

臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第19號

原告 呂國禎

訴訟代理人 張巧妍律師(法扶律師)

被告 協合光電科技有限公司

法定代理人 黃梓筑

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年1月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告經朋友劉勝男轉達被告公司位於水上車站鐵路高架化613標案案場(下稱本件案場)之夜間保全人員出缺，本件案場會進行4至5年，自民國113年10月19日起受僱於被告公司擔任本件案場之夜間保全人員，約定日薪為新臺幣(下同)24,000元，由被告公司在LINE群組布達原告工作日期，每日工作時間為19時到翌日7點共12小時，如原告無法到班，必須自己找代班人員，原告於113年10月20日至113年11月17日共工作26日、於113年12月6日至113年12月29日工作24日，共獲得薪資12萬元。兩造間之僱傭契約屬繼續性之不定期契約。詎於113年11月17日，被告因將本件案場保全工作委由保全公司承攬，乃於工作群組告知「@呂夜班巡守到今晚結束」，遽予終止兩造勞動契約，原告不服，於翌日向嘉義市政府申請勞資爭議調解，請求被告給付資遣費3,000元及期間工資賠償43,200元，遭被告以原告為臨時人員，僅願意給付113年10月19日至113年11月17日之工作期間資遣費3,000元，而調解不成立，雖被告曾於113年11月18日於群組告知

原告是否考慮轉日班工作，然因兩者工作內容、薪資條件均有不同，原告不接受此調動而未接受。其後，被告於113年12月6日於工作群組告知「@呂這幾天有夜班可以上班嗎」，再安排原告工作，惟被告竟再於同月27日於工作群組告知「@呂夜間保全到12/29這次是星期一早上結束，辛苦了」，再次終止兩造勞動契約，原告因此工作至12月29日7點，之後再聯繫被告，被告均未接電話，被告公司未有勞動基準法（下稱勞基法）第11條或第12條之事由，且未向原告表明任何符合勞基法合法終止之相關規定及事由，逕令原告不需上班，已構成違法解僱，不生終止兩造勞動契約之效力。是以原告仍為被告公司員工，且無任意去職之意，客觀上亦準備繼續提供勞務，但被告公司於113年11月18日起至12月5日（計18日）、113年12月31日起至114年6月30日止（計182日），共計200日拒絕原告工作，則被告拒絕受領原告之勞務給付，依法仍應給付薪資，爰依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第487條前段及民法第233條第1項、第234條、第235條等規定請求被告給付此期間之薪資411,427元（計算式：月薪61,714元 $\div$ 30日 $\times$ 200日 $\div$ 411,426.6元，元以下四捨五入，下同）及法定遲延利息。

(二)被告違法終止兩造勞動契約，拒絕原告工作且未給付原告薪資，爰依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，並以起訴狀之送達為終止之意思表示，故依勞工退休金條例第12條第1項及民法第233條第1項規定，被告應按原告工作年資、平均工資給付原告資遣費及遲延利息。而原告於工作期間約一星期有一天找朋友代班，以每日薪資2,400元、月薪61,714元（計算式：2,400元 $\times$ 6日 $\div$ 7日 $\times$ 30日 $\div$ 61,714,2元），以被告公司於114年6月30日收受起訴狀發生終止兩造僱傭契約之效力，原告工作期間自113年10月19日起至114年6月30日止、年資8個月12日、依新制資遣基數252/720計算，被告應給付原告資遣費21,600元（計算式：61,714元 $\times$ 252/720 $\div$ 21,599.9元）。又兩造勞動契約經原告依勞基法第

01 14條第1項第5款終止，爰依就業保險法第25條第3項及第11
02 條第3項、勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證
03 明書予與原告。

04 (三)綜上，並聲明：1.被告應給付原告433,027元，及自起訴狀
05 繕本送達翌日（即114年8月5日）起至清償日止，按年息百
06 分之5計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原
07 告。3.訴訟費用由被告負擔。

08 二、被告公司則答辯以：兩造勞動契約係口頭約定，以實際上班
09 時數、每小時200元結算每日薪資，非以日薪或月薪計算，
10 休假就沒有給薪，第一次工作期間（113年10月19日至同年1
11 1月17日）未跟原告說做多久，但原告於嘉義市政府勞資爭
12 議調解時就清楚知道其為短期聘僱，並非不定期工作，聘僱
13 期間到僱傭契約就不存在，該次夜間保全工作因本件案場之
14 營造廠聘請正式保全公司進駐而已結束，結束後有提供原告
15 日班之工作機會並詢問原告，但原告均未回覆，且嘉義市政
16 府勞資爭議調解時，被告公司欲給付原告該次工作期間之資
17 遣費3,000元，但原告不同意。第二次工作，是因為本件案
18 場雖已有請保全公司做保全工作，但仍遭偷竊，營造廠希望
19 被告公司協助派1人員照顧晚上案場，被告公司於113年12月
20 6日中午左右，在LINE群組說明該次工作期間僅有幾天夜
21 班，並詢問原告是否可以上班。其後，本件案場夜班巡守在
22 113年12月29日結束，之後均由營造廠聘請的保全公司負
23 責，被告公司沒有再接觸本件案場之夜間保全。被告公司於
24 113年12月27日晚間已明確告知原告「夜間保全到12月29日
25 這次到星期一早上結束，辛苦了」等語。又本件案場於113
26 年12月29日後即無夜班巡守之工作，並於113年12月29日晚
27 間再LINE群組告知原告另有白天職缺，但原告迄今皆無回應
28 工作意願，亦未到職。被告公司並非保全公司，只是臨時調
29 派接任夜班保全工作，嗣因營造廠將保全工作交予正式保全
30 公司承攬後，被告公司即無適當夜間保全工作可供原告就
31 職，依勞基法第11條第4款規定，得預告勞工終止勞動契

約，復依勞基法第16條第1項第1款規定，因原告於被告公司繼續工作未滿三個月，毋須於10日前預告之，被告終止勞動契約為合法，被告並未積欠原告任何工資。另就原告請求之資遣費與非自願離職證明書，被告公司均願意給付。然縱以原告實際工作50日、總收入12萬元、粗估平均月薪6萬元試算，原告得請求之資遣費亦僅約5,834元。並為答辯聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張被告公司於113年10月中旬，因本件案場需夜間保全工作，經劉勝男轉知原告工作條件：每日工作時間為19時至隔日7時，每日2,400元，經原告同意後，於113年10月19日加入被告公司LINE群組，並安排原告上班；被告公司人員陳松世在該LINE群組暱稱為「陳馬沙」，其於113年11月17日19時53分許，在LINE群組傳訊「@呂夜班巡守到今晚結束」；原告於113年11月18日向嘉義市政府申請勞資調解，其後移請嘉義縣政府處理，於113年12月13日進行調解，調解不成立；被告公司於113年12月6日12時11分許，在該LINE群組告知原告「@呂這幾天有夜班可以上班嗎」，經原告確認後，再於LINE群組安排原告工作；被告公司於113年12月27日22時49分許，於LINE群組告知原告「@呂夜間保全到12/29這次到星期一早上結束，辛苦了」；原告在被告公司處工作期間為113年10月20日至113年11月17日、113年12月6日至113年12月29日，實際工作日數50日，共獲得薪資12萬元等情，並有LINE群組通訊紀錄、嘉義市政府社會處勞資爭議協調/調解申請書、嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄、薪資表、帳戶明細在卷可憑(見本院卷17至31、69至132、161、163、169至176頁)，且為被告所不爭執(見本院卷第189頁)，堪信為真。

四、原告主張被告公司對其終止勞動契約不合法，兩造勞動契約仍存在，嗣其乃依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，是被告公司應給付其勞動契約存續期間之薪資及資遣費共433,027元，並應開立非自願離職證明書等語，為

01 被告所否認，並以前詞置辯。經查：

02 (一)按勞動契約分為定期契約與不定期契約。臨時性、短期性、
03 季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作為不定期
04 契約。又臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工
05 作期間在6個月以內者；短期性工作，係指可預期於6個月內
06 完成之非繼續性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材
07 料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個
08 月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性
09 工作，此觀勞動基準法第9條第1項及勞動基準法施行細則第
10 6條規定自明。又按不定期勞動契約所需具備之「繼續性工
11 作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與
12 營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期
13 性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換
14 言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容
15 及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦
16 即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求
17 非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。

18 (二)經查，原告自113年10月20日起受僱於被告公司擔任本件案
19 場之夜間保全，負責夜班巡守業務，嗣於同年11月17日經被
20 告公司通知結束該夜班巡守業務；其後於同年12月6日經被
21 告公司詢問後，再次擔任夜班巡守工作，復於同年月27日經
22 被告公司通知該夜間巡守工作於同年月29日結束等情，固為
23 兩造所不爭執，惟查被告公司非專營保全業務之保全公司，
24 亦非負責本件案場之保全業務之保全公司，僅係因其承攬本
25 件案場之部分工程，故經本件案場之營造廠要求，而派員負
26 責本件案場之夜間保全工作，本件案場之保全工作仍由營造
27 廠即根基營造股份有限公司另行委託玖盛保全股份有限公司
28 辦理，此有保全合約書在卷可稽(見本院卷第181至183頁)，
29 可見本件案場之夜間保全工作並非被告公司持續不間斷之業
30 務，此種人力需求僅屬突發、暫時者，揆諸前揭說明，即非
31 繼續性工作。參以原告自陳其僅應徵本件案場之夜間保全，

01 期間僅有其負責該夜間保全事宜，若無法到班將自行找人負
02 責等語(見本院卷第57頁)，並審酌原告任職夜間巡守工作之
03 時間及LINE群組派工之情形，原告除在113年10月20日至113
04 年11月17日間有規律工作6日休息1日，且休息日均由訴外人
05 及LINE暱稱「陳秋豐」之人負責外，其於工作時段均為原告
06 負責，更於113年12月6日至29日間均未有休息，可見原告所
07 任職公司非一般保全公司，所擔任之夜間保全工作與一般保
08 全公司負責之保全工作亦有不同；且原告亦不爭執本件案場
09 於113年11月19日至同年12月5日，均由營造廠委請保全公司
10 進駐本件案場，於113年12月29日之後沒有夜班巡守之工作
11 等語(見本院卷第188頁)，可知原告顯已知悉本件案場確實
12 有保全公司負責保全事宜，所擔任之夜間巡守工作僅屬臨時
13 性；再參以被告公司於LINE群組安排原告之夜間巡守工作，
14 已明確向原告說明僅有幾日夜班之情，足徵兩造間之勞動契
15 約期間並未超過6個月。則依上開法條規定及說明，堪認兩
16 造間勞動契約約定之工作內容屬臨時性工作，核屬定期契
17 約。因兩造間勞動契約期間屆滿而於113年12月29日終止。
18 又兩造勞動契約既因期間屆滿自行終止，被告公司雖於113
19 年12月27日於LINE群組告知原告該夜間巡守工作將於同年
20 月29日結束等語，惟此僅為該定期勞動契約屆期之通知，應
21 非為被告公司終止勞動契約之情事。從而，原告主張其於113
22 年12月30日後仍為被告公司之保全人員，負責本件案場夜間
23 巡守業務，被告公司解僱不合法等語，即非可採。

24 (三)兩造間之勞動契約於113年12月29日後既已不存在，則原告
25 請求被告公司給付113年12月29日後至其於114年6月30日終
26 止兩造勞動契約間之薪資，即無理由，本院自無庸再審酌。

27 (四)又按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
28 遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一
29 條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一
30 離職。」就業保險法第11條第3項定有明文。然查本件兩造
31 間之勞動契約係為定期契約，於113年12月29日後既已不存

01 在，並無前開就業保險法第11條第3項所定之非自願離職之
02 情形，則原告請求被告公司開立非自願離職證明等語，即無
03 理由。

04 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、民
05 法第487條前段、第233條第1項、第234條、第235條、勞工
06 退休金條例第12條第1項及就業保險法第25條第3項及第11條
07 第3項、勞基法第19條等規定請求被告給付給付433,027元及
08 法定遲延利息；請求被告應開立非自願離職證明書與原告，
09 均為無理由，應予駁回。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
11 不生影響，爰不逐一論述。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日
14 勞動法庭法 官 陳威憲

15 以上正本係照原本作成。

16 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。

17 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日
18 書記官 陳雪鈴