

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第336號

原告 沈秀容

訴訟代理人 翁偉倫律師

羅謙滌律師

被告 竹家莊有限公司

法定代理人 黃馥齡

訴訟代理人 章尊紀

吳金枝

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5月4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、被告應自民國一一〇年一月五日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣貳萬柒仟伍佰元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之九十三，餘由原告負擔。

五、本判決第二項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行；但被告如各以新臺幣貳萬柒仟伍佰元預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第1、3款定有明文。經查，原告起訴時聲明第2項原為：被告應按月給付原告新臺幣（下同）2萬7,900元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年

01 息5%計算之利息（見本院卷第9頁）。嗣經數次變更後，最
02 終聲明第2項為：被告應自民國110年1月5日起至原告復職之
03 日止，按月於次月5日給付原告2萬9,500元，及自各期應給
04 付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷
05 第159頁）。經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之聲
06 明，且被告同意以變更後之聲明為審理之對象（見本院卷第
07 250頁），揆諸前揭規定，應予准許。

08 二、又按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
09 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
10 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
11 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
12 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
13 縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有
14 受確認判決之法律上利益。本件原告主張其與被告間僱傭關
15 係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明
16 確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該
17 不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有
18 受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

19 貳、實體方面

20 一、原告主張：原告自106年5月4日起受僱於被告公司，擔任餐
21 廳外場服務員，月薪為2萬9,500元（下稱系爭勞動契約）。
22 於109年12月18日晚上某時許，原告收拾完102包廂正往第8
23 桌移動時，突遭後方不勝酒力之男子及拉不住該名男子之女
24 子撲倒，致受有左腳踝扭挫傷、左側前距腓韌帶扭傷，原告
25 自行就醫並向被告表示需長期休養。詎被告於原告休養期
26 間，僅支薪至109年12月及發給年終後即未給付薪資，並於1
27 10年4月間告知原告需簽署離職同意書可再為續聘，原告遂
28 在不諳法律之情況下簽署離職同意書，被告顯係運用僱主之
29 組織上及經濟上優勢地位，使原告處於締約不完全自由之情
30 境，而締結對其顯失公平之契約，該離職同意書應屬無效，
31 且該離職同意書所載110年2月1日非實際簽署日期，故原告

並非自願離職，顯係被告片面終止系爭勞動契約。又原告係於109年12月18日執行職務時，在工作場域內遭客人撲倒，致受有上開傷害而屬職業災害，被告於其醫療期間內終止系爭勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條、職業災害勞工保護法第23條規定，係片面違法終止系爭勞動契約，其終止不生效力。再者，原告因職業災害所受傷勢為勞動能力減損3%之永久失能，已無法從事系爭勞動契約所約定之工作，如未經僱主依法調動勞工之職務，勞工未依勞動契約提供勞務給付乃不可歸責於勞工，原告得依勞基法第59條第2款規定請求被告給付工資補償。尚且，兩造間之僱傭關係既然存在，原告於110年5月12日透過友人向被告表示欲回去上班，係有給付勞務之準備，被告拒絕受領係受領遲延，則原告於被告再表示受領前無補服勞務之義務，仍得請求給付報酬。爰求為判決確認兩造間之僱傭關係存在，並命被告應自110年1月5日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付2萬9,500元併計付法定遲延利息等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自110年1月5日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告2萬9,500元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)就第2項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自109年12月19日起即請假，並於同年月24日申請留職停薪，其後，被告曾數次詢問原告復職日期，原告囿於健康因素，表明無法履行系爭勞動契約內容，兩造遂合意終止系爭勞動契約，原告並於110年2月1日簽署離職申請單。至原告所受上開傷害，係訴外人所加諸，已脫離被告可得控制之危害範圍，非因勞動場所之設備或作業活動所及職業上原因引起之傷害，非屬勞基法上之職業災害。縱原告之上開傷害屬職業災害，原告休養2週即至遲於110年1月19日即可恢復工作能力，原告提出之診斷證明書亦無不能工作之相關記載，故兩造於110年2月1日合意終止系爭勞動契約時，已非職業災害之醫療期間，並未違反勞基法第13條規

01 定。退步言之，縱認原告不能工作期間逾2週，然於職業災
02 害醫療期間，兩造仍得合意終止系爭勞動契約，不受勞基法
03 第13條規定之限制。縱系爭勞動契約未經兩造合意終止，原
04 告於110年2月1日簽署離職同意書後，未曾向被告通知其準
05 備提供勞務，自不能認被告應負受領遲延責任，且自110年1
06 月5日起乃兩造合意留職停薪期間，故原告請求被告自110年
07 1月5日起至原告復職日止按月給付工資，即屬無據等語，資
08 為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第250至251頁）

10 (一)原告自106年5月4日起受僱於被告公司，擔任餐廳外場服務
11 員。

12 (二)原告於109年12月18日晚上在被告公司執行職務時，因遭客
13 人撲倒致受有左側踝部挫傷、左側前距腓韌帶扭傷等傷害。

14 (三)原告曾於109年12月24日簽立被證1留職申請單、事後有簽立
15 被證2離職申請單。

16 (四)被告自110年1月5日起即未給付原告薪資。

17 四、得心證之理由：

18 (一)兩造是否合意終止系爭勞動契約

19 1.按人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，為憲法第15
20 條所明定。次按勞基法第11條規定：「非有下列情事之一
21 者，雇主不得預告勞工終止勞動契約……」，故雇主非有該
22 項各款之事由，不得預告終止契約，此為民法第71條所稱之
23 禁止規定，如有違反，自不生終止之效力（效力規定）。準
24 此，雇主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」
25 之手段，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決
26 定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契
27 約內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以
28 間接之方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於
29 此情形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止
30 契約為無效（最高法院103年度台上字第2700號判決意旨參
31 照）。

01 2.經查，原告曾簽立被證2離職申請單乙節，固為兩造所不爭
02 執（見不爭執事項(三)），惟觀諸原告友人與被告訴訟代理人
03 即被告公司副理吳金枝（下稱被告公司副理）之對話錄音譯
04 文所載（見本院卷第148至149頁），原告友人詢問：「那怎
05 麼會叫她簽離職單，你看她很緊張誼」等語，被告公司副理
06 答道：「一定要簽離職單啊，不然人放在那邊我要怎麼辦？」
07 等語，原告友人其後提及：「你叫她簽離職單啊」等
08 語，被告公司副理回覆：「她沒辦法上班啊，醫生不是有
09 說，我請教你一下醫生不是有說幾個月，你說到現在多久
10 了」等語，原告友人答道：「就12月開始啊」等語，被告公
11 司副理乃稱：「對啊，那三個月，現在幾個月了」等語，原
12 告友人又答道：「現在五月了」等語，被告公司副理回稱：
13 「對啊，那我不能叫她離職嗎？」等語，原告友人回覆：
14 「不是啊，那離職...」等語，被告公司副理接著稱：「你
15 先聽我說，沒有人留職停薪這麼久的，今天不是說懷孕，那
16 上班在公司坐著可以，但是妳是外場，妳的腳沒辦法好，我
17 要怎麼等？你有懂嗎？」等語，被告公司副理嗣後又稱：
18 「我跟妳說我們餐廳就是要走來走去，妳們辦公室不是都坐
19 著，那叫做內場啦，我們飯店也有啦，有分內場外場啦，如
20 果是外場的話懷孕要怎麼上班，一定叫你離職的嘛，對吧，
21 那如果離職之後以後還要來上班，可以問有沒有缺人手...」
22 等語，被告公司副理於對話中既不否認其有要求原告
23 離職並簽立被證2離職申請單，且被告公司副理以原告為
24 外場人員，被告公司無法繼續給予原告留職停薪待其復職為
25 由，要求原告自行離職，而拒絕原告繼續留職停薪休養，亦
26 未給予原告有其他選擇之機會，足認被告係運用其經濟上之
27 優勢地位，迫使原告屈服於被告之意思下，致原告不能與被
28 告立於平等地位而簽立被證2離職申請單，應認兩造並未就
29 系爭勞動契約之終止達成意思表示合致，被證2離職申請單
30 應屬無效。故原告主張兩造並未合意終止系爭勞動契約，應
31 屬有據。

01 3.被告雖辯稱：原告友人未經被告公司副理同意而私下錄音，
02 該錄音譯文不具證據能力等語（見本院卷第196頁）。惟我
03 國民事訴訟法並無刑事訴訟法第155條第2項，須經合法調查
04 之證據，始得作為判斷依據之規定，故當事人之陳述係出於
05 自由意思任意為之，無受不當誘導或有截取片段之情事，對
06 話內容又涉及舉證者之權利甚鉅，若未錄音存證，將來有不
07 能舉證之虞，足認舉證者所為錄音係出於防衛權利而未逾社
08 會相當性之手段，所顯示之錄音內容，應可憑信。本件被告
09 並不否認該錄音內容之一方為被告公司副理，且兩造就當初
10 簽立被證2離職申請單過程有所爭執，若無錄音，恐又生後
11 續爭執，具有防衛權利意思；此外，從錄音譯文內容觀之，
12 該等對話係被告公司副理基於自由意思任意為之，被告僅以
13 未經同意，即謂該錄音不足為據等語，自未足取。

14 (二)次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
15 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
16 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權
17 人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代
18 提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
19 自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第
20 234條分別有明文規定。又按債權人於受領遲延後，需再表
21 示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付
22 時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無
23 須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字
24 第1979號判決意旨參照）。經查，原告前於110年5月12日委
25 請朋友通知被告公司副理有意願提供勞務，有錄音譯文可稽
26 （見本院卷第147頁、第152頁），但被告公司副理表示需原
27 告完全復原才得回去上班，亦有前開錄音譯文可查，原告已
28 將準備給付之事情通知被告，為被告所拒絕，則依上說明，
29 被告即應負受領遲延之責，且原告無補服勞務之義務，仍得
30 請求報酬。

31 (三)再按所謂工資，依據勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工

01 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
02 計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義
03 之經常性給與均屬之。惟勞基法施行細則第10條第2款規
04 定，年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、
05 久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，非屬經
06 常性給與。是如雇主為勞工之勞動對價而給付之經常性給
07 與，即屬工資；如雇主為改善勞工生活，而給付之非經常性
08 給與，或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，
09 即非勞工工作給付之對價，不得列入工資範圍。原告固主張
10 其工資應包括「本薪」（2萬6,000元）、「化妝津貼」（1,
11 500元）、「全勤獎金」（2,000元）等語，有薪資單據為憑
12 （見本院卷第169至175頁、第253至257頁），然全勤獎金係
13 依據原告出缺勤狀態，所發放獎勵工作全勤之獎金，性質上
14 屬具有勉勵性、恩惠性之給與，並非經常性給與，不具有勞
15 務之對價性，難認列入計算原告每月工資之範圍內。此外，
16 原告本有留職停薪之意思（見本院卷第250頁），並曾向被
17 告提出申請，有留職申請單為證（見本院卷第67頁），然其
18 後被告公司副理卻要求原告離職，所填寫之離職日期回溯至
19 109年12月31日，有離職申請單可證（見本院卷第69頁），
20 顯見被告自始即無同意原告留職停薪之意，是原告請求被告
21 應自110年1月5日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付
22 原告2萬7,500元，並依民法第229條第2項、第233條第1項前
23 段、第203條規定，請求被告自各期應給付日之翌日起至清
24 償日止，按年息5%計算並給付利息，應屬有據；逾此部分，
25 則非有據。

26 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被
27 告應自110年1月5日起至原告復職之日止，按月於次月5日給
28 付原告2萬7,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
29 止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部
30 分，則無理由，應予駁回。

31 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，

01 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
02 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
03 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
04 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執
05 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
06 失所附麗，爰併予駁回。

07 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
08 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
09 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 111 年 5 月 25 日
12 勞動法庭 法 官 莊仁杰

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 111 年 5 月 25 日
16 書記官 廖宣惟