

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第147號

原告 黃英恭

訴訟代理人 黃柏嘉律師

被告 名度彩色印刷有限公司

法定代理人 許昕榆

訴訟代理人 滕孟豪律師

江晉杰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國112年11月6日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣4萬2,000元，及各自次月起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第二項於到期部分得假執行；但被告如按月以新臺幣4萬2,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國112年2月20日起受僱於被告，擔任夜班印製人員，上班時間為晚間9時至翌日凌晨5時，通常繼續加班到上午8時，月薪為新臺幣（下同）4萬2,000元，加班費另計，每月連同加班費約可領7萬元。伊於112年9月2日晚間到班時，已連續工作13日，且每日都有加班，112年9月3日上午即因身體不適，提早結束加班返家，並於112年9月4日前往國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）急診，經診斷為缺血性腦梗塞、右側內頸動脈阻塞、冠狀動脈心臟病、缺血性腦梗塞，亦經臺大醫院職業病評估報告書認定屬「工作相關之腦血管與心臟疾病」。伊嗣於112年9月6至15日住院、112年9月20、25日、112年10月5、18日回診，並經

01 臺大醫院安排於112年11月13日進行心導管檢查與頸動脈導
02 管檢查併支架置放手術。伊因上開疾病需長期在家休養，無
03 法至公司上班。被告負責人許昕榆於112年10月20、21、27
04 日、11月4日與伊前配偶即訴外人林仲慧通電話詢問伊復原
05 情形，林仲慧表達伊仍需休養，且已排定後續手術，須繼續
06 請假，許昕榆亦回覆稱：請伊好好休養，工作的部分不用擔
07 心，按照醫院安排等語。許昕榆嗣於112年11月4日至伊家中
08 探視，當論及請假手續時，伊除說明上情外，再以口頭向許
09 昕榆請假，並經許昕榆允諾，許昕榆亦請林仲慧於112年11
10 月6日至公司補寫假單。然林仲慧依指示至公司時，許昕榆
11 卻突然告知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款
12 規定，以伊連續曠工3日為由終止勞動契約，並將通知單及
13 空白之離職申請書交付林仲慧，並於112年11月14日將伊退
14 保。被告終止勞動契約違反勞基法及誠信原則，兩造間僱傭
15 關係而仍存在，且因被告拒絕受領勞務，伊仍得請求被告按
16 月給付工資4萬2,000元及法定遲延利息。爰依兩造間勞動契
17 約、民法第482條、第487條規定，提起本件訴訟等情。並聲
18 明如主文第1、2項所示。

19 二、被告則以：原告自112年10月25日起無正當理由曠工，直至
20 林仲慧於112年11月6日至公司表示要補寫請假單為止，連續
21 曠工8日，伊自得依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預
22 告終止兩造間之勞動契約。許昕榆曾於112年11月4日至原告
23 家中探視，告知原告有前揭未請假曠工之情事，且已達被告
24 得不經預告終止勞動契約之程度，請原告於上班日至公司辦
25 理相關手續，被告並無違反勞基法或誠信原則。況觀諸原告
26 所受傷勢，依醫囑僅有「出院後宜於門診持續追蹤治療」之
27 記載，足證原告出院後並無繼續在家休養之必要，縱有必要
28 仍須另提出請假申請，並檢附相關證明文件。許昕榆於112
29 年10月20、21日與林仲慧通電話，縱認原告所述之通話內容
30 屬實，許昕榆僅知悉原告仍須請假，惟原告遲未完成請假手
31 續。又林仲慧固與原告離婚多年，但仍與原告同居共財、關

01 係匪淺，原告更於112年10月21日與林仲慧外出遊玩，可見
02 原告身體狀況並非嚴重，林仲慧之證詞亦非事實等語，資為
03 抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受
04 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、本院之判斷：

06 (一)原告於112年2月20日起受僱於被告，擔任印製人員，月薪4
07 萬2,000元，採2個月輪班1次制度，夜班上班時間為晚間9時
08 至翌日凌晨5時，通常繼續加班至上午8時；原告於112年9月
09 4日至臺大醫院急診，診斷為缺血性腦梗塞、右側內頸動脈
10 阻塞、冠狀動脈心臟病、缺血性腦梗塞，於112年9月6至15
11 日住院、112年9月20、25日、112年10月5、18日回診，並經
12 臺大醫院安排於112年11月13日進行心導管檢查與頸動脈導
13 管檢查併支架置放手術，於112年11月15日出院；被告負責
14 人許昕榆於112年11月4日至原告家中探視原告，現場有原
15 告、原告前配偶林仲慧及許昕榆；林仲慧於112年11月6日至
16 被告公司址時，被告派員告知林仲慧依勞基法第12條第1項
17 第6款規定終止兩造間勞動契約，並交付通知書及空白離職
18 申請書；被告嗣於112年11月14日將原告退保等事實，為兩
19 造所不爭執（見本院卷第15、206、233、238頁），堪信屬
20 實。

21 (二)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
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 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
24 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
25 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。原告主
26 張兩造間僱傭關係存在一事，為被告所否認，故兩造間僱傭
27 契約之法律關係存在與否不明確，致原告主觀上認為其私法
28 上地位有不安之狀態存在，且此不安之狀態得以本件確認判
29 決加以除去，揆之前揭說明及法條規定，原告自有即受確認
30 判決之法律上利益。

31 (三)原告主張遭被告違法解僱，兩造間僱傭契約仍存在，並請求

01 被告自112年11月6日起按月給付薪資等節，為被告所否認，
02 並以前詞置辯。茲就爭點分述如下：

03 1.被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間僱傭契約為
04 不合法：

05 (1)按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止
06 契約，此觀勞基法第12條第1項第6款規定固明。惟依此規
07 定，必須具備2項法定要件：①勞工無正當理由曠工，②
08 繼續曠工3日，若僅符合其一者，仍不構成雇主得不經預
09 告終止勞動契約之事由。從而，勞工雖繼續曠工3日，但
10 其曠工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約
11 （最高法院84年度台上字第1275號、85年台上字第271號
12 判決意旨參照）。

13 (2)被告雖抗辯其依勞基法第12條第1項第6款規定，以原告連
14 續曠工3日為由，終止兩造間勞動契約云云。然細繹臺大
15 醫院診斷證明書可知，原告係於112年9月4日至臺大醫院
16 急診，診斷為缺血性腦梗塞、右側內頸動脈阻塞、冠狀動
17 脈心臟病、缺血性腦梗塞，並於112年9月6至15日住院、
18 於112年9月20、25日、112年10月5、18日回診，經臺大醫
19 院安排於112年11月13日進行心導管檢查與頸動脈導管檢
20 查併支架置放手術，嗣於112年11月15日出院，宜休養及
21 門診持續追蹤治療（見本院卷第43、45頁）；復參諸臺大
22 醫院職業病評估報告書所載，原告經診斷所患疾病「屬工
23 作相關之腦血管與心臟疾病」乙節（見本院卷第319至335
24 頁）；再稽之證人林仲慧於本院結證稱：伊與許昕榆於11
25 2年10月20、21、27日、11月4日通電話，內容談及原告身
26 體狀況，也有告知醫院已安排手術，有繼續請假需求，許
27 昕榆於電話中表示請原告好好休養，工作部分不用擔心，
28 按照醫院的安排，許昕榆原本約定於112年10月27日要來
29 探視原告，但臨時有事，改約112年11月4日探視原告，當
30 日有提及原告書面請假資料只到112年10月23日，依照原
31 告的狀況沒有辦法上班，書面請假資料仍須提出，要有人

01 到公司辦理，因該日是星期六，伊表示可於星期一即112
02 年11月6日至公司補寫假單，且因伊星期一要上班，故於
03 下班後到被告公司址辦理，但公司會計給伊一個牛皮紙
04 袋，裡面是離職申請書等語（見本院卷第262至264頁）。
05 綜觀上情可知，原告所患疾病程度尚非輕微，與工作內容
06 具有高度相關，正在持續看診及安排手術，業經被告負責
07 人許昕榆與原告前妻林仲慧持續通電話聯繫，亦親至原告
08 家中瞭解原告身體狀況，而承諾原告可繼續請假，並同意
09 由林仲慧代為至公司辦理書面請假手續。足見原告未為被
10 告服勞務，係因身體狀況欠佳且經負責人准假而有正當理
11 由甚明，揆之前揭說明，被告以原告連續曠工3日為由終
12 止兩造間勞動契約，核與勞基法第12條第1項第6款規定之
13 要件不符，其所辯自無可取。

14 (3)被告雖抗辯：臺大醫院113年11月29日回函表示原告於112
15 年9月15日出院後神經學症狀已趨於穩定，因此於112年10
16 月18日至11月13日等待規劃性手術期間，無須特別休養，
17 足證原告所受傷勢於出院後並無繼續在家休養之必要，原
18 告甚至於112年10月21日有出遊紀錄，自應另向被告請假
19 等語，並以臺大醫院113年11月29日校附醫秘字第1130905
20 363號函為據（見本院卷第303至305頁）。惟依證人林仲
21 慧前揭證述內容可知，許昕榆至遲於112年11月4日已有口
22 頭准假，並同意由林仲慧於112年11月6日至公司以書面辦
23 理相關手續，故縱認原告無休養之必要，亦不能認為原告
24 係無正當理由曠工。又依被告所述原告只請假至112年10
25 月23日，果若被告欲依勞基法第12條第1項第6款規定解僱
26 原告，理當可由許昕榆於112年11月4日探視原告時告知，
27 本無要求原告至公司辦理離職之理。更何況原告罹病後並
28 無離職之意，果若許昕榆於112年11月4日探視原告時係告
29 知要求原告辦理離職手續，殊難想像原告或許昕榆會甘願
30 配合辦理。益徵被告所辯請節與常情相違，原告之主張較
31 為可信。另被告雖聲請許昕榆進行當事人訊問程序，然許

01 昕榆為被告法定代理人，難期許昕榆之陳述與被告答辯內
02 容有異，本院認為並無訊問之必要，併此敘明。

03 (4)準此，依被告所舉證據方法，尚不足以證明原告有無正當
04 理由連續曠工3日之情事。故被告抗辯其依勞基法第12條
05 第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，自非可採。

06 2.原告之請求為有理由：

07 (1)兩造間僱傭關係存在：

08 原告自112年2月20日起受僱於被告，且被告於112年11月6
09 日以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約不
10 合法，均如前述，則兩造間僱傭關係自屬有效存在。原告
11 訴請確認兩造間僱傭關係存在，應為可採。

12 (2)被告應給付自112年11月6日起之薪資及法定遲延利息：

13 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
14 得請求報酬，民法第487條前段定有明文。又債權人於受
15 領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
16 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
17 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
18 酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。再
19 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
20 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
21 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經
22 約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第
23 1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。查兩
24 造間僱傭關係仍存在，且林仲慧於112年11月6日至被告公
25 司址欲填寫原告假單時，本意即是代原告表明願繼續提供
26 勞務之意，嗣亦申請勞資爭議調解主張僱傭契約存在（見
27 本院卷第51至52頁），然遭被告所拒，堪認被告受領勞務
28 遲延，依上說明，原告無補服勞務之義務，仍得請求薪資
29 及遲延利息。故原告請求被告自112年11月6日起至復職日
30 止，按月給付原告4萬2,000元，及自次月起算之法定遲延
31 利息，當屬有據。

01 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係、民法第487
02 條前段規定，請求判決如主文第1、2項所示，為有理由，應
03 予准許。又本判決第2項所命給付，係法院就勞工之請求為
04 被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
05 權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額
06 宣告被告得供擔保免為假執行。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
08 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
11 勞動法庭 法 官 賴彥魁

12 正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
16 書記官 黃頌棻