

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第340號

原告 LEE MATTHEW MONK

訴訟代理人 王崇宇律師（法扶律師）

被告 臺北市長華國際蒙特梭利實驗教育機構

法定代理人 蔡昌霓

訴訟代理人 陳業鑫律師

林宛葶律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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項定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在等情，然被告予以否認，辯稱被告業已依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第6款規定及兩造間聘僱契約書（下稱系爭勞動契約）第9.3條、第9.6條規定終止勞動契約等情，故兩造間勞動契約法律存在與否陷於不明確之狀態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合予敘明。

01 二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
02 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。
03 經查，原告原起訴聲明第2項為：被告應自民國112年8月19
04 日起至原告復職前一日止，按月給付原告新臺幣（下無另標
05 明者均同）80,000元。嗣於112年12月28日變更聲明第2項
06 為：被告應給付原告30,968元，並自112年9月1日起至原告
07 復職前一日止，按月於隔月5日給付原告80,000元。核其所
08 為，乃屬更正及補充事實上之陳述，非訴之變更或追加，合
09 先敘明。

10 貳、實體部分：

11 一、原告主張：

12 （一）原告自112年5月2日起至被告處擔任英文教師，約定月薪8
13 0,000元，最後工作日為112年8月18日。由於被告提供之
14 工作環境充滿灰塵與黴菌，原告自5月15日即出現耳鼻喉
15 呼吸道感染，引發下列疾病：112年7月19日診斷急性中耳
16 炎、急性咽喉炎。112年7月24日診斷急性中耳炎、急性鼻
17 竇。112年8月4日診斷急性中耳炎。112年8月7日診斷急性
18 中耳炎、急性支氣管。112年8月17日診斷急性支氣管炎。
19 112年8月17日診斷睡眠障礙、焦慮狀態，醫師建議在家工
20 作1個月。

21 （二）原告於112年8月14日與被告法定代理人即校長甲○○（英
22 文名Teresa Tsai）表示因身體虛弱希望在家工作。同事D
23 aphne Chiang當日通知原告填寫請假表，惟未提供請假
24 表，因此原告不知如何填寫請假表格。原告於8月17日到
25 校並發現工作環境未改善，於同日發電子郵件提供診斷證
26 明書，希望被告同意原告在家工作。詎隔日被告即以曠職
27 3日及恐嚇為由，主張依勞基法第12條第1項第4款、第6款
28 通知原告終止系爭勞動契約。

29 （三）被告以原告違反勞基法第12條第4款規定終止契約，於法
30 有違。原告因工作環境不佳而屢屢罹病。被告所提被證12
31 阿姨清潔確認單其中部分無任何簽名，縱有簽名亦無法證

01 明被告有針對原告所指之冷氣空調出風口、電扇等設備為
02 清潔。冷氣空調等屬被告有為營運即需使用之設備，被告
03 一年僅清潔一次，可證被告所提供之工作環境中冷氣空調
04 設備於未為清潔之區間充滿灰塵與黴菌。原告為外國人，
05 依原告所認知之職場文化請求相關賠償，縱對金額無共
06 識，仍為正當交涉之範疇。依勞基法第74條第1項、第2項
07 規定，勞工有吹哨之自由，不應被認為係惡害告知，應是
08 勞工敦促雇主改進之行為，不屬恐嚇之範疇。

09 (四) 被告解僱原告有違解僱之最後手段性原則。縱使被告認為
10 原告之吹哨行為過當，被告解僱原告前，應先採用對勞工
11 權益影響較輕之懲戒措施，以符合憲法保障工作權之價值
12 判斷。被告未對原告為任何懲戒行為即對被告採行終極、
13 無法迴避、最不得已之解僱行為，顯違反解僱最後手段
14 性。

15 (五) 被告依勞基法第12條第1項6款規定及系爭勞動契約第9.6
16 條規定所為之解僱原告違法。原告已透過書面提起請假程
17 序，並提供證明，被告不應僅以未撰寫請假申請單逕認曠
18 職。依勞工請假規則第10條及被證1之勞動契約均無要式
19 之規定，原告之請假電子郵件應符合書面之要求，不應認
20 定原告曠職。

21 (六) 被告違法終止勞動契約，其終止契約行為無效，兩造間僱
22 傭契約仍有效存在，故被告應向原告給付112年8月19日起
23 至原告復職之前一日止，每月80,000元之薪資。

24 (七) 爰依兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：
25 1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。2、被告應給付原
26 告30,968元，並自112年9月1日起至原告復職前一日止，
27 按月於隔月5日給付原告80,000元。

28 二、被告則以：

29 (一) 原告恐嚇被告應於其所定時間內給付美金30,000元，被告
30 依系爭勞動契約第9.3條、勞基法第12條第1項第4款解僱
31 原告於法有據。被告校區環境符合安全衛生標準，有公共

01 安全、定期清潔紀錄等文件可證。被告通過教育主管機關
02 評鑑，報告書載明環境整潔。況被告未因衛生環境問題遭
03 衛生主管機關裁罰，足證被告環境確實符合規定。原告因
04 與本國籍教師協調工作分配，對於工作協調心生不滿，於
05 112年8月14日上午與被告法定代理人面談時，大聲咆嘯並
06 妄稱被告衛生環境不佳，要求被告於000年0月00日下午3
07 時30分前匯款美金30,000元至其銀行帳戶，否則其將向相
08 關主管機關檢舉，並向家長、媒體散布、指摘被告衛生環
09 境不佳。原告更於網路搜尋創辦人胡蘭個人訊息，並威脅
10 被告不給付款項，其將連繫年邁之創辦人要求其給付款
11 項。

12 (二) 原告虛言謊稱被告環境不潔，並於密接時間內基於恐嚇取
13 財之犯意一再發送電子郵件、訊息予被告法定代理人，要
14 脅限期給付美金30,000元，否則將向主管機關檢舉、媒體
15 家長爆料，原告為滿足個人私利，為前述不法行為涉犯刑
16 法強制罪、恐嚇取財罪，且違反員工忠實義務，致被告人
17 員心生畏懼，影響被告員工之工作情緒及安全、年事已高
18 創辦人安危，且危及被告長期累積之信譽，兩造間信賴之
19 誠信基礎及緊密關係已難維持，客觀上難期待被告採解僱
20 以外之懲處手段而繼續僱傭關係。故被告依兩造間系爭勞
21 動契約第9.3條、勞基法第12條第1項第4款解僱原告。

22 (三) 原告曠職3日以上，被告依系爭勞動契約第9.6條、勞基法
23 第12條第1項第6款解僱原告於法有據。原告自112年8月15
24 日起即未提供勞務，被告已告知原告應提供勞務，原告置
25 之不理。原告曾填寫112年5月15日至5月19日請假單請
26 假，亦於該請假單上簽名，原告謊稱其不知如何填寫請假
27 表格，與事實不符。原告從未向被告表示112年8月17日請
28 病假，依原告112年8月17日之郵件記載「Do you give me
29 permission to work from home?……It will not be co
30 unted as sickness absences.」(中譯：您是否同意我
31 在家工作?……此不算入病假。)原告已明確表示「不算

01 入病假」，足證原告無請假之意。原告自112年8月15日起
02 即未提供勞務，亦從未向被告表示有提供勞務或準備提供
03 勞務之表示。被告依系爭勞動契約第9.6條、勞基法第12
04 條第1項第6款規定解僱原告於法有據。

05 (四) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
06 利判決，願供擔保，請准免為假執行。

07 三、兩造不爭執之事實：

08 (一) 被告先前申請且經教育主管機關許可期間至112年8月，故
09 被告自112年5月2日起至112年8月31日聘僱原告擔任協同
10 教師，協助我國籍教師進行英語教學，約定每月薪資80,0
11 00元。

12 (二) 原告於112年8月14日上午與被告法定代理人面談時，稱被
13 告須於000年0月00日下午3時30分前匯款美金30,000元至
14 其銀行帳戶，否則原告將向相關主管機關檢舉，並向家
15 長、媒體散布被告環境不潔等情，原告當日面談後旋即離
16 開被告校區。

17 (三) 原告於112年8月14日上午11時43分許、8月14日下午12時
18 許、8月15日上午10時57分許，再度連續傳送電子郵件予
19 被告法定代理人，要求被告限期於000年0月00日下午3時3
20 0分前匯款美金30,000元至原告之帳戶。

21 (四) 原告112年8月15日傳送通訊軟體訊息告知其檢索訴外人即
22 被告之創辦人胡蘭個人資訊，稱如被告不同意給付美金3
23 0,000元，原告將直接聯繫胡蘭。

24 (五) 被告認為原告所為如前述不爭執事項(二)至(四)之行
25 為係恐嚇行為，而向臺灣臺北地方檢察署(下稱臺北地檢
26 署)檢察官提出刑事告訴，刻由臺北地檢署檢察官以112
27 年度他字第8678號案件偵查中。

28 (六) 原告自112年8月15日起即未至被告校區提供勞務，被告已
29 通知原告應至被告校區提供勞務。原告之最後工作日為11
30 2年8月14日。

31 (七) 被告於112年8月18日以原告有恐嚇行為、連續曠職3日之

01 情形，依兩造間聘僱契約第9.3條、第9.6條、勞基法第12
02 條第1項第4款、第6款寄發解僱通知予原告。被告於112年
03 9月6日復依雙方間聘僱契約第9.6條、勞基法第12條第1項
04 第6款，再次寄發解僱通知。

05 (八) 兩造於112年9月21日勞資爭議調解不成立。

06 (九) 原告於000年0月00日出境。

07 四、得心證之理由：

08 本件兩造爭執之點在於：(一) 被告依據勞基法第12條第1
09 項第4款、第6款規定及兩造間勞動契約第9.3、9.6條規定終
10 止勞動契約，是否有理由？(二) 原告請求確認兩造僱傭關
11 係存在，並請求被告給付30968元，及自112年9月1日起至原
12 告復職日之前一日止，按月於當月最末日給付原告80,000
13 元，是否有理由？茲分述如下：

14 (一) 被告依據勞基法第12條第1項第4款、第6款規定及兩造間
15 勞動契約第9.3、9.6條規定終止勞動契約，是否有理由？

16 1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

17 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者；六、無正當
18 理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，勞基法第
19 12條第1項第4款、第6款定有明文。又按系爭勞動契約第
20 9.3條、第9.6條約定：「協同教師有下列情形之一者，視
21 為違約，長華得視違約情形立即終止本契約……：協同教
22 師有違反中華民國法令情事；協同教師無正當理由曠職達
23 3日」。

24 2、原告自112年8月15日起即未至被告校區提供勞務，被告已
25 通知原告應至被告校區提供勞務；原告之最後工作日為11
26 2年8月14日之事實，乃為兩造所不爭執，如前述不爭執事
27 項(六)所示。原告就上情固主張稱：其因被告校區不清
28 潔，而致罹有急性中耳炎、支氣管炎等疾病，業於112年8
29 月17日以電子郵件提供診斷證明書，向被告申請在家工作
30 及請病假等節，並提出電子郵件畫面截圖為其證據(見本
31 院卷第61頁)。惟查：

01 (1) 就原告主張前情，被告首提出112年8月15日、16日之被
02 告法定代理人甲○○（電子郵件中署名為Teresa Tsa
03 i）與原告間之電子郵件畫面截圖，其中112年8月15日
04 被告法定代理人寄發予原告之電子郵件內容略為：「I
05 have not heard from you. Today is a working scho
06 ol day. As you know, we are an in-person schoo
07 l.」等語（按：我沒收到你的消息。今天為學校工作
08 日。如你所知，我們是面授學校）。原告於112年8月16
09 日回復略以：「You orally agreed that I would go
10 on indefinite administrative leave. Please remem
11 ber, the maximum sentence for perjury (lying und
12 er oath) is 7 years. If we go to court and you s
13 ay that you didn't grant me administrative leave
14 you will be committing perjury. This is not a th
15 reat or harassment in any way. I am simply remin
16 ding you of what you agreed with me and the pena
17 lties you could face in the event of legal proce
18 edings. So, please reply to this message statin
19 g: "I did not orally agree with Lee Monk (a mini
20 mum of 3 times) that he can take indefinite admi
21 nistrative leave". I need you to say those exact
22 words in writing please.」等語（按：你口頭同意我
23 得以無限期行政休假。請記住，作偽證〈在宣誓後說
24 謊〉最高可處7年有期徒刑。如果我們上法院，妳說妳
25 沒有同意給予我行政休假，即是犯偽證罪。此非威脅或
26 騷擾。我只是提醒妳有關妳所同意之事，及妳在法律程
27 序中可能所面對之處罰。故請回覆此訊息並聲明：「我
28 沒有口頭同意 Lee Monk（至少3次）可以無限期行政休
29 假」。我需要你以書面陳述上開特定字句。……）。被
30 告法定代理人旋即於同日回復略以：「Today is a wor
31 king school day. We are an in-person school. We

01 do not have administrative leave. When you appli
02 ed for absence request in May, please do the sam
03 e procedure.」(按：今天為學校工作日，我們是面授
04 學校。我們沒有行政休假。請按照與你五月請假時相同
05 的程序進行請假。)(見本院卷第167頁至第169頁)。

06 (2) 又原告於112年8月17日上午8時10分至被告法定代理人
07 辦公室之對話內容，經被告提出錄音譯文略以：「原
08 告：OK, So what happens if I don't come to work
09 today?」(按：OK，如果我今天不上班會發生什麼
10 事?)；「被告人員：You supposed to come to work
11 today. It's normal school day.」(你今天應該來上
12 班。今天是正常學校工作日)；「原告：What happens
13 if I don't come to?」(按：如果我不來上班，會發
14 生什麼事?)；「被告人員：Will happen. What wil
15 l happen, you know the law.」(按：會發生什麼
16 事，你知道法律規定)；「原告：I know the law.」
17 (按：我知道法律規定)；「被告人員：So you know
18 you have to go to work……」(按：所以你知道你應
19 該來上班……)(見本院卷第171頁)。嗣原告即前往
20 被告學校門口，被告報警處理，被告就此提出原告與被
21 告人員、警方間之對話錄音譯文略以：「原告：Oh, so
22 Teresa. At 11 AM I have an appointment at City H
23 all. So I need to do that anyway.……I have an a
24 ppointment at City Hall. I need to be there at 1
25 1 AM.」(按：喔，Teresa，我11點在臺北市政府有
26 約，我必須11時到那裡)；「被告人員：跟他說，他就
27 是要來工作。」；「被告人員：I don't know why you
28 have 11:00 appointment.」(按：我不知道為何你會
29 有11時的約)；「原告：OK, so I think we're, we'r
30 e finished here. I don't have anything else to s
31 ay. We've got everything on audio. Everything's

01 been recorded. I've been reasonable. I've offered
02 you chances to negotiate this, but you haven't
03 taken those chances to either.」(按：所以我想我們
04 已經結束了。我沒有別的話可說。有錄音一切都被記
05 錄下來了。我已經給你提供了談判的機會，但你沒有把
06 握這些機會。)；「到場員警：然後他就說，他已經跟
07 你們談判完了，他自己會去找那個去市政府啊，(他走
08 了)他要去市政府。那就給他去，就去吧，不然
09 呢。」；「被告人員：他沒有說要約誰，他只有說在11
10 點要去市政府，他說已經給我最後機會了，所以他現在
11 要去市政府，我就說你11點為什麼有空？我說你應該來
12 工作。他就說他要去市政府。我就說你應該來工作。」
13 等語(見本院卷第173頁)。

14 (4) 又原告提出其於112年8月17日寄發予被告法定代理人之
15 電子郵件，內容略以：「The doctor has recommended
16 that I work from home for a month. 1) Do you give
17 me permission to work from home? 2) This month
18 of working from home will be paid at the full TM
19 IS salary as per my contract. It will not be cou
20 nted as sickness absences. Do you agree? Please
21 answer items 1 and 2 (in this email I, above) wi
22 th a clear "yes" or "no". I think it is reasonab
23 le that you answer items 1 and 2 by email before
24 14:00, 18th of August 2023」等語(按：醫師建議我
25 在家工作1個月。1)妳是否同意我居家辦公？2)此1個月
26 在家工作，將由學校依僱傭契約全額給付，不認定為病
27 假。你是否同意？請以「是」、「否」明白回答本郵件
28 上開1、2之問題。我認為妳在0000年0月00日下午2時前
29 以電子郵件回覆，應屬合理。)

30 (5) 依時序綜觀上開電子郵件及錄音譯文內容，原告自112
31 年8月15日起，即欲被告同意原告「帶薪行政休假」，

01 而此已為被告於電子郵件中明白拒絕，亦表明被告並無
02 行政休假制度。原告於112年8月17日之電子郵件中亦指
03 明欲被告同意原告居家辦公，薪資照領，不計入病假，
04 縱原告於該電子郵件中檢附診斷證明，亦僅係作為其要
05 求居家辦公之論據，顯然原告亦無向被告請病假之真
06 意。而原告自112年8月15日起拒絕依系爭勞動契約之約
07 定至被告學校提供勞務，且亦無證據證明被告有拒絕原
08 告提供勞務之事實，原告即有無正當理由曠工3日之情
09 事，則被告分別於112年8月18日、112年9月6日以解僱
10 通知對原告依勞基法第12條第1項第6款為終止系爭勞動
11 契約之意思表示（見本院卷第63頁至64頁），自屬合
12 法。又被告依前揭事由終止系爭勞動契約既屬合法，則
13 其餘事由本院自毋庸審酌，併此敘明。

14 （二）原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告給付30968
15 元，及自112年9月1日起至原告復職日之前一日止，按月
16 於當月最末日給付原告80,000元，是否有理由？
17 被告本件依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契
18 約既屬合法，則原告自無從請求確認兩造僱傭關係存在及
19 請求被告給付112年8月份按比例請求之工資及及自112年9
20 月1日起至原告復職日之前一日止按月給付之工資，即屬
21 無據。

22 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，據以請求：

23 （一）確認原告與被告間之僱傭關係存在。（二）被告應給
24 付原告30,968元，並自112年9月1日起至原告復職前一日
25 止，按月於隔月5日給付原告80,000元，洵屬無據，應予駁
26 回。

27 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
28 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 113 年 6 月 7 日
31 勞 動 法 庭 法 官 陳 裕 涵

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 7 日

05 書記官 李易融