

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第73號

原告 歐任權

訴訟代理人 楊萬傳
謝政原

被告 朕豪大酒店股份有限公司

法定代理人 張天吉

訴訟代理人 陳鵬翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國114年11月18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、原告起訴主張：原告於民國110年7月19日起任職於被告處擔任廚師，月薪為新臺幣(下同)43,836元，嗣於113年7月1日因上班途中發生車禍而受傷(下稱系爭事故)，依勞工職業災害保險職業傷病審查準則第4條之規定屬職業災害，而原告經醫囑需休養至114年4月9日，且後續仍需回診及復健。詎料，原告仍在系爭事故之醫療期間，卻遭被告通知依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款於同年4月11日終止與原告間之僱傭契約，被告之終止行為違反勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23條等規定而無效，被告自應依兩造間之勞動契約給付原告自114年4月11日起至復職日止之每月薪資43,836元。為此，爰依兩造間之僱傭契約、勞基法第13條、第59條、職業災害勞工保護法第23條、勞工職業災害保險職業傷病審查準則第4條、行政院勞工委員會(92)台勞資二字第0021799號函文提起本訴等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自114年4月11日起至原告復職日止，按月給

01 付43,836元。

02 二、被告則以：原告係被告雇用之廚師，於113年7月1日上午9時
03 40分上班途中發生系爭事故而受傷，被告則自113年7月1日
04 起至114年4月9日止，依原告所提醫院診斷證明書所載應修
05 養期限給予長達9個月之公傷假。未料，原告於受傷後性情
06 大變，不可理喻，於公傷假期間為下列乖張行為：

07 (一)向衛生單位及勞工單位為不實之檢舉：

08 1、向高雄市鼓山區衛生所檢舉，致該局人員於113年10月9日以
09 接獲檢舉為由，前來被告之高雄萬豪酒店檢查11F皇饕牛排
10 廚及京樂日式料理廚房之烹調技術士證、廚師證持證比例及
11 B2冷凍藏食材存放狀況。檢查結果：無違反安全衛生等相關
12 法令情事。

13 2、向高雄市鼓山區衛生所檢舉，致該局人員於113年10月22日
14 以接獲檢舉為由，前來被告之高雄萬豪酒店檢查11F皇饕牛
15 排廚及京樂日式料理廚房之烹調技術士證、廚師證持證比例
16 及B2冷凍藏食材存放狀況。檢查結果：無違反安全衛生等相
17 關法令情事。

18 3、向高雄市鼓山區衛生所檢舉，致該局人員於113年10月29日
19 以接獲檢舉為由，前來被告之高雄萬豪酒店檢查11F皇饕牛
20 排廚之食品添加物及清潔用品(鹼片)。檢查結果：無違反安
21 全衛生等相關法令情事。

22 4、向高雄市政府勞工局勞動檢查處(下稱勞檢處)檢舉，致該處
23 人員於113年11月6日以接獲原告檢舉為由，前來被告之高雄
24 萬豪酒店為一般行業安全衛生檢查。檢查結果：無違反職業
25 安全衛生法第相關法令情事。

26 5、向勞檢處檢舉，致該處人員於113年11月18日以接獲市民服
27 務專線1999申訴被職場霸凌及有業績壓力為由，前來被告之
28 高雄萬豪酒店檢查。檢查結果：無違反職業安全衛生法等相
29 關法令情事。

30 6、向高雄市勞工局檢舉，致該處人員於113年12月9日前來被告
31 之高雄萬豪酒店檢查原告出勤及領薪紀錄，並調走各該資料

- 01 影本。
- 02 7、向勞檢處檢舉，致該處人員於114年2月13日前來被告之高雄
03 萬豪酒店檢查廚房鍋爐有無檢查合格證及無絞麵機。檢查結
04 果：無違反職業安全衛生法等相關法令情事。
- 05 8、向高雄市消防局檢舉：「被告之高雄萬豪酒店11樓皇饕牛排
06 廚瓦斯管線配置在地板，在洗地板的時候都會沖到瓦斯管
07 線，有管線鏽蝕的疑慮，且在廚房工作時都有聞到瓦斯
08 味」，致該局中華分隊人員於114年2月17日前來被告之高雄
09 萬豪酒店檢查。檢查結果：檢舉內容不實。
- 10 9、向高雄市消防局檢舉：「被告之高雄萬豪酒店11樓皇饕牛排
11 廚的安素滅火藥劑過期10年。」，因檢舉內容太離譜，故該
12 隊中華分隊人員僅於114年2月17日當晚18時30分打電話來探
13 詢，然後要被告提供安素滅火藥劑日期標籤照片給他們確
14 認。結果：被告遵照辦理。
- 15 10、向勞檢處檢舉：「被告之高雄萬豪酒店檢查11樓皇饕牛排廚
16 房內地板水溝蓋破損，至牛排廚房檢查環境有造成跌倒的疑
17 慮」，致該處人員於114年2月18日前來檢查。檢查結果：檢
18 舉內容不實。
- 19 (二)於113年11月28日打電話至被告公司人資單位，口頭申訴遭
20 牛排鐵板燒主廚霸凌身心受創，經被告公司調查結果，查無
21 事證。
- 22 (三)前往被告之高雄萬豪酒店舉牌抗議：
- 23 1、於114年2月24日上午9時55分許前往被告之高雄萬豪酒店
24 前，舉著寫有「大公司沒照勞法有欺負職災勞工之懸疑，考
25 核表沒有給本人簽名有偽造文書之疑，勞基法第74條，職業
26 安全法第39條雇主不得對申訴員工解雇或不利之行為」內容
27 之抗議牌，不顧酒店人員之勸阻，進入酒店大廳大聲抗議咆
28 嘯，酒店人員只好報警，警員到場跟原告勸導近2小時，原
29 告始離開酒店大廳，但仍在酒店外之人行道來回走動大聲抗
30 議，直至下午13時8分許，原告才上警方車輛回龍華派出所
31 製作筆錄。

01 2、於114年3月7日下午15時許，原告再次前往被告之高雄萬豪
02 酒店，舉著相同之抗議牌，欲進入酒店大廳抗議，遭酒店多
03 名主管攔阻勸導後，轉至酒店前廣場右側繼續抗議，酒店主
04 管則在一旁勸阻，原告之兄長(退休警察)也趕到現場勸阻原
05 告，但無果，酒店主管只好又報警，由警員將其帶回警局製
06 作筆錄。

07 (四)濫訴被告公司員工：

08 1、向檢察官告訴被告公司主管徐仕勳偽造文書案，結果：不起
09 訴處分。

10 2、向檢察官告訴被告公司主管齊莊妨害名譽案，結果：不起訴
11 處分。

12 (五)原告先後兩次到被告之高雄萬豪酒店舉牌抗議，顯示其於公
13 傷假期間之身體狀況已可以上班工作，乃竟一直持宜休養1
14 月或2月之醫院診斷證明書請公傷假，已為誠信，且其又於
15 公傷假期間為上開乖張行為，毫無忠誠觀念，兩造間之信任
16 已蕩然無存，是被告自得依勞基法第11條第5款規定，於114
17 年4月19日終止兩造間之僱傭關係。從而，原告請求確認兩
18 造間僱傭關係仍存在，及請求按月給付之薪資云云，均屬無
19 據等語，資為抗辯。

20 (六)並聲明：原告之訴駁回。

21 三、兩造不爭執事項：

22 (一)原告於110年7月19日起任職於被告擔任廚師，月薪為43,836
23 元，嗣於113年7月1日因上班途中發生系爭事故而受傷，經
24 醫囑需休養至114年4月9日。

25 (二)原告於114年2月24日、同年3月7日至被告營業場所抗議，另
26 有向被告所屬員工提出刑事告訴，經臺灣高雄地方檢察署以
27 114年度偵字第10693號、16622號、18035號為不起訴處分。

28 (三)原告於114年4月9日公傷假請畢後，接獲被告通知以勞基法
29 第11條第5款於同年4月間終止與原告間之僱傭契約。

30 四、得心證之理由：

31 (一)原告提起本件訴訟有確認利益：

01 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
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
03 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
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
05 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
06 主張其與被告間現尚存在僱傭關係，然此為被告所否認，則
07 雙方間之僱傭關係是否存在，即屬現在之法律關係存否不明
08 確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開
09 規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法
10 律上利益。

11 (二)被告是否於系爭事故醫療期間終止兩造勞動契約？

12 1、按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期
13 間，雇主不得終止契約。非有下列情形之一者，雇主不得預
14 告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，
15 報經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公
16 立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變
17 或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關
18 核定。勞基法第13條前段、職業災害勞工保護法第23條分別
19 定有明文。另勞基法第59條規定所稱職業災害醫療期間係指
20 「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行
21 為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞
22 動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動部10
23 3年5月2日勞動條2字第1030130770號函意旨參照）。是勞基
24 法第59條規定之醫療期間，係指勞工因職業災害致未能從事
25 勞動契約約定工作之醫療期間。如勞工因職業災害經治療後
26 已回復工作能力者，即非屬職業災害勞工保護法第23條所規
27 範之職業災害勞工（臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第
28 1號判決同此見解）。

29 2、經查，被告於114年4月9日寄發函文予原告，內容略載：因
30 原告多次謊報公司違反職業安全、食品安全衛生，並先後二
31 次至飯店大門口舉牌等抗議行為，依勞基法第11條第5款規

01 定於114年4月11日預告終止與原告之勞動契約(預告期間以
02 給付預告期間薪資為之)等語，且原告自陳其係於114年4月1
03 1日收受該函文，有該函文及本院114年9月4日言詞辯論筆錄
04 等可稽(參本院卷第181頁、第200頁)，是上開事實堪以認
05 定。

06 3、原告雖主張其因系爭事故請公傷假至114年4月9日，惟後續
07 仍須回診及復健，竟遭被告於114年4月11日終止兩造間之僱
08 傭關係，違反勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23條規
09 定云云(參本院卷第329頁、第371頁)，然此為被告所否認。
10 而查，依勞動部勞工保險局114年11月11日函文所附原告之
11 義大醫療財團法人義大癌治療醫院(下稱義大癌醫院)114年2
12 月10日之診斷證明書，其中醫囑為：「...宜再休養兩個
13 月，需門診繼續追蹤治療」等語(參本院卷第452頁)，足見
14 原告因系爭事故所受之傷害僅須休養至114年4月9日即足，
15 且並未記載後續仍需復健治療方可回復原有工作能力，而僅
16 須門診追蹤即可；復佐以原告於本院審理中所陳：醫生跟伊
17 說休養到114年4月9日就可以回去上班當廚師，我在114年4
18 月10日就有跟被告公司主管說要回去上班等語(參本院卷第4
19 69頁至第470頁)，堪認其因系爭事故經治療休養至114年4月
20 9日止，而自114年4月10日起已可恢復原有工作能力，揆諸
21 前揭說明，其自114年4月10日起即非處於醫療中不能工作之
22 情形，自無勞基法第13條及職業災害勞工保護法第23條規定
23 之適用，縱原告後續尚有門診追蹤或復健之需，仍不影響其
24 已回復工作能力而非屬醫療期間之認定。

25 4、據此，原告因系爭事故所受傷害之醫療期間為自113年7月1
26 日起至114年4月9日止，惟被告並非於該段醫療期間內終止
27 兩造之僱傭契約，而係於114年4月11日預告終止兩造間之僱
28 傭關係，則原告依勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23
29 條等規定，主張被告得終止勞動契約云云，即屬無據。

30 (三)兩造間之僱傭關係是否經被告合法終止？

31 1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終

01 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
02 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
03 欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、
04 能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、
05 「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義
06 務，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善
07 情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最
08 後手段性原則」（最高法院111年度台上字第1820號、110年
09 度台上字第74號、109年度台上字第1516號判決意旨參
10 照）。復按勞動關係係以勞工之勞務提供與雇主報酬給付為
11 其主要內容，但由於勞動契約非僅財產價值之交換，而係具
12 有從屬性，含有高度人格特質，且具有繼續性，在勞務的提
13 供與報酬之給付過程中，皆認為根據勞動契約及民法第148
14 條誠實信用原則可以衍生出一系列之忠誠義務（又稱附隨義
15 務或忠實義務），亦即勞動關係之受僱人於行使勞動關係權
16 利、履行勞動關係義務時，負有忠誠義務，應盡其注意義務
17 以提供勞務並忠實維護雇主合法權益（最高法院95年度台上
18 字第1974號判決意旨參照）。

19 2、經查，原告於系爭事故之公傷假期間，陸續於113年10月9日
20 至114年2月18日分別向高雄市鼓山區衛生所、高雄市政府勞
21 工局及勞檢處、消防局等各行政單位檢舉被告公司，此經原
22 告陳述在卷（參本院卷第469頁），並有被告所提出之錄音光
23 碟及譯文可佐（參本院卷第273頁至第275頁），嗣被告公司遭
24 調查後，並未因違法而遭裁罰，亦有高雄市政府勞檢處之函
25 文等可佐（參本院卷第277頁至第288頁），而原告於短短5個
26 月間就不實之事項檢舉被告高達10次，致被告頻遭調查而須
27 耗費額外之勞力、時間等營運成本，已不利於被告之經營。
28 又原告先後於114年2月24日、同年3月7日至被告之萬豪酒店
29 1樓大廳舉牌並大聲抗議，此經本院當庭勘驗被告所提出之
30 錄影檔案，有勘驗筆錄存卷可佐（參本院卷第328頁、第331
31 頁至第355頁），而衡以被告乃經營餐飲服務業，萬豪酒店乃

01 被告對外之營業場所，則該場所內之氛圍、能否吸引來客消
02 費意願等自屬重要，關乎被告之經營績效及品牌形象，然原
03 告僅因自認遭不公平對待，即率於該場所之1樓大廳舉牌且
04 大聲抗議，未能採取和平理性之方式處理，且經被告人員勸
05 阻仍一再為之，恐使來店顧客產生負面觀感，甚而衝擊被告
06 之營運。準此，原告頻繁以不實事項檢舉被告公司，不僅造
07 成被告公司疲於處理遭調查事宜，亦使被告公司人員須額外
08 耗費勞力、時間等成本配合調查，影響職場效率及氛圍，且
09 原告一再至被告之營業場所舉牌抗議及大聲咆哮，形塑被告
10 公司違反勞動法令之負面形象，將造成一般大眾對被告公司
11 觀感不佳，並干擾被告公司之正常營運，不利於被告公司之
12 經營及商譽形象；是原告上開所為顯違反勞工之忠誠義務，
13 且破壞被告對原告之信賴關係，原告確已無法達成被告僱傭
14 原告之契約本旨。再原告於114年2月27日至被告之營業場所
15 舉牌抗議，雖經被告公司人員勸阻及報警處理後，原告仍再
16 次為之，足見原告並未聽從勸阻而為理性處理，已難期待原
17 告主觀上有改善之意願、客觀上為改善之可能，自無法再採
18 取解僱以外之手段而繼續與原告維持勞動契約關係，即符合
19 解僱最後手段性原則，故被告抗辯原告有勞基法第11條第5
20 款不能勝任工作之情形而據以終止僱傭關係，應屬有據。

21 (四)承上，如被告終止不合法，則原告請求被告按月給付自114
22 年4月11日起至復職日止之薪資，有無理由？

23 經查，兩造間僱傭關係既已不存在，業如前述，則原告請求
24 被告按月給付自114年4月11日起至復職日止之薪資，即無理
25 由。

26 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告自11
27 4年4月11日起至復職日止給付其每月薪資43,836元，均無理
28 由，應予駁回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
30 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
31 明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日

03 勞動法庭 法官 呂佩珊

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日

08 書記官 解景惠