

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第82號

原告 蔡承攸
被告 東信得有限公司

法定代理人 尤維德

訴訟代理人 陳進長律師

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112年10月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣70,400元，及其中新臺幣33,600元自民國112年6月1日起，其中新臺幣36,800元自民國112年7月1日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之3，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣70,400元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告起訴主張：原告自民國112年4月17日起受僱於被告公司，工作內容為建案防水施作。原告每週週一至週六輪值6天，兩造約定被告每日固定給付原告薪資新臺幣（下同）1,600元。被告公司於112年5月4日下午5時以口頭告知原告自112年5月5日後毋庸上班，片面終止兩造僱傭契約，然原告無勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條及第12條之終止勞動契約法定事由，被告公司不得片面非法終止勞動契約，故原告與被告間之僱傭關係仍繼續存在。爰依民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司應自112年5月8日起至原告復職前一日止，按月於每月最末一日給付原告44,200元。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在，（二）被告應自112年5月8日起至復職前一日止，按月於每月最末一日給付44,200元，及自各期應給付日之次日（即隔

01 月1日)起至清償日止,按年息百分之5計算之利息。

02 貳、被告則以：原告於112年4月17日受僱被告公司擔任防水施作
03 人員，薪資以每日1,600元計薪，按工作日計酬，因原告在
04 工作期間於工地任意小便、延宕工程，造成被告公司形象受
05 損，故被告公司負責人尤維德遂告知原告如再不改善其行
06 為，擬於工程結束後即不續聘，惟原告竟誤解為被告公司係
07 即刻要終止與原告之僱傭關係，原告因而未到班工作，被告
08 為免原告誤會及損及原告權益，被告公司遂於112年6月1日
09 以佳里中山路郵局35號存證信函（下稱35號存證信函）通知
10 原告於函到之次日起到班工作，惟被退回，被告公司委由陳
11 進長律師於112年6月27日將35號存證信函內容以手機簡訊方
12 式傳送至原告0000000000號手機門號，原告收到該手機簡訊
13 後，仍未回被告公司上班。原告於112年7月1日以其0000000
14 000手機回訊回覆尤維德，顯見原告至遲已於112年7月1日知
15 悉被告公司通知，其仍未正常到班工作，原告於112年7月1
16 日至112年7月7日均未到被告公司上班，亦未向被告公司請
17 假，扣除7月1日、2日係屬假日，原告自112年7月3日至112
18 年7月6日亦已連續曠職4日，被告遂於112年7月7日以佳里中
19 山路郵局50號存證信函（下稱50號存證信函）通知原告，表
20 示依勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，尤維德並
21 於112年7月9日傳送簡訊至被告手機門號告知終止兩造間勞
22 動契約，從而，被告與原告間之僱傭關係應於112年7月9日
23 即已合法終止，原告請求被告公司給付112年7月9日以後之
24 薪資即屬無據。縱被告公司負責人尤維德於112年5月4日下
25 午5時真有解僱原告之意，惟被告公司並無阻攔原告到被告
26 公司上班，而原告亦無有因到被告公司上班而受攔阻之情
27 形，原告自112年5月5日之後即未提供任何勞務給付予被告
28 公司，被告公司當然無須給付原告薪資報酬。退步言之，因
29 被告公司已於112年6月1日以35號存證信函及簡訊通知原告
30 於函到或簡訊之次日起即應依例到被告公司集合上班提供勞
31 務給付，原告應到班工作而未到班工作之日數即不可向被告

01 公司請求給付工資，亦即原告自112年6月1日以後之日數，
02 因實際未到被告公司上班工作，被告公司當然可不給薪等
03 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，
04 願供擔保免為假執行。

05 參、兩造不爭執之事實：

06 一、原告於112年4月17日受僱被告公司擔任防水施作人員，工作
07 之薪資以每日1,600元計薪，按工作日計酬。

08 二、被告公司法定代理人尤維德於112年5月4日向原告表示「我
09 們到這就好了，那個錢不用還了」、「我請你請不起，所以
10 到這就好了」。被告公司於112年5月5日起並未阻攔原告到
11 被告公司上班。

12 三、原告因被告解僱原告等勞資糾紛，於112年5月8日向財團法
13 人台南勞資事務基金會申請勞資爭議調解，兩造於112年5月
14 30日在該基金會調解，惟調解不成立。

15 四、被告委由律師於112年6月1日以35號存證信函通知原告，內
16 容「原告在施工期間在工地任意小便，造成被告公司形象受
17 損，故被告公司負責人尤維德告知原告擬不續聘，意思指在
18 工程結束後不續聘原告，惟原告竟誤解為被告公司係即刻解
19 雇原告，因而未到班工作，為免誤會及損及原告權益，被告
20 公司特發函通知敬請原告於函到之次日起依例於早上7點15
21 分到被告公司集合，再依被告公司所指派之工作內容前往現
22 場工作。」，35號存證信函寄至本件起訴狀所載原告住址
23 「臺南市○○區○○○里○○00○○號」，該函因招領逾期
24 被退回。被告公司委由陳進長律師於112年6月27日將上開存
25 證信函內容以手機簡訊方式傳送至原告0000000000號手機門
26 號，原告收到該手機簡訊後，仍未回被告公司上班。

27 五、原告於112年7月1日以手機簡訊回覆被告公司法定代理人尤
28 維德，內容「尤先生。發那種存證信函沒用的，我都送法院
29 了，請你等法院判決下來，陳律師的咬問爵字，我們律師表
30 示：你還是等判決，或者協商。」。

31 六、原告自112年7月3日至112年7月6日均未上班，被告公司委由

01 律師於112年7月7日以50號存證信函通知原告，內容「被告
02 公司曾以存證信函及簡訊通知原告，請原告於收到函到或簡
03 訊之次日起到班工作。惟原告迄今皆未到班工作，亦未向被告
04 公司請假，是原告無故曠工多日，依勞基法第12條之規定，
05 勞工無正當理由繼續曠工3日，雇主得不經預告終止契約，
06 從而，被告公司特以此函終止雙方之勞動契約」。被告
07 公司法定代理人尤維德於112年7月9日將上開內容以手機簡
08 訊方式傳送至原告0000000000號手機門號。

09 肆、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
10 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
11 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
12 明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此
13 項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件原
14 告主張被告解僱原告並不合法，而請求確認兩造間之僱傭關
15 係存在，被告則否認原告主張之真正，顯見原告就兩造間僱
16 傭關係之存否有主觀之不明確，足致原告就其主張存在之僱
17 傭關係有受侵害之危險，而此危險，於本院認原告之主張為
18 有理由時，得以對於被告之確認判決加以除去，揆諸前揭說
19 明，原告自有即受本件確認判決之法律上利益，是原告提起
20 本件確認之訴，要屬合法。

21 伍、得心證之理由：

22 一、兩造約定原告每月工作26日（即週休1日）：

23 按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
24 方式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存5年；雇
25 主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；勞工請求之事件，雇
26 主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、勘驗物
27 或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出
28 者，法院得以裁定處3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定
29 命為強制處分。當事人無正當理由不從第1項之命者，法院
30 得認依該證物應證之事實為真實，勞基法第23條第2項、第3
31 0條第5項、勞動事件法第35條、第36條第1項、第4項分別定

有明文。又依勞基法第30條73年7月30日之立法理由，即揭示因簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限之規範，同法第23條73年7月30日之立法理由，並揭示之所以規定雇主需置備工資清冊，並定其保存期限，係在作為主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據，顯見，工資清冊及出勤紀錄為主管機關用以處理勞資爭議之重要資料，且參酌勞動事件法第35條之規定，堪認工資清冊及出勤紀錄亦為法院辦理勞工請求事件之重要資料，則在勞工請求給付工資之勞資爭執事件，如雇主無法提出工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔因不備置各該文書所生舉證上之不利利益。原告主張兩造約定原告每月工作26日（即週休1日），雖為被告所否認，並辯稱：兩造約定原告週休2日，然本院命被告提出原告之出勤紀錄，被告僅提出其自行登載之出勤資料（桌曆之記載），原告已否認該記載之真正，被告又未提出其他證據證明該記載為真正，自難僅憑原告自行登載之桌曆記載，即認兩造約定原告週休2日。被告既未舉證證明兩造約定原告週休2日，依上開規定及說明，自應認原告主張兩造約定原告每月工作26日（即週休1日），應可採信。

二、被告應給付原告工資70,400元：

（一）按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第234條、第235條、第487條本文分別定有明文。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號民事裁判意旨參照）。被告公司法定代理人尤維德於112年5月4日向原告表示「我們到這就好了，那個錢不用還了」、「我請

01 你請不起，所以到這就好了」，業如前述，原告主張被告
02 於112年5月4日向原告表示終止兩造間勞動契約，應可採
03 信。被告委由律師於112年6月1日以35號存證信函通知原
04 告，內容「原告在施工期間在工地任意小便，造成被告公
05 司形象受損，故被告公司負責人尤維德告知原告擬不續
06 聘，意思指在工程結束後不續聘原告，惟原告竟誤解為被
07 告公司係即刻解雇原告，因而未到班工作，為免誤會及損
08 及原告權益，被告公司特發函通知敬請原告於函到之次
09 日起依例於早上7點15分到被告公司集合，再依被告公司
10 所指派之工作內容前往現場工作。」，業如前述，可見被告
11 亦承認112年5月4日被告並未合法終止兩造間勞動契約。
12 原告主張被告112年5月4日不法終止兩造間勞動契約，應
13 可採信。被告112年5月4日既不法終止兩造間勞動契約，
14 依上開規定及說明，原告無補兩造勞動契約存續期間服勞
15 務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬。

16 (二) 被告於112年5月4日終止兩造間勞動契約，並不合法。被
17 告委由律師於112年6月1日以35號存證信函通知原告，內
18 容「原告在施工期間在工地任意小便，造成被告公司形象
19 受損，故被告公司負責人尤維德告知原告擬不續聘，意思
20 指在工程結束後不續聘原告，惟原告竟誤解為被告公司係
21 即刻解雇原告，因而未到班工作，為免誤會及損及原告權
22 益，被告公司特發函通知敬請原告於函到之次日起依例於
23 早上7點15分到被告公司集合，再依被告公司所指派之工
24 作內容前往現場工作。」，35號存證信函寄至本件起訴狀
25 所載原告住址「臺南市○○區○○○里○○00○○號」，
26 該函因招領逾期被退回。被告公司委由陳進長律師於112
27 年6月27日將上開存證信函內容以手機簡訊方式傳送至原
28 告0000000000號手機門號，原告收到該手機簡訊後，仍未
29 回被告公司上班，均業如前述，被告於112年5月4日未合
30 法終止兩造間勞動契約，被告雖委由律師於112年6月1日
31 以35號存證信函通知原告於函到之次日回公司上班，但該

存證信函未合法送達原告，嗣被告委由陳進長律師於112年6月27日將35號存證信函內容以手機簡訊方式傳送至原告0000000000號手機門號，堪認原告於112年6月27日收到上開手機簡訊後，始知悉被告要求原告於收到上開手機簡訊之次日即112年6月28日回被告公司上班。原告於112年6月28日起仍未回被告公司上班，為兩造所不爭執，被告已要求原告自112年6月28日回被告公司上班，原告自112年6月28日起既未提供勞務，自不能請求自112年6月28日起之薪資。綜上，原告請求被告給付112年5月8日起至112年6月27日之薪資，為有理由。112年5月8日起至112年6月27日共51日，因兩造約定原告每月工作26日（即週休1日），扣除7天週日，剩44天工作日（5月有21日、6月有23日），又原告之薪資為每日1,600元，則上開期間被告共應給付原告薪資70,400元（計算式：1,600×44＝70,400）。

三、兩造間勞動契約業經被告合法終止：

按無正當理由繼續曠工3日者，雇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。被告於112年5月4日未合法終止兩造間勞動契約。被告委由陳進長律師於112年6月27日將35號存證信函內容以手機簡訊方式傳送至原告0000000000號手機門號，原告於112年6月27日收到上開手機簡訊後，已知悉被告要求原告於收到上開手機簡訊之次日即112年6月28日回被告公司上班。原告自112年7月3日至112年7月6日均未到被告公司上班。被告公司委由律師於112年7月7日以50號存證信函通知原告，內容「被告公司曾以存證信函及簡訊通知原告，請原告於收到函到或簡訊之次日起到班工作。惟原告迄今皆未到班工作，亦未向被告公司請假，是原告無故曠工多日，依勞基法第12條之規定，勞工無正當理由繼續曠工3日，雇主得不經預告終止契約，從而，被告公司特以此函終止雙方之勞動契約」。被告公司法定代理人尤維德於112年7月9日將上開內容以手機簡訊方式傳送至原告000

0000000號手機門號，均業如前述，被告既已要求原告自112年6月28日回被告公司上班，但原告自112年7月3日至112年7月6日仍未回被告上班，則被告於112年7月9日以原告無正當理由繼續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，自屬合法。

陸、綜上所述，被告於112年7月9日已合法終止兩造間勞動契約，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。被告尚積欠原告工資70,400元，則原告依兩造間勞動契約，請求被告給付工資70,400元，及其中33,600元（112年5月份薪資，計算式： $1,600 \times 21 = 33,600$ ）自112年6月1日起，其中36,800元（112年6月份薪資，計算式： $1,600 \times 23 = 36,800$ ）自112年7月1日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

柒、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

捌、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

玖、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 10 月 25 日
勞動法庭法 官 蘇正賢

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 10 月 25 日
書記官 林容淑