

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第130號

原告 何鳳娥

訴訟代理人 歐陽志宏律師

被告 華王大飯店股份有限公司

法定代理人 吳進億

訴訟代理人 楊譜諺律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告之僱傭關係存在。

被告應自民國107年1月25日起至108年4月3日止，按月給付原告新臺幣21,009元，及各自翌月26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項得假執行。但被告如以新臺幣280,000元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國93年11月1日起，即在被告飯店中擔任洗碗工，每月薪資為當年度之法定基本薪資，107年1月起之薪資為新臺幣（下同）21,009元。嗣於105年12月10日上午8時許，原告因工作時欲從1樓前往2樓上廁所時，因遭同事訴外人蕭○惟之撞擊，導致被飯店內年久失修的防火門夾傷右手，受有右腕壓傷並有右腕橈骨骨折及左腕伸肌腱斷裂之職業傷害，期間無法工作，並領有職業傷害傷病給付在案（下稱系爭事件），後於106年10月1日復職。然於107年1月24日時，被告人資主管向原告表示，原告105年12月10日之傷害係因和同事爭執所致，非屬職業傷害，並有違反工作規則情節重大之事由，並告知原告明日起不用再來上班，隨即將原告之勞健保轉出。原告不服被告上開決定，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於107年2月5日調解會議時主張確認僱傭關係，惟被告仍主張依勞動基準法

（下稱勞基法）第12條第4款終止與原告間的勞動契約。惟原告主張被告終止勞動契約之行為不合法，僱傭關係仍存在，且被告自107年1月24日起拒絕接受原告給付之勞務，為受領勞務遲延，原告仍可請求報酬，自107年1月24日起至108年4月3日原告屆齡退休止，每月請領薪資21,009元。為此，爰依勞動契約、民法第487條、第235條及第234條提起本訴等語。並聲明：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在。（二）被告應自107年1月25日起至108年4月3日止，按月給付原告21,009元，及各自翌月26日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告則以：原告曾於94年9月23日因私自攜帶公司餐料外出，而與公司人員發生口角，嚴重違反工作守則，被告管理人員當時就簽立警告單給原告，原告也承諾不會再犯，故原告應知道和公司員工爭執屬於違反工作守則，情節重大的情況，仍於105年12月10日與同事發生爭執並受傷，故被告於107年1月24日依勞基法第12條第1項4款中止與原告之勞動契約，實屬有據。此外，原告應於106年6月15日即可恢復工作，但被告遲至106年10月1日才回到工作崗位，並未提供任何勞務及提出任何休假，自逾法定之曠職日數，被告自可不經預告終止勞動契約，故被告於107年1月24日另依勞基法第12條第1項6款中止與原告之勞動契約。退步言之，假設認為原告與被告之勞動契約仍未終止，惟原告自107年1月24日之後，均未向被告請求復職，或請求被告受領勞務，除以新興郵局176號存證信函向被告主張自107年1月24日後請特休假14日，未再向被告請假，迄今連續曠職亦超過三日，被告自可按勞基法第12條第1項6款之規定不經預告終止勞動契約等語置辯，並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）若受不利判決，願供擔保請准免假執行。

三、本院得心證之理由：

（一）原告自民國93年11月1日起，即受僱被告飯店中擔任洗碗工，並於105年12月10日上午8時許，發生系爭事件，被

告於107年1月24日向原告表示終止勞動契約等情，業據兩造不爭執。被告雖主張於107年1月24日，因系爭事件違反工作規則，援用勞基法第12條第1項第4款規定；且原告身體早已康復，卻遲至106年10月1日始上班，逾法定之曠職日數，援用勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造僱傭關係云云。本院審酌勞基法第12條第2項明訂雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。系爭事件縱認有違反工作規則之情形，然發生日期為105年12月10日，相距原告解雇日期107年1月24日已長達1年逾；且即便原告106年10月1日開始上班前，確有違法曠職之情形，但距離原告解雇日期107年1月24日亦已3個多月，均顯逾前開勞基法第12條第2項明訂30日之期間，故被告自不得再援以做為終止勞動關係之依據。因此，被告於107年1月24日向原告表示終止勞動契約，不發生終止之效力，該時兩造之僱傭關係仍存在。

(二) 又按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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第234條及第235條分別定有明文。查被告雖於107年1月24日向原告表示終止勞動契約，然並不發生終止之效力，已說明如上，該時兩造之僱傭關係仍存在，但原告於107年1月24日當日已將原告之勞工保險退保，且告知明天開始不用來上班，有勞工保險被保險人投保資料及言詞辯論筆錄（見本院卷第7、64頁），被告確實已向原告預示拒絕受領勞務之意思。原告於107年2月5日起向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解時，亦請求確認僱傭關係存在，而被告方面代表不同意而導致調解不成立，復有勞資

爭議調解紀錄足憑（見本院卷第8頁）。足認原告並無離職之意，且有將準備依勞動契約本旨提供勞務之意通知被告，惟為被告所拒，揆諸前揭規定，被告應負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求被告自107年1月25日起至108年4月3日止，按月給付原告21,009元，及各自翌月26日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，原告之主張有理由。

四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；並主張被告應自107年1月25日起至108年4月3日止，按月給付原告21,009元，及各自翌月26日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，均有理由，應予准許。

五、本判決第1項係依民事訴訟法第427條所規定之適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款規定依職權宣告假執行。併依同法第392條第2項規定諭知被告得供相當擔保金額後免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 7 月 5 日
高雄簡易庭 法 官 郭任昇

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 108 年 7 月 5 日
書 記 官 葉姿敏