

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第384號

原告 吳翠蓮

訴訟代理人 楊凱雯律師

被告 寒舍餐旅管理顧問股份有限公司

法定代理人 蔡伯翰

訴訟代理人 吳淑惠

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自110年9月15日起至原告復職之日止，按週給付原告新臺幣3360元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應給付原告新臺幣1萬7920元，及自110年12月30日起至清償日止按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔30%，餘由原告負擔。

本判決第二項各到期部分均得假執行，但被告如以每期新臺幣3360元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項各得假執行，但被告如以新臺幣1萬7920元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。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

01 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
02 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國110
03 年9月15日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此
04 為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，
05 致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本
06 件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱
07 傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：原告自109年6月1日起任職於被告擔任美饌卡業
10 務人員，約定薪資每小時新臺幣（下同）160元，每日上班7
11 小時，扣除例假日及休息日，週薪為5600元，另加計獎金。
12 然被告未經原告同意，自110年2月18日起至110年5月14日止
13 減少上班時數為每日4小時，使原告受有2萬9760元之損害，
14 又未經原告同意，自110年5月17日起至110年9月14日實施無
15 薪假，該時段原告受有9萬7440元之工資損害，復於110年9
16 月15日以虧損為由終止兩造契約，然同時於求職網站招聘與
17 原告工作內容相同之員工，其終止並非合法。復原告業務獎
18 金亦未全額給付，差額共計19萬2000元。爰依民事訴訟法第
19 247條第1項及兩造勞動契約，提起本件訴訟等語。並聲明：
20 (一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自110年9月15日起至
21 原告復職之日止，按週給付原告5600元，及自各期應給付日
22 之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應給
23 付19萬2000元及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
24 利率5%計算之利息。(四)被告應給付12萬7200元及起訴狀繕
25 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)
26 願供擔保，請准對(二)至(四)宣告假執行。

27 二、被告則以：原告前於106年11月1日起至107年1月15日擔任美
28 饌卡計時人員，自107年1月16日同年10月31日擔任正職人
29 員。復於109年6月1日起再擔任計時人員，其工作時間依照
30 被告業務推廣及人力需求而定。被告美饌卡業務單位經理於
31 109年5月18日以通訊軟體詢問原告擔任部分工時人員意願，

並告知每小時160元，依實際工作時數計付薪資，售出一張美饌卡獎金為1000元，排班時間為下午1時30分至5時30分，原告於109年5月19日回覆同意接受條件而於同年6月1日上班，任職期間被告均依照前開約定計付時薪，並依照銷售美饌卡數量給付業績獎金，並無短少。而自109年2月起之疫情致被告重大損失，110年5月中旬更因禁止內用造成嚴重虧損，被告遂於110年6月16日針對所有正職員工實施減班休息，並簽署減班休息協議書，高階主管於110年9月1日繼續實施減班休息，然仍虧損達每股5.19元，遂於110年7月下旬決定資遣73名員工，其中亦包含美饌卡業務單位主管。而原告基礎知識及相關技能與被告期待有差距，且因美饌卡並無計人員需求，遂於110年8月25日通知原告擬於110年9月14日資遣原告。兩造未曾約定約定每日上班7小時，週薪為5600元，均係依照被告需求排班計時人員。再兩造前曾同意簽署勞雇雙方協商減少工時協議書，同意自110年6月16日起至8月31日止全面減少工作時數及薪資。而原告主張之發卡績效獎金，核為正職人員之標準，而原告請求獎金差額並無理由等語置辯。並聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第156頁）：

- （一）原告自109年6月1日受僱被告，擔任美饌卡業務部門業務部分工時人員。
- （二）被告於110年8月25日由人資部經理口頭預告於110年9月14日資遣原告。

四、本院之判斷：

- （一）按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第2款規定即明。是以雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措

01 施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義
02 務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱
03 最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院
04 109年度台上字第2721號民事判決參照）。復按事業單位
05 因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其
06 餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決
07 定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於
08 年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留
09 用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營
10 管理之需要為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字
11 第676號民事判決參照）。被告109年之財務報告虧損達3
12 億5146萬7000元，累積每股損失3.15元，110年度第三季
13 虧損達5億7889萬7000元，每股虧損5.19元，並經臺灣證
14 券交易所股份有限公司公告暫停融資融券交易，有其
15 109年及110年第三季財報資料影本、臺灣證券交易所股份
16 有限公司110年11月22日臺證交字第11002048171號函在卷
17 可憑（見本院110年度勞全字第37號卷，下稱勞全卷，第
18 45至49頁；本院卷第239至241頁），又被告自110年7月起
19 陸續資遣共73名員工，並無再招聘新員工，且自110年7月
20 30日起，已關閉美饌卡正職及兼職業務員人力職缺之廣
21 告，有被告110年8月17日公開資訊觀測站之重大訊息公
22 告、關閉職缺紀錄可憑（見勞全卷第49頁、臺灣高等法院
23 卷第131頁）。而國際觀光飯店前因疫情所生之旅遊及交通
24 禁令，以致缺乏國際觀光旅遊業績，110年5月中旬起，因
25 疫情全面禁止餐飲業內用，遲至110年8月解除內用限制
26 後，觀光業仍因疫情受重大影響，為本院職務上已知之事
27 實，被告復於110年9月間決定暫停銷售美饌卡，亦經被告
28 提出暫停銷售之對話紀錄為佐（見本院第223頁），是被
29 告終止兩造勞動契約時確實存有虧損及業務緊縮情形，應
30 堪認定。惟被告就其已於終止兩造勞動契約前，盡其安置
31 義務一節，僅具其稱原告基礎知識與相關技能與被告期待

有所差距，不具備其他業務部門之專業能力，其所需者為電腦資訊專長或外語能力專長之人，然就此未見被告提出於終止兩造勞動契約前，已安排原告轉任其他職務而未果之相關證據，則被告未盡安置勞工義務前，自不得任意以前開規定資遣勞工。則被告依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，於法已有未合，兩造之勞動契約關係仍存。

(二) 兩造約定之勞動契約內容

經查，原告於109年5月18日至19日間與被告經理對話略如下（見勞全卷第37至41頁）：

被告經理：要不要來PT？

原告：不錯喔！閒的發慌，那請問獎金跟時薪怎算？

被告經理：PT的時薪是每小時158，賣卡獎金是1張卡1000元。

原告：午安，謝謝！很開心可以跟大家再續緣！如果時間允許我6/1號就可上班，上班時間下午2-6：00。

被告經理：13：30-17：30上班如何，我們是13：30開會

原告：OK時間有改過喔！

則可知原告於此次應徵擔任部分工時人員時，其薪資條件為時薪制，獎金為每卡1000元，排班時間定為下午1時30分至5時30分。然未見兩造就每週上班日數、每週週薪約定。

(三) 原告固主張與被告約定每周固定上班5日，每日7小時，週薪5600元，並以出勤紀錄為佐（見本院卷第83至97頁）。

然自原告出勤記錄以觀，原告自109年6月1日起至109年6月20日間排班，為週一至週五下午1時30分至5時30分，核與原告與被告經理之對話紀錄相符，堪認於斯時係約定工時為每週5日，每日4小時。而自109年6月22日起至110年2月17日間，大致增加為每週一至週五上午10時至下午6時。然自110年2月18日至同年2月26日，回復至前述約定之週一至週五下午1時30分至5時30分，自110年3月2日起至110年5月13日大致為每週二、三、五上午10時至下午6

時，可認被告抗辯兩造並未約定固定之工時，係以原告前述排班之時數決定每週工資，並非全然無據。則原告主張兩造約定上班日數固定為每週5日，每日7小時，已乏證據可佐。復自兩造於110年6月11日簽署勞雇雙方協商減少工時協議書，其上所載之約定正常工作日數，正常工時為每日7小時，每週21小時，自110年6月16日至110年8月31日減少所有工作日及薪資（見勞全卷第51至53頁），更見兩造後續約定之工時，已非原告所主張之固定每週5日，每日7小時。原告復主張於109年6月22日前與被告經理口頭約定，固定每週上班5日每日7小時，然就此部分，已經被告否認，其亦未能提出證據以實其說，難認其主張可採。復兩造於簽署前述減少工時協議書，已明文約定正常工時為每日7小時，每週21小時，可徵至少自簽署前述協議書時起，兩造係約定固定工時為每週21小時。

（四）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235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參照）。查，本件被告通知於110年9月14日終止兩造勞動契約，可徵其並無受領原告勞務之意，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義務，依據前開規定，仍得請求被給付報酬。而兩造至少於110年6月16日即約定每週21小時之工時，業如前述，則原告每週應得報酬為3360元（計算式：160元×21小時＝3360），被告應自110年9月15日起按週給付原告薪3360元及自應給付之翌

01 日起之法定利息。至原告主張之週薪逾此範圍之請求，並
02 非有據。

03 (五) 薪資差額

04 1. 110年2月18日至110年5月13日

05 經查，兩造間本僅約定下午排班，並未約定每週排班日數
06 上班時數等節，業如前述。而被告自110年2月18日至同年
07 2月26日，排定原告於週一至週五下午1時30分至5時30分
08 上班，自110年3月2日起至110年5月13日，排定原告大致
09 為每週二、三、五上午10時至下午6時，原告亦據此排定
10 時數到場工作，而屬兩造合意之工時。則原告以約定工時
11 35小時，經被告片面違反約定之工作時數，於其前開期間
12 僅排班20至21小時，受有減少上班時數之薪資損害，應非
13 可採。

14 2. 自110年5月17日至110年6月15日。

15 兩造固已約定依照排班之方式約定原告工時，而於110年5
16 月13日前，大致均以每週21小時，每週一、四之不排班，
17 每週領取3360元之方式，排定原告班表（見本院卷第95至
18 97頁），原告於110年5月17日至110年6月15日全未排班，
19 然被告已未能提此期間工時縮減約定為佐，可認此係未經
20 原告同意而減少上班時數，被告仍應給付原告此段期間，
21 共計16日之工資1萬7920元（計算式： $160 \times 7 \times 16 = 1$ 萬
22 7920）。被告固抗辯兩造係依照銷售情形排班約定工時，
23 然自前述出勤紀錄觀之，僅足認兩造曾合意交由被告排定
24 上班日數、時段，而難認曾合意被告得全無排班縮減至
25 零，被告抗辯並無足採。

26 2. 再自110年6月16日至110年8月24日間，已據兩造簽署減少
27 工時協議書（見勞全卷第51至53頁），原告亦同意此段期
28 間工時、工資減少至0元，則原告主張未經同意減少上班
29 時數，受有損害云云，顯屬無據。

30 4. 110年8月25日至110年9月14日共約2週

31 被告於110年8月25日通知原告終止勞動契約後，已支付此

01 段期間以每週3360元計算之預告工資8960元，則原告請求
02 此期間之工資損失，亦屬無據。

03 (六) 被告已依照兩造約定給付獎金。

04 經查，兩造於任職之前已約定每張美撰卡之獎金為1000
05 元，業如前述，則被告依照前述約定給付獎金後，原告復
06 主張比照正職人員之獎金給付差額，應非有據。又原告固
07 提出績效及續約單發放辦法--適用Part Time員工，主張
08 其如前一個月業績達成率為40%，則改適用正職員工績效
09 獎金，應比照正職人員依照張數區間發放1200元至1600元
10 不等之獎金云云。惟就原告業績達成率已達40%一節，未
11 見原告提出證據以佐，況自前述績效及續約單發放辦法以
12 觀（見本院卷第279頁），其係約定如未歸屬業務員之續
13 約會員詢問權即所謂「公單」之發放方法，其上未見以達
14 成張數區分獎金金額，亦即此係分配續約會員之銷售資
15 源，並未約定如何發放績效獎金。再自被告提出績效及續
16 約單發放辦法--適用正職員工，其上亦僅載公單發放方
17 式，核無原告所主張依照銷售張數區分銷售獎金一節（見
18 本院卷第293頁），則原告主張適用正職人員銷售獎金，
19 而受有獎金差額損害云云，並無可採。原告固請求通知證
20 人邱婉婷，以佐被告之正職人員與兼職人員工作內容獎金
21 發放方式並無不同，然兩造約定之對話紀錄及前述績效及
22 續約單發放辦法約定已明確如前，則原告請求證人到庭作
23 證，核無調查之必要，應予駁回。

24 五、綜上，被告解僱未符最後手段性原則而屬無效，原告請求確
25 認兩造間僱傭關係存在，並依據兩造勞動契約，請求被告應
26 自110年9月15日起至原告復職之日前一日止，按週給付原告
27 3360元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息
28 5%計算之利息，及給付110年5月17日至110年6月15日間薪
29 資差額1萬7920元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年12月30
30 日起至清償日止（見勞全卷第17頁），按年息5%計算之利
31 息，為有理由，應予准許，其餘請求，為無理由，應予駁

01 回。

02 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
03 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依
04 被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金
05 額，至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁
06 回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
08 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
09 併此敘明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 111 年 10 月 31 日

12 勞動法庭 法 官 曾育祺

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 111 年 11 月 2 日

17 書記官 林祐均