

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度重勞上字第7號

上訴人 黃鈺茹
訴訟代理人 趙惠如律師
被上訴人 黃氏製藥股份有限公司
法定代理人 黃榮男
訴訟代理人 黃映智律師

上列當事人間請求確認僱傭關係不存在事件，上訴人對於中華民國108年3月21日臺灣彰化地方法院107年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於109年1月7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

一、被上訴人主張：兩造間前有確認僱傭關係存在等事件，業經臺灣高等法院臺南分院（下稱臺南高分院）以104年度勞上字第11號民事判決，認定雙方僱傭關係存在並確定（下稱前案確定判決）。嗣上訴人同意辦理復職，乃於民國106年11月24日至伊公司辦理報到復職，再於同年月27日逐一核對就職同意書（下稱新就職同意書）、薪資給付辦法、業務員工作規則及獎懲辦法（下合稱系爭復職文件等）後，於系爭復職文件等之上親自簽署姓名，足證上訴人對於其所簽署系爭復職文件等均係詳予閱讀並本於自由意志所為。而上訴人復職前後之服務區域均含「中彰投區」，工作條件亦與復職前相同，上訴人亦以Line方式表示分配區域為好區域，希望作足準備進行業務推廣。惟上訴人復職後，對其所屬業務協理即證人蕭○惠就其業務推廣之指示均置之不理，且自同年12月4日下午起，即未再實際出勤拜訪客戶、繳交報表，縱經蕭○惠一再要求繳交日報表、回報業務推廣進度、告知曠職3日將達解職門檻等情後，上訴人仍不予理會，及未依規定辦理請假程序。經伊分別於同年12月8日、同年月15日以存證信函通知上訴人連續曠職3日以上，然上訴人於收受後，

01 仍未返回上班。伊乃依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第
02 1項第6款規定，於同年12月26日以存證信函終止兩造間僱傭
03 關係，並向彰化縣政府勞工處（下稱勞工處）申請勞資爭議
04 調解，經勞工處委託彰化縣勞資關係協進會（下稱勞資協進
05 會）通知後，上訴人申請改期，勞資協進會復於107年3月16
06 日進行調解，惟上訴人仍未出席，顯見上訴人並無與伊協商
07 之意願，為避免兩造間僱傭關係處於不確定狀態。爰聲明求
08 為確認兩造間僱傭關係自106年12月27日起不存在之判決。
09 （原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴
10 ）並答辯聲明：上訴駁回。

11 二、上訴人則以：兩造間僱傭關係依前案確定判決，伊只需回被
12 上訴人公司工作，被上訴人依法即應受領伊之勞務，所有工
13 作內容及條件，均應與前案確定判決前一致，不得有變更，
14 伊回任原工作時，被上訴人無權要求伊簽立系爭復職文件等
15 。伊所簽立系爭復職文件等與原僱傭關係之工作內容不同，
16 係被上訴人訂立較為有利於己之新僱傭關係，不僅更改新就
17 職同意書第五條規定，限縮伊之服務區域於台中、彰化、南
18 投、雲林（台中：神岡、和平、外埔、大安。彰化：芬園、
19 線西、大城、竹塘。南投：國姓、魚池、水里、仁愛、信義
20 、集集、鹿谷。雲林：東勢、四湖、口湖）等18個偏遠鄉區
21 ，增加每天需回工廠出勤打卡規定，變劣伊之勞動條件外，
22 再以新就職同意書第六條、第七條增加限制伊之約定，使伊
23 無基本薪資保障，更需自負作業費用及分攤營業損失，顯然
24 加重伊之責任，及對伊有重大不利益，雙方權利義務失衡嚴
25 重，被上訴人之行為違反民法第247條之1第2款、第4款及同
26 法第148條第2項等規定。兩造間於106年11月27日簽立系爭
27 復職文件等實係成立新僱傭關係，原僱傭關係因被上訴人違
28 法而暫時停止，陷於受領遲延狀態中。另伊也因而未投保誠
29 實保險，復職手續尚未完成，故被上訴人以伊曠職而終止兩
30 造間僱傭關係應不生效力。此外，被上訴人於新就職同意書
31 中變更伊之工作場所與工作內容屬對伊之調職，造成伊重大

01 不利益，違反勞基法第10條之規定，且屬權利濫用，伊不受
02 拘束等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上
03 訴人於第一審之訴駁回。

04 三、兩造不爭執事項（見原審卷第60至61頁、本院卷第113頁反
05 面、第114頁）：

06 (一)兩造前因確認僱傭關係存在等事件，業經臺南高分院以前案
07 確定判決認定兩造間僱傭關係存在，且前案確定判決主文諭
08 知：「黃氏製藥股份有限公司給付黃鈺茹64,940元及自103
09 年2月起至黃鈺茹復職日止，每月10日前，應再給付黃鈺茹
10 32000元及自其後每月11日起至清償日止，按年息百分之5計
11 算之利息。」，上開給付業履行完畢（即於106年11月24日
12 前已履行完畢）。兩造於前案確定判決訴訟時，均不爭執上
13 訴人先前任職於被上訴人時，薪資分別為自101年12月起至
14 102年5月止，依序為72,575元、100,360元、99,833元、54,
15 737元、63,022元、42,401元，平均為72,155元。

16 (二)上訴人於106年11月24日辦理報到復職，並於同年月27日在
17 系爭復職文件等之上親自簽署姓名。

18 (三)上訴人於106年11月29日以Line跟蕭○惠為如下對話：上訴
19 人：「給我的只有12家藥局有交易」、「公司昨天給我的服
20 務區域的客戶有29家，那是代表其他都沒有交易記錄嗎？」
21 。蕭：「是的，有些是久未交易，所以需要再評估，由你來
22 開疆闢土開創新局」、「這幾區都可用重新開發，產品也沒
23 有衝突性」。上訴人：「我會整裝完畢後努力工作的」、「
24 早上打卡後到那些區域車程要將近一小時，加上要趕回來打
25 下班卡…」。蕭：「黃氏在藥局這局的經營，也是苦撐共體
26 時艱！！」。上訴人：「公司給了我一區這麼好的區域，我
27 一定要好好做足準備再出發」。

28 (四)蕭○惠協理以Line向上訴人稱上下班打卡並非一成不變，如
29 因特殊情況無法打卡，被上訴人亦給予業務人員得以口頭先
30 行報備。

31 (五)上訴人曾於106年11月30日用被上訴人公司所制式之請假單

填寫家中有事（請假時間106年12月1日星期五上午8點30分共一日）。

(六)上訴人曾以Line向蕭○惠陳明「等客戶區域合理分配後才開始上班，之前是準備階段」，再於106年12月7日向蕭○惠陳明「報告協理，本人與公司間就工作條件仍在商討中，並無共識，待雙方共識，當然會聽從指示，目前公司要求的條件，嫌有欠公平與合理，與基本規定不合，苦催本人出勤，應有誤會」等語。

(七)被上訴人於106年12月8日以○○○○郵局000號存證信函通知上訴人連續曠職3日情事，再於同年月15日通知上訴人連續曠職達9日情事，最終於同年月26日以○○○○郵局存證號碼000號存證信函向上訴人為終止兩造間僱傭關係之表示，其內容謂因「連續曠職已達16日以上且屢次違反職務上合理命令」及「依勞基法第12條第1項第6款規定」終止兩造間僱傭關係，該信函已於同年月27日送達至上訴人住居所。

(八)上訴人於106年12月4日下午起至106年12月26日沒有上班。

(九)被上訴人向勞工處申請勞資爭議調解，經勞工處委託勞資協進會通知後，上訴人申請改期，勞資協進會復於107年3月16日進行調解，惟上訴人主觀認為以調解事項非原始爭議為由，仍未出席107年3月16日調解會議。

(十)新、舊就職同意書之內容不完全一致。

(十一)新就職同意書第1條規定「…除應簽署本同意書外應投保誠實保險，俟手續完成，再另定日期就職」，且上訴人復職後尚未投保誠實保險。

(十二)兩造對上訴人提出之原證二之形式真正不爭執。

四、兩造爭執之事項：

(一)上訴人是否已復職？

(二)上訴人於106年11月27日所簽署系爭復職文件等，是否違反民法第247條之1第2、4款規定而無效？是否違反民法第148條第2項規定，而屬於權利濫用？

(三)新就職同意書第五條關於上訴人負責業務區域範圍調整，有

01 無符合勞基法第10條之1規定？

02 (四)被上訴人於106年12月26日所為終止兩造間僱傭關係之表示
03 ，是否合法生效？

04 五、得心證之理由：

05 (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
06 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
07 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
08 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
09 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法
10 院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件被上訴人主張
11 兩造間之僱傭關係不存在，然為上訴人所否認。是兩造間僱
12 傭關係不明確，已影響被上訴人是否仍應據以發給上訴人薪
13 資及繳納上訴人勞健保費用之義務，致使被上訴人在私法上
14 之地位受有侵害之危險。而此危險得以對於上訴人之確認判
15 決除去。揆諸前開說明，被上訴人提起本件確認之訴，自有
16 即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

17 (二)上訴人之復職行為已生效力：

18 1.依前開兩造不爭執事項(二)至(五)所示，可知兩造前於106年11
19 月24日已約定上訴人應於同年月27日開始履行兩造間僱傭關
20 係，且上訴人確實於該日至被上訴人公司報到及簽署系爭復
21 職文件等，並以Line向其業務主管蕭○惠報到後，隨即上班
22 及閱覽被上訴人之客戶資料，復分別於翌(28)日及同年月
23 30日，開始進行市場開發、拜訪客戶、填寫日報表等工作事
24 項，並依兩造間簽訂之業務員工作規則及獎懲辦法關於「請
25 假」之規定，填寫請假單（請假時間為106年12月1日）。

26 2.參照上訴人於106年11月27日以Line跟蕭○惠對話內容，上
27 訴人先稱：「妳好。我是鈺茹。現在在公司報到。辦理復職
28 手續。擔任中彰投業務代表。現跟協理報告。下午開始拜訪
29 客戶。懇請協理安排教育訓練課程。離開工作崗位多年，很
30 多資訊無法銜接，希望協理能與公司安排教育訓練喔！」；
31 蕭○惠則回覆：「收到。」；上訴人又回稱：「協理：我明

天可以拿到客戶資料嗎？公司說要的资料需由妳這提供，我身上都沒有任何客戶資料，無從服務起。明天妳會在公司嗎？可以跟妳請教一些業務上的問題嗎？公司說今天報到是跟業務主管，結果妳沒出現，很多問題都沒能即時解決，我想快了解一些，趕快進入狀況！…」等語（見原審卷(一)第19頁）。且上訴人於108年5月29日民事補呈上訴理由狀亦陳稱：「…本件上訴人既已於被上訴人公司通知於106年11月27日回復原任工作…」等語（見本院卷第27頁），可見上訴人確有同意復職之意思，及主觀上認為復職之僱傭關係已生效力並願意受其拘束。上訴人辯稱其所為之相關復職行為，並未生效力云云，並無可取。

3. 又依新就職同意書第一、二條約定（見原審卷第13頁），上訴人固應投保誠實保險，然員工誠實保險目的係為保障雇主損害賠償求償權，非屬兩造間僱傭關係之成立生效要件，被上訴人既基於協助上訴人復職，未要求上訴人投保誠實保險完成後，再另定日期就職，反而讓上訴人於106年11月27日簽署系爭復職文件等後，即開始工作，顯係被上訴人自願承擔損害賠償風險，並不影響上訴人復職已完成之效力，併此敘明。

(二) 上訴人於106年11月27日所簽署新就職同意書，無違反民法第247條之1第2、4款、同法第148條第2項等規定而無效：

1. 按「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：二、加重他方當事人之責任者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」、「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。」，民法第247條之1第2款、第4款、第148條第2項分別定有明文。
2. 上訴人辯稱新就職同意書關於分配區域較復職前為差，且路程遙遠，又不准其拜訪其他同仁已拜訪過之藥局，造成其取得業績不易；且因業績不易，其收入變低，及未達到被上訴人業績要求，將符合被上訴人得終止兩造間僱傭關係之約定

01 ；另被上訴人要求其上班打卡，不僅違反業界慣例，顯有針
02 對其為差別待遇，違反民法第247條之1第2、4款、同法第14
03 8條第2項等規定而無效云云，為被上訴人所否認。參以如後
04 所述，新就職同意書第五條就上訴人負責分配區域範圍調整
05 ，符合勞基法第10條之1規定，且上訴人明確知悉新就職同
06 意書第五條之分配區域與復職前分配區域有差異，而就新就
07 職同意書第1頁有關臺中區部分於報准後得免打卡之手寫備
08 註，亦係經上訴人當場反應後，被上訴人再應上訴人需求補
09 充記載，足見上訴人應已詳細思考自身最佳利益，基於自由
10 意志而簽署系爭復職文件等，作為其接受並願履約之表示，
11 雙方自應依約履行。

- 12 3.按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，
13 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出
14 勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5項
15 、第6項分別有明文規定。出勤紀錄可使勞資間權利義務關
16 係明確化，對於事業單位有所助益，而打卡既為企業經營者
17 管理勞工之方式之一，尚不得以要求上訴人打卡即為權利濫
18 用。且上訴人簽署新就職同意書時，其上第五條已載明：「
19 …請每天回工廠出勤打卡。」等語，足認上訴人已知悉並為
20 同意（見原審卷（一）第13頁），自應受此規範拘束。又參酌上
21 訴人復職後，蕭○惠曾以Line向上訴人表示，若下班超時來
22 不及趕回可以先不打，僅須向被上訴人報備等語，上訴人亦
23 回以「OK」（見原審卷（一）第22頁），足見被上訴人就打卡規
24 定並非一成不變，如因特殊情況無法打卡，被上訴人亦給予
25 業務人員得以口頭先行報備後，該日無須打卡之彈性措施，
26 縱打卡耗費勞力時間，然為被上訴人就公司人事管理所必須
27 ，且對勞工尚非重大不公平、無必要之制度。證人蕭○惠亦
28 證稱：很多業務員都有被要求打卡，早期跟後來是有變化的
29 ，伊現在要求業務員有GPS定位，因為不知道業務員到底有
30 沒有出勤，每個新來的業務，前期伊都要求打卡，有什麼問
31 題可以隨時跟伊反應，這個打卡不是強制，有報備的情況下

可以不打卡，譬如遠程來不及，或是今天的路線回來不順，都可以跟公司反應，日報表可以先寫明天或這週的行程。打卡是伊規定的，因為業務員跟伊產生很多衝突，有些業務員沒有出勤、報表不實，這是為了減少業務端的衝突。上訴人要求在雲林復職，所以伊有提供雲林區的客戶、公司的資料，伊認為到雲林區，應該先到斗南公司打卡再出去跑，打卡只是初期，而且伊會看他的業務報表，或是暗中與客戶聯繫等語（見原審卷(一)第110頁反面），足認打卡制度目的在於確認被上訴人所屬業務員有無實際出勤，避免報表不實所需，上訴人抗辯打卡係增加其長途勞頓，對公司經營無助益，且係對其差別待遇而為云云，顯屬無據。

4. 上訴人另抗辯新就職同意書第六條、第七條增加對其限制規定，且第七條第6款規定，其三個月（或三次）業績未達規定目標者，被上訴人得逕終止與上訴人間之勞動契約，兩造之權利義務失衡顯然嚴重，與勞基法第12條規定相違背云云。查，上訴人於例假日、國定假日未出勤，應無製作日報表之需要，自無核發報表費之情形，難認新就職同意書第六條約定例假日、國定假日不給報表費，對上訴人有何不利益。又新就職同意書第七條關於第2、5、6、7款之規定，與舊就職同意書第十條、第十一條相對照，堪認其中第2款、第5款約定之規範意旨應與之前約定相同，且將雙方權利義務明確化，以利於被上訴人管理及上訴人之遵循，應無對上訴人產生不利；又第7款約定與原本第十一條約定內容一致，僅係將文字內容更為明確化，難認對上訴人有何不利。另參酌舊就職同意書第十條僅約定「每月的工作計劃執行配合不符規定者」等語，對於每月的工作計劃執行配合不符規定之次數應為幾次，未臻明確，新就職同意書予以特定次數，且承前所述，亦經上訴人同意後簽署新就職同意書，堪認上訴人於簽署之際，應已衡量系爭區域是否可達標，該項約定並無對上訴人產生不利益之情況。

5. 此外，上訴人並未舉出其他事證證明其簽署系爭復職文件等

，會有加重其責任及其他於其有重大不利益之情形發生，是以上訴人抗辯被上訴人要求其簽署系爭復職文件等之行為，違反民法第247條之1第2款、第4款規定云云，應不可採。此外，被上訴人主張其基於業務上考量，調整上訴人負責分配區域，有經營上之必要性及合理性等語，尚屬可信，前已敘明，難認被上訴人要求上訴人簽署系爭復職文件等有何權利濫用及違反誠信原則等情。是以，上訴人主張新就職同意書因違反民法第247條之1第2款、第4款規定而無效，難謂有據。

(四)新就職同意書第五條關於上訴人負責業務區域範圍調整，符合勞基法第10條之1規定：

- 1.按工作場所及應從事之工作有關事項，為勞動契約應依勞基法有關規定約定之事項，勞基法施行細則第7條第1款定有明文，上開事項之變更，自應由勞資雙方自行商議決定之。次按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。是對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職有無違反勞基法第10條之1規定，非調職必須經勞工同意方得為之。
- 2.依前案確定判決關於兩造不爭執事項之記載，上訴人係於101年6月25日受僱於被上訴人擔任業務員，並從事中彰投地區藥房推銷藥品及收款工作（見原審卷(一)第144頁反面）。且依前開兩造不爭執事項(二)，足認上訴人明確知悉新就職同意書第五條所約定分配區域與復職前原所分配區域有差異，上訴人如有疑義，於簽署系爭復職文件等之際，自應衡量其受分配區域之業務是否可達標，予以爭執，卻捨此不為，反而為接受並願履約之表示，自堪認兩造對於變動上訴人之工作

01 場所業經上訴人同意。況且，被上訴人主張上訴人離開原業
02 務工作已4年多，被上訴人於該期間因公司業務需要，已將
03 上訴人原所負責分配區域之工作轉由其他業務員負責等情，
04 為上訴人所不爭執，則參照證人蕭○惠於原審具結證稱：被
05 上訴人之公司業務區域分為北中南，每一區都有五、六個業
06 務員，中區的臺中有二個，嘉義、雲林一個，南投、彰化一
07 個。上訴人復職時，各區都沒有業務員的缺，但伊為因應上
08 訴人復職，考量不能影響原有業務員及上訴人能否生存，將
09 業務比較沒有衝突性的區域予以調整，讓上訴人能有發揮的
10 區域，依伊的看法，區域沒有好壞，尤其偏鄉地區的醫療匱
11 乏，藥局依賴度高，連鎖店反而這幾年不好做，他們可能跳
12 過業務，直接跟藥商訂貨，所以並不是大都市的業務就比較
13 好做，反而宜蘭、基隆的市場比較有好表現。去年開發臺東
14 、澎湖、花蓮，且東勢、石岡、霧峰、雲林縣口湖、四湖的
15 營業額都不錯等語（見原審卷(一)第110頁至第111頁反面），
16 顯見新就職同意書第五條就「分配區域」之約定涉及上訴人
17 與其他業務員之權益，被上訴人斟酌兩造歷經數年訟爭後，
18 時、空條件已有變化，就上訴人原所分配區域在不犧牲其他
19 業務員權益下，挑選業務比較沒有衝突性的區域給予上訴人
20 發揮，並僅增加雲林縣東勢、口湖、四湖等鄉，以上訴人之
21 住所地位處彰化縣彰化市，係上訴人分配區域之中心位置，
22 相較上訴人原所分配區域之台中市大甲區、彰化縣大城鄉、
23 南投縣○○鄉○○路程、時間，非偏遠而交通不便之地，其
24 通勤時間亦尚未達社會一般通念無法容忍之程度，上訴人對
25 於其身為業務員，且跑客戶是其責任乙節有所認知（見原審
26 卷(一)第20頁），足徵被上訴人為企業經營者，因經營上之所
27 需，調整員工職務，指派屬上訴人之體能及技術可勝任之工
28 作，為企業經營者對僱用員工在人力配置及勞務管理上指揮
29 監督權之重要內涵，其調整上訴人負責分配區域，既有業務
30 上之必要性，難認有何違反勞基法第10條之1規定之情。上
31 訴人辯稱新就職同意書第五條約定違反勞基法第10條之1規

01 定云云，無可採憑。

- 02 3.上訴人辯稱新就職同意書第五條約定分配區域均係被上訴人
03 原本無法開發或根本開發無實益之地區，卻將之分配予其負
04 責，將導致其達不到被上訴人要求之業績，因而沒有收入，
05 對其完全不利益云云，已為被上訴人所否認，上訴人自應就
06 此有利主張負舉證之責。惟上訴人未就所辯其所分配區域有
07 何無法開發或根本開發無實益之情事舉證以實其說，且上訴
08 人既已復職，卻僅工作四天後（106年11月27日至同年30日
09 ，12月1日請假，12月2、3日為星期六日），即自106年12月
10 4日開始未上班，本院實無從知悉上訴人復職後之業績是否
11 必然較復職前之業績為差。況證人蕭○惠亦證述：伊不知道
12 上訴人在斗南工廠要做什麼，上訴人一直不想離開工廠，伊
13 有跟上訴人說先去跑業務，遇到問題後，再共同來解決，但
14 上訴人回應伊，說要看清楚，也要求伊尊重她等語（見原審
15 卷(一)第111頁），益證上訴人未曾實際嘗試開發其所分配區
16 域之業績，所辯其分配區域無法開發或根本開發無實益云云
17 ，難認有據。

18 (五)被上訴人於106年12月26日所為終止兩造勞動契約之表示，
19 已合法生效：

- 20 1.按無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇
21 主得不經預告終止契約。勞基法第12條第1項第6款定有明文
22 。是必以勞工無正當理由曠工及繼續曠工3日（或一個月內
23 曠工達6日）為其法定要件，倘只構成其一即不該當雇主得
24 不經預告終止勞動契約之事由，且勞工之曠工非屬無正當理
25 由者，雇主自不得據以終止勞動契約。
- 26 2.上訴人已完成復職手續，已如前述，並於106年11月30日用
27 被上訴人公司制式之請假單填寫家中有事（請假時間106年
28 12月1日星期五上午8點30分共一日，見原審卷第44頁及不爭
29 執事項(五)），可認上訴人知悉被上訴人請假規定，並承認其
30 已完成復職手續，而需遵守被上訴人管理規定，方有填寫請
31 假單之舉。上訴人雖抗辯其尚未復職、未投保誠實保險、調

職不合法，其得拒絕復職，應無曠工情事云云，惟其此部分所辯，均無理由，已如前述，非屬上訴人曠工之正當理由。又依前開兩造不爭執事項(七)、(八)所示，足證上訴人自106年12月4日下午起至同年月26日下班時止，業已曠工16日半，符合勞基法第12條第1項第6款所定無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日之要件。上訴人以復職程序尚未完成為由，辯稱其無曠職情事云云，顯不可採信。另因上訴人連續曠工達16日，被上訴人於該期間亦曾發函通知上訴人關於曠職情事，仍未見上訴人為請假、上班等行為，被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間僱傭關係係屬適法。從而，被上訴人因上訴人違反兩造間約定之業務員工作規則及獎懲辦法之請假規則，未辦理請假手續及連續曠工3日以上，依勞基法第12條第1項第6款規定，於同年12月27日通知上訴人終止兩造間僱傭關係，即屬有據。上訴人辯稱被上訴人拒絕受領勞務且受領勞務遲延云云，不足採信。

六、綜上所述，兩造間僱傭關係既經被上訴人於106年12月27日合法終止，則被上訴人請求確認兩造間僱傭關係自106年12月27日起不存在，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

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，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	109	年	1	月	21	日
			勞	工	法	庭	審	判	長
							法	官	許
							法	官	秀
							法	官	芬
									游
									文
									科
									郭
									玄
									義

正本系照原本作成。

如對本判決上訴，須於收受判決送達後20日內向本院提出上訴書

01 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院提出上
02 訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

03 上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法
04 第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具
05 律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文
06 書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 書記官 劉雅玲

08 中 華 民 國 109 年 1 月 21 日