

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞小字第70號

原告 李建章
被告 全瀚企業有限公司

法定代理人 蘇致緯

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國112年10月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國111年元旦受聘於被告擔任清潔人員，約定月薪新臺幣（下同）3萬元（下稱系爭勞動契約）。被告即安排原告於111年1月1日前往位於臺北市信義區之ATT4FUN百貨公司（下稱ATT百貨）上工。惟被告於給付該日工資及加班共計2日薪資後，原告因工作受傷請了幾天的假，被告即告知原告等待通知，嗣後長達1年均未安排工作，亦未替原告投保勞保，原告因此受有損失，故被告應賠償原告工作延誤及勞保之損失10萬元，並聲明：被告應給付原告10萬元。

二、被告則以：

（一）被告為環境衛生及汙染防治服務業，負責提供辦公大樓、百貨公司之清潔維護工作。原告於110年12月31日前來面試，因原告先前並無相關工作經驗，被告先安排原告於110年12月31日晚上10時至111年1月1日早上7時至ATT百貨實習工作。詎原告於結束工作後，翌日即不見蹤影未上工，被告一再以電話聯繫均未獲回應，原告亦未要求當日薪資，直至111年5月始向臺北市政府勞動局提起勞資爭議調解之聲請，要求恢復僱傭關係，經被告與原告聯繫並提出給付薪資4,000元之條件後，原告始撤回勞資調解聲請，原告復於111

01 年10月19日再次提出勞資爭議調解要求恢復僱傭關係而調解
02 不成立。

03 (二)兩造於110年12月31日成立僱傭關係，約定為月領薪資，且
04 勞務履行地點為ATT百貨，並非每日支薪之臨時工。原告本
05 應於上班時間自行至百貨公司履行契約，卻於開始工作後翌
06 日無故不履行，顯然違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條
07 第1項第6款無故連續曠職3日之規定，而經被告員工一再聯
08 繫原告未果，顯然原告並無繼續兩造間僱傭關係之意願，應
09 可認原告已默示承諾離職要約，已生合意終止系爭勞動契約
10 之效果，兩造間已無僱傭關係存在，原告自無給付薪資之義
11 務。原告雖稱因腳扭傷無法工作，惟其從未提出過醫療證明
12 請假，亦無任何通知，直至數個月後勞資調解聲請時始稱當
13 日有受傷情事，且原告長達數月間均未前往勞務履行地提供
14 勞務，原告自然無給付薪資之義務等語，資為抗辯。並聲
15 明：1.原告之訴駁回。2.如獲不利判決，願供擔保請准宣告
16 免予假執行。

17 三、得心證之理由：

18 原告主張其受聘於被告擔任清潔人員，兩造約定月薪為3萬
19 元，被告並通知原告於110年12月31日晚上10點至111年1月1
20 日早上7點至ATT百貨報到之事實，而被告已給付原告當日勞
21 務薪資4,000元，為兩造所不爭執，堪信此部分事實為真
22 正。惟原告主張兩造間成立系爭勞動契約後，被告嗣後長達
23 1年均未安排工作及辭退原告，導致原告受有工作延誤及勞
24 保損失，並據此請求損害賠償，則為被告所爭執，則本件即
25 應審究者，分敘如下：

26 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
27 他方服勞務，他方給付報酬之契約。又當事人互相意思表示
28 一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第482
29 條、第153條第1項分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契
30 約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上
31 之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當

01 事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱
02 用人之指示，從事一定種類之工作，是僱傭契約成立要件有
03 二，即勞務與報酬之約定，故當事人間之一方表示願意提供
04 勞務之給付，他方允與一定之職務或給付報酬者，無論其意
05 思表示為明示或默示，契約即為成立。本件原告於110年12
06 月31日經被告面試，並告知月薪約3萬元，工作時間為晚上
07 10點至翌日早上8點，因原告並無清潔工作相關經驗，故先
08 安排至ATT百貨工作等節，為兩造所不爭執，是兩造對原告
09 服勞務之內容、薪資、工作時間等契約主要內容，意思表示
10 應已合致，從而，系爭勞動契約應已成立生效。

11 (二)被告辯稱：因原告於開始工作後翌日即無故不履行勞務，顯
12 然違反勞基法第12條第1項第6款之規定，應可認原告已默示
13 承諾離職要約，已生合意終止勞動契約之效果，惟按「勞工
14 有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立
15 勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞
16 者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作
17 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑
18 以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、
19 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機
20 器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏
21 雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正
22 當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前
23 項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自
24 知悉其情形之日起，三十日內為之。」勞基法第12條第1項
25 定有明文。又終止權之行使，依民法第263條準用同法第258
26 條第1項之規定，應向他方當事人以意思表示為之。是縱勞
27 工或雇主得依上開規定不經預告而終止勞動契約，其終止權
28 之行使，仍應向他方為之，始生終止之效力。被告主張原告
29 無故連續曠職3日，依勞基法規定已終止系爭勞動契約等語
30 （見本院卷第51頁），惟觀諸被告所提出之答辯狀及勞資爭
31 議調解紀錄，均未見被告曾向原告為終止系爭勞動契約之意

01 思表示，實難認系爭勞動契約經原告依上開規定為終止之意
02 思表示而終止。故原告主張，系爭勞動契約因原告無故不履
03 行勞務，依勞基法第12條第1項第6款之規定，可認原告已默
04 示承諾離職要約，已生合意終止勞動契約之效果等語，尚屬
05 無據。

06 (三)另按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，
07 並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損
08 害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償
09 請求權存在（最高法院48年台上字第481號裁判參照）。復
10 按債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。
11 但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為
12 者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出，
13 民法第235條定有明文。查系爭勞動契約就原告之工作地
14 點、工作時間、薪資均已約定如前述，原告應就約定之時
15 間、地點報到履行勞務，而無須由被告每日通知，原告雖主
16 張工作受傷必須請幾天的假，惟並未提出任何醫療證明及請
17 假紀錄，嗣後亦未至指定之工作地點ATT百貨報到，自不得
18 主張被告未安排工作即免除原告提出勞務給付之義務，是以
19 原告顯未依債之本旨提出勞務給付，實難認原告工作延誤之
20 損失有何可歸責於被告之事由所致，則原告主張被告應賠償
21 工作延誤之損失云云，自無理由。

22 (四)次按投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手
23 續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日
24 止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損
25 失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。投保
26 單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險
27 人負擔者，按應負擔之保險費金額，處2倍罰鍰。投保單位
28 並應退還該保險費與被保險人。勞工保險條例第72條第1
29 項、第2項定有明文。是可見勞工保險條例第72條所指勞工
30 得請求雇主賠償者，乃係勞工因雇主未能為其投保以致其發
31 生保險事故時無法請領保險給付之損失，與雇主依前述規定

01 應返還之勞保費乃雇主將其應負擔之保險費轉嫁與勞工負
02 擔，係屬二事。雇主之勞保應負擔額乃雇主應繳付予勞動部
03 勞工保險局者，屬雇主之行政法上義務，雇主未繳付並非當
04 然可以直接認定勞工即受有該雇主勞保應負擔額之損害。本
05 件原告固主張原告受有勞保損失等語。惟原告並未墊付勞保
06 費用，亦未提出於該期間有何得請領勞保給付之損害發生之
07 佐證，揆諸上開說明，即難認原告有何因被告未投保勞保所
08 受之損害。則原告以與其無涉之雇主應負擔額充作損害賠
09 償，而請求被告賠償勞保損失，並非有理，應予駁回。

10 四、綜上所述，原告請求被告給付工作延誤、勞保損失之損害賠
11 償10萬元，均無理由，應予駁回。

12 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
13 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論述，併此敘
14 明。

15 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 112 年 11 月 17 日

17 勞動法庭 法 官 林怡君

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 112 年 11 月 17 日

22 書記官 林昀潔