

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第338號

原告 林艾彤

訴訟代理人 鍾亞達律師

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 劉建鑫

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國一一三年一月十一日起至原告復職日止，按月於次月十日給付原告新臺幣伍萬伍仟元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項於到期部分得假執行；但被告如按月以新臺幣伍萬伍仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。原告主張受僱被告提供勞務，被告於民國112年12月29日資遣原告，並通知終止兩造勞動契約，被告解僱並非合法，訴請確認兩造僱傭關係存在，並命被告繼續給付薪資，為被告所否認。是原告私法上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以對被告之確認判決將之除去，則原告提起本件訴訟自有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。
- 二、另按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事

01 訴訟法第255條第1項第1、3款定有明文。原告起訴後於114
02 年9月19日具狀變更對被告請求金額之利息起算日，被告亦
03 表示同意（本院卷第321、338頁），核與前揭規定相符，應
04 予准許，先予敘明。

05 貳、實體方面：

06 一、原告主張：原告自111年3月1日起受僱被告，經被告派駐至
07 位於臺北市○○區○○路000號南山微風廣場35樓（下稱南
08 山微風）之台灣臉書有限公司（下稱臉書公司）擔任前檯接
09 待人員（即Receptionist，下稱接待人員），約定每月薪資
10 新臺幣（下同）5萬5,000元（下稱系爭契約）。嗣被告以臉
11 書公司減少接待人員職位致業務緊縮為由，於112年12月29
12 日通知原告自113年1月10日起終止勞動契約，並以勞動基準
13 法（下稱勞基法）第11條第2、5款為由，給付原告資遣費、
14 預告工資及非自願離職明書。然被告並未舉證原告有何不能
15 勝任工作之情，且縱臉書公司減少人力需求，被告並無業務
16 緊縮之事由存在，被告仍可將原告調動至其他職位，是被告
17 解僱原告未符最後手段性。原告多次明確表明願意繼續提供
18 勞務，未獲被告置理。爰依勞動契約提起本件訴訟，並聲
19 明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自113年1月11日起
20 至原告復職之日止，按月於當月7日給付原告5萬5,000元，
21 及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之
22 利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

23 二、被告則以：被告與原告間所簽立為特定性與定期僱用合約，
24 一年一簽，原告自111年3月1日經派駐至客戶臉書公司擔任
25 接待人員，當時駐點編制包含1名現場主管、2名接待人員
26 （即原告與黃心緹）、9名保全人員（Security Officer）
27 共12人，臉書公司於112年11月14日以電子郵件通知被告將
28 於113年1月1日減少接待人員1名。被告即製作「人員調整溝
29 通計畫」大綱提交臉書公司，揭示將於112年12月31日前與2
30 名接待人員進行必要之調動與資遣通知。被告遂於112年12
31 月19日、112年12月21日、112年12月27日分別與原告、黃心

01 緹協商，並提供相關調職、資遣之選項，然2人均拒絕接受
02 調職，黃心緹另提出有照顧幼兒之需求而無法夜間輪值，原
03 告則未提出任何理由說明。因臉書公司要求之期限屆至，被
04 告最終僅得選擇就原告進行資遣，並發給資遣費、預告工
05 資。被告復發函主管機關臺北市政府勞動局（下稱勞動局）
06 更正資遣事由為勞基法第11條第2款，因臉書公司減縮派遣
07 人力需求，被告對於單一駐點客戶自屬營業額縮減，且被告
08 多次與原告溝通轉調他職均遭無故拒絕，應已符合資遣之最
09 後手段性。被告所為調職、資遣均合乎法令規範，被告終止
10 勞動契約應屬合法等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假
11 執行之聲請均駁回。

12 三、兩造不爭執之事項：（本院卷第124頁，依判決格式用語修正
13 文字）

14 （一）兩造簽立特定性與定期僱用合約，原告自111年3月1日起任
15 職被告，派駐至位臉書公司擔任接待人員，每月工資5萬
16 5,000元。（本院卷第83至87、319頁）。

17 （二）被告於112年12月29日以勞基法第11條第2、5款資遣原告
18 （本院卷第15頁），離職證明書上離職日期為113年1月10日
19 （本院卷第19頁）。

20 （三）被告於113年1月3日通知勞動局更正資遣事由為勞基法11條
21 第2款業務緊縮（本院卷第105、318頁）。

22 （四）兩造曾於勞動局2次調解未成（本院卷第101至103頁）。

23 四、得心證之理由：

24 原告主張被告終止系爭契約不合法，請求確認兩造僱傭關係
25 存在，並請求被告應自113年1月11日起至復職日止，按月給
26 付薪資，為被告所否認，並以前詞置辯。則本件應審究者，
27 分敘如下：

28 （一）系爭契約應為不定期勞動契約：

29 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
30 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
31 不定期契約，勞動基準法第9條第1項亦有明定。又勞動基準

01 法第9條所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工
02 作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與
03 營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期
04 性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換
05 言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容
06 及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦
07 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
08 非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性，不受勞動契約簽
09 訂之書面形式拘束（最高法院110年度台上字第17號、109年
10 度台上字第1156號判決要旨參照）。

11 2. 被告所提出原告於112年2月9日簽署之契約文件（本院卷第
12 83頁至第87頁），標題固記載「特定性與定期僱用合約」，
13 並於前文載以：「本僱用合約為專屬於單一客戶之特定性定
14 期契約，並將隨同該特定客戶：台灣臉書有限公司（派駐地
15 點：臉書各公司）與本公司間之保全服務契約，同時間屆期
16 失效、提前終止、變更或解除；如員工因任何事由離開或受
17 轉調至其他客戶駐點時，本合約亦隨同終止全部效力」等文
18 字。惟原告另提出原告於111年2月24日所簽立之僱用合約影
19 本，標題為「僱用合約（固定薪資專用）」，並於前文載
20 有：「歡迎您加入本公司並同意為我們的客戶提供安全、專
21 業、守紀律的保全服務。」此份僱用合約第1條月薪約定為5
22 萬5,000元、第10條約定員工之職務及工作地點，得依公司
23 因應客戶之需要指派或輪調等情，合約中並陸續約定工作時
24 間依照客戶駐點排班行事曆出勤、加班費、年終獎金、保
25 險、勞工退休金、考核、請假等各事項（本院卷第279至281
26 頁），原告並於同日簽立健康問卷調查、商業道德政策、新
27 進員工安全衛生教育訓練簽認、個人資料蒐集告知條款及同
28 意書、保密切結書等文件（本院卷第243至255頁），就上開
29 文件綜合以觀，應認原告於到職之日所簽立並未定有期限之
30 僱用合約，方為兩造間勞動契約之依據，兩造間系爭契約關
31 係實為繼續性法律關係，要屬無疑。

01 3.被告雖抗辯僱用合約已由「特定性與定期僱用合約」契約所
02 取代，然觀諸「特定性與定期僱用合約」之內容，並無任何
03 取代僱用合約之記載。且縱以「特定性與定期僱用合約」之
04 契約內容觀之，第1條(c)、第2條(e)與第10條，分別載有：
05 「……如因任何事由導致員工不能繼續在該特定客戶服務
06 時，將自停止服務日起停止發給本合約所定薪資金額（已服
07 務期間則按比例發給），本合約即自員工離開該特定客戶之
08 日起隨同終止，但雙方得合議另行訂定新僱傭契約」、「新
09 進員工於正式工作前，需依照保全業法規定參加職前專業訓
10 練及安全與衛生教育訓練，日後並將安排各式在職與專業訓
11 練，員工有遵守規範並按時參加之義務」、「公司保有調動
12 員工職務或工作地點或因應客戶之需要予以指派、改派、調
13 整職務或該特定客戶之個駐點間輪調之權利」之內容（本院
14 卷第83至87頁數）。足見被告為求原告提供保全服務而成立
15 系爭契約，僱傭期間更提供專業訓練，亦有調動至其他公
16 司、地點提供勞務之可能性，顯係使原告長期提供勞務為成
17 立系爭契約之目的，實難謂有何臨時性、短期性、季節性與
18 特定性等性質。

19 4.參以此「特定性與定期僱用合約」記載契約期間於112年12
20 月31日到期，被告亦不否認尚未簽立113年契約（本院卷第
21 319頁），而被告仍於屆期前之112年12月19日、21、27日分
22 別與原告協調進行轉調原駐點安全人員、鄰近駐點之行政安
23 管人員、轉調臺北辦公室擔任客服或招募行政等職務安排，
24 離職證明書所簽立之離職日亦為113年1月10日（本院卷第
25 15、17頁），益徵原告從事者乃繼續性工作，系爭契約應屬
26 不定期勞動契約，洵堪認定。

27 (二)被告終止兩造間勞動契約，是否合法？

28 1.按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約
29 ；二、虧損或業務緊縮時」，勞基法第11條第2款定有明文
30 。按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止
31 勞動契約，此由勞基法第11條第2款反面解釋自明（最高法

01 院91年度台上字第787號判決意旨參照)。次按業務緊縮係
02 指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減
03 少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資
04 產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應環
05 境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而
06 使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變
07 更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不
08 得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售
09 量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅
10 就局部或個別之業務狀況加以判斷（最高法院100年度台上
11 字第1057號判決、109年度台上字第7號判決意旨參照）。又
12 按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止
13 勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事
14 而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化
15 必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高
16 法院95年度台上字第597號判決意旨參照）。

17 2. 被告抗辯因臉書公司通知減少接待人員人力始資遣原告，並
18 提出相關臉書公司郵件、被告人力調整溝通大綱計畫（本院
19 卷第89至99頁、141至149頁）為證，核與證人即被告員工黃
20 心緹、客戶關係經理袁建齊於審理中證述情節相符（本院卷
21 第177至192頁），是臉書公司確有接待人員之人力裁撤等
22 情，固堪認定；然原告主張被告旗下員工3,000多人、服務
23 範疇廣及警衛人員派遣、電子保全監控、安全系統整合、綜
24 合物業設施管理服務等業務，減少派駐一名臉書公司之接待
25 人員，並不足以造成被告業務緊縮等情，尚非無據；而被告
26 亦不爭執被告本身公司並無業務緊縮之情，係因臉書公司裁
27 撤職職務，被告所得請款數額減少，造成對單一駐點客戶之
28 營業額大幅縮減等情（本院卷第327頁）。是被告僅就局部
29 或個別之業務狀況加以判斷，顯然與前揭業務緊縮之認定應
30 就企業之整體觀察之意旨未符，堪認原告主張被告並無勞基
31 法第11條第2款所定業務緊縮之情形等語，實屬可採。從

01 而，被告依勞基法第11條第2款規定，於112年12月29日預告
02 原告於113年1月10日終止契約，難謂合法，其所為之終止契
03 約意思表示，不能生終止之效力，兩造間僱傭關係仍然存在
04 在，故原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，即為有理。

05 (三)原告請求被告自113年1月11日起按月給付薪資5萬5,000元，
06 是否有理？

07 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
08 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
09 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
10 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
11 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條
12 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再
13 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給
14 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人
15 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上
16 字第1979號判決意旨參照）。

17 2.被告依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約不合法，業經
18 審認如前，兩造間僱傭關係仍存在。又被告前揭終止行為雖
19 不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告
20 提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並
21 無任意去職之意，復於113年1月4日以存證信函通知被告有
22 給付勞務意願，有存證信函在卷可稽（本院卷第21至23
23 頁），堪認原告已將準備給付之事情通知被告，而為其所拒
24 絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須再
25 催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或
26 為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領
27 勞務遲延，仍應給付工資與原告。

28 3.原告於被告通知終止系爭契約前，其每月工資為5萬5,000
29 元，為兩造所不爭執。兩造於系爭契約約定薪資應於次月10
30 日發放（本院卷第279頁、83頁），被告終止系爭契約不合
31 法，兩造間僱傭關係既繼續存續，則原告請求被告繼續支付

01 薪資，為有理由。原告請求自113年1月11日起至原告復職之
02 日止，按月於次月10日給付每月工資5萬5,000元部分，應屬
03 有理。至原告請求應於每月當月7日發放月薪，與兩造間勞
04 動契約之約定未符，核屬無據，此部分即應予駁回。

05 4. 未按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
06 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
07 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第233
08 條第1項各有明文。被告應給付原告上開薪資金額，已如前
09 述，每月薪資應各於次月10日給付，應於翌（11）日起負遲
10 延責任，原告請求月薪之法定遲延利息，堪認有據。

11 五、綜上所述，系爭契約核屬不定期勞動契約，被告未能舉證被
12 告符合勞動基準法第11條第2項之要件，以此終止勞動契約
13 自屬無據，兩造間僱傭關係應仍存在，並因被告受領遲延，
14 原告得請求被告給付至其復職日止之薪資。從而，原告依系
15 爭契約法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及自113
16 年1月11日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告5萬
17 5,000元，暨均自應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計
18 算之利息，為有理由，應予准許，逾此請求部分之部分，為
19 無理由，應予駁回。

20 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
21 44條第1項、第2項規定，就主文第二項依職權宣告假執行，
22 同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。
23 原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法
24 院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。

25 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，
26 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
27 列，併此敘明。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 114 年 11 月 14 日
30 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

31 以上正本係照原本作成。

01 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（應
02 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 114 年 11 月 14 日
04 書記官 陳美玫