，則原告請求被告應給付其10日之預告工資及法定遲延利息云云，亦屬無據而不應准許。

㈣、至就原告主張其因遭被告無預警解僱，請求被告給付其精神補償費部分，經查，被告係因原告連續曠職三日，而予以合法終止兩造間之勞動契約，已如前述，且被告否認有侵害原告權利之侵權行為，而原告就此亦未舉證證明，則原告進而另請求被告給付其精神補償費2,000萬元及自109年1月30日起至清償日止之法定遲延利息，及另給付原告精神補償費2,000萬元及自109年4月6日起至清償日止之法定遲延利息，亦均無理由。

㈤、綜上所述，兩造間勞動契約業經被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定合法終止，被告亦無侵害原告權利之行為，則原告本件上開聲明之請求，即均無理由，而應予駁回。

㈥、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

四、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　鄭政宗

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，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　　9　　月　　30　　日

書記官　楊嘉惠