臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第244號

原　　告　周家珍

訴訟代理人　林思宇律師

　　何蔚慈律師

被　　告　金蒂企業行

000000000000000000

法定代理人　謝淑娟

訴訟代理人　鄭元璋

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12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣214,600元，及自附表所示之利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔77%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但如被告以新臺幣214,600元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、被告法定代理人原為謝佳玲，於訴訟繫屬間變更為謝淑娟，有經濟部商工登記公示資料可參（見本院卷第57頁），並據謝淑娟具狀聲明承受訴訟（見本院卷第55頁），核無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查本件原告起訴時聲明：「㈠確認兩造之間僱傭關係存在；㈡被告應給付原告自民國114年5月1日起至復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）34,800元薪資，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

利息；㈢第二項請求，願供擔保請准宣告假執行」（見本院卷第9頁），嗣於114年11月18日具狀變更訴之聲明，先位聲明為：㈠確認兩造間僱傭關係於114年5月1日至114年12月31日存在；㈡被告應按月給付原告自114年5月1日起至114年12月31日止，按月給付原告34,800元薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢聲明第二項願供擔保請准宣告假執行；備位聲明為：被告應給付原告214,600元薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第164至165頁），核原告聲明之變更，係基於原告主張其在兩造間勞動契約期間之同一基礎事實，與前開規定要無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告與被告簽訂工作勞動契約書（下稱系爭勞動契約），約定原告自114年1月1日起自114年12月31日止受僱於被告，於臺灣警察專科學校（下稱警專）提供勞務，並約定工作內容為「114年文書行政業務委外勞務承攬案需求說明書」，約定薪資每月34,800元，於次月10日發薪。詎被告於契約期間尚未屆滿之114年4月30日，以「定期契約工作期滿：自114年1月1日起至114年4月30日」為由終止兩造間勞動契約，惟原告所負責之工作為財產清點及管理，於被告終止勞動契約後，警專仍有其他職員接續進行工作，該業務並未終止，更無工作目的完成之情形。嗣原告於114年5月18日向臺北市政府勞動局提起勞資爭議調解，被告於同年6月19日調解時，原不願恢復僱傭關係，後改口請原告至臺中上班，於調解結束後，又傳送訊息通知原告至「新北市○○區○○路00巷00號」上班，惟並未敘明工作內容及調動原因，顯有違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。原告持續向被告表達依原勞動契約提供勞務之意願，惟被告受領遲延，亦未提供必要之協力，爰依系爭勞動契約、勞基法第17、19條規定提起本件訴訟等語。先位聲明：㈠確認兩造間

僱傭關係於114年5月1日至114年12月31日存在；㈡被告應按月給付原告自114年5月1日起至114年12月31日止，按月給付原告34,800元薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢聲明第二項願供擔保請准宣告假執行。備位聲明：被告應給付原告214,600元薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告承攬警專該項工作，係因配合警專之需要，延續僱用原告，但該項工作承包時，警專之主管以及被告均已告知原告履約工作會調整，嗣因原本工作為行政工作，後改為工地監工，原告無交通工具而無法勝任此工作，故警專要求做人員替換，被告遂依勞基法第11條第4款及第5款規定終止勞動契約，並依原告之要求開立非自願離職證明及給付資遣費。原告後提起勞資爭議調解，被告基於照顧員工之立場，同意恢復僱傭關係並給予相關之協助，後續考量員工家庭及其他因素不願至臺中公司址上班，被告特地於新北市三重區增設臨時辦公室，通知原告前來上班，協助公司處理相關行政工作，惟原告並未依通知至被告三重辦公室上班，顯然原告無工作之意願，被告僅得依勞基法第12條第6項規定再度終止勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回；㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第192至193頁）

㈠原告與被告簽訂工作勞動契約書，約定原告自114年1月1日起至114年12月31日止受僱於被告，於警專（地址：臺北市○○區○○路0段000號）提供勞務，並約定工作內容為「114年文書行政業務委外勞務承攬案需求說明書」，約定薪資為每月34,800元，於次月10日發薪。

㈡被告於114年4月30日以「定期契約工作期滿：自114年1月1日至114年4月30日」為由，終止兩造間勞動契約。

㈢原告於114年5月18日向臺北市政府勞動局提起勞資爭議調

解，同年6月19日調解不成立。

㈣被告於114年7月2日以LINE訊息通知原告於同年月3日開始上午8點至被告三重區辦公室上班（地址：新北市○○區○○路00巷00號）。

㈤原告於114年7月3日寄發存證信函予被告。

㈥被告於114年4月30日將原告退保後，於同年7月3日加保，復於同年7月7日退保。

㈦被告給付原告之薪資至114年4月30日，並於114年7月14日給付以最後工作日為114年4月30日計算之資遣費5,800元予原告。

四、得心證之理由：

㈠被告於114年4月30日以「定期契約工作期滿」為由終止兩造間勞動契約，並不合法：

1.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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。就先位聲明部分，原告主張確認兩造間僱傭關係於114年5月1日至同年12月31日存在，為被告所否認，而此項法律關係之存否不明確，致原告私法上地位有受侵害之危險，且得以確認判決將之除去，是原告先位提起本件確認訴訟，有確認利益，先予敘明。

2.次按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。查本件被告之營業項目包含人力派遣業（見本院卷第45頁），被告投標警專之文書行政業務委外勞務承攬案件後，以雇主之身分與原告訂立勞動契約，此有警專114年8月25日警專總字第1140007868號函及所附114年文書行政業務委外勞務承攬契約附卷可佐（見本院卷第61至129頁），依上開規定，兩造間勞動契約應為不定期契約。惟系爭勞動契約約定：「自114年1月1日起至114年12月31日止，契約期滿即終止僱用關係，如經

雙方同意得繼續另訂新約」（見本院卷第27頁），且兩造均不爭執系爭勞動契約為定期契約，簽訂勞動契約之真意為定期契約（見本院卷第191頁），是可認兩造間勞動契約約定期間係自114年1月1日起至114年12月31日止。

3. 又復依系爭勞動契約第12條約定：「契約期間因工作目的完成或其他重大事由，甲方得於7日前通知乙方提前終止契約或契約期滿無條件自動離職」，然勞動契約係成立於原告與被告之間，並非成立於原告與警專之間，是何謂「工作目的完成」，尚不得僅以警專要求更換派遣人員，即認符合系爭勞動契約所述「工作目的完成」，更不得以此逕行作為被告單方面解僱合法之依據。經本院發函警專詢問是否有向被告表示「114年文書行政業務委外勞務承攬案」之文書行政工作，將調整為工地監工工作，以及調整之原因為何，是否符合勞務承攬契約之條文等事項，警專函覆以：「本校前向承商表示，本校已完成財產盤點階段性任務，惟接續因本校執行文山區以外校舍拆除作業，亟需具自有交通工具人員可前往現場監工（指至現場巡檢），本校請承商依勞務承攬契約派遣適當人員，至承商所派何人，係承商之考量。本校勞務承攬契約需求說明書第3點工作項目『協辦財產……管理及檢查事項』亦包含校舍拆除現場巡檢。爰本校於需求說明書所定工作項目範圍內，依勞務承攬契約要求承商派駐適當人員，符合勞務承攬契約規定」等語，有114年12月15日警專總字第1140012322號函在卷可查（見本院卷第181至182頁）。然查，被告為派遣事業單位，勞動契約係成立於被告與原告之間，是被告於警專要求更換派遣人員時，應自行依其與警專間114年文書行政業務委外勞務承攬契約之約定辦理，然原告之工作目的即文書行政業務工作，難認已完成，且亦無被告所述「工作期滿」之終止契約事由。是被告於114年4月30日單方面通知原告「定期契約工作期滿：自114年1月1日起至114年4月30日」，與系爭勞動契約約定之期限不符，亦未說明有無工作目的完成之終止契約事由，且未依系

爭勞動契約第12條規定於7日前通知原告，則被告於114年4月30日終止兩造間勞動契約，難認有據。

㈡被告於114年7月2日通知原告於同年月3日至被告三重區辦公室上班，應屬合法：

1.被告於114年4月30日以「定期契約工作期滿」為由終止兩造間勞動契約，並不合法，已如前述，則兩造間僱傭關係於114年5月1日起仍繼續存在。嗣被告於114年7月2日通知原告於同年月3日至被告三重區辦公室上班，此有LINE對話紀錄在卷可稽（見本院卷第151頁），且被告於114年4月30日將原告退保後，復於同年7月3日加保，亦有原告勞保記錄存卷可參（見本院卷第153頁），足認被告有意繼續讓原告工作，並將工作調動至被告之三重區辦公室，是被告抗辯調動之工作內容一樣是行政相關工作，條件原則上待遇一樣等語（見本院卷第138頁），尚非無據。

2.原告雖主張被告未敘明工作內容及調動原因，就原告了解工作內容應為清潔工作，與原勞動契約之工作項目「文書處理」不符，且工作地點過遠，不符合勞基法第10條之1規定等語。按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。復依系爭勞動契約第5、6條約定：「因工作之需求乙方（即原告）須符合以下之資格：依照114年文書行政業務委外勞務承攬案需求說明書規定辦理」、「工作內容：乙方同意並遵守114年文書行政業務委外勞務承攬案需求說明書規定辦理」，參以114年文書行政業務委外勞務承攬案需求說明書第3點工作項目規定：「(一)協辦財產及物品之登記、移轉、結算、維護、管理及檢查事項。(二)協辦財產清點及增減編報事項。(三)協辦報廢財產變賣

處理事項」，第4點派駐人員資格條件：「(一)為中華民國國籍，身心健康、品行端正，具公(私)立高中(職)以上學歷。(二)需熟稔電腦文書作業(Word、Excel、中文繕打，具財產管理實務經驗或政府機關工作經驗者為佳」（見本院卷第103頁），可知原告派遣至警專擔任之職位為文書行政工作、財產管理之範疇。嗣警專雖因財產盤點階段性任務已完成，需具自有交通工具人員可前往文山區以外校舍進行現場監工，因此向被告請求派遣適當人員（見本院卷第181至182頁），而依警專與被告簽訂之114年文書行政業務委外勞務承攬案契約書第8條第18項第7款約定（見本院卷第80頁），可知派遣人員如有不適任之情形，警專得要求更換派遣人員，被告應配合辦理，而派遣事業依廠商需求配合辦理派駐人員之輪調，乃屬常態，被告依警專之要求更換派遣人員，將原告調動至被告三重區辦公室，乃屬企業經營之必要，難認被告之調動有何不當動機或目的。

3.又原告雖稱據其了解，三重辦公室之工作係清潔工作等語，惟原告係自行查詢政府採購網，被告有投標多個勞務承攬標案，其中一個清潔標案在三重區，而據此認為被告提供原告之工作為清潔工作（見本院卷第191頁），然原告就此事項未曾與被告進行確認，且被告已於LINE訊息明確告知上班地點為「本公司三重區辦公室」（見本院卷第151頁），而非勞務承攬履約地，則原告逕自認為該工作為清潔工作，與系爭勞動契約所約定之文書行政工作不符，而未於被告所通知之時間至調動後之工作地點提供勞務，實難認有據。又被告三重區辦公室雖與原告住家有一段距離，惟臺北市文山區與新北市三重區之距離，車程為一小時內，於一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍，而原告於存證信函亦未向被告主張工作地點過遠之情形（見本院卷第38頁），則被告是否可依原告要求提供協助，尚有未明，由此尚難認被告調動原告之工作至被告三重區辦公室上班，有違反勞基法第10條之1之規定。

㈢兩造間勞動契約終止日期為114年11月6日：

1.兩造間僱傭契約自114年5月1日起繼續存在，且被告114年7月2日之調動亦合法，則原告未前往被告指定調動後之上班地點上班，即有勞基法第12條第1項第6款「無正當理由連續曠工3日」之解僱事由。惟按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者者，雇主得不經預告終止契約；雇主依此規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第6款、同條第2項定有明文。被告於本院審理時，自承其並未將其於114年7月6日依勞基法第12條第1項第6款終止契約乙事通知原告（見本院卷第174、192頁），則原告主張係於收受被告答辯狀時，始知悉被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約等語，即屬可採。原告於114年11月6日收受被告答辯狀，有本院送達證書在卷可稽（見本院卷第159頁），足認被告終止兩造間勞動契約之意思表示係於114年11月6日到達原告時生效。

2.準此，兩造間勞動契約於114年11月6日經被告以勞基法第12條第1項第6款規定終止，則原告先位聲明請求確認兩造間僱傭關係自114年5月1日至114年12月31日存在，為無理由。原告先位聲明請求被告給付至114年12月31日止之薪資，亦不可採。

㈣原告請求被告給付自114年5月1日起至114年11月6日之薪資有理由，得請求數額如下所述：

1.兩造間僱傭關係既自114年5月1日起至114年11月6日止存在，原告依兩造間僱傭契約請求被告給付上開期間之薪資，即屬有據。查原告之月薪為34,800元，則原告請求被告自114年5月1日起至114年11月6日止之薪資214,600元（計算式：34,800×6＋34,800÷30×5＝214,600），應有理由。

2.又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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、第203條分別定有明文。原告請求被告加計自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，應屬有據，惟原告並未聲明各期應給付之翌日為何，依兩造勞動契約約定次月10日發薪，則各期應給付之翌日為次月11日，是原告請求被告加計自附表所示利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約之約定，請求被告給付原告自114年5月1日起至114年11月6日止之薪資214,600元，及自附表所示之利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核均與判決結果無影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　　許筑婷

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　　115　　年　　1　　月　　27　　日

書記官　　林政彬

附表：（民國/新臺幣）

應給付工資月份	工資數額	利息起算日
114年5月	34,800元	114年6月11日
114年6月	34,800元	114年7月11日

（續上頁）

114年7月	34,800元	114年8月11日
114年8月	34,800元	114年9月11日
114年9月	34,800元	114年10月11日
114年10月	34,800元	114年11月11日
114年11月1日起至114年11月6日	5,800元	114年12月11日