

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第217號

原告 謝阿妹

訴訟代理人 蘇慶良律師

被告 大統合國際有限公司

法定代理人 唐仔慧

訴訟代理人 郭昌凱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年8月9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、原告主張：原告自民國109年2月24日起受僱於被告，擔任越南語翻譯人員，每月工資為新臺幣（下同）28,000元。原告於109年12月10日至110年2月16日申請產假獲准，嗣於110年2月17日申請育嬰留職停薪時，證人即被告公司副總經理王柏文要求原告回家等候通知，詎被告於110年2月27日逕將原告之勞工保險退保，拒絕原告提供勞務，然兩造間之僱傭關係既未經合法終止而繼續存在，被告自應按月給付工資。爰依僱傭之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係自110年2月27日起至112年2月26日止存在。(二)被告應自110年2月27日起至原告復職之日止，按月給付原告28,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告生產後，因無法同時兼顧工作與照料小孩，遂於110年2月17日向被告提出終止勞動契約之意思表示，並非係向被告申請育嬰留職停薪。又原告自110年2月18日起至同年月22日止，未經請假而連續曠職3日，被告已依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止與原告之勞動契約，原告亦

01 無再向被告申請留職停薪之理等語，資為抗辯，並聲明：原
02 告之訴駁回。

03 三、本件原告主張自109年2月24日起受僱於被告，擔任越南語翻
04 譯人員，每月工資為28,000元，被告於110年2月27日將原告
05 之勞工保險辦理退保等情，業據其提出勞工保險被保險人投
06 保資料表為證（見本院卷第29至33頁），且為被告所不爭
07 執，自堪信為真實。

08 四、原告另主張兩造間僱傭關係存在，被告應按月給付工資等
09 節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥
10 為：(一)原告是否自行離職？(二)被告依勞動基準法第12條第1
11 項第6款規定終止勞動契約是否合法？(三)原告請求被告自110
12 年2月27日起至原告復職之日止，按月給付工資28,000元，
13 有無理由？茲分述如下：

14 (一)原告是否自行離職？

15 1.按勞動契約除有勞動基準法第9條第1項所稱定期契約之情形
16 外，以不定期契約為原則，而於不定期之勞動契約中，因勞
17 工係以身體勞動之勞務為其給付之內容以換取工資，為保護
18 勞工之身體勞動之自由，故勞動基準法第14條雖規定勞工得
19 不經預告終止勞動契約之各款事由，如不具第14條規定之事
20 由而欲辭職時，同法第15條第2項規定應準用同法第16條規
21 定預告雇主，但此非限制勞工得隨時不具理由亦毋庸獲得雇
22 主之同意即可單方終止勞動契約之權利，縱未依勞動基準法
23 規定之期間或勞雇雙方約定之期間為預告，於終止契約之效
24 力，並無影響，此與雇主應於具備同法第11條、第12條規定
25 之各款法定事由時，方得單方終止勞動契約，或與一般契約
26 之終止需經契約當事人雙方合意方得為之不同，此觀民法第
27 488條規定「僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定
28 其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習
29 慣者，從其習慣」益明。

30 2.經查，證人即被告公司人事龔彥吉證稱：原告請完產假沒有
31 回來上班，原因為何我不清楚，我只知道110年2月17日是原

01 告的復職日，但我沒看到原告來上班，我有打電話詢問原
02 告，原告沒有回覆我，原告一直沒有來上班，我有請證人王
03 柏文與原告聯絡；我聽被告公司員工鄧雪藍說110年2月17日
04 上午有看到原告進公司，鄧雪藍表示原告那天來公司收了自己的東西，並將公司的東西丟在桌上後就離開了，原告沒有
05 說什麼就走了；我收到證人王柏文的訊息說原告會來辦離職
06 手續，原告於110年2月22日下午4、5時許有來公司，我以為
07 他是在做離職清冊，但沒想到他是提出育嬰留職停薪的申
08 請，原告有拿一張育嬰留職停薪的申請書給我，並說我要蓋
09 給他，他才要離職，但依我的認知，原告是曠職員工，我便
10 將這些事交給證人王柏文去處理，原本110年2月22日那天也
11 要幫原告退保，但證人王柏文表示待他與原告談完再處理等
12 語（見本院卷第226至230頁）。

14 3.又證人王柏文證稱：110年2月17日當天我接獲證人龔彥吉與
15 其他同事的通知，表示原告沒來上班，我於110年2月17日下
16 午4時許打電話聯絡原告，第一通電話原告沒有接，下午5時
17 許原告有回我電話，我詢問他為何沒來上班，原告表示因為
18 生小孩後家中有一些狀況，他沒有辦法上班，他要離職，我
19 告訴他還是必須回公司辦理交接或文書處理，他說好，電話
20 中沒有約定何時回公司；我於110年2月19日打電話詢問原告
21 是否要回公司上班，原告仍表示不要，家中真的有狀況，我
22 便要求原告週一即110年2月22日回公司辦離職；週一中午我
23 有打電話給原告，沒有聯絡上，下午3、4時許，證人龔彥吉
24 說原告有來，我以為原告是來辦離職手續，但後來證人龔彥
25 吉跟我說他要用印，我詢問原因，證人龔彥吉說是原告要申
26 請育嬰留職停薪，但我認為原告與被告已經終止僱傭關係，
27 為何要用印辦理育嬰留職停薪，原告一直拜託我答應他用
28 印，我表示要請示老闆，先請他回去，原告於110年2月24日
29 有打電話給我，我表示老闆不答應等語（見本院卷第230至2
30 33頁）。

31 4.由上開證人證述可知，原告確曾於110年2月17日向證人王柏

01 文表示終止兩造之勞動契約，且於同日離去工作處所即未再
02 提供勞務，並非係向被告申請育嬰留職停薪，則依前揭說
03 明，性質上係屬單方之意思表示，於到達意思表示相對人即
04 被告可得瞭解之狀態即發生終止勞動契約之效力。是被告抗
05 辯原告於110年2月17日自行離職，應屬有據。

06 (二)被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約是否
07 合法？

08 承上，本院既已認定原告係於110年2月17日自行離職而單方
09 終止兩造間之勞動契約，則110年2月17日至同年2月27日兩造
10 間已無勞動契約關係存在，被告自無再行終止同一勞動契約
11 之可能，本院即無庸再予審酌被告之終止契約是否合法。

12 (三)原告請求被告自110年2月27日起至原告復職之日止，按月給
13 付工資28,000元，有無理由？

14 同上，本院已認定原告係於110年2月17日自行離職，則自斯
15 時起，兩造間已無僱傭關係存在，被告自無給付工資之義
16 務，故原告請求被告自110年2月27日起至原告復職之日止，
17 按月給付工資28,000元，即屬無據。

18 五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求：(一)確認原告與被
19 告間之僱傭關係自110年2月27日起至112年2月26日止存在。

20 (二)被告應自110年2月27日起至原告復職之日止，按月給付原
21 告28,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
22 年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
24 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

25 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 111 年 9 月 13 日
27 勞動法庭 法 官 董惠平

28 正本係照原本作成。

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 111 年 9 月 13 日

