

臺灣臺北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第19號

原告 姜惠

被告 協進物業管理顧問有限公司

法定代理人 鄭月英

訴訟代理人 陳大華

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年6月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間自民國112年11月10日起至民國112年11月17日止之僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣8,400元及自民國112年12月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣1,000元，應由被告負擔新臺幣730元，並應自本判決確定翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息，餘由原告負擔。
- 五、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣8,400元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：伊於民國112年10月7日致電被告之物業幹部即訴外人陳大華詢問有無保全職缺，嗣陳大華於同年11月8日告知伊於新生北路1段66號鵬馳大樓有保全缺，要伊於11月9日至現場看看，如果可以，同年月10日即可上班，並約定月薪為新臺幣（下同）3萬6,000元，伊即於112年11月10日開始至鵬馳大樓上班，詎同年月13日傍晚約6點30分，陳大華突來電要求伊隔日不要再來上班，伊其後即未至鵬馳大樓上班，然被告任意解僱伊並不合法，被告應給付伊112年11月1

01 0日至13日之薪資8,412元，及同年月14日至17日之薪資6,30
02 9元；另伊為本件訴訟而支出存證信函、郵資等費用398元，
03 被告應賠償此部分之損害。爰依兩造間勞動契約、民法侵權
04 行為之規定提起本件訴訟等語，聲明：(一)確認兩造間自112
05 年11月10日起至112年11月17日止之僱傭關係存在。(二)被告
06 應給付原告1萬5,119元及自112年12月10日發薪日之翌日起
07 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保請准
08 宣告假執行。

09 二、被告辯以：原告有至伊上班，但未完成入職手續，伊於11月
10 13日告知原告要調其離開原服務案場，另安排其他適合案
11 場，中間休息的時間有請原告將人事資料補齊，但原告表示
12 既然已叫他離開，就不用補資料，因原告未辦完入職手續，
13 故兩造間無僱傭關係存在，伊無立場解僱原告，原告亦無法
14 請求伊給付薪資，就原告請求其他提起訴訟之衍生費用部
15 分，伊亦不用給付等語，聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不
16 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

17 三、本院之判斷：

18 (一)兩造於112年11月10日成立僱傭契約：

19 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
20 他方服勞務，他方給付報酬之契約；勞動契約指約定勞雇關
21 係而具有從屬性之契約；勞工指受雇主僱用從事工作獲致工
22 資者；工資指勞工因工作而獲得之報酬，民法第482條及勞
23 基法第2條第6款、第1款、第3款分別定有明文。次按當事人
24 互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成
25 立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，
26 未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，
27 當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之，民法第
28 153條亦有明定。是勞動契約之成立，性質係屬諾成契約，
29 即於契約當事人意思表示合致時即可成立，不以書面要式為
30 必要，而應以兩造實質上就契約內容之重點（諸如一定之工
31 作內容、工作時間、薪資報酬等），意思有無合致為斷，雇

01 主提出之勞動條件一經受僱人同意，勞動契約即為成立。

02 2.原告主張兩造自112年11月10日起成立僱傭契約，業據提出
03 其與被告經理陳大華之對話紀錄、值勤日誌、鵬馳大樓勤務
04 工作事項為證（見本院卷第23-69、73頁），核與其所述相
05 符，而被告雖以原告未完成入職手續否認兩造間有僱傭關
06 係，然被告就原告主張其自112年11月10日起即受被告指示
07 至鵬馳大樓擔任保全工作，約定每月工資3萬6,000元等情，
08 並未爭執，亦自承有於112年11月13日告知原告要調其離開
09 原服務案場，另安排其他適合案場予原告（見本院卷第194
10 頁），顯然兩造就由原告受僱於被告，並就原告擔任保全之
11 工作地點、工作內容、工作時間及支領每月3萬6,000元薪資
12 等勞動條件已有合意，應認兩造間自112年11月10日已約定
13 原告為被告提供勞務，被告以給付報酬為對價，兩造自該日
14 起成立僱傭契約。

15 (二)兩造間僱傭關係自112年11月10日起至同年月17日止間存
16 在：

17 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
18 者，勞工得不經預告終止契約；非對話而為意思表示者，其
19 意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，勞基法第14條
20 第1項第6款、民法第95條第1項前段分別定有明文。又勞工
21 終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由告知雇
22 主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契
23 約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明
24 終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非
25 謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（最
26 高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。查原告於11
27 2年11月13日經被告通知不要再上班後，旋於同年月28日申
28 請勞資爭議調解，並主張被告應給付工資、加班費、資遣費
29 及開立非自願離職證明，有中華民國勞資關係協進會勞資爭
30 議調解紀錄可證（見本院卷第71頁），由原告主張之原因事
31 實及上開請求各項內容觀之，堪認被告逕要求原告不要再至

01 鵬馳大樓上班，違反勞動契約，致有損害原告權益之虞，原
02 告於知悉起30日內向被告為終止兩造僱傭契約之意思表示，
03 而被告雖未出席該調解會議，但已於112年12月4日收受開會
04 通知（見本院卷第72頁），應認斯時已收受原告終止兩造間
05 勞動契約意思表示之通知，則兩造間勞動契約業於112年12
06 月4日經原告依上開規定合法終止，洵堪認定。是原告主張
07 兩造間僱傭關係自112年11月10日起至同年月17日止間存
08 在，即屬有據。

09 (三)原告得請求被告給付之工資為8,400元：

- 10 1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；工資應全
11 額直接給付勞工；勞工正常工作時間，每日不得超過八小
12 時，每週不得超過四十小時；雇主延長勞工工作時間者，其
13 延長工作時間之工資，依下列標準加給：□延長工作時間在
14 二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。□
15 再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給
16 三分之二以上，勞基法第21條第1項、第22條第2項前段、第
17 30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。次按
18 勞基法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得
19 之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例
20 假工作加給之工資，勞基法施行細則第11條亦有明文。再按
21 僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
22 求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之
23 效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之
24 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提
25 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
26 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第23
27 4條分別定有明文。另按當事人主張有利於己之事實者，就
28 其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段規定甚明。
- 29 2.查原告主張兩造約定之每月薪資為3萬6,000元，原告工作4
30 日等節，被告未予爭執，堪信為真實，又依原告提出之值勤
31 日誌所示，原告每日工作時間為上午7時至下午7時，即每日

01 工作時間為12小時，而被告並未提出任何證據證明被告經勞
02 資會議同意變更工作時間或其為經中央主管機關指定之行
03 業，經勞資會議同意，並報請當地主管機關核備後變更每日
04 工作時間（勞基法第30條第2項及第3項、第30條之1第1項、
05 第84條之1規定參照），則依前開規定，就超出每日正常工作
06 時間8小時部分之延長工作時間，被告自應給付延長工時
07 工資。承前所述，原告每日工作時間12小時，每日延長工作
08 為4小時，依勞基法第24條第1項第1款、第2款之規定，被告
09 應給付延長工時工資3,600元（計算式：【36,000÷30÷8×2×
10 《1又1/3》+36,000÷30÷8×2×《1又2/3》】×4=【400+500】×
11 4=3,600），加計原告工作4日之正常工時工資4,800元（計
12 算式：36,000÷30×4=4,800），被告應給付原告之112年11月
13 10日至同年月13日工資合計為8,400元（計算式：4,800+3,6
14 00=8,400）。

15 3.原告雖主張被告尚應給付112年11月14日至同年月17日之薪
16 資，然查，依原告提出之對話紀錄，原告於112年11月14日
17 僅向被告經理陳大華請求給付薪資、加班費及資遣費，並未
18 通知被告其有意願繼續提供勞務（見本院卷第27-35頁），
19 至原告雖曾以存證信函向被告表示被告終止勞動契約不合
20 法，請求恢復其職務，然原告寄發該存證信函之日期為112
21 年12月25日（見本院卷第19、21、105頁），顯然後於原告
22 請求被告給付薪資之112年11月14日至同年月17日。則原告
23 既未於112年11月14日至同年月00日間通知被告其準備提供
24 勞務，依前開規定，不生提出給付之效力，是原告請求被告
25 給付該段期間之薪資，即屬無據。

26 (四)原告不得請求郵資等損害398元：

27 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
28 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
29 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
30 證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條定有明文。

31 2.原告固主張其係因被告始需提起本件訴訟因而支出存證信函

01 費用、勞動調解及起訴後之郵資等費用共計398元，被告侵
02 害其財產權云云。然核上開費用係原告行使其權利所支出，
03 並非被告對原告有何侵權行為所致之直接損害，更無相當因
04 果關係，原告此部分主張，難認有據。

05 (五)按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
06 年利率為5%；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
07 得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條、第233條
08 第1項前段分別定有明文。又依勞基法第23條第1項、勞基法
09 施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按
10 月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞基法終止勞動契
11 約時，雇主應即結清工資給付勞工。依前開說明，原告主張
12 工資應自發薪日即112年12月10日之翌日即112年12月11日
13 起，按週年利率5%計算利息，核屬有據。

14 四、綜上所述，原告本件請求：(一)確認兩造間自112年11月10日
15 起至112年11月17日止之僱傭關係存在；(二)被告應給付原告
16 8,400元，及自112年12月11日起至清償日止，按週年利率
17 5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，
18 為無理由，應予駁回。

19 五、依民事訴訟法第436條之18第1項規定，僅記載上述當事人有
20 爭執事項。

21 中 華 民 國 113 年 7 月 12 日
22 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 蕓

23 以上正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
25 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
26 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
27 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
28 繕本）。

29 中 華 民 國 113 年 7 月 12 日
30 書 記 官 王 曉 雁