

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第267號

原告 張國業

訴訟代理人 陳怡均律師(法扶律師)

被告 力霸保泰保全股份有限公司

法定代理人 荊敬仁

訴訟代理人 張振勤

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新台幣30,831元，及自民國109年8月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應自民國109年6月8日起至原告回復工作之日止，按月於每月10日給付原告新台幣25,000元，並加計自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告以新台幣3,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣30,831元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項於原告按月以新台幣2,000元供擔保後，得假執行。但被告如按月以新台幣25,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國109年5月1日起擔任被告社區保全人員，雙方約定「做4日休2日」，月薪新台幣(下同)25,000元，於次月10日發放，並指派被告至台北市益壽大廈(位台北市○○街0000000號，下稱益壽大廈)服務，然於109年6月5日上午6時30分許發生益壽大廈主委段慶雲因故向原告拍桌子、搶社區遙控器之事實，隨後社區林姓住戶幫段主委助陣，雙方因

01 此發生爭執，原告則以妨害自由向臺北市政府警察局大安分
02 局安和派出所報案。

03 (二)嗣於109年6月7日益壽大廈主委段慶雲復又無端藉詞指責原
04 告亂停機車，雙方再度發生爭執，原告又對其提出妨害自由
05 刑事告訴，而被告副理丁漢銘、經理張振勤竟於當日下午1
06 時30分許，不附理由無端要求原告立即脫下制服離開工作場
07 所，並告知原告不要再上班等語，原告旋即向臺北市政府勞
08 動局聲請勞資爭議調解，請求被告恢復僱傭關係，並給付10
09 9年5、6月份工資，惟兩造調解不成立。

10 (三)而被告於109年6月7日未附理由無端解雇原告，違法終止兩
11 造勞動契約，則兩造間勞動契約是否已消滅即有不明，而處
12 於不確定之狀態，為此提起本訴請求確認兩造間僱傭關係存
13 在，並請求被告給付原告109年5月1日起至同年6月7日之工
14 資，總計30,831元（計算式：25,000元+833元*7日=30,831
15 元），以及給付自109年6月8日起至上訴人回復工作之日
16 止，按月於每月10日給付薪資25,000元加計各期遲延利息。

17 (四)並聲明：

18 (1)確認兩造間僱傭關係存在。

19 (2)被告應給付30,831元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
20 日止，按年息百分之5計算之利息。

21 (3)被告應自109年6月8日起至原告回復工作之日止，按月於每
22 月10日給付原告25,000元，並加計自各期應給付之日之翌日
23 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

24 (4)前開第2、3項聲明，原告願以現金或財團法人法律扶助基金
25 會臺北分會出具之保證書供擔保，請准宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)被告於此期間有用LINE通知原告，希望原告到公司來結算薪
28 水，結算薪水是指結算原告5/1-6/9的薪水，且原告在調解
29 之後也多次打電話給公司，在電話中被告也多次表達希望原
30 告到公司結算薪水，但是原告一直沒有來。

31 (二)被告係以力霸公寓大廈管理維護股份有限公司名義聘僱原

告，而非被告公司名義，且原告第一天來應徵時，就告訴原告他是管理員，非保全員。

(三)在原告任職應徵時已經告知在益壽大廈擔任管理員，非保全員，在面談時已經多次強調，原告於益壽大廈服務期間與主委及住戶多次爭執，被告多次好言勸導，並在6/7當日下午約1:30左右，跟原告當面勸導請他不要告來告去，公司會安排新的案點，原告就生氣了，把制服脫掉，我們告知原告來公司把薪水領一領，如同我提供的相關證據。

(四)被告開公司，不希望有任何訴訟，對於原告也配合原告在調解時做出一個薪算表，在調解時願意支付這麼多錢，是因為原告拒絕調解的結果，調解不成功，做出開除他的處分，開完調解的第二天寄出存證信函給原告，但隔天還是打電話給原告希望回來領薪水，至於原告為何不願意直接面對我們，我們不得而知，從調解開始就願意好好跟原告談，願意用最大的誠意面對原告。

(五)並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)經查，原告主張之事實，業據其提出被告及益壽大廈保全人員109年5月份值班表、台北市政府警察局大安分局安和派出所報案三聯單、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、制服照片、薪資帳戶影本等文件為證（卷第19-26、81-85頁），被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出LINE對話紀錄截圖、中華郵件掛號郵件收件回執、存證信函、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、力霸公寓大廈管理維護有限公司函、益壽大廈管理服務合約書、薪資單等文件為證（卷第43-79頁），是本件所應審究者為：兩造間僱傭關係是否繼續存在？被告以原告違反勞動基準法第12條第1項第6款規定為由於109年7月1日解雇，是否合法？原告請求被告給付109年5月1日起至同年6月7日之工資30,831元，以及自109年6月8日起至上訴人回復工作之日止，

01 按月於每月10日給付薪資25,000元加計各期遲延利息，有無
02 理由？

03 (二)被告雖主張兩造間並無僱傭關係，而是以訴外人力霸公寓大
04 廈管理維護股份有限公司之名義聘僱原告等語，然而，本件
05 雙方於109年6月30日進行勞資爭議調解程序時，被告對於兩
06 造間具有僱傭關係之事實，並不爭執，此有勞資爭議調解記
07 錄在卷可按，而且原告服勤時所穿著之制服，亦有「力霸保
08 泰保全」之名條及臂章，此有制服照片在卷可按（卷第81
09 頁），足認原告所主張雙方間有僱傭關係等語，應堪採信，
10 至於原告所值勤地點，係由訴外人力霸公寓大廈管理維護股
11 份有限公司與益壽大樓管理委員會簽訂管理服務合約書，乃
12 係其合約簽訂當事人之契約關係，不僅與兩造間之僱傭關係
13 無涉，更無從以合約書之簽約當事人作為僱傭關係判斷之依
14 據，至為明確，是被告前揭主張，並非有據。

15 (三)次按勞動基準法第12條第1項第6款所定之勞工無正當理由繼
16 續曠工三日，雇主得不經預告終止勞動契約者，必以勞工無
17 正當理由曠工及繼續曠工三日為其法定要件，倘祇具其一，
18 即不構成雇主得不經預告終止勞動契約之事由，是勞工之曠
19 工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約（最高
20 法院84年台上字第1275號、85年台上字第271號判決意旨參
21 照）。而被告主張兩造間之僱傭契約，已因原告於109年6月
22 7日無故離開工作崗位，迄至109年7月1日止已連續曠職達23
23 日以上，而於109年7月1日以存證信函終止兩造間僱傭契約
24 等語，以為主張，但是：

25 (1)兩造於109年6月30日於中華民國勞資關係服務協會勞資爭議
26 調解紀錄中，被告主張欄位乃記載略以：「…(二)本公司自始
27 未與勞方終止契約，勞方亦可隨時提供本公司可排班時間。
28 (三)因勞方屢遭案場投訴，並對案場住戶提告，遂告知勞方將
29 調動至其他案場，但尚未指名新地點。」等語，此有調解記
30 錄在卷可按（卷第25、53頁），而就此部分，亦據被告於言
31 詞辯論期日陳述略以：「（依照勞資調解紀錄資方主張所

載，調解庭時公司代理人主張將原告調動至其他案場，但尚未指明新地點等語，是否已經指明？何時指明？）有向原告提出，沒有講的很具體，只是向原告陳明可以來公司讓他看讓他選，但是原告始終沒有把這段聽進去。」等語，亦有該筆錄在卷可按（卷第40頁），是依照被告前揭陳述之內容，被告於109年6月30日勞資爭議調解時，並未要終止契約，而係要將勞方調動至其他案場，但尚未確定新案場之地點，應可確定。

(2)其次，勞動契約係當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，又受僱人應如何服勞務，自應依僱用人指示，服其勞務。因此關於勞動契約受僱人之勞務提供地，係依僱用人之指示為之，倘若僱用人未為指示勞務提供地，受僱人即無從前往勞務提供地，更無從提供勞務，既然並無到職提供勞務之指示，自無由以受僱人未到職而得以認定為曠職，應可確定；尤其本件原告未提供勞務之原因，依上開調解紀錄之記載，實係被告迄至109年6月30日止均未予指示原告勞務提供地，業據被告於調解時以及言詞辯論期日陳述明確，已如前述，是原告主張：被告副理丁漢銘、經理張振勤於109年6月7日要求原告離開工作場所，並告知原告不要再上班，即非無據；從而，被告主張原告於109年7月1日之時，已經有「無正當理由連續曠職3日以上」之情形，即與前揭事實相違背，尚非有據，應堪確定。

(四)再者，被告係於109年7月1日始以存證信函終止兩造間僱傭契約，然本件原告未服勞務之原因實乃被告未指示勞務提供地場所予原告，已如前述，則被告既於109年6月8日起至109年6月30日止均未指示原告勞務提供地，其逕於109年7月1日以原告違反勞動基準法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工三日為由，不經預告終止勞動契約，即非合法；是故原告主張兩造間僱傭關係存在，係為有據。

(五)而本件原告之每月薪資為25,000元，以及被告尚未給付原告

01 109年5月薪資亦為被告所不爭執，有被告提出之薪資表為證
02 （卷第79頁），則原告主張被告尚未給付之109年5月薪資，
03 以及109年6月1日至109年6月7日薪資合計30,831元（計算
04 式：25,000元+833元*7日=30,831元），以及自109年6月8日
05 起至原告回復工作之日止，按月於每月10日給付薪資25,000
06 元及加計自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按週年利
07 率5%計算之利息，均為有據，應予准許。

08 (六)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
09 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
10 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
11 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付
12 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
13 民法第229條、第233條第1項分別定有明文。本件原告請求
14 被告給付30,831元，為有理由，已如前述，而起訴狀繕本係
15 於109年8月4日合法送達予被告設籍地址，則原告請求被告
16 自起訴狀繕本送達翌日（即109年8月5日）起至清償日止之
17 法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

18 四、綜上所述，被告迄至109年6月30日止均未予指示原告勞務提
19 供地，因此被告於109年7月1日始以存證信函終止兩造間僱
20 傭契約，即非合法，原告請求：(1)確認兩造間僱傭關係存
21 在。(2)被告應給付30,831元，及自109年8月5日起至清償日
22 止，按年息百分之5計算之利息。(3)被告應自109年6月8日
23 起至原告回復工作之日止，按月於每月10日給付原告25,000
24 元，並加計自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按週年
25 利率百分之5計算之利息。均有理由，應予准許。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
27 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
28 附此敘明。

29 六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條
30 為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、
31 第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔

01 保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存
02 而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲
03 請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保
04 規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦
05 即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預
06 供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣
07 告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現
08 權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限
09 制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事
10 件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件
11 起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起
12 訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞
13 工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執
14 行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明
15 文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合
16 併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事
17 事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為
18 職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大
19 之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之
20 規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項規定職權宣告
21 假執行，並依民事訴訟法第392條第1、2項規定，分別酌定
22 相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告
23 被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。

24 七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第
25 390條第2項、第392條第2項、勞動事件法第44條第1、2項規
26 定，判決如主文。

27 中 華 民 國 109 年 9 月 16 日
28 勞 動 法 庭 法 官 蘇 嘉 豐

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 109 年 9 月 16 日
02 書記官 曾東紅