

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第167號

原告 蔡佳恬

訴訟代理人 李良忠律師

李科蓁律師

被告 滿堂紅餐飲開發股份有限公司

法定代理人 周繹書

訴訟代理人 林鳳秋律師（民國112年3月17日終止委任）

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國111年1月11日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣5萬1,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應給付原告新臺幣4萬9,795元，及自民國111年5月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第2項已到期部分得假執行，但被告如就各期給付以新臺幣5萬1,500元為原告預供擔保，各得免為假執行。

本判決第3項得假執行，但被告如以新臺幣4萬9,795元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；他造當事人，亦得聲明承受訴訟；當事人不聲明承受訴訟時，法院亦得依職權，以裁定命其續行訴訟，民事

01 訴訟法第170條、第175條及第178條分別定有明文。查被告
02 之法定代理人原為李巧玲，嗣於本院審理中之民國112年3月
03 14日變更為周繹書，此有被告之經濟部商業司商工登記公示
04 資料查詢服務結果及公司變更登記表各1份在卷可稽(見本院
05 卷第265至273頁)，而兩造均未聲明承受訴訟，揆諸前揭規
06 定，本院依職權於112年3月21日以裁定命周繹書續行訴訟
07 (見本院卷第277至278頁)。

08 二、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
09 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
10 次按所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存
11 否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項
12 危險得以對於被告之確認判決除去之者而言(最高法院42年
13 台上字第1031號判決意旨參照)。本件原告主張其遭被告非
14 法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存在等情，為被告所
15 否認，則兩造間之法律關係是否存續即屬不明，致原告之法
16 律上權利與地位存在不安之狀態，而此狀態得藉本件確認判
17 決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存
18 在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

19 三、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或
20 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。被告於訴之變更或
21 追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追
22 加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第2項定有明文。查：
23 本件原告起訴時先位聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)
24 被告應自111年1月10日起至原告復職日止，按月於每月5日
25 給付原告新臺幣(下同)5萬1,500元，及自各期應給付日之次
26 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應給付
27 原告3萬9,764元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
28 按週年利率5%計算之利息；(四)聲明第2、3項部分，願供擔
29 保，請准宣告假執行。備位聲明：(一)被告應給付原告20萬
30 4,720元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
31 利率5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明書予原

告，離職原因勾選勞動基準法第11條第2款；(三)聲明第1項部分，願供擔保，請准宣告假執行(見本院卷第7至9頁)。嗣變更先位聲明第(三)項為：被告應給付原告4萬9,795元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，備位聲明第(一)項為：被告應給付原告21萬6,959元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷第115至116頁)，核屬擴張應受判決事項之聲明，復被告未為異議而為本案之言詞辯論(見本院卷第113頁)，與前揭規定相符，另原告更正先位聲明第2項之起算日為111年1月11日亦符民事訴訟法第256條，均應予准許。

四、被告無正當理由，而未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)原告自106年9月16日起受僱於被告，擔任被告信義店經理，最後約定工資為每月5萬1,500元，原告任職期間均無違反僱傭契約之行為，然被告之總經理張萬成於111年1月10日突然指稱伊以文字侮辱張萬成、以錯誤訊息煽動員工對被告之不滿、空班不按時打卡、挾持員工不簽薪資條及教唆員工離職等事由，依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款規定終止勞動契約。然被告終止勞動契約不生合法效力，乃於翌日仍打卡上班至下班時間，然被告經理梁珮瑜卻表示兩造間之勞動契約已終止，隨即取走伊之打卡單、要求伊立即離開，並表示伊往後無須再上班。

(二)從而，兩造間僱傭關係仍然存在，被告除應給付伊自111年1月11日起至復職日止之工資外，另應給付積欠之加班費4萬8,078元及公民投票日上班補償工資1,717元。再者，縱被告終止勞動契約為合法，被告除應開立非自願離職證明書予伊外，尚應給付積欠之上開加班費、公民投票日上班補償工資及111年1月11日單日工資1,717元、特休未休補償工資1萬

01 7,170元、預告工資5萬1,500元、資遣費9萬8,494元。

02 (三)據上，爰依兩造間勞動契約法律關係及勞動基準法第16條第
03 3項、第17條第1項、第19條、第24條第1項第1款、第2款、
04 第38條第4項、第39條等規定，提起本件訴訟，並先位聲
05 明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自111年1月11日
06 起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告5萬1,500元，
07 及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算
08 之利息；3.被告應給付原告4萬9,795元，及自起訴狀繕本送
09 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；4.聲明第
10 2、3項部分，願供擔保，請准宣告假執行，備位聲明：1.被
11 告應給付原告21萬6,959元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.被告應開立非自願
13 離職證明書予原告，離職原因勾選勞動基準法第11條第2
14 款；3.聲明第1項部分，願供擔保，請准宣告假執行。

15 二、被告未於最後言詞辯論期日到場，據其先前書狀及陳述以：
16 原告係為伊管理事務之經理，且兼有股東身分，非屬勞工，
17 兩造間並非成立勞動契約，亦無勞動基準法之適用。縱認兩
18 造間係成立勞動契約，然原告於工作期間，以言語、文字侮
19 辱張萬成、輕蔑公司制度與努力及以錯誤訊息煽動員工不
20 滿，嚴重影響公司營運與業績，且對交辦之事項推拖延遲、
21 不予配合，已有違反工作規則、無法勝任工作而情節重大等
22 情事，並致生重大損害於被告，自得依勞動基準法第11條第
23 5款、第12條第1項第2款、第4款規定，終止勞動契約，又原
24 告亦於本件調解中表示同意離開公司。是以，兩造間勞動契
25 約既經被告合法終止，原告之先位及備位主張均無理由等
26 語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判
27 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

28 三、得心證之理由

29 (一)原告主張其自106年9月16日起受僱於被告，擔任被告信義店
30 之經理，最後約定工資為每月5萬1,500元；張萬成於111年1
31 月10日，依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款規定表示

01 終止兩造間勞動契約等情，業據其提出勞動契約、勞工保險
02 資料、臺北三張犁郵局存證號碼第16號、淡水郵局存證號碼
03 第18號存證信函及111年1月份薪資單各1份為證(見本院卷第
04 29至36、39、131至137頁)，且為被告所不爭執，堪信為真
05 實。

06 (二)兩造間係成立勞動契約：

- 07 1.按所謂勞動契約，係指約定勞雇關係，而具有從屬性之契
08 約，勞動基準法第2條第6款定有明文。據此，勞動契約應係
09 指當事人之一方從屬於他方，提供職業上之勞動力，而由他
10 方給付報酬之契約。所謂從屬性，則包含：(1)人格上從屬性
11 一受僱人在僱用人之企業組織內，服從僱用人之權威，並有
12 接受懲戒或制裁之義務；(2)受僱人應親自服勞務，不得使用
13 代理人；(3)經濟上從屬性一受僱人並非為自己之營業勞動，
14 而係從屬於僱用人，為僱用人之目的而勞動；(4)組織上從屬
15 性一僱用人將受僱人納入其生產組織體系，使受僱人與同僚
16 間處於分工合作之狀態等特徵。
- 17 2.觀諸兩造間簽訂契約係以勞動契約為題，多次引用勞動相關
18 法令，復約定：乙方即原告接受甲方即被告之指揮監督，並
19 服從甲方工作規則與紀律；乙方同意甲方得視公司發展、業
20 務需要或乙方之專長、工作狀況調整工作內容及工作部門；
21 乙方同意必要時得配合甲方之需要，接受甲方於其相關分支
22 機構或事業單位、企業部門間合理之調動；休息時間得依實
23 際營運狀況及生理需求，該現場主管同意後，彈性或分批安
24 排；員工應忠勤職守，尊奉本公司一切規章，服從各級主管
25 人員合理之指導管理；員工對於職務上之報告，均應循級以
26 上，不得越級呈報；員工之懲戒項目及方式區分為申誡、小
27 過與大過3種等語(見本院卷第131至136頁)，核兩造之約定
28 內容與前揭勞動契約所應具備之人格上、經濟上與組織上從
29 屬性等特徵相符，足認兩造之真意乃在締結勞動契約，而使
30 原告在從屬於被告之前提下，提供職業上之勞動力。稽諸被
31 告寄發予原告之前揭存證信函1份，其上亦記載：被告致函原

告，因原告有涉勞動基準法第12條等事由，故通知於函到後即終止雙方勞動契約等語(見本院卷第29頁)，亦肯認兩造間為勞動契約關係，並依勞動基準法據以終止契約，是兩造間係成立勞動契約，堪以認定。被告至本件訴訟中始辯稱兩造間非勞動契約等語，與前揭卷證不符，亦未見被告提出反證，以證明原告就其勞務提供並無從屬於被告之情事，顯無可採。

3.被告復辯稱：原告係為其管理事務之經理，且兼有股東身分等語，然是否屬於勞動契約，應觀察當事人間有無人格、經濟與組織上之從屬性為斷，業如前述，縱提供勞務者係經理而非基層員工，或兼有股東之身分，亦不能逕以反推當事人間並無從屬性，進而論斷當事人間並非成立勞動契約，是被告上開辯詞，亦非有據。

(三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為，或違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第2款、第4款定有明文。次按主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段規定亦明。

2.被告辯稱：原告於工作期間，以言語、文字侮辱主管即總經理張萬成、輕蔑公司制度與努力及以錯誤訊息煽動員工之不滿，嚴重影響其營運與業績，且對交辦之事項推拖延遲、不予配合，已有違反工作規則、無法勝任工作而情節重大之情事，並致生重大損害，則其得依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款規定終止勞動契約等語，揆諸前揭規定，即應由被告舉證證明原告有勞動基準法第12條第1項第2款、第4款所定之情事。惟查，被告直至本件言詞辯論終結時止，並未指明具體行為之情事或提出積極事證，以佐證原告確有所稱之對雇主代理人張萬成重大侮辱或其他違反勞動契約、工作規則而情節重大等情，本院自不能僅憑被告之片面辯詞，

01 即形成被告有證據優勢之心證，此項舉證之不利益應歸由被告
02 告承擔，是應認原告並無勞動基準法第12條第1項第2款、第
03 4款所定之情事，被告終止勞動契約非法之所許。從而，原
04 告請求確認兩造間之勞動契約有效存在，洵屬有據。

05 3.被告復辯稱：原告對於所擔任之工作不能勝任，故其得依勞
06 動基準法第11條第5款，預告原告終止勞動契約等語，惟按
07 勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，
08 為使勞工適當知悉其可能面臨之法律關係變動，雇主基於誠
09 信原則，應有告知勞工解僱事由之義務，並基於保護勞工之
10 意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符解僱最後手段性
11 原則（最高法院101年度台上字第366號判決意旨參照）。據
12 此，勞工於勞動關係中乃較弱勢之一方，為保障勞工之工作
13 權、避免雇主任意解僱勞工，雇主有義務明確告知勞工其係
14 依據勞動基準法所定之何種事由終止勞動契約，雇主亦不得
15 於爾後之訴訟程序中隨意改變或增列事由。查被告於111年1
16 月10日，係以勞動基準法第12條第1項第2款、第4款為終止
17 勞動契約之事由，此有被告寄予原告之前揭存證信函1份附
18 卷可查（見本院卷第29至32頁），揆諸前揭說明，被告於本件
19 訴訟中另辯稱原告有同法第11條第5款之情事，本院自無庸
20 予以審酌。

21 4.至被告另辯稱：原告於本件之勞資爭議調解中表示同意離開
22 公司等語，惟按調解程序中，勞動調解委員或法官所為之勸
23 導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後
24 之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，勞動事件法第30條第1
25 項規定，行政調解中雙方之陳述或讓步亦然。查兩造前經中
26 華民國勞資關係協進會於111年1月21日調解不成立，此有該
27 會勞資爭議調解紀錄1份在卷可稽（見本院卷第37至38頁），
28 揆諸上開說明，被告自不得於本案訴訟中援引原告於勞資爭
29 議調解中之陳述或讓步。

30 (四)原告請求自111年1月11日起至復職日止之工資及遲延利息，
31 為有理由：

01 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
02 請求報酬，此為民法第487條前段所明定。從而，受僱人係
03 遭雇主非法解僱始離職者，雇主係拒絕受僱人服勞務，可見
04 受僱人於遭非法解僱前，主觀上並無任意去職之意、客觀上
05 亦繼續提供勞務，則雇主應於拒絕受領後，負受領遲延之
06 責，受僱人無須催告雇主受領勞務，且雇主須再表示受領之
07 意，或為受領勞務所必要之協力，而催告受僱人給付時，雇
08 主受領遲延之狀態始為終了，受僱人於此前無須補服勞務，
09 而仍得請求報酬。次按給付有確定期限者，債務人自期限屆
10 滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，
11 債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債
12 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民
13 法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明
14 文。

15 2.查，被告於111年1月10日終止勞動契約並非合法，業經本院
16 認定如前，是兩造間之勞動契約有效存在。被告表示終止勞
17 動契約後，原告於同月13日以前揭存證信函拒絕接受資遣，
18 主張勞動契約依然存在，復於同月21日之勞資爭議調解中請
19 求恢復僱傭關係等情，有前揭存證信函及勞資爭議調解紀錄
20 各1份在卷可考（見本院卷第33至38頁），且其本件請求確認
21 兩造間勞動契約存在，足認原告主觀上原無任意去職之意，
22 又原告於111年1月11日仍打卡上班至標準下班時間乙節，為
23 兩造所不爭執，足認原告客觀上亦繼續提供勞務。揆諸前揭
24 說明，被告應負受領遲延之責任，原告則無補服勞務之義
25 務，而仍得請求報酬。從而，原告請求被告自111年1月11日
26 起至其復職日止，按月給付工資5萬1,500元，及自各期應給
27 付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
28 息，為有理由，應予准許。

29 (五)原告請求被告給付加班費4萬8,078元、公民投票日上班補償
30 工資1,717元暨遲延利息，為有理由：

31 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內

者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞動基準法第24條第1項第1、2款定有明文。次按公民投票日為應放假日；內政部所定應放假日之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；勞動基準法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，公民投票法第23條第2項、勞動基準法第37條第1項、第39條前段與中段分別定有明文。

2.原告主張其月薪為5萬1,500元，及於108年8月至12月間延長工作時間、於110年12月18日之公民投票日工作，故被告應給付加班費4萬8,078元、公民投票日上班補償工資1,717元(計算式:51,500÷30，小數點以下四捨五入)等情，業據其提出108年8月至12月及110年12月之打卡單為憑(見本院卷第41至47頁)，且為被告所不爭執，被告復未舉證證明其已給付原告上開加班費及公民投票日上班補償工資，原告請求被告給付4萬9,795元(計算式:48,078+1,717)及自起訴狀繕本送達翌日即111年5月13日(見本院卷第75頁送達證書)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，核屬有據。

四、綜上所述，原告先位依兩造間勞動契約之法律關係，及勞動基準法第24條第1項第1款、第2款、第39條規定，請求:(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自111年1月11日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告5萬1,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)被告應給付原告4萬9,795元，及自111年5月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。本院既已認定兩造間勞動契約存在，則原告備位依勞動基準法第16條第3項、第17條第1項、第19條、第24條第1項第1款、第2款、第38條第4項、第39條請求部分，即無庸再予審究，附此敘明。

01 五、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，經核原
02 告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣
03 告之。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
05 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併
06 此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 112 年 8 月 25 日
09 勞動法庭 法 官 林瑋桓

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 112 年 8 月 25 日
14 書記官 陳玉鈴