

臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第44號

原告 具東炫

訴訟代理人 黃筱婷

被告 味豐餐廳

法定代理人 高鈺翔

訴訟代理人 王進輝律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，於民國115年5月19日
言詞辯論終結，本院判決如下：

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：

（一）原告自民國114年10月22日起受僱於被告，擔任外場服務
員，月薪新臺幣（下同）33,000元。原告於115年1月12日
於通訊軟體LINE（下稱LINE）工作群組反應同事煤碳烤爐
清洗問題，同事在店內辱罵原告三字經，原告報警處理，
訴外人女店長、老闆娘於上班時間以言語脅迫原告簽署請
假申請書、出勤改善通知書。被告於115年1月14日於LINE
以因營運及人力配置考量為由，終止與原告間之勞動契
約，並於同年月15日以LINE通知原告將原告退出被告LINE
工作群組。原告於115年1月14日申請勞工保險（下稱勞
保）、全民健康保險（下稱健保）投保資料時，發現被告
投保原告健保時高薪低報，又未為原告投保勞保，亦未為
原告提繳勞工退休金，違反勞工保險條例第17條規定。被
告終止與原告間之勞動契約係違反勞動基準法（下稱勞基
法）第11條第2款規定及兩造間之僱傭契約。為此原告請
求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自115年1月14日

01 起至原告復職之日止，按月於每月1日給付原告33,000
02 元，及自翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
03 息。

04 (二) 被告不實指控原告將114年11月15日排班自行更動為同年
05 月14日，出勤紀錄表詳細記載原告該2日均有出勤，14日
06 工時9小時、15日工時9小時，被告違反勞基法第30條規定
07 之每日工時8小時，亦違反勞基法第24條規定，未給付原
08 告加班費。原告入職後，被告之員工超過3人以上，被告
09 未依程序取得工會或勞資會議同意，依勞基法第7條規
10 定，被告亦須取得個別員工同意，被告強迫原告服從違法
11 變形工時，非法超時加班、非法排班休假制度，未依法給
12 付加班費。原告於114年11月23日、同年月24日均在高溫
13 燒炭爐火區工作，於同年月25日工作期間，原告頭暈，被
14 清洗爐具電動刷具割傷左手腕內部，同事皆知悉原告受
15 傷，被告違反勞基法第8條規定，未履行職場安全維護之
16 義務，侵害勞工身體健康，被告違反勞基法第59條規定，
17 未為原告投保勞保。原告於114年11月25日11時10分開始
18 上班，口頭告知暱稱熊少爺之店長：原告受傷需請假就
19 醫，已得熊少爺口頭准許，同年月26日男店長於LINE詢問
20 時，原告有將診斷證明書上傳LINE群組，診斷證明書記載
21 宜休養1個月，原告於114年11月26日已有給予正當休養理
22 由，被告不能隨意拒絕原告病假，更不能僅因程序上的小
23 瑕疵，就認定原告係無正當理由曠職，男店長有檢視原告
24 上傳的診斷證明書嗎？原告於114年11月28日以LINE通知
25 熊少爺要休養一周，然原告於同年12月3日開始上班後，1
26 2月份認真努力上班222小時，不敢再請病假。被告答辯時
27 之終止勞動契約理由，與存證信函記載的離職日無說明原
28 告係因何理由離職，只載明原告於114年1月13日離職，被
29 告說詞前後不一，應不可採信。被告於存證信函計算之11
30 5年1月1日起至同年月13日工資，未給予加班費，亦未給
31 予6%勞工退休金，被告給付之金額錯誤，原告有權不領

01 取。熊少爺在LINE通知原告自115年1月22日起終止勞動契
02 約，然被告在存證信函說明原告自115年1月13日離職，原
03 告工資也僅計算自115年1月1日起至同年月13日止，115年
04 1月13日為正確解僱時間。勞工年資未滿3個月，預告期間
05 法無明定，但被告仍應依就業服務法第33條第1項規定，
06 然被告未為原告加保勞保，故進行資遣通報仍屬無效。熊
07 少爺於LINE通知原告，被告係因營運終止勞動契約，惟被
08 告仍於1111人力銀行持續招募員工，被告解僱原告未符合
09 最後手段性原則，此外被告解僱理由一變再變，在調解與
10 訴訟中變換解僱理由，被告解僱制度失去可預測性，使原
11 告無法即時為防禦準備，115年1月1日起之勞工請假規則
12 第9條之1規定病假10日內零懲處新制，診斷證明請求的合
13 法邊界，雇主可要求，但不能刁難，被告存證信函載明於
14 115年1月13日病假期間解僱通知等語。

15 (三) 聲明：

16 1、確認兩造間僱傭關係存在。

17 2、被告應自115年1月14日起至原告復職之日止，按月於每月
18 1日給付原告33,000元，及自翌日起至清償日止，按週年
19 利率5%計算之利息。

20 二、被告則抗辯：

21 (一) 原告自114年10月22日受僱於被告，每月工資33,000元，
22 任職期間常有臨時請假、自行更改排班等情事，導致被告
23 餐廳服務工作常有銜接困難而人力不足之窘境，例如原告
24 自行將114年11月15日排班更動為同年月14日，又原告於1
25 14年11月26日經被告詢問身體狀況後，始上傳診斷證明書
26 請假，復於同年月28日被告詢問原告可否上班時，原告始
27 稱這週都不行，原告未主動告知或事先請假，都等被告詢
28 問才告知，被告人力調配甚為困難。原告於115年1月12日
29 上班時，因細故與同事發生爭執，原告不顧被告尚在營業
30 中，竟因細微爭執報警，被告法定代理人勸說是否等空班
31 再來處理，但原告不聽勸，只一直說「解僱我、解僱

我」，導致被告營業受到影響，原告隨即在未請假之情況下離開工作場所，原告與其配偶當日下午回到被告處所稱身體不適要請假，此時被告要求原告填寫請假單、出勤改善通知書，原告於請假單簽名後拍照，隨即又將簽名塗掉，並拒絕在出勤改善通知書簽名，並以此為由提告被告法定代理人等人妨害自由，惟被告並未強迫原告簽署原告主張之離職單，因原告未完成請假，被告乃於當日晚上詢問原告明天上班事宜，原告始回復「今天明天請病假」，並上傳診斷證明書於LINE群組，原告行為已嚴重妨害被告人力調配，被告遂於115年1月14日以LINE通知原告：因被告營運及人力配置考量，決定自115年1月22日起終止勞動契約，足見原告任職期間請假、調班之情形、隨意離開工作場所、拒簽請假單及出勤改善通知書、誣指被告法定代理人等妨害自由之種種行為，顯然已無從達成兩造間勞動契約所欲達成之經濟目的，其主觀上無法忠誠履行勞務給付之義務，嚴重破壞兩造間信賴關係，難以期待以解僱以外方法繼續僱傭關係。

（二）被告於115年1月14日以LINE通知原告：因被告營運及人力配置考量，決定自同年月22日起終止勞動契約。原告則於同年月15日申請勞資爭議調解，於同年2月3日、同年月6日勞資爭議會議時，原告請求為「工資、資遣費、6個月失業給付、6%勞工退休金」，依最高法院113年度台上字第1599號民事判決意旨，顯然兩造皆對終止勞動契約與資遣無異議，僅就相關給付金額有不同看法，足見兩造已合意終止勞動契約，且法無明文禁止以資遣方式達成終止勞動契約之合意，此合意不以明示為限，若依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即屬合意終止勞動契約，原告請求確認僱傭關係存在，即無所據。又兩造間之勞動契約既已合意終止，原告請求工資即無理由等語。

（三）聲明：

01 1、原告之訴駁回。

02 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

03 三、本件原告主張其自114年10月22日起受僱於被告，擔任外場
04 服務員，月薪33,000元。原告於115年1月12日於LINE工作群
05 組反應同事煤碳烤爐清洗問題，同事在店內辱罵原告三字
06 經，原告報警處理。被告於115年1月14日於LINE以因營運及
07 人力配置考量為由，決定自同年月22日起終止與原告間之勞
08 動契約之事實，業據原告提出打卡考勤表6張、薪資袋2張、
09 LINE截圖5張、錄音檔及譯文、臺南市政府警察局第三分局
10 海南派出所（下稱海南派出所）受（處）理案件證明單各1
11 件為證（見本院勞補字卷第21頁至第37頁、第47頁至第51
12 頁、本院卷第43頁），且為被告所不爭執（見本院115年5月
13 19日言詞辯論筆錄，本院卷第165頁、第164頁），自堪信為
14 真實。

15 四、原告又主張被告解僱原告後，仍於1111人力銀行持續招募員
16 工，被告終止兩造間之勞動契約違反勞基法第11條第2款規
17 定，且被告解僱原告未符合最後手段性原則，兩造間僱傭關
18 係仍繼續存在，為此請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告
19 應自115年1月14日起至原告復職之日止，按月於每月1日給
20 付原告33,000元，及自翌日起至清償日止，按週年利率5%
21 計算之利息等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。經
22 查：

23 （一）原告提起本件確認之訴，應有確認利益：

24 按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
25 提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之
26 存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀
27 態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而
28 言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，
29 即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上
30 字第1240號民事判決意旨參照）。經查原告主張被告非法
31 終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在乙節，為被

01 告所否認，並辯稱：原告任職期間請假、調班之情形、隨
02 意離開工作場所、拒簽請假單及出勤改善通知書、誣指被
03 告法定代理人等妨害自由之種種行為，難以期待以解僱以
04 外方法繼續僱傭關係，被告已於115年1月14日以LINE通知
05 原告：因被告營運及人力配置考量，自115年1月22日起終
06 止勞動契約等語，是兩造間僱傭關係之存否即有不明，致
07 原告私法上地位有受侵害之危險，且此危險並得以本院確
08 認判決除去，故原告提起本件確認之訴，應有確認利益。

09 (二) 被告於115年1月14日以LINE通知原告：因被告營運及人力
10 配置考量，自115年1月22日起終止兩造間勞動契約，並不
11 合法，不生終止契約之效力：

12 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
13 任。民事訴訟法第277條本文定有明文。故各當事人就其
14 所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，若一方已有適
15 當之證明者，他方欲否認其主張，即不得不更舉反證。若
16 被告於抗辯事實並無確實證明方法，僅以空言爭執者，當
17 然認定其抗辯事實並非真正，而應為被告不利益之裁判。
18 再按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
19 約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不
20 可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有
21 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對
22 於所擔任之工作確不能勝任時。為勞基法第11條所明文。
23 是雇主依勞基法第11條規定預告終止勞動契約時，自應就
24 該條規定之各款要件負舉證責任。被告抗辯其得因被告營
25 運及人力配置考量，終止兩造間之勞動契約乙節，可見被
26 告應係依勞基法第11條第2款或第4款規定，終止兩造勞動
27 契約，但此情既為原告所否認，自應由被告就此有利於己
28 之事實負舉證責任。

29 2、被告抗辯原告任職期間常有臨時請假、自行更改排班等情
30 事，卻未主動告知或事先請假，都等被告詢問才告知，導
31 致被告餐廳人力調配甚為困難。原告於115年1月12日上班

01 時，因細故與同事發生爭執竟報警，導致被告營業受到影
02 響，原告與其配偶當日下午回到被告處所要請假，卻拒絕
03 被告要求填寫請假單、出勤改善通知書，並以此提告被告
04 法定代理人等人妨害自由，難以期待以解僱以外方法繼續
05 僱傭關係，被告已於115年1月14日以LINE通知原告：因被
06 告營運及人力配置考量，決定自同年月22日起終止勞動契
07 約，兩造僱傭關係已經終止云云。經查依據被告提出LINE
08 截圖5張（見本院卷第69頁至第77頁）及原告提出海南派
09 出所受（處）理案件證明單1件（見本院勞補字第53
10 頁），雖堪信被告抗辯原告有臨時請假，及未主動告知或
11 出具請病假之診斷證明書，並對被告要求原告填寫請假
12 單、出勤改善通知書之舉提告被告法定代理人及店長妨害
13 自由等情為真實。惟原告上開臨時請假、未主動告知請假
14 及提出診斷證明書與向海南派出所提告之行為，均與勞基
15 法第11條第2款或第4款規定之情形不符，被告自不得以被
16 告營運及人力配置考量為由解僱原告。是被告於115年1月
17 14日以LINE通知原告：因被告營運及人力配置考量，自同
18 年月22日起終止兩造間勞動契約，並不合法，不生終止契
19 約之效力。被告抗辯兩造勞動契約業經被告於115年1月22
20 日合法終止云云，要無無據。原告主張被告終止兩造間之
21 勞動契約違反勞基法第11條第2款規定乙節，要屬可採。

22 （三）兩造之勞動契約業經原告於115年2月3日合法終止，原告
23 請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自115年1月14日
24 起至原告復職之日止，按月給付原告工資33,000元及其遲
25 延利息，均屬無據：

26 1、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇
27 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
28 勞基法第14條第1項第6款定有明文。

29 2、經查原告主張其任職期間，被告投保原告健保時高薪低
30 報，且被告從未為原告投保勞保，亦未依法提撥原告6%
31 之勞工退休金等情，業經原告提出勞保被保險人投保資料

01 表（明細）、衛生福利部中央健康保險署（下稱中央健保
02 署）南區業務組保險對象加保記錄明細表、中央健保署
03 函、勞動部勞工保險局函各1件為證（見本院勞補字卷第5
04 5頁至第61頁、本院卷第37頁、第39頁），且經被告自承
05 屬實（見本院115年5月19日言詞辯論筆錄，本院卷第164
06 頁、第165頁），足認被告確有違反勞動契約及勞工法
07 令，致有損害原告權益之情事，原告自得依勞基法第14條
08 第1項第6款規定，不經預告終止兩造之勞動契約。

- 09 3、又查原告於115年1月15日向臺南市政府勞工局（下稱臺南
10 勞工局）申請本件勞資爭議調解，於同年2月3日在臺南勞
11 工局進行第一次調解時，原告已請求被告給付資遣費、6
12 個月失業給付及6%勞工退休金，之後兩造同意再行調
13 解，嗣於同年月6日進行第二次勞資爭議調解，原告仍為
14 與第一次調解時相同之訴求，被告同意給付原告資遣費及
15 承擔原告未投保勞保3個月損失，但原告不同意被告提出
16 之和解金額，致調解不成立，有原告提出之臺南勞工局勞
17 資爭議會議紀錄2件在卷可稽（見本院勞補字第63頁至第6
18 9頁），堪認原告於上開調解程序請求資遣費，實已含有
19 終止兩造勞動契約之意。而被告於115年1月14日以LINE通
20 知原告自同年月22日起終止兩造勞動契約既不合法，又被
21 告投保原告健保時高薪低報，且從未為原告投保勞保，亦
22 未依法提撥原告6%之勞工退休金，違反兩造勞動契約及
23 勞工法令，致損害原告權益，有如前述，依勞基法第14條
24 第1項第6款規定，原告於115年2月3日之上開調解程序
25 中，請求被告給付資遣費而終止兩造勞動契約即生合法終
26 止之效力。兩造於115年2月3日均出席臺南勞工局第一次
27 勞資爭議調解會議並經調解不成立，堪認被告於該日應已
28 知悉原告終止兩造勞動契約之意，兩造勞動契約應於115
29 年2月3日由原告合法終止，則原告主張在其合法終止雙方
30 勞動契約後，兩造之僱傭關係仍繼續存在云云，及被告抗
31 辯兩造已合意終止勞動契約云云，均無可採。

01 4、再查兩造之勞動契約業經原告於115年2月3日合法終止，
02 有如前述，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告
03 應自115年1月14日起至原告復職之日止，按月給付原告工
04 資33,000元及其遲延利息，均屬無據，被告此部分之抗
05 辯，則屬可採。

06 五、綜上所述，被告於115年1月14日，以LINE通知原告自同年月
07 22日起終止兩造間勞動契約，並不合法，兩造之勞動契約已
08 經原告於同年2月3日合法終止，原告主張兩造間之僱傭關係
09 繼續存在，被告應繼續按月給付原告工資及其法定遲延利息
10 等情，均屬無據，被告此部分之抗辯，則屬可採。從而原告
11 請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自115年1月14日起
12 至原告復職之日止，按月於每月1日給付原告33,000元，及
13 自翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理
14 由，不應准許。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與
16 判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

17 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
18 判決如主文。

19 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日
20 勞動法庭 法 官 林雯娟

21 上列正本證明與原本無異。

22 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
23 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
24 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
25 者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日
27 書記官 朱烈稽