

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第36號

原告 趙浩守

訴訟代理人 李聖鐸律師

被告 台灣士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 詹洸

訴訟代理人 林明正律師

林育生律師

共同

複代理人 朱峻賢律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣壹萬零參佰貳拾玖元及自民國一百一十二年三月十一日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，暨自民國一百一十二年三月一日起至原告復職日止，按月於次月十日給付原告新臺幣壹拾貳萬元及自各期應給付翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣玖萬貳仟伍佰玖拾捌元，及自民國一百一十二年十月二十日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十二年三月一日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣柒仟貳佰伍拾肆元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

本判決第二項得假執行。但如被告以新臺幣壹萬零參佰貳拾玖元，及按月以新臺幣壹拾貳萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但如被告以新臺幣玖萬貳仟伍佰玖拾捌

01 元為原告預供擔保，得免為假執行。
02 本判決第四項得假執行。但如被告按月以新臺幣柒仟貳佰伍拾肆
03 元為原告預供擔保，得免為假執行。

04 事實及理由

05 壹、程序方面

06 一、按當事人法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理
07 人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170條定有明文
08 。復按第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得
09 為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第175條第1項
10 亦有明文。本件起訴時被告法定代理人為范詩艷，嗣於訴訟
11 繫屬中改為詹洸並經具狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承
12 受訴訟狀、新北市政府民國112年11月23日新北府經司字第
13 1128084552號函、公司變更登記表及委任狀等在卷可參（見
14 本院卷第251頁、第255頁至第261頁），經核尚無不合，
15 應予准許。

16 二、第按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
17 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
18 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否
19 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
20 ，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確
21 認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上
22 利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起
23 （最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號
24 判決要旨參照）。原告主張原受僱於被告擔任駐點督察，被
25 告於112年2月15日以電話通知解僱，復於翌（16）日寄送
26 函文表示依勞動基準法第12條第1項第4款終止兩造間僱傭
27 契約，然於法不合，故請求確認兩造間僱傭關係存在等乙節
28 ，則經被告以伊解僱並無違法一情為辯，是兩造間是否仍存
29 有僱傭關係當有爭執，而此不安之狀態，得由原告以對被告
30 為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決之法
31 律上利益，先予敘明。

01 三、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告
02 同意者，請求之基礎事實同一者，擴張應受判決事項之聲明
03 者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之
04 言詞辯論者，視為同意變更或追加，此觀民事訴訟法第255
05 條第1項第1款、第2款、第3款與第2項自明。查原告原
06 聲明為：(一)先位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告
07 應自112年3月1日起至原告復職之日止，按月於每月10日
08 給付原告新臺幣（下同）12萬元，及自各期應給付日次日起
09 至清償日止按年息5%計算之利息；3.被告應給付原告9萬3,
10 588元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計
11 算之利息；4.被告應自112年3月1日起至原告復職之日止
12 ，按月提繳7,254元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退
13 休金專戶（下稱原告勞退專戶）；5.聲明第2項及第3項，
14 願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲明：1.被告應給付原
15 告26萬6,255元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按
16 年息5%計算之利息；2.被告應開立非自願離職證明書予原告
17 ；3.聲明第1項，願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第
18 9頁至第11頁）。嗣經多次修正，最終確定聲明為：(一)先位
19 聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應給付原告112
20 年2月薪資1萬329元及自112年3月11日起至清償日止按
21 年息5%計算之利息，暨自112年3月1日起至回復原告職務
22 之日止，按月於次月10日給付原告12萬元及均自應給付之次
23 日起至清償日止按年息5%計算之利息；3.被告應給付原告9
24 萬2,598元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息
25 5%計算之利息；4.被告應自112年3月1日起至同意原告回
26 復原職務之日止，按月提繳7,254元至原告勞退專戶；5.聲
27 明第2項及第3項，願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲
28 明：1.被告應給付原告26萬5,265元，及自起訴狀繕本送達
29 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應開立離職
30 事由記載勞動基準法第12條第1項第4款之非自願離職證明
31 書予原告；3.聲明第1項，願供擔保，請准宣告假執行（見

01 本院卷第499 頁至第500 頁)。除就非自願離職證明書離職
02 事由、特定聲明第2 項薪資請求給付日依發薪日計算差額而
03 為事實上陳述之補充外，另就112 年1 月附表編號18至23延
04 長工時工資則以全未逾2 小時為由自1,505 元調整為1,340
05 元，即延長工時工資差額自9 萬3,588 元縮減為9 萬2,598
06 元而屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，被告就該擴張或減
07 縮聲明也無異議而為本案之言詞辯論(見本院卷第454 頁、
08 第500 頁)，揆之前開規定，應予准許。

09 貳、實體方面

10 一、原告主張：

11 (一)原告自109 年4 月1 日起受僱於被告擔任駐點督察，於同年
12 月6 日到職並派駐至位於臺北市○○區○○路000 號35樓之
13 訴外人台灣臉書有限公司(下稱Meta臺灣)辦公室(下稱Me
14 ta辦公室)，約定月薪12萬元於次月10日給付，每日工作時
15 間為上午9 時至晚上6 時(休息時間1 小時)，月提繳工資
16 為12萬900 元(下稱系爭契約)。又兩造原係簽訂定期勞動
17 契約，但其均恪遵工作倫理、配合加班，毫無怠忽職守之情
18 事，故被告於系爭契約到期前，復於111 年2 月9 日另訂勞
19 動契約文件約定其繼續提供勞務予伊，是系爭契約工作內容
20 具長期性與繼續性，實屬不定期勞動契約。詎被告於112 年
21 2 月14日與原告相約在伊位於金山南路之辦公室，由被告法
22 務確認其調職意願(已表明交通距離不宜離臺北市過遠外均
23 可接受)，更藉職務調動為由要其繳回被告辦公室之門禁卡
24 ，歸還Meta辦公室之識別證、電梯卡與公務機後，竟於翌(15)
25 日旋由人資主管電話通知解僱，復於同年月16日寄予其
26 函文，上載其違反誠信原則且情節重大致被告商譽損害等緣
27 由，依勞動基準法第12條第1 項第4 款規定終止系爭契約(下
28 稱系爭函文；又部分原因事實因被告不再爭執而不予贅載)
29)。惟原告全無被告所稱違反工作規則上情，兩造前於112
30 年2 月7 日約定繼續系爭契約之際也未曾提及系爭函文內容
31 ，被告亦未提出其有何勞動基準法第12條第1 項第4 款之具

01 體事證，也不符情節重大要件，況伊終止系爭契約前未以其
02 他懲戒手段等迴避資遣之方式處理，不符解雇最後手段性原
03 則，此等終止自不合法，系爭契約當繼續存在。原告於被告
04 違法終止系爭契約後，迭以112年3月2日存證信函、同年
05 月3日申請勞資爭議調解等方式表達提供勞務之意願，可認
06 其主觀上無任何去職之意，客觀上也願繼續提供勞務，然被
07 告首次調解期日無故缺席、第二次期日拒絕回復其職位、堅
08 稱其損及被告名譽而致調解不成立，足見被告預示拒絕受領
09 其勞務而應負受領遲延責任，當應自112年3月1日起至其
10 復職日止，按月給付12萬元及提繳勞工退休金7,254元至原
11 告勞退專戶；另每月扣除勞保、健保、所得稅代扣等自負額
12 後其經常性薪資為11萬5,240元，被告就其112年2月薪資
13 於同年3月10日僅給付10萬4,911元，亦應給付差額1萬32
14 9元。其次，原告長期配合被告指派提供勞務，於平日、休
15 息日均有延長工時之情形，被告亦與Meta臺灣簽認加班時數
16 在案，惟被告全以時薪1.67倍計算而有短付情形，核算並扣
17 除伊已支付部分延長工時工資2萬6,652元後，111年5月
18 至112年2月間尚有平日、休息日加班費差額共9萬2,598
19 元，其應得依系爭契約之法律關係向被告請求。被告若認原
20 告未於加班時間提供勞務，應由伊負舉證責任。

21 (二)退步言之，若被告終止系爭契約之意思表示合法，且本院可
22 認伊實係以勞動基準法第11條、第13條規定為終止，則其應
23 得請求被告給付資遣費，故以其遭終止前6個月薪資12萬元
24 計算平均工資，自109年4月1日至今工作年資共2年10月
25 14日為計算，備位向被告請求資遣費17萬2,667元，以及上
26 述平日與休息日延長工時工資共9萬2,598元，總計26萬5,
27 265元。復因被告以上述事由於112年2月15日終止系爭契
28 約，依勞動基準法第19條，就業保險法第11條第3項、第25
29 條第3項規定，其仍得請求被告開立離職事由記載勞動基準
30 法第12條第1項第4款之非自願離職證明書。

31 (三)職是，就先位聲明部分依系爭契約之法律關係，勞工退休金

01 條例第31條第1項規定，請求確認僱傭關係存在與被告按月
02 給付薪資（含112年2月薪資餘額）及法定遲延利息、提繳
03 勞工退休金至其勞退專戶，及前述期間加班費9萬2,598元
04 ，備位聲明部分則依系爭契約之法律關係，勞工退休金條例
05 第12條第1項，勞動基準法第19條，就業保險法第25條第3
06 項、第11條第3項規定，請求資遣費、前述期間加班費及法
07 定遲延利息，並開立非自願離職證明書。爰先、備位各依上
08 開規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.先位聲明：①確認
09 兩造間僱傭關係存在；②被告應給付原告1萬329元及自11
10 2年3月11日起至清償日止按年息5%計算之利息，及自112
11 年3月1日起至回復原告職務之日止，按月於次月10日給付
12 原告12萬元，暨均自應給付日翌日起至清償日止，按年息5%
13 計算之利息；③被告應給付原告9萬2,598元，及自起訴狀
14 繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；④被告應
15 自112年3月1日起至同意原告回復原職務之日止，按月提
16 繳7,254元至原告勞退專戶；⑤聲明第2項及第3項，願供
17 擔保，請准宣告假執行。2.備位聲明：①被告應給付原告26
18 萬5,265元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息
19 5%計算之利息；②被告應開立離職事由記載勞動基準法第12
20 條第1項第4款之非自願離職證明書予原告；③聲明第1項
21 ，願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告則以：

23 (一)兩造間系爭契約自109年4月1日至112年2月16日，為定
24 期契約每年續簽，原告擔任駐點督察派駐至Meta辦公室，主
25 要負責Meta臺灣駐點保全員之管理，約定月薪共12萬元（含
26 基本薪資10萬8,500元《兼固定加班費》、等比加給6,994
27 元、伙食津貼2,400元及績效獎金2,106元）於次月10日發
28 放，是系爭契約應屬特定性定期契約。依兩造於109年3月
29 30日簽立之特定性及定期僱用合約書（下稱109版契約書）
30 第1條第a項、第g項及第2條第a項等約定，原告每月基
31 本工時為240小時、月薪12萬元涵蓋超時加班費，是超時加

01 班費即指每月工時逾正常工時174 小時至240 小時範圍內，
02 其餘加班費僅在其每月提供勞務時數逾240 小時部份方有延
03 長工時工資疑義，休息日部份更因兩造有調移約定而無此部
04 分之延長工時工資。再原告提出之排班表未記載實際月份，
05 被告人員即便曾表示再行確認加班費付訖與否，亦非同意給
06 付每日逾8 小時工時部分之加班費，即便因被告相關人員離
07 職而無從確認被告給付111 年11月及112 年1 月延長工時工
08 資5,985 元及2 萬667 元之計算基準，惟縱偶有給付額外延
09 長工時工資，亦僅係被告獎勵措施，非原告得主張之契約權
10 利，故被告毋庸給付延長工時工資。

11 (二)又依被告與客戶Meta臺灣間保全服務契約第2.1.2 條約定、
12 兩造109 版契約書前文及第13條第a 項第14點約定，被告員
13 工應每年接受體檢確認並無吸毒情事，被告亦須制定書面且
14 有效政策予Meta臺灣，證明派駐人員不使用毒品，並經大麻
15 、可卡因、安非他命、含海洛因在內之鴉片製劑與五氯酚測
16 試等約定。惟原告竟於111 年間要求訴外人即斯時被告員工
17 趙昱博代為驗尿，迨趙昱博於112 年2 月9 日向訴外人即斯
18 時被告客戶關係專員陳筱涵檢舉，被告方悉此情，基於商業
19 道德，以不護短、主動告知Meta臺灣且依法處置之方式，遂
20 於112 年2 月16日以系爭函文依勞動基準法第12條第1 項第
21 4 款終止系爭契約，方能繼續與Meta臺灣簽署保全服務契約
22 ，伊商譽是否未受減損實與原告行為無涉。承此，原告確有
23 系爭函文(一)所述「違反誠信原則，情節重大並致被告商譽損
24 害」之違反勞動契約或工作規則情節重大，被告得依勞動基
25 準法第12條第1 項第4 款合法解僱原告，是兩造僱傭關係已
26 不存在（系爭函文其餘事由則不予爭執），伊當不負有給付
27 112 年2 月16日以後至原告復職日止薪資、按月提繳勞工退
28 休金，遑論給付資遣費之義務。再被告依勞動基準法第12條
29 第1 項第4 款規定合法解僱原告，則無給付原告資遣費及開
30 立非自願離職證明書之必要，且就業保險法第11條第3 項所
31 指非自願離職，不包含因勞動基準法第12條各款事由，原告

01 請求仍開立記載勞動基準法第12條第1項第4款之非自願離
02 職證明書，依法要屬無據。職是，原告先、備位聲明均屬無
03 由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均
04 駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事實（見本院卷第365頁至第367頁，並依判決
06 格式修正或刪減文句）

07 (一)原告自109年4月1日起受僱於被告擔任駐點督察，派駐至
08 位於臺北市○○區○○路000號35樓之Meta辦公室，月薪12
09 萬元於次月10日給付，每日工作時間為上午9時至晚上6時
10 （休息時間1小時）（即系爭契約）。

11 (二)依原告勞就保歷史投保明細、原告勞退專戶明細資料所載，
12 其自109年3月31日由被告任投保單位投保勞健保，於112
13 年2月16日退保；於109年4月至112年1月，每月原則上
14 提繳7,254元（但111年9月、10月各7,902元，109年9
15 月、同年11月至112年1月各7,578元，112年2月4,042
16 元）。

17 (三)兩造均不爭執被告有員工每年需接受體檢確認有無吸毒之規
18 定。

19 (四)被告於112年2月16日函予原告，上載因原告「違反誠信原
20 則，情節重大並致被告商譽損害為由」（其餘事由因被告不
21 再抗辯故不予贅載），以違反被告工作規則、僱用契約約定
22 ，依勞動基準法第12條第1項第4款終止系爭契約。

23 (五)原告以112年3月2日中和宜安郵局存證號碼54號郵局存證
24 信函予被告，表示仍以給付勞務之意願，並於翌（3）日送
25 達被告。

26 (六)被告以112年3月7日士法發字第0930022001號函覆原告，
27 並無違法終止之情形，不同意繼續給付薪資。

28 (七)原告於112年3月7日申請勞資爭議調解，於同年4月18日
29 經中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解不成立。

30 四、原告另主張系爭契約存續期間，被告尚有111年5月至112
31 年2月間加班費差額未予給付，以及被告以系爭函文所為終

01 止予勞動基準法第12條第1項第4款規定不合，系爭契約應
02 仍存續，被告應按月給付其薪資與提繳勞工退休金等情，則
03 為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)延
04 長工時工資部分：1.原告於平日、休息日是否有延長工時？
05 如有，兩造約定月薪12萬元部分是否含部分超時加班費，且
06 休息日有無含109版契約書第1條第g項調移規定？2.原告
07 依系爭契約之法律關係，請求被告給付延長工時工資差額9
08 萬2,598元（即扣除2萬6,652元），有無理由？(二)系爭契
09 約是否存續抑或終止：1.原告有無吸毒，抑或要求其他員工
10 代其體檢，而有「違反誠信原則，情節重大並致被告商譽損
11 害」之情事，而成立109版契約書第13條第a項第14點事由
12 ？被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止，有無違
13 反解雇最後手段性原則？2.原告依系爭契約之法律關係，請
14 求被告給付1萬329元及法定遲延利息，暨自112年3月1
15 日起至原告復職日止，按月於次月10日給付12萬元及法定遲
16 延利息，有無理由？3.原告依勞工退休金條例第31條第1項
17 規定，請求被告自112年3月1日起至原告復職日止，按月
18 提繳7,254元至原告勞退專戶，有無理由？(三)承(二)，如系爭
19 契約業已終止，原告除延長工時工資外，另為下列備位聲明
20 請求，是否有理：1.依勞工退休金條例第12條第1項規定，
21 請求資遣費17萬2,667元。2.得否依勞動基準法第19條，就
22 業保險法第25條第3項、第11條第3項，請求被告開立離職
23 事由記載為勞動基準法第12條第1項第4款之非自願離職證
24 明書？（見本院卷第366頁至第367頁、第499頁，且依論
25 述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：
26 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
27 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
28 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
29 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
30 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
31 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚

01 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。又當事人
02 主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法
03 官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規
04 定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為
05 之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，
06 視同自認。當事人對於他造主張之事實，為不知或不記憶之
07 陳述者，應否視同自認，由法院審酌情形斷定之，同觀民事
08 訴訟法第279條第1項與第3項、第280條第1項與第2項
09 自悉。

10 (二)系爭契約應視為不定期勞動契約，且兩造應已達成依勞動基
11 準法給付逾平日正常工時8小時部分延長工時工資而變更原
12 109版、110版契約書約定之意思表示合致，原告請求被告
13 給付9萬2,598元應屬有理：

14 1.系爭契約應視為不定期勞動契約：

15 ①按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
16 即為成立，民法第153條第1項定有明文。勞動契約，分為
17 定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性
18 工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約，勞動基
19 準法第9條第1項亦有明定。又勞動基準法第9條所稱之不
20 定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任
21 之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性
22 之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要
23 或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續
24 性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單
25 位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷
26 進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工
27 作即具有繼續性，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束（最高
28 法院110年度台上字第17號、109年度台上字第1156號判決
29 要旨參照）。

30 ②觀諸兩造簽署之勞動契約文件內文（見本院卷第153頁至第
31 157頁、第199頁至第210頁），標題上固載「特定性與定

01 期雇用契約」，並於前文載以：「本僱用合約為專屬於單一
02 客戶之特定性定期契約，並將隨同該特定客戶：台灣臉書有
03 限公司（派駐地點：臉書各公司）與本公司間之保全服務契
04 約，同時間屆期失效、提前終止、變更或解除；如員工因任
05 何事由離開或受轉調至其他客戶駐點時，本合約亦隨同終止
06 全部效力」等文字，然原告工作內容既屬被告派駐在Meta臺
07 灣人員之主管，此等職務在其他公司亦有需求可能性甚明。
08 比對被告基本公示登記資料所載經營項目，乃各種處所、貴
09 重物品、人身等安全維護，設備器具系統規劃設計、保養、
10 修理、安裝，以及安全系統諮詢與顧問業務等內容（見本院
11 卷第127頁），參以該文件第1條、第2條與第10條約定，
12 各載：「……如因任何事由導致員工不能繼續在該特定客戶
13 服務時，將自停止服務日起停止發給本合約所定薪資金額（
14 已服務期間則按比例發給），本合約即自員工離開該特定客
15 戶之日起隨同終止，但雙方得合議另行訂定新僱傭契約」、
16 「新進員工於正式工作前，需依照保全業法規定參加職前專
17 業訓練及安全與衛生教育訓練，日後並將安排各式在職與專
18 業訓練，員工有遵守規範並按時參加之義務」、「公司保有
19 調動員工職務或工作地點或因應客戶之需要予以指派、改派
20 、調整職務或該特定客戶之個駐點間輪調之權利」等內容，
21 足見被告為求原告提供保全相關勞務而成立系爭契約，僱傭
22 期間更持續提供一定專業訓練，亦有調動至其他公司、地點
23 提供勞務之可能性，顯係使原告長期提供勞務為成立系爭契
24 約之目的，難謂有何臨時性、短期性、季節性與特定性等性
25 質，彰彰甚明。

26 ③衡以被告不否認於112年2月14日曾向原告表示將安排調職
27 而未明確提及調職地點，兩造每年續簽契約文件係因駐點地
28 點變動會使薪資一併變動，因派駐在費用較高之Meta臺灣才
29 有月薪12萬元乙情（見本院卷第191頁、第294頁），同有
30 被告同年3月7日士法發字第0930022001號函所載：「……
31 本公司於112年2月14日召回台端述職並說明所引發糾紛情

01 形，未幾即於同月16日發函解雇。雖中間之2日或有談及調
02 動之可能性，亦僅為協商可能選項……」等文可資佐證（見
03 本院卷第59頁），是原告從事者乃繼續性工作，系爭契約應
04 屬不定期勞動契約，確認僱傭關係存在之期間要非僅以1年
05 為限，洵堪認定。

06 2.兩造間應自111年1月14日起改依勞動基準法第30條第1項
07 正常工作時間之約定，倘有平日或假日延長工時工作，被告
08 當應給付加班費：

09 ①按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過
10 40小時；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，
11 雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後
12 ，得將工作時間延長之；雇主依第32條第1項及第2項規定
13 使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後
14 ，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時
15 數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商
16 ；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時
17 間或休息日工作當日之工資計算發標準發給工資，勞動基準
18 法第30條第1項、第32條第1項、第32條之1各有明文。再
19 解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約
20 之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者
21 ，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院110年度台上
22 字第1914號判決要旨參照）。

23 ②證人即被告法務與人資處處長劉建鑫於本院中證稱：如本院
24 卷第69頁至第87頁排班表乃擔任督察之原告預排，其會提前
25 數月排好眾人休假出勤方便安排計畫，實際出勤狀況則利用
26 報哨系統使用如本院卷第93頁呈現之手機APP打卡，並呈現
27 如本院卷第371頁至第393頁所載，被告接收到實際出勤時
28 間後再用以計算薪資，加班費以原告月薪除以240小時之時
29 薪金額乘以1.33即665元為計算基礎；該打卡系統無法準確
30 掌握到分鐘等語（見本院卷第459頁至第460頁、第465頁
31 ）。

01 ③查兩造自109年4月1日起至112年2月16日經被告以系爭
02 函文為終止系爭契約意思表示止，每年各簽署一次書面契約
03 等節，有109版契約書、110年1月特定性與定期僱用合約
04 （下稱110版契約書），及111年1月14日僱用合約（固定
05 薪資專用）（下稱111版契約書）等在卷可徵（見本院卷第
06 199頁至第210頁）。又109版、110版契約書內文，最初
07 固載原告每月工時240小時且祇列「每7日中至少1日休息
08 為例假」、確認月薪含超時加班費共12萬元等內容（見本院
09 卷第199頁、第204頁），然於111版契約書第1條則載薪
10 資及津貼為12萬元，下方「本薪」、「伙食津貼」、「績效
11 獎金」、「固定加班費」項目全屬空白毫無具體金額之填載
12 ，第3條更呈現原告每日工作時間為上午9時至晚上6時、
13 依Meta臺灣工作駐點排班行事曆出勤，且每7日中至少1日
14 休息為例假外亦記明每週六日及國定假日休息，甚乏記載每
15 月工時240小時等字樣。輔以證人即斯時被告派駐Meta辦公
16 室之林艾彤於本院中所證：其自110年3月受僱於被告至11
17 2年12月29日擔任Meta臺灣位於微風南山之辦公室櫃檯接待
18 人員，原告為Meta辦公室團隊主管，工作時間與其相同，為
19 平日上午9時至晚上6時（中午12時至下午1時休息1小時
20 ）等語（見本院卷第406頁），呈現原告確以勞動基準法第
21 30條第1項正常工作工時為其實際履行勞務提供時間，足謂
22 兩造就原告工作時間已於111年1月14日合意變更系爭契約
23 內容無訛。

24 ④再觀原告110年至112年薪資明細、實際排班表及出勤表，
25 及被告差勤系統薪資明細資料所示（見本院卷第371頁至第
26 395頁、第93頁至第97頁），原告在被告人事系統上亦記載
27 為：「正常工作時間：週一至週五，每日9小時（含休息時
28 間）/六日國休」等文字，於110年11月、111年9月、同
29 年11月至112年2月均獲有加班費，但該等月份實際工時均
30 未達240小時，甚有部分不滿正常工時174小時亦有加班費
31 之紀錄，如112年1月高達2萬667元，其中數日延長工時

01 則屬原載為「休假」之客觀事實。姑不論原告爭執被告所提
02 本院卷第373 頁至第393 頁出勤表形式上真正，已據證人劉
03 建鑫於本院中證述甚詳如上，經本院命被告說明前給付加班
04 費金額之計算方式（見本院卷第413 頁），伊僅表示因相關
05 人員離職無從確認等語（見本院卷第420 頁），則依本院職
06 權上已知事實即112 年1 月適逢該年農曆春節乙事，應足推
07 知112 年1 月加班費係採國定假日加班費之計算方式，方有
08 遠高於一般延長工時工資之金額，應足認定。職是，雖原告
09 曾經被告依勞動基準法第84條之1 規定向臺北市政府報請核
10 備而適用乙節為兩造所不爭執（見本院卷第365 頁），然最
11 遲於簽署111 版契約書之際，兩造業已合意變更系爭契約工
12 作時間成平日上午9 時至晚上6 時（休息1 小時）且一例一
13 休，並依勞動基準法規定給付法定加班費之內容，至為明確
14 。又被告既負有給付原告延長工時工資之義務，業經本院認
15 定如上，伊亦自述：倘伊有給付義務，則對原告請求金額計
16 算方式無意見等語（見本院卷第194 頁、第475 頁、第500
17 頁），是原告請求被告給付111 年5 月至112 年2 月平日與
18 休息日加班費差額9 萬2,598 元，應屬有理。

19 (三)依現有卷內證據資料，難認符合勞動基準法第12條第1 項第
20 4 款違反勞動契約或工作規則，情節重大者之情事，是系爭
21 契約應仍繼續存在，且原告請求被告給付112 年2 月薪資差
22 額，及自112 年3 月1 日起至其復職日止按月於次月10日給
23 付12萬元，暨自112 年3 月1 日起至其復職日止按月繳納7,
24 254 元至原告勞退專戶，應屬有理：

25 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
26 經預告終止契約，雇主依此規定規定終止契約者，應自知悉
27 其情形之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第12條第1 項
28 第4 款、第2 項自明。所謂「情節重大」，不得僅就雇主所
29 訂工作規則是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反
30 工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之
31 懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違

01 規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重
02 大」。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
03 規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
04 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱
05 之衡量因素（最高法院112 年度台上字第1277號、112 年度
06 台上字第1099號判決要旨參照）。

07 2.被告係以112 年2 月16日系爭函文依勞動基準法第12條第1
08 項第4 款為終止系爭契約意思表示乙情，如不爭執事實□所
09 示，當由伊就上載「違反誠信原則，情節重大並致公司商譽
10 損害」之事由負舉證責任。被告雖就違反勞動契約或工作規
11 則之具體條文以109 版契約書第13條第a 項第14點為答辯，
12 然兩造間已簽署多次契約文件乙情，業經本院認定如上，是
13 當應以111 版契約書為準，又因該版契約書並無109 版契約
14 書第13條第a 項第14點之規定，或係同條項第11點「不遵守
15 公司管理規章、工作精神或工作紀律拙劣」、第13點「觸犯
16 任何中華民國法令」之情事，先予敘明。

17 3.兩造均不爭執被告有員工每年需接受體檢確認有無吸毒之規
18 定，如不爭執事實(三)所載。復以：

19 ①證人林艾彤於本院中證之：原告、趙昱博均早於其在Meta臺
20 灣辦公室上班，原告為團隊主管，趙昱博為保安，原告每日
21 工作時間與其相同，趙昱博則由主管排班而有早晚班區分；
22 被告會要求員工（含主管、保安、前臺均屬之）於每年3 月
23 做毒物科檢查、驗尿，並表示此為Meta臺灣所要求。其先前
24 曾於111 年11月、12月間在現場聽聞訴外人即新進女保全郭
25 嫻希向其他男性同事告知趙昱博轉述原告會吸大麻，後續也
26 聽聞過團隊其他同仁稱郭嫻希不斷提及此事，惟因該女說話
27 經常無中生有、反覆不一，故眾人僅止於聽聞而不會聞雞起
28 舞，惟原告於111 年2 月14日向眾人告知要緊急回被告辦公
29 室開會，離開後趙昱博及另名女職務代理人即收拾原告留置
30 之物品，趙昱博並曾表示原告遭被告開除，然不清楚原因，
31 祇知被告稱原告犯了嚴重錯誤。於其任職期間，Meta臺灣並

01 未對原告管理措施或工作表現投訴，反而應是稱讚，因原告
02 管理期間臺北團隊為臉書亞太地區保安團隊表現第一名等語
03 （見本院卷第404 頁至第413 頁）。

04 ②證人劉建鑫於本院中另證：彼自105 年起擔任人資處長，約
05 於111 年5 月、6 月起因Meta臺灣安排心靈導師計畫課程而
06 與原告有較密切聯繫，後續於同年7 月、8 月起因有勤務上
07 問題開始轉為人員管理問題。Meta臺灣與被告間契約文件明
08 文要求派駐人員全部均應且定期進行尿液測試，然112 年2
09 月9 日負責Meta臺灣警衛之趙昱博提供與原告間LINE對話紀
10 錄擷圖予客戶關係專員陳筱涵，上為原告詢問組員即趙昱博
11 得否代為驗尿，陳筱涵遂向被告報告而知悉此情，彼曾向趙
12 昱博詢問，趙昱博表示若看擷圖應知此事為真，除了渠外應
13 有其他同仁遭原告詢問相同問題，惟趙昱博不願說出其他同
14 仁姓名，僅要被告想辦法調查；因被告與Meta臺灣間契約文
15 件內容，故代為驗尿與否實屬敏感問題，被告認非常嚴重，
16 遂旋於同年2 月13日將該對話紀錄擷圖作為附件通知Meta臺
17 灣表示嚴重違反道德誠信原則，應將原告調離該駐點，Meta
18 臺灣亦同意此決定，故彼於同年2 月14日先與原告討論調動
19 事宜（惟重點在於勤務管理問題，僅暗示尚有更嚴重問題仍
20 未解決），獲其同意後彼即欲向被告爭取核發資遣費，但被
21 告高層於翌（15）日仍認情節過於嚴重而無法以資遣方式處
22 理，彼方於該日通知將終止，再以112 年2 月16日系爭函文
23 為終止，彼不知有無被告其他單位進行調查。又原告受僱期
24 間曾有2 名員工郭姵希、余品嫻與原告發生過性平申訴等糾
25 紛，彼於112 年5 月藉機詢問余品嫻關於原告吸毒傳聞，余
26 品嫻始稱當時為訴外人即被告客戶關係專員陳志雄請伊至駐
27 點瞭解是否有人吸毒，郭姵希也應受有相同指令，然當時原
28 告業已離職，故無法再為處理；之所以會調查吸毒傳聞，是
29 因部分組員向陳志雄反應原告會聊過去在美國吸食大麻之事
30 等語（見本院卷第454 頁至第465 頁）。

31 ③依前開證人證述內容，可謂定期配合驗尿乃派駐Meta辦公室

01 之被告員工應負義務之一，且業經兩造等達成工作規則一部
02 此係基於被告與Meta臺灣間保全服務契約第2.1.2 條所為
03 被告應制訂書面及有效之政策，證明派駐人員不施用毒品並
04 經毒品檢驗測試，且被告應確定測試方法及頻率，並有能力
05 在合理情況下及時檢測有無吸毒或酗酒情形等約定（見本院
06 卷第312 頁），足見該等約定核心在於未施用毒品，並以檢
07 驗測試為伊實行方法，合先敘明。

08 4.被告雖提出趙昱博與陳筱涵間、趙昱博與原告間之LINE對話
09 紀錄擷圖（見本院卷第211 頁、第265 頁），呈現原告於11
10 1 年3 月22日曾傳送「Yo b , are you comfortable
11 taking the piss test for me? I'd understand if you
12 're not so dont feel perssured .」、「I really wanna
13 smoke but I haven't cause I still need to take the
14 test .」、「So it crossed my mind if you're down to
15 take the test for me .」等文字予趙昱博；以及趙昱博於
16 112 年2 月9 日向陳筱涵表示原告於111 年3 月曾積極要求
17 派駐Meta辦公室之人員驗尿，也曾向渠表示提早驗尿即可抽
18 大麻並規避被告要求驗尿、詢問得否持其健保卡假裝成原告
19 代替驗尿，因其極度想抽大麻，渠則覆稱不應冒此風險乙情
20 （見本院卷第211 頁）。惟原告否認並主張時係討論在美國
21 吸食經驗與感想，並未實際吸食大麻、規避驗尿，且於系爭
22 函文終止前即有流傳原告吸食大麻之傳聞，經被告調查亦毫
23 無結論等語（見本院卷第296 頁）。衡酌該LINE對話紀錄擷
24 圖並無上下文，無從知悉原告與趙昱博間實際對話經過，難
25 以知悉屬玩笑用語或確有誘使代替驗尿之情事；質之證人林
26 艾彤、劉建鑫上開證詞，全係原告有吸毒（且是居住美國之
27 期間）之傳聞，但乏進一步調查確認之情形，趙昱博亦回覆
28 劉建鑫之陳詞亦屬曖昧而未明確說明後續應對情形，經本院
29 曾傳喚趙昱博後卻未到庭而由被告捨棄傳喚在案（見本院卷
30 第404 頁、第419 頁至第420 頁），是原告究於僱傭期間有
31 無施用毒品與狀態，尚屬未明。佐以被告人員於112 年2 月

01 13日寄送予Meta臺灣方之電子郵件（見本院卷第267 頁至第
02 281 頁），僅提及上開原告與趙昱博間LINE對話紀錄擷圖而
03 認定原告有「Intention of being Dishonesty（不誠實意
04 圖）」，別無其餘調查之證據資料，被告也未提出後續原告
05 該年度驗尿報告是否確有代驗情事之積極證據，則據前揭擷
06 圖內文，至多祇能認定原告曾有徵詢趙昱博是否代為驗尿、
07 有請他人代為驗尿意圖之意見，與其實際施用毒品之舉動間
08 尚屬二事。衡之現有卷內證據資料，未能判斷原告於系爭契
09 約存續期間是否已有委由他人代為驗尿之具體紀錄，且有無
10 施用毒品、抑或存續期間以前與施用毒品間之期間間隔，是
11 否曾有其餘懲戒處分之紀錄等均毫無所知，反有證人林艾彤
12 前開原告管理期間表現甚佳之證詞，揆諸上開規定及要旨，
13 綜合考量各該要件，難認已符情節重大而與勞動基準法第12
14 條第1 項第4 款要件相當，洵堪認定。

15 5.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
16 請求報酬，民法第487 條定有明文。又二人互負債務，而其
17 給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之
18 債務，互為抵銷，民法第334 條第1 項前段亦有明文。查系
19 爭契約仍存續中，業經本院認定如上。原告於收受系爭函文
20 後，旋以同年3 月2 日存證信函表達欲提供勞務之意願，另
21 申請勞資爭議調解請求回復職務不同意終止乙節，如不爭執
22 事實□□所示，可謂其已為準備給付之事情通知被告，但為
23 被告拒絕受領，故被告係受領勞務遲延，原告猶得向伊請求
24 報酬至明。又被告自109 年4 月至112 年1 月每月原則上均
25 提繳7,254 元至原告勞退專戶，112 年2 月僅給付部分薪資
26 予原告乙情，有薪資明細、原告勞退專戶明細等足資憑佐（
27 見本院卷第371 頁、第143 頁至第146 頁），是原告請求被
28 告給付112 年2 月薪資差額1 萬329 元、自112 年3 月1 日
29 起至其復職日止按月於次月10日給付12萬元，與自112 年3
30 月1 日起至其復職日止按月提繳7,254 元至原告勞退專戶，
31 當屬有據。

01 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
02 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
03 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第23
04 3條第1項各有明文。又勞動基準法第23條第1項、勞動基
05 準法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特別約定
06 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終
07 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告應給付予
08 原告上開薪資、加班費之項目與金額，已如前述，並因各屬
09 有確定期限之給付，除每月薪資應各於次月10日給付故於隔
10 (11)日負遲延責任外，加班費最遲自加班該月次月11日負
11 遲延責任，是原告請求月薪之法定遲延利息堪認有據；另就
12 加班費項目因原告以起訴狀繕本送達翌日為起算，起訴狀繕
13 本則於112年10月19日送達被告由受僱人收受一情，有本院
14 送達回證可資佐證（見本院卷甲第35頁），揆諸前揭規定，
15 就加班費項目自112年10月20日起至清償日止按年息5%計算
16 之利息，亦屬有據。

17 五、綜上所述，系爭契約應屬不定期勞動契約，兩造最遲於111
18 年1月14日簽署111版契約書時已合意改依勞動基準法第30
19 條第1項為正常工時等內容，原告自得請求被告給付加班費
20 差額，並因被告未能舉證證明符合勞動基準法第12條第1項
21 第4款要件，伊依系爭函文終止自屬無據，兩造間僱傭關係
22 當仍存在，並因被告受領遲延，原告得請求被告給付至其復
23 職日止之薪資、法定遲延利息，與提繳勞工退休金至其勞退
24 專戶。從而，原告先位依系爭契約之法律關係，勞工退休金
25 條例第31條第1項規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在
26 ；(二)被告應給付原告1萬329元及自112年3月11日起至清
27 償日止按年息5%計算之利息，及自112年3月1日起至原告
28 復職日止，按月於次月10日給付原告12萬元，暨均自應給付
29 日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應給付
30 原告9萬2,598元，及自112年10月20日起至清償日止按年
31 息5%計算之利息；(四)被告應自112年3月1日起至同意原告

01 回復原職務之日止，按月提繳7,254元至原告勞退專戶，為
02 有理由，應予准許。末本院既已依先位聲明判准原告之請求
03 ，則原告另備位依系爭契約之法律關係，勞工退休金條例第
04 12條第1項，勞動基準法第19條，就業保險法第25條第3項
05 、第11條第3項規定，請求：(一)被告應給付原告26萬5,265
06 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之
07 利息；(二)被告應開立離職事由記載勞動基準法第12條第1項
08 第4款之非自願離職證明書予原告等部分，自毋庸再予審究
09 之必要，末此敘明。

10 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
11 44條第1項、第2項規定，就主文第二項至第四項依職權宣
12 告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相
13 當之金額。聲明第二項至第三項原告雖陳明願供擔保聲請宣
14 告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為
15 假執行准駁之諭知。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
17 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
18 列，併此敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日
21 勞動法庭 法官 黃鈺純

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日
26 書記官 李心怡