

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第164號

原告 葉軒宏
訴訟代理人 葉清友
被告 新北市政府環境保護局

法定代理人 程大維
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係自民國112年11月4日起至民國112年11月27日止存在。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由原告負擔。
- 四、原告假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、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。而所謂有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，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、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上

01 之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以
02 以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之
03 訴即有受確認判決之法律上利益。

04 二、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
05 所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
06 件法第6條第1項前段定有明文。經查，原告主張其提供勞
07 務履行地為新北市板橋區，是本院就本件自有管轄權。

08 貳、實體方面：

09 一、原告起訴主張：

10 (一) 原告於110年7月30日起受雇於被告，擔任板橋區清潔隊之
11 清潔人員，工作內容為垃圾車隨車收取垃圾及回收垃圾分
12 類堆積，每月工資為新臺幣（下同）33,500元。在職期
13 間，原告因腰椎第5節椎第1節椎間盤凸出疼痛不已，於11
14 2年10月25日就醫，經醫囑診斷不宜負重、搬重、粗重工
15 作，宜再休養一個月；同時，原告罹有思覺失調症，於同
16 年月23日復就診，經醫師開立診斷證明：個案因上述疾
17 病，目前症狀不穩，可請假休養。原告因此多次請病假，
18 詎料，被告以原告112年度特休假、事假、病假均已請
19 畢，通知原告必須於112年10月31日復工，原告經被告催
20 告後仍未依規定出勤，嗣被告以原告已經構成無正當理由
21 連續曠職3日，依據被告清潔隊員工規則（下稱系爭規則）
22 第25條第1項第6款規定予以解雇。然兩造間應以勞動
23 基準法（下稱勞基法）為適用法律，而非被告自己訂定之
24 系爭規則第25條第1項第6款予以解雇，原告認其因身體狀
25 況不允許並非無正當理由曠職3日，況且原告有與被告再
26 三溝通並提出診斷證明，然被告卻違法終止兩造間之勞動
27 契約，違反解雇最後手段性、比例原則等情，並申請勞資
28 爭議調解，惟調解不成立，原告始終無任意辭去職務之意
29 迫於無奈，遂提起本件訴訟。

30 (二) 併聲明：

31 1. 確認兩造之僱傭關係於112年11月4日後仍然存在。

01 2. 被告應自112年11月4日起至原告復職之日止，按月於每月
02 1號給付33,000元，並自前述日期之翌日起至清償日止，
03 按年息百分之五加計遲延給付利息。

04 3. 訴訟費用由被告負擔。

05 4. 請求裁定本件判決於原告繳交10分之1擔保金後得為假執
06 行。

07 二、被告則以：

08 (一) 緣原告於110年7月30日起任職被告處，擔任清潔隊員。依
09 清潔隊員勞動契約第4條約定，雙方僱用受僱期間之權利
10 義務等事項，依被告之清潔隊員工作規則辦理。原告自11
11 2年1月起僅偶有出勤斷續請假，截至112年10月30日止，
12 其當年度特休假、事假及病假均已請畢，原應於112年10
13 月31日到勤，惟其於112年10月31日仍未到勤，為此，被
14 告板橋區隊在112年11月1日再寄送存證信函予原告，提醒
15 告知其曠職情形及依職醫建議調整勤務等事項，並請其於
16 112年11月2日依規定到勤，但原告仍持續曠職未到勤，已
17 符合被告工作規則第25條之規定，得不經預告終止僱傭契
18 約。惟原告已向新北市政府申請勞資爭議調解，為遵循勞
19 資爭議處理法第8條之規定，未能於調解期間終止與原告
20 間僱傭關係，其後，勞資爭議調解會議於112年11月17日
21 召開，最終調解結果為不成立。

22 (二) 原告自112年10月31日起即未經請假無故連續曠職，及至
23 被告於112年11月24日通知解僱原告期間，原告均未到
24 勤，顯已符合無正當理由連續曠職三日、一個月內曠職達
25 六日情形。是以，被告於112年11月24日以新北環衛板字
26 第1122337109號函，依上開規定通知解僱原告，並自函文
27 送達日生效即112年11月28日，被告終止與原告間僱傭關
28 係，已符合工作規則第25條第1項第6款、勞基法第12條第
29 1項第6款之規定，原告請求確認僱傭關係繼續存在，並按
30 月給付薪資，為無理由。

31 (三) 原告另辯稱，其係因病未能上班，被告應得採其他替代方

01 案，如調度到合適原告的工作，被告逕終止僱傭關係，有
02 違最後手段性原則云云，惟查，立法者已將解僱最後手段
03 原則概念以「無正當理由」、「繼續曠工三日、一個月曠
04 工六日」法定要件予以明確化，亦即勞基法第12條第1項
05 第6款之規定，無須再檢視最後手段性原則（參最高法院9
06 9年度台上字第2054號判決、臺灣高等法院臺中分院102年
07 度勞上易字第15號判決意旨）。據此，勞基法第12條第1
08 項第6款並無適用最後手段性之適用，退步言，若認有適
09 用，被告之終止亦已符合最後手段性原則。

10 （四）原告所患為椎間盤突出病症，不宜負重、搬重、粗重工
11 作，而被告板橋區隊在112年10月31日上午8、9點間另為
12 原告安排臨場職醫關懷，職醫之評估及建議為「本次評估
13 後建議如事業單位可提供不須負重、搬重、彎腰、登階、
14 粗重工作，且可自由轉換坐或站姿之輕便作業內容，則可
15 復工…」，被告板橋區清潔隊依當日上午職醫之建議工作
16 內容，安排原告於000年00月00日下午1時起，至資收分隊
17 場區，擔任警衛記車號之靜態工作，但原告未到勤執行警
18 衛工作。為保障原告權益並善盡告知義務，被告再於112
19 年11月1日以存證信函通知原告，其於000年00月00日下午
20 1點至5點已無故未到勤，請其應於112年11月2日到勤執行
21 警衛勤務，如仍未到勤，將依工作規則規定辦理，予以解
22 僱，以及在同日即112年11月1日，派員至原告住處，向原
23 告提示探視報告書並向其口頭說明，職醫的建議為可以做
24 靜態工作像警衛，就是不會做任何其他就是會勞動的工
25 作，就是做登記，被告在112年10月31日已有為其安排做
26 警衛的工作等，但原告拒絕簽署探視報告書，並離開現
27 場，其後也持續曠職未出勤。據此，縱認為應遵循最後手
28 段性原則，被告事實上也已有為原告安排其體能上得以勝
29 任之警衛工作，但原告仍遠未到勤，自000年00月00日下
30 午1時起至被告112年11月24日寄發函文通知解僱期間皆未
31 出勤，是被告終止僱傭關係，實質上亦已符合最後手段性

01 原則。

02 (五) 此外，被告係於112年11月28日解僱生效，是原告聲明確
03 認自112年11月4日起僱傭關係繼續存在及請求續付薪資，
04 日期應有違誤等語置辯。併答辯聲明：原告之訴及假執行
05 聲請均駁回；訴訟費用由原告負擔；如受不利判決，被告
06 願供現金擔保，請准免為假執行。

07 三、本院得心證之理由：

08 (一) 按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
09 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款
10 定有明文。所謂「繼續曠工」，係指勞工實際應為工作之
11 日無故繼續不到工者而言（最高法院109年度台上字第161
12 9號判決意旨參照）。次按終止權之行使，應向他方當事
13 人以意思表示為之；非對話而為意思表示者，其意思表
14 示，以通知到達相對人時，發生效力，民法第263條準用
15 同法第258條、第95條第1項本文分別定有明文。

16 (二) 原告主張依112年10月25日診斷證明，醫囑記載原告「宜
17 再休養一個月」，故被告主張原告曠職之期間正值原告可
18 以請假一個月的期間即112年10月25日至同年11月25日，
19 是被告以原告必須於112年10月31日復工，並以原告自112
20 年10月31日起即未經請假無故連續曠職，及至被告於112
21 年11月24日通知解僱原告期間，原告均未到勤，顯已符合
22 無正當理由連續曠職三日、一個月內曠職達六日情形，並
23 據以解僱原告顯不合法等語。然為被告所否認並以前開情
24 詞置辯。

25 1. 第按被告系爭工作規則第25條：「無正當理由連續曠職三
26 日或一個月內曠職達六日者。」，得不經預告終止僱傭契
27 約，有系爭工作規則附卷可查（見本院卷第458、459
28 頁），而原告自110年7月30日起任職被告處，擔任清潔隊
29 員。依清潔隊員勞動契約第4條約定，雙方僱用受僱期間
30 之權利義務等事項，依被告之系爭工作規則辦理，此有勞
31 動契約2份附卷可參（見本院卷第447至450頁）。另被告

01 辯以：原告截至112年10月30日止，其當年度特休假、事
02 假及病假均已請畢，原應於112年10月31日到勤，惟其於1
03 12年10月31日仍未到勤，被告板橋區隊在112年11月1日再
04 寄送存證信函予原告，提醒告知其曠職情形及依職醫建議
05 調整勤務等事項，並請其於112年11月2日依規定到勤，但
06 原告仍持續曠職未到勤，已符合系爭工作規則第25條之規
07 定，得不經預告終止僱傭契約。惟原告已向新北市政府申
08 請勞資爭議調解，為遵循勞資爭議處理法第8條之規定，
09 未能於調解期間終止與原告間僱傭關係，其後勞資爭議調
10 解會議於112年11月17日召開，最終調解結果為不成立。
11 被告遂於112年11月24日以新北環衛板字第1122337109號
12 函，依系爭工作規則第25條第1項第6款、勞基法第12條第
13 1項第6款規定通知解僱原告，並自函文送達日於112年11
14 月28日送達生效等情，此亦有被告113年7月8日新北環衛
15 皮字第1131285285號函覆之給假規則、原告之請假卡、勞
16 工健康服務執行紀錄表、訪談紀錄、原告診斷證明書、簽
17 呈、工作內容調查表、簽辦歷程表、探視報告書、新北
18 市政府勞資爭議調解紀錄、送達證書等附卷可稽（見本院卷
19 第75至363頁）。被告復於112年12月7日以新北環衛板字
20 第1122427486號函，再行檢送解僱通知書予原告，此亦有
21 解僱通知書及送達證書各乙份附卷可參（見本院卷第47
22 0、471頁）。是兩造勞動契約業已於112年11月28日終
23 止，核堪認定。

- 24 2. 次按勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請
25 假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之
26 義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正
27 當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞
28 動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台
29 上字第13號民事判決參照）。是勞工於有請假之正當理由
30 時，不僅需以口頭或書面敘明請假理由及日數，雇主並得
31 要求勞工提出有關證明文件，依法定程序完成請假手續。

01 本件原告雖陳稱：依112年10月25日診斷證明醫囑記載原告
02 原告「宜再休養一個月」，故被告主張原告曠職之期間正值
03 原告可以請假一個月的期間，原告未到勤顯有正當理由云
04 云，雖據提出臺北榮民總醫院112年10月25日診斷證明書
05 乙份為證，其上固載「不宜負重、搬重、粗重工作，宜再
06 休養月」等語（見本院卷第27頁），然則依臺北市立聯合
07 醫院112年10月23日診斷證明書醫囑僅記載「可請假休養
08 等語（見本院卷第29頁），而被告板橋區隊在112年10月3
09 1日上午8、9點間另為原告安排臨場職醫關懷，職醫之評
10 估及建議為「本次評估後建議如事業單位可提供不須負
11 重、搬重、彎腰、登階、粗重工作，且可自由轉換坐或站
12 姿之輕便作業內容，則可復工…」，有112年10月31日之
13 勞工健康服務執行紀錄表乙份可參（見本院卷第473、474
14 頁），被告板橋區隊依當日上午職醫之建議工作內容，安
15 排原告於000年00月00日下午1時起，至資收分隊場區，擔
16 任警衛記車號之靜態工作，亦有探視報告書乙份可證（見
17 本院卷第477頁），但原告未到勤執行警衛工作。另被告
18 再於112年11月1日以存證信函通知原告，其於000年00月0
19 0日下午1點至5點已無故未到勤，請其應於112年11月2日
20 到勤執行警衛勤務，如仍未到勤，將依工作規則規定辦
21 理，予以解僱，有郵局存證信函乙份為參（見本院卷第57
22 至61頁），以及被告在112年11月1日派員至原告住處，向
23 原告提示被證8之探視報告書並向其口頭說明，職醫的建
24 議為可以做靜態工作像警衛，就是不會做任何其他就是會
25 勞動的工作，就是做登記，被告在112年10月31日已有為
26 其安排做警衛的工作等，但原告拒絕簽署上述探視報告
27 書，並離開現場，有影像檔及錄音譯文各乙份附卷可憑
28 （見本院卷第479至481），其後原告仍持續曠職未出勤，
29 則原告縱使有請假之正當理由時，不僅需以口頭或書面敘
30 明請假理由及日數，雇主並得要求勞工提出有關證明文
31 件，並依法定程序完成請假手續，而原告既未依正當程序

01 辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，
02 被告自得依法終止雙方間之勞動契約。

03 3. 原告雖又以其係因病未能上班，被告應得採其他替代方
04 案，如調度到合適原告的工作，被告逕終止僱傭關係，有
05 違最後手段性原則云云。然按勞基法第十二條第六款規定
06 勞工無正當理由繼續曠工三日或一個月曠工達六日之情
07 形，立法者於此已以具體一定日數明確地劃清其界線，並
08 無需另行援用最後手段原則加以審查之必要（最高法院99
09 年度台上字第2054號民事判決可資參照）。查勞基法第12
10 條第1項第6款既已明定「勞工無正當理由繼續曠工三日，
11 或一個月內曠工達六日者」，被告即得不經預告終止契
12 約，則只要符合該條件，即可終止契約，且原告所主張之
13 解僱最後手段原則乃係針對勞基法第12條第1項第4款所定
14 之「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之不確定法
15 律概念而來，與本件被告所終止契約之依據為勞基法第12
16 條第1項第6款無涉。且縱使認被告須考量其他替代方案，
17 如調度至合適原告之工作等，但被告事實上亦已將原告合
18 法調任至擔任警衛之適當靜態工作，業如前述，但原告仍
19 拒未到勤，則被告依勞基法第12條第1項第6款規定解僱原
20 告，自屬於法有據，為有理由。

21 (三) 準此，被告既以存證信函依勞基法第12條第1項第6款規定
22 終止勞動契約之意思表示，並於112年11月28日到達原告
23 而發生效力，兩造勞動契約自112年11月28日終止，應堪
24 認定。

25 (四) 另原告請求被告應自112年11月4日起至原告復職之日止，
26 按月於每月1號給付33,000元云云，因11月薪資已於11月1
27 日發放，且原告自11月2日至11月27日曠職19日，本即不
28 能請求薪資，是原告此部分薪資之請求，本有溢領，且自
29 11月28日兩造勞動契約業已終止，已如前述，則原告請求
30 112年11月28日後之薪資，亦乏所據，不應准予。

31 四、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認

01 兩造間僱傭關係自112年11月4日起至112年11月27日止仍然
02 存在，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求（即確認兩造
03 間僱傭關係自112年11月28日起仍然存在部分），為無理
04 由，應予駁回。至原告請求被告應自112年11月4日起至原告
05 復職之日止，按月於每月1號給付33,000元，並自前述日期
06 之翌日起至清償日止，按年息百分之五加計遲延給付利息，
07 亦乏所據，應併予駁回。又原告確認之訴部分本不得請求假
08 執行，至原告給付之訴敗訴部分，該部分假執行之聲請，失
09 之所據，不應准許。

10 五、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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

15 勞動法庭 法官 吳幸娥

16 以上正本係照原本無異

17 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

20 書記官 黃靜鑫