

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第43號

原告 崔展富

訴訟代理人 陳俊成律師（法扶律師）

被告 萬寶華企業管理顧問股份有限公司

法定代理人 徐玉珊

訴訟代理人 陳希賢

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於中華民國111年6月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應按月給付原告如附表被告應給付金額欄所示之金額，及各如附表利息起算日欄所示之日起至清償日止，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95%，餘由原告負擔。

本判決第二項各到期部分均得假執行，但被告如以附表被告應給付金額欄所示金額，為原告預供擔保後，得免為假執行。

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號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國110年2月5日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件

01 確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭
02 關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。
03 確認利益。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：兩造於109年11月30日簽訂要派契約，約定原告
06 派駐於被告客戶即訴外人Air Liquide亞東工業氣體股份有
07 限公司（下稱亞東氣體）興建中廠區擔任安全維護人員一
08 職，並於亞東氣體指定處所服務，工作狀況正常，遭解雇
09 前，薪資為新臺幣（下同）6萬6000元。然於110年2月5日，
10 經被告以勞動基準法第11條第5項無法勝任工作為由終止勞
11 動契約，然未先以考核機制或約談方式協調或評價原告表
12 現，原告遭資遣後，再與被告聯繫，被告改稱以勞動基準法
13 第11條第2項業務緊縮為由予以資遣，事由均有矛盾，而未
14 提供相關佐證，且未符最後手段性原則。又被告以業務緊縮
15 為由解雇，需雇主因整體業務緊縮，然未能提出相關營運虧
16 損證據，且達縮編狀態，為此請求確認兩造監僱傭關係存
17 在，並給付終止僱傭契約翌日起至原告復職之日止積欠薪
18 資。並聲明：確認兩造間僱傭關係存在；被告應自110年2月
19 6日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告6萬6000
20 元，及自當月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
21 息。

22 二、被告則以：被告為派遣公司接受要派公司亞東氣體之委託
23 ，招募及雇用派遣人員，經要派公司同意後，派遣該人員至
24 約定地點工作，並受要派公司工作場所規則之約束及監督管
25 理，由要派公司受領勞務後，被告代為支付工資及法定費
26 用，要派公司再將工資、法定費用及服務費之總額支付予被
27 告。亞東氣體原雇用一名正職公安人員及派遣之原告，於11
28 0年2月5日表示原告負責之工作安全人員職務將關閉，由正
29 職人員負責即可。派遣工作結束後，被告工業安全人員需求
30 大幅減少，營業額亦減少1918萬4915元，實無適當職缺可安
31 置原告至其他要派公司工作，僅能以勞動基準法第11條第2

01 款虧損或業務緊縮為由資遣原告，資遣事由非因原告不能勝
02 任。而基於派遣公司之特殊性，有關業務緊縮之事由，也應
03 參考要派公司是否具有業務緊縮之情事為判斷依據。本案係
04 因亞東氣體口頭通知基於雙方商業合作可隨時撤換職缺，要
05 求裁撤原告，可能因平常工作溝通不甚順暢，因而誤認為不
06 能勝任，之後被告更正為業務緊縮。再縱兩造僱傭關係存
07 在，亦應由要派公司支付薪資，原告應回歸中介角色，而不
08 應承擔金錢請求等語茲為抗辯，並答辯聲明：原告之訴駁
09 回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、不爭執事項（見本院卷第100頁）：

11 （一）兩造於109年11月30日簽訂派遣工作協議，被告為派遣事
12 業單位，亞東氣體為要派單位，原告為派遣員工。

13 （二）於110年2月5日時，原告每月薪資為6萬6000元，薪資應於
14 每月30日給付。

15 （三）110年2月5日被告解雇原告。

16 四、本院之判斷：

17 （一）按勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，
18 為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇
19 主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終
20 止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法，
21 且雇主不得隨意改列其解僱事由，始符解僱最後手段性原
22 則。經查，被告所雇用負責亞東氣體專案之專員，於資遣
23 原告時，係告知原告以勞動基準法第11條第5款事由資
24 遣，復由被告之人資主管於110年3月22日通知以同法第11
25 條第2款業務緊縮為由資遣一節，業據原告提出對話紀錄
26 為佐（見本院卷第35至45頁），並為被告所不爭執。該對
27 話紀錄內容略為：（被告專員簡稱專員，被告人資主管簡
28 稱主管）

29 110年3月10日

30 原告：再者，我收到的離職證明，理由也有爭議；依據勞
31 動基準法第11條第5項：勞工對於所擔任之工作確

01 不能勝任時；這個可能很有爭議；再麻煩您那邊確
02 認是否恰當。

03 專員：所以當初才會建議你自請離職；記得嗎；建議你可
04 以先去看下勞基法第11條。

05 111年3月11日

06 專員：方便了解一下你認為的爭議在哪？因為我們必須依
07 事實陳述，並且也依法資遣通報。

08 原告：爭議在於你們的事實陳述，是否有依據呢？具體事
09 項及事例為何？

10 專員：有。

11 原告：這邊認為公司的資遣無具體及有利依據，於情，於
12 理，於法，恐不合。

13 111年3月22日

14 原告：資遣的理由並非事實，不合請也不合理；儘管在現
15 場花了快一個小時說明清楚，他們也沒表示異
16 議，但還是堅持要資遣；這就是我不明白的地
17 方，資遣的理由是勞基法11-5，既然這個原因已經
18 消滅不存在，但對方還是堅持要資遣，擺明就是要
19 硬幹。

20 主管：資遣是事實；也依確實依程序通報並給付相關資遣
21 費用；如上週致電內給你，被告所資遣通報事由為
22 第11條第2項業務緊縮。

23 原告：上週並未告知此事。

24 主管：我撥電話給你有提到；已經調整完；所以致電給
25 你。

26 可認被告於表明資遣之時，係先以勞動基準法第11條第5
27 款事由資遣，經原告爭執並解釋後，事後再改以同法第11
28 條第2款業務緊縮為由資遣。其雖辯稱係因負責專案之專
29 員認知錯誤，故以錯誤事由通知資遣原告，然該部分既為
30 被告聘僱人員所為意思表示，並經被告稱因為原告工作上
31 有不合用；原告工作溝通上不是那麼順暢等語（見本院卷

第253頁），顯見被告係先後以原告不能勝任、被告業務緊縮為由資遣原告，隨意改列資遣事由，難認其預告終止之事由已明確特定而為合法終止。

（二）被告先以勞動基準法第11條第5款終止兩造勞動契約，然均未能提出任何原告對於所擔任之工作確不能勝任之證據，而難認其以該事由終止為合法。

（三）次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施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約；又雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109年度台上字第2721號、106年度台上字第2648號判決意旨參照）。經查，被告稱因亞東氣體關閉該安全人員派遣職缺，且因被告於桃竹地區另一主要客戶台灣艾司摩爾科技股份有限公司（下稱艾司摩爾公司），工安職缺由31個減為13個，營業額降低千萬，致原被告並無職缺可供原告轉派，而有業務緊縮情形云云，固據其提出被告110年至4月營業人銷售額與稅額申報書影本、原告派駐人員勞保退保資料影本、艾司摩爾公司、亞東氣體派遣契約書、亞東氣體派駐人員資料為佐（見本院卷第79至89頁、第117至185頁、第197頁）。然亞東氣體同時間仍有僱用被告派遣之工安人員范國訓，有前開派駐資料為佐，則被告以亞東氣體關閉全部派遣安全人員職務，即已非可採。復被告固以安全人員職缺大幅減少，營業額亦減縮為由，認有業務緊

01 縮情形云云。然被告於110年1月至2月之銷售額總計為6億
02 4713萬8846元，110年3月至4月銷售額為6億2795萬3931
03 元，其前後銷售額減縮比例僅約3%，已難認被告確實存
04 有業務緊縮情形。再就被告所稱並無其他適當職缺可供安
05 置一節，雖據其提出其派駐艾司摩爾公司之人員退保資料
06 為佐，然並未能提出被告於該鄰近區域之工安人員職缺需
07 求明細，其僅提出其中一家公司裁撤安全人員之資料，而
08 難認確實已無其他職缺可供安置原告。復就被告已盡安置
09 義務而符最後手段性原則一節，亦未提出證據以佐，其解
10 雇亦非適法。綜此，被告前解僱原告事由已任意變更而未
11 明確，且無法舉證原告不能勝任情形或被告業務緊縮存
12 在，其終止均非適法而屬無效，兩造之勞動契約關係仍存
13 在。

14 (四) 至被告固辯稱就業務緊縮與否，應以要派公司有無業務緊
15 縮為認定依據云云，然於勞動派遣關係中，派遣事業係以
16 雇主之身分與勞工訂立勞動契約，經勞工同意，在維持原
17 有勞動契約關係前提下，使該勞工在要派公司指揮監督下
18 為勞務給付，要派單位對於該勞工提供勞務之行為有指揮
19 命令權限，能決定工作之進行、工作時間及地點。勞動契
20 約仍存在於派遣事業與勞工之間，僅將勞務給付之請求權
21 轉由要派公司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指
22 揮、監督之責，派遣事業應為派遣勞工法律上之雇主，要
23 派公司雖對派遣勞工有勞務給付請求權，但並非派遣勞動
24 契約上之雇主，因派遣勞工之契約上雇主為派遣事業。是
25 被告仍為原告之雇主，僅於勞務監督指揮，由要派公司亞
26 東氣體為之，而原告是否有不能勝任工作事由，固應由要
27 派公司亞東氣體為斷，然業務緊縮部分，亦應由實際具有
28 僱傭關係存在之被告業務是否緊縮為判斷，被告所辯，亦
29 無足採。

30 (四) 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
31 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生

01 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
02 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
03 能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前
04 段、第235條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲
05 延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，
06 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在
07 此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最
08 高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。經查，原
09 告於知悉遭被告資遣後，已多次爭執解雇不合法，且對被
10 告人資主管稱擬請求確認僱傭關係，有對話紀錄在卷可佐
11 （見本院卷第35至41頁），其並提起本案確認僱傭關係存
12 在之訴，可徵仍有給付勞務意願，並無任意去職之意，且
13 已將準備給付之事情通知被告，則被告拒絕受領後，即應
14 負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義務，仍得請求被
15 給付薪資。又受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得
16 之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條後段
17 亦有明文。原告於110年2月5日後，於110年12月28日至11
18 1年2月24日於兆鼎檢驗科技有限公司任職，投保薪資為3
19 萬0300元等情，有其投保資料在卷可稽（見本院卷第256
20 至258頁）。則被告請求前開期間所受領之薪資，應扣除
21 之，應屬有據。爰計算如附表被告應給付金額欄所示。被
22 告固辯稱僅為派遣公司僅居於中介角色，應由要派公司給
23 付薪資，而無給付薪資義務云云，然要派公司對勞工雖無
24 完全之勞務指揮監督權限，但仍需對勞工負勞動契約之雇
25 主責任，含給付工資及辦理勞、健保等相關照護事務，被
26 告所辯，應無足採。至被告固主張原告如領有失業給付，
27 亦應扣除，然縱原告受領該給付，僅因原告投保勞工保險
28 所得依法請領給付，核非被告清償薪資之一部，被告請求
29 調查給付失業復給付金額並扣除該部分給付，亦非可採。

30 四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法

定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。兩造薪資給付係於每月30日給付等情，業為兩造所不爭執如前，則被告未給付之薪資，於每月30日之翌日起即屬遲延給付狀態，則原告請求自如附表「利息起算日」欄所示日期起，起算法定遲延利息，即屬有據，而其請求每月自30日起算之法定利息，並無依據，應予駁回。

五、綜上，被告解僱均未合法而屬無效，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依據兩造勞動契約，請求被告給付如附表所示之工資及利息，應予准許，至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金額。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 6 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

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 111 年 6 月 27 日
書 記 官 林 祐 均

附表：

	應給付日	原告按月得 請求之薪資	應扣除原告於他處服 勞務所得之金額	被告應給付金額	利息起算日
110年2月6 日至12月27	按月於每月30日	6萬6000元	0元	6萬6000/月	按月於每月30日之 翌日。

(續上頁)

01

日					
110年12月28至111年2月24日	按月於每月30日	6萬6000元	3萬0300元/月	3萬5700/月	同上
111年2月25日迄原告復職日止	按月於每月30日	6萬6000元	0元	6萬6000/月	同上