

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第299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

兼

送達代收人 陳大華

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於114年12月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間自民國一百一十二年十一月十日起至民國一百一十二年十一月十七日止之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣捌仟肆佰元，及自民國一百一十二年十二月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣捌仟肆佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，原告主張其受僱被告後，工作地點係位於臺北市○○區○○路0段00號之朋馳大樓，故原告在職期間之勞務提供地屬本院所轄範圍，本院就本件有管轄權。次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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係

01 指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位
02 有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之
03 除去者而言，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
04 確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關
05 係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年
06 度台上字第1031號判決要旨參照）。原告主張原受僱於被告
07 擔任保全，被告於民國112年11月13日18時30分突然致電原
08 告要求不要再來上班，任意解僱於法不合，故請求確認兩造
09 間僱傭關係自112年11月10日至112年11月17日止存在乙節，
10 則經被告以原告未完成入職手續而否認僱傭關係存在等事由
11 置辯，兩造間此部分法律關係即有爭執，而此不安之狀態，
12 得由原告以對被告為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟
13 有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

14 二、原告主張略以：伊於112年10月7日致電被告之物業幹部即訴
15 外人陳大華詢問有無保全職缺，嗣陳大華於112年11月8日告
16 知伊於新生北路1段66號鵬馳大樓有保全缺，要伊於112年11
17 月9日至現場看看，如果可以，112年11月10日即可上班，並
18 約定月薪為新臺幣（下同）36,000元，伊即於112年11月10
19 日開始至鵬馳大樓上班，詎112年11月13日傍晚約6點30
20 分，陳大華突來電要求伊隔日不要再來上班，伊其後即未至
21 鵬馳大樓上班，然被告任意解僱伊並不合法，被告應給付伊
22 112年11月10日至13日之薪資8,412元，及112年11月14日
23 至17日之薪資6,309元；另伊為本件訴訟而支出存證信函、
24 郵資等費用398元，被告應賠償此部分之損害。爰依兩造間
25 勞動契約、勞動基準法第22條、第30條及民法侵權行為之規
26 定提起本件訴訟等語，聲明：(一)確認兩造間自112年11月10
27 日起至112年11月17日止之僱傭關係存在。(二)被告應給付原
28 告1萬5,119元及自112年12月10日發薪日之翌日起至清償日
29 止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執
30 行。

31 三、被告辯以：原告有至伊上班，但未完成入職手續，伊於11月

01 13日告知原告要調其離開原服務案場，另安排其他適合案
02 場，中間休息的時間有請原告將人事資料補齊，但原告表示
03 既然已叫他離開，就不用補資料，因原告未辦完入職手續，
04 故兩造間無僱傭關係存在，伊無立場解僱原告，原告亦無法
05 請求伊給付薪資，就原告請求其他提起訴訟之衍生費用部
06 分，伊亦不用給付。且原告未提供明確之勞資雙方簽訂的勞
07 動契約內容及錄取通知，亦無從認定所述之薪資金額、派發
08 案場及工作時間，且符合聘僱之人員按公司規定應繳交或補
09 繳個人證明資料；且原告與前職工經理陳大華口頭約定薪
10 資，並未依實呈報人事單位；原告所提供之值勤日誌相關證
11 明，有偽造嫌疑等語。並聲明：原告之訴駁回。

12 四、本院之判斷：

13 (一)兩造於112年11月10日成立僱傭契約：

- 14 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
15 他方服勞務，他方給付報酬之契約；勞動契約指約定勞雇關
16 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
17 資者；工資指勞工因工作而獲得之報酬，民法第482條及勞
18 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
19 互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成
20 立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，
21 未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，
22 當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之，民法第
23 153條亦有明定。是勞動契約之成立，性質係屬諾成契約，
24 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
25 必要，而應以兩造實質上就契約內容之重點（諸如一定之工
26 作內容、工作時間、薪資報酬等），意思有無合致為斷，雇
27 主提出之勞動條件一經受僱人同意，勞動契約即為成立。
- 28 2.原告主張兩造自112年11月10日起成立僱傭契約乙情，業據
29 提出其與被告經理陳大華之對話紀錄、值勤日誌、鵬馳大樓
30 勤務工作事項為證（見本院113年度勞小字第19號卷【下稱
31 勞小卷】第23-69、73頁），核與其所述相符，且被告亦自

01 承原告有在被告公司上班，被告確實有派駐原告在朋馳大樓
02 服務為期4天，有於112年11月13日告知原告要調其離開原服
03 務案場，另安排其他適合案場予原告等情（見勞小卷第13
04 5、194頁），參以原告與被告經理陳大華之對話紀錄，原告
05 於離職時以月薪36,000元詳細計算加班費等費用，請求被告
06 經理陳大華告知被告公司支付時，被告經理陳大華並未否認
07 有此薪資約定，並稱瞭解等節（見勞小卷第27-35頁），顯
08 然兩造就由原告受僱於被告，並就原告擔任保全之工作地
09 點、工作內容、工作時間及支領每月3萬6,000元薪資等勞動
10 條件已有合意，應認兩造間自112年11月10日已約定原告為
11 被告提供勞務，被告以給付報酬為對價，兩造自該日起成立
12 僱傭契約。至被告雖空言否認兩造間有僱傭關係，並辯稱原
13 告未完成入職手續、未繳交或補繳個人證明資料、未提供明
14 確之勞資雙方簽訂的勞動契約內容及錄取通知，無從認定所
15 述之薪資金額、派發案場及工作時間云云。然僱傭契約之性
16 質係屬諾成契約，即於契約當事人意思表示合致時即可成
17 立，不以書面要式為必要，兩造就契約內容之重點既已有合
18 意，契約即屬成立，至被告內部作業流程，殊不影響契約已
19 成立之事實，併予敘明。

20 (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
21 在：

22 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
23 者，勞工得不經預告終止契約；非對話而為意思表示者，其
24 意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，勞基法第14條
25 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
26 終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由告知雇
27 主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契
28 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
29 終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非
30 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
31 高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。查原告於11

01 2年11月13日經被告通知不要再上班後，旋於112年11月28日
02 申請勞資爭議調解，並主張被告應給付工資、加班費、資遣
03 費及開立非自願離職證明，有中華民國勞資關係協進會勞資
04 爭議調解紀錄可證（見勞小卷第71頁），從原告主張之原因
05 事實及上開請求各項內容觀之，堪認被告逕自要求原告不要
06 再至鵬馳大樓上班，違反勞動契約，致有損害原告權益之
07 虞，原告於知悉起30日內向被告為終止兩造僱傭契約之意思
08 表示，而被告雖未出席該調解會議，但已於112年12月4日收
09 受開會通知（見勞小卷第72頁），應認斯時已收受原告終止
10 兩造間勞動契約意思表示之通知，因此兩造間勞動契約業於
11 112年12月4日經原告依上開規定合法終止，洵堪認定。是原
12 告主張兩造間僱傭關係自112年11月10日起至112年11月17日
13 止間存在，堪認有據。

14 (三)原告得請求被告給付之工資為8,400元：

15 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
16 額直接給付勞工；勞工正常工作時間，每日不得超過八小
17 時，每週不得超過四十小時；雇主延長勞工工作時間者，其
18 延長工作時間之工資，依下列標準加給：一延長工作時間在
19 二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二
20 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
21 三分之二以上，勞基法第21條第1項、第22條第2項前段、第
22 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
23 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
24 之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例
25 假工作加給之工資，勞基法施行細則第11條亦有明文。再按
26 僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
27 求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之
28 效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之
29 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提
30 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
31 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第23

01 4條分別定有明文。另按當事人主張有利於己之事實者，就
02 其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段規定甚明。

03 2.查兩造約定之每月薪資為36,000元乙情，業經本院認定如
04 前，又原告主張其已工作4日乙節，被告亦未有爭執，亦堪
05 信為真實。又依原告提出之值勤日誌所示，原告每日工作時
06 間為上午7時至下午7時，即每日工作時間為12小時，而被告
07 並未提出任何證據證明被告經勞資會議同意變更工作時間或
08 其為經中央主管機關指定之行業，經勞資會議同意，並報請
09 當地主管機關核備後變更每日工作時間（勞基法第30條第2
10 項及第3項、第30條之1第1項、第84條之1規定參照），則依
11 前開規定，就超出每日正常工作時間8小時部分之延長工作
12 時間，被告自應給付延長工時工資。承前所述，原告每日工
13 作時間12小時，每日延長工作為4小時，依勞基法第24條第1
14 項第1款、第2款之規定，被告應給付該工作4日之延長工時
15 工資3,600元（計算式：【 $36,000 \div 30 \div 8 \times 2 \times \langle 1 \text{又} 1/3 \rangle + 36,000 \div 30 \div 8 \times 2 \times \langle 1 \text{又} 2/3 \rangle$ 】 $\times 4 = \langle 400 + 500 \rangle \times 4 = 3,600$ ），加計
16 原告工作4日之正常工時工資4,800元（計算式： $36,000 \div 30 \times 4 = 4,800$ ），從而，被告應給付原告之112年11月10日至112
17 年11月13日正常工時工資及延長工時工資，合計為8,400元
18 （計算式： $4,800 + 3,600 = 8,400$ ）。至被告固質疑原告所提
19 供之值勤日誌有偽造嫌疑云云，惟未提出何等憑據足實其
20 說，是被告此部分所辯，要無從採認，附予敘明。

21
22
23 3.原告雖主張被告尚應給付112年11月14日至112年11月17日之
24 薪資，然查，依原告提出之對話紀錄，原告於112年11月14
25 日僅向被告經理陳大華請求給付薪資、加班費及資遣費，並
26 未有何繼續提供勞務之行為或有何通知被告其有意願繼續提
27 供勞務（見勞小卷第27-35頁）。至原告雖曾以臺北體育場
28 郵局存證號碼001436號存證信函向被告表示被告終止勞動契
29 約不合法，請求恢復其職務，然原告寄發該存證信函之日期
30 為112年12月25日（見勞小卷第19、21、105頁），顯然後於
31 原告請求被告給付薪資之112年11月14日至112年11月17日之

01 期間。故原告既未於112年11月14日至112年11月17日間通知
02 被告其準備提供勞務，依前開規定，自亦不生提出給付之效
03 力，是原告請求被告給付上開期間之薪資，洵非有據。

04 (四)原告不得請求郵資等損害398元：

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

09 2.原告固主張其因被告而提起本件訴訟因而支出存證信函費
10 用、勞動調解及起訴後之郵資等費用共計398元，被告侵害
11 其財產權云云。然核上開費用係原告行使其權利所支出，並
12 非被告對原告有何侵權行為所致之直接損害，無從認定具有
13 相當因果關係，因此原告此部分主張，核非有據。

14 (五)按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
15 年利率為5%；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
16 得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條、第233條
17 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
18 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
19 月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞基法終止勞動契
20 約時，雇主應即結清工資給付勞工。依前開說明，原告主張
21 工資應自發薪日即112年12月10日之翌日即112年12月11日
22 起，按週年利率5%計算利息，核屬有據，併應准許。

23 五、綜上所述，原告據以提起本訴，請求：(一)確認兩造間自112
24 年11月10日起至112年11月17日止之僱傭關係存在；(二)被告
25 應給付原告8,400元，及自112年12月11日起至清償日止，按
26 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍
27 之請求，為無理由，應予駁回。

28 六、本件為勞動事件，就本判決主文第2項命給付金錢部分，係
29 法院就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法
30 第44條第1項之規定，由本院依職權宣告假執行；同時宣告
31 雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金

01 額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請既失所附麗，應併予
02 駁回。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
04 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

05 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
06 條。

07 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日
08 勞動法庭 法官 陳仁傑

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日
13 書記官 吳珊華