臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第176號

原　　告　李順昌

000000000000000000

訴訟代理人　李增胤律師

被　　告　豆府股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳柏勳

000000000000000000

訴訟代理人　黃意森律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面:

按確認法律關係成立或不成立之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第二百四十七條第一項前段定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院99年度台上字第1362號判決意旨參照）。經查，原告主張被告非法終止兩造間勞動契約(下稱系爭勞動契約)，故兩造間僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利、負擔義務之法律上之地位，有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

乙、實體方面:

壹、原告主張略以:

一、原告自民國101年5月21日起受雇於被告，並於時任被告旗下餐廳涓豆腐ATT店之店經理時，申請自112年5月1日起育嬰留職停薪至114年4月30日。原告於114年3月24日收受被告114年3月18日律師函(下稱系爭律師函)，函稱略以:原告於育嬰留職停薪期間，開設金亨殿韓國料理嫩豆腐煲專門店淡大店、新春店及新市店(以下合稱系爭餐廳)，與被告旗下餐廳營業項目及販賣品項幾近相同，違反工作規則有關營業秘密、競業禁止規定，涉有背信、洩密等罪嫌，應負相關責任(下稱系爭爭議）。原告非系爭餐廳之登記負責人、實際經營者，否認有系爭爭議事實，並依上開被告律師函指示親赴事務所會談，惟兩造當日未就系爭勞動契約之終止達成合意。

二、被告依系爭律師函主張系爭爭議，原告於114年4月30日及同年5月2日兩度到被告公司報到時，均表明:被告應先釐清原告之法律責任，否則原告進入被告公司參與內部工作、閱覽內部文件，被告將更足以輕易指控原告涉嫌背信、違反營業祕密，被告公司不應以左手刑事指控、右手請君入甕，伊在未獲得被告先予釐清原告法律責任前，未復職返回被告公司工作，具有正當理由，非屬無故曠職。

三、嗣原告於114年6月26日收受被告存證信函，對原告函達：依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定違反勞動契約或工作規則情節重大及同法第12條第1項第6款規定無正當理由繼續曠工3日或一個月內曠工達6日等事由，終止兩造間僱傭關係。然被告早於114年3月18日即依系爭律師函指摘原告有系爭爭議所指情事，卻至114年6月25日始依勞動基準法第12條第1項第4款終止勞動契約，已逾同條第2項之30日期間。而原告未立即復職有上開正當理由，故不構成同條第1項第6款所定無正當理由繼續曠工3日。故被告終止系爭勞動契約不合法，兩造僱傭關係仍存在。

四、原告每月平均工資為新臺幣(下同)63,700元，被告終止兩造

間勞動契約不合法，兩造僱傭關係仍存在，原告得依兩造間勞動契約、民法第487條之規定，請求被告給付自114年6月起至114年11月止未給付工資共382,200元，並應自114年12月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資63,700元，及各期法定遲延利息，爰提起本件訴訟等語。並聲明如附件所示。

貳、被告辯解略以:

一、被告於114年2月間發現原告於育嬰留職停薪期間，分別以原告母親及被告公司前員工等3人名義登記設立系爭餐廳，與被告旗下餐廳營業項目、販賣品項相近，且店址鄰近被告所營餐廳，原告所為違反工作規則所定競業禁止、利益衝突及育嬰留職停薪期間另行工作等規定，情節重大。被告乃於114年3月18日發函請求原告於同年月28日上午11時至指定處所說明系爭爭議以釐清相關責任，原告收受該函後來電將於同年4月9日前來會談。兩造於114年4月9日會談時，原告否認實際經營系爭餐廳，而要求被告給付資遣費及開立非自願離職證明，惟兩造當日未達成合意。

二、其後被告於114年4月29日以電話留言及發函方式，通知原告:育嬰留停期間將於114年4月30日屆滿，請原告於同年5月2日至總公司報到辦理復職及提供勞務。原告雖於114年4月30日前來被告公司，但拒絕填寫人事異動單辦理復職，且旋即離開被告公司，嗣原告律師並致電回覆確認拒絕復職；原告嗣於114年5月2日雖至公司，但仍拒絕辦理復職手續及執行主管交辦之工作而逕自離去且未請假。

被告復於114年5月5日、5月6日及5月26日通知原告應到職提供勞務，甚於5月26日函中表示可於114年6月3日就原告之疑慮當面說明釐清，並確認兩造間勞動契約關係。期間原告竟以114年5月15日函覆要求:被告如未先確認原告未違反相關法律責任，即無意願於5月16日報到復職，且要求被告在調查完成前先承諾伊並無違法云云。

原告於114年6月2日以伊之委任律師6月3日另有庭期為由而

不到場;被告即於同日告知6月3日本為原告上班時間，縱伊委任律師不能到場亦無礙於原告到職上班提供勞務，然原告於該日仍未到職提供勞務、亦未請假，其後亦未再聯繫(詳如附表所示)。

然原告要求被告承諾伊就系爭爭議無違法，與原告復職提供勞務係屬二事，非屬原告曠工之正當理由。被告於114年5月26日最後一次通知原告於同年6月3日復職上班，原告猶未辦理復職，未提供勞務，亦未向被告公司辦理請假手續，原告自114年6月3日起連續曠工，被告於114年6月25日依勞基法第12條第1項第6款終止契約，並未逾30日期間。另就同條項第4款部分，被告於6月25日完成調查並獲相當確信，終止亦未逾期。

三、而原告於育嬰留停期間在外開設系爭餐廳，違反系爭勞動契約、工作規則，情節重大，符合勞基法第12條第1項第4款規定，經被告多次通知，仍未到公司辦理復職提供勞務，亦未依規定請假，符合勞基法第12條第1項第6款規定，被告依此終止系爭勞動契約為合法等語。並聲明:原告之訴及假執行之聲請均駁回；願供擔保請准宣告免為假執行。

參、兩造不爭執之事項:(見本院卷一第125頁、第294頁)

原告自101年5月21日起任職於被告公司，並於時任被告公司旗下餐廳涓豆腐ATT店之店經理時，申請自112年5月1日起育嬰留職停薪至114年4月30日。原告平均月薪資63,700元。

肆、得心證之理由:

一、被告終止系爭勞動契約，是否合法?原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由?

(一)被告以114年6月25日存證信函通知，依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約部分:

1、按依性別平等工作法(下稱性平法)第16條規定：「受僱者任職滿6個月後，於每1子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。…」、第21條：「受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。…」，及依

性平法第16條第5項授權訂定之育嬰留職停薪實施辦法第5條規定：「育嬰留職停薪期間，受僱者欲終止勞動契約者，應依各相關法令之規定辦理。」、第7條：「受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。」等規定，可知勞工於育嬰留職停薪期間，暫免向雇主提供勞務，且依勞基法第2條第3款規定，因勞工暫免提供勞務，雇主亦無給付報酬之義務，然勞動契約關係仍有效存續，先予敘明。

2、次按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。又所謂曠工，係指勞工於應工作日未提供勞務，亦未請假而言。惟基於勞基法第12條第1項第6款為雇主得單方終止勞動契約之事由，對勞工權益影響甚大，有無正當理由，應就勞雇雙方主客觀因素，即勞工不工作之原因、請假權益，與雇主營業與紀律之維持間，於具體個案依衡平原則為判斷（最高法院114年度台上字第580號判決意旨參照）。復按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞基法第43條前段、勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。準此，勞工有正當事由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益;勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工（最高法院97年度台上字第13號、109年度台上字第2250號判決意旨參照）。

3、經查，原告自101年5月21日起任職於被告公司，並於時任店經理時申請自112年5月1日起至114年4月30日止育嬰留職停薪2年，經被告同意乙節，為兩造所不爭執，已如上述，首堪認定。次查，被告於114年4月29日以電話留言及發函方式

通知原告，伊之育嬰留職停薪期間將於114年4月30日屆滿，請伊於114年5月2日至總公司報到辦理復職及提供勞務，然原告雖於114年4月30日前來公司，但拒絕辦理復職且旋即離開公司，嗣原告委任之律師並致電回覆確認拒絕復職;原告嗣於114年5月2日雖曾至公司，但仍拒絕辦理復職手續及辦理主管交辦之工作而逕自離去且未請假;被告復於114年5月5日、5月6日及5月26日通知原告應到職提供勞務，甚於114年5月26日臺北中崙郵局001021號存證信函暨附件中表示可於114年6月3日就原告之疑慮當面說明釐清，並確認兩造間勞動契約關係，原告於114年6月2日以委任律師6月3日另有庭期為由而不到場，被告乃於同日告知6月3日本為原告上班時間，縱伊委任之律師不能到場亦無礙於原告到職提供勞務，然原告於該日仍未到職提供勞務、亦未請假，其後亦未再聯繫等如附表所示之情，業據被告提出被告於114年4月29日通知原告於同年5月2日辦理復職及致電留言錄音檔、被告與原告委任律師間LINE對話紀錄、被告臺北中崙郵局001021號存證信函暨附件及兩造間LINE對話紀錄等件（見本院卷一第223至227頁、第229頁、第245至251頁）在卷足憑，足認被告所辯其於原告育嬰留職停薪於114年4月30日屆滿前，已通知原告於同年5月2日(5月1日勞動節)辦理復職及提供勞務，其後仍多次定期通知原告辦理復職履行提供勞務義務，然原告迄未辦理復職提供勞務，亦未向被告公司辦理請假手續等情，即屬有據。

4、原告固以:被告前以114年3月18日系爭律師函，稱伊於育嬰留職停薪期間開設系爭餐廳，與被告旗下餐廳營業項目及販賣品項幾近相同，違反系爭勞動契約、工作規則有關營業秘密、競業禁止規定，涉有背信、洩密等罪嫌，應負相關責任，原告多次於至被告公司報到及透過委託律師發函，表示被告應先釐清原告之法律責任，否則若原告無視系爭爭議進入被告公司參與內部工作、閱覽內部文件，被告將更足以輕易指控原告涉嫌背信、違反營業祕密等，伊在未獲得被告先

予釐清原告法律責任前，未復職返回被告公司工作，具有正當理由，非屬無故曠職等語。然查，系爭律師函乃以原告於育嬰留職停薪期間開設系爭餐廳，因與被告旗下餐廳營業項目及販賣品項幾近相同，而生違反系爭勞動契約、工作規則有關營業秘密、競業禁止規定，涉有背信、洩密等罪嫌，應負相關責任之爭議，與勞工於留職停薪屆期後應否復職提供勞務，本屬二事。且原告收受系爭律師函後，即否認為系爭餐廳實際經營者，而無系爭爭議所指事實，是以原告主觀上既認為伊並無經營系爭餐廳，並無系爭爭議所指之情，則伊正常復職，究如何造成新的競業或洩密等違約事實?則原告指稱被告公司通知伊復職，乃以左手刑事指控、右手請君入甕云云，洵無足採。而原告於留職停薪期間屆滿後，既無不能正常復職履行提供勞務義務之客觀情狀存在，自難徒憑原告假設性認為伊若復職參與內部工作、閱覽內部文件，被告公司更足指控伊涉嫌背信、違反營業祕密，逕認屬伊未復職履行提供勞務義務之正當事由。至原告復將伊應否復職提供勞務，全然繫諸被告應先釐清伊就系爭爭議之法律責任一節，亦難謂有據。再者，原告經被告通知復職提供勞務，客觀上究有何不能依規定辦理請假手續之情事，或有何不依規定請假之正當理由，亦未見原告就此等有利於己之情，舉證以實其說。基上所述，原告所稱伊未復職提供勞務，具有正當理由，非屬無故曠職云云，洵無足採。

5、依上所述，原告於育嬰留職停薪屆滿前，已經被告通知應於114年5月2日辦理復職及提供勞務，其後原告固多次委託律師向被告表示上揭原告就系爭爭議所生法律責任之意，然此非屬得不依約提供勞務之正當理由，已如上述，期間被告仍多次定期通知辦理復職履行提供勞務義務，是被告所辯其於114年5月26日最後一次通知原告於同年6月3日復職上班，原告迄寄發114年6月25日存證信函前均未辦理復職，亦未提供勞務，且未向被告公司辦理請假手續等語，核屬被告至遲應於同年月7日知悉原告無正當理由繼續曠工3日之情，故被告

以114年6月25日存證信函通知，依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，未逾30日除斥期間，應屬合法有據。

(二)被告以114年6月25日存證信函通知，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約部分:

被告所辯其於114年2月間發現原告於育嬰留職停薪期間，分別以其母親及被告公司前員工等3人名義開設系爭餐廳，與被告旗下餐廳營業項目、販賣品項相近，且店址鄰近被告所營餐廳，原告所為違反系爭勞動契約、工作規則競業禁止、利益衝突及育嬰留職停薪期間另行工作等規定，情節重大，被告以114年6月25日存證信函通知，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，並提出系爭餐廳商業登記資料、GOOGLE MAP網頁畫面列印、系爭餐廳菜單網頁列印及被告公司旗下餐廳菜單資料等件為證(本院卷一第153至219頁)，為原告所否認，而綜覽被告所提上開資料，雖足證明系爭餐廳或由原告母親、或被告公司前員工等3人為商業登記負責人，然被告未能提出其他證據就原告是否為系爭餐廳實際經營者乙節舉證使本院形成確信，是其主張原告於育嬰留職停薪期間開設系爭餐廳，違反系爭勞動契約、工作規則競業禁止、利益衝突及育嬰留職停薪期間另行工作等規定，情節重大云云，即非可採。基上，被告以114年6月25日存證信函通知，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，並不合法。

(三)綜上，被告以114年6月25日存證信函通知，依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，未逾30日除斥期間，屬合法有據，雖被告依同一存證信函併列同條項第4款之不合法解僱事由，然該存證信函所列解僱事由既其一合法有據，按非對話而為意思表示者，其意思表示以通知到達相對人時，發生效力，民法第95條第1項定有明文，兩造間僱傭關係，於同年月26日原告收受上開存證信函時，系爭勞動契約即生合法終止之效力，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，

為無理由。

二、原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係存在，依系爭勞動契約、民法第487條之規定，請求被告給付自114年6月起至114年11月止未給付工資382,200元，及自同年12月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資63,700元及各期法定遲延利息(下合稱系爭工資本息)，有無理由?

1、兩造間僱傭關係於000年0月00日生合法終止效力，已如上所述，則原告依系爭勞動契約、民法第487條規定，請求被告給付系爭工資本息，洵無理由。

2、至原告請求114年6月25日前之工資部分，按工資指勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款定有明文。又僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條前段亦有明文。查本件原告於育嬰留職停薪屆滿後至兩造間僱傭關係經被告合法終止前之期間，系爭勞動契約關係固然存續中，惟依上所述原告並無正當理由得拒絕提供勞務，猶經被告多次定期通知伊提供勞務仍未為給付，被告並無何受領遲延之情，故原告依系爭勞動契約、民法第487條規定，請求被告給付114年6月25日前之工資，亦屬無據。

伍、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依系爭勞動契約、民法第487條之規定，請求被告給付自114年6月起至114年11月止未給付工資382,200元，及自同年12月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資63,700元及各期法定遲延利息，為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　蒲心智

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　呂承祐

附件:

訴之聲明
一、確認兩造間僱傭關係存在。 二、被告給付原告新臺幣382,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被告並應自民國114年12月5日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣63,700元，及自各月應給付月薪之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。 三、原告願供擔保，請准宣告假執行。 四、訴訟費用由被告負擔。

附表:(民國年/月/日)

日期	被告辯解摘要及事證所在
114/4/29	被告致電給原告（被證12）、發函（被證13）通知原告育嬰留職停薪期間即將屆滿，如欲復職應於5/2至公司報到並填寫人事異動單以辦理復職手續。
114/4/30	原告4/30委託李增胤律師向被告公司稱拒絕復職（被證14）。
114/5/2	原告於5/2前來被告公司，但抵達後拒絕辦理復職手續、也拒絕給付勞務、並未請假直接離開，但原告又請李增胤律師發函（被證15）請被告公司安排工作。
114/5/5	被告上午傳送訊息給原告告知「若申請復職，今

	日5/5請至公司工作」，原告未予回覆，被告於晚上再度發送訊息給原告，告知原告欲申請復職，請於5/6週二09:15至公司工作。（被證16）
114/5/6	被告5/6發函（被證17）請原告最遲應於5/16前到公司復職並給付勞務。
114/5/15	原告又於5/15委託律師發函（被證18）要求被告承諾確認原告並未違反相關法律責任，否則無意願報到復職。
114/5/26	被告為明確兩造間勞動關係，於5/26再度發函（被證19）請原告6/3上午前來復職並提供勞務，且被告願就原告所稱之疑慮當面說明釐清，並以確認兩造間勞動關係。
114/6/2	原告於6/2竟以李增胤律師要開庭為由拒絕於該日期前來公司報到。
114/6/2	被告於6/2隨即發送訊息（被證20）通知原告114年6月3日上午本即原告上班時間，原告本應到公司提供勞務，與原告委任律師無法到場並無關聯，為原告應上班之日期，原告如未前來，則為未到職上班、拒絕提供勞務。
114/6/3	原告仍未出席，嗣再未與被告公司聯繫。