

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第129號

原告 周師傑

訴訟代理人 張哲軒律師（法扶律師）

被告 葉世宗即葉世宗建築師事務所

訴訟代理人 陳惠菊律師

田子紘

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、原告主張：伊自民國110年9月7日起受僱於被告，雙方簽立定期僱傭契約，約定期間為110年9月7日至113年5月31日止，擔任台灣中國石油股份有限公司（下稱中油公司）高雄營業處大樓（位於高雄市○○區○○路0號，下稱系爭勞務提供地）之駐地監造作業及技術顧問—職業安全衛生管理人員一職，工作期間定於每月10日給付薪資新臺幣（下同）45,000元（下稱系爭契約）。孰料被告於111年5月20日以原告不能勝任為由，於111年5月31日終止勞動契約，經原告提起訴訟（本院111年度勞訴字第140號），兩造於訴訟中成立和解（下稱系爭和解），伊遂依系爭和解於111年12月5日至系爭勞務提供地報到。然被告卻告知原告該工地已有職安人員並無職缺，要求原告前往被告事務所所在地（即台南市○區○○路○段000號14樓之2，下稱系爭事務所）報到及提供勞務。原告於111年12月5日寄發存證信函與被告，要求履行系爭和解，被告竟於112年12月9日寄發書函以原告無故繼續曠

01 職三日以上而解雇原告（下稱系爭終止函）。原告任職期間
02 之薪資，對照勞工退休金月提繳工資分級表，每月應以45,8
03 00元之月提繳工資計算，被告依法應按月為原告提繳勞工退
04 休金之數額為2,748元。系爭終止函顯不合法，且違反誠信
05 原則，因此提起本件訴訟，聲明：(一)確認兩造間僱傭關係自
06 111年12月5日起至000年0月00日間存在；(二)被告應自111年
07 12月11日起至原告回復原職之前1日止，按月於次月10日給
08 付原告45,000元及自各期應給付日之次日起均至清償日止，
09 按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自111年12月11日起至
10 原告復職之前1日止，按月提繳新臺幣2,748元至原告設於
11 勞動部勞工保險局之勞退專戶。

12 二、被告則以：原告原係擔任中油公司高雄營業處大樓設計監造
13 技術服務案之職業安全衛生管理人員，而依被告與中油公司
14 所簽立之公共工程技術服務契約（下稱系爭中油契約），被
15 告若更換職業安全衛生管理人員應先敘明理由，經中油公司
16 同意後始得更換並依法投保勞工保險。被告不可能於報到日
17 前即為原告投保勞工保險，且原告於111年12月5日上午報到
18 後，應繳交乙級職安證照、學歷證件、中油職安講習合格證
19 等正本，供被告彙整相關資料，並經被告辦理勞工保險及團
20 保，函報業主審查核定該員資格後，始得進入系爭勞務提供
21 地從事職業安全衛生管理人員之職務。因此，被告依系爭契
22 約第四條工作地點：必要時並支援其他案件，第五條甲方
23 （即被告）得依實際需要調整職務職稱、工作地點之約定，
24 請原告暫時於系爭事務所辦理系爭中油契約較輕鬆之文書工
25 作，並支援其他案件之文書工作，並未違反兩造之約定，亦
26 符合情理。然被告於報到期日前之111年11月30日事先通知
27 原告於高鳳工地報到，隨後出差至總公司商討工作事宜，原
28 告報到當日卻亦未攜帶任何證件資料。且原告至系爭事務所
29 後即由被告之經理告知原告相關返回系爭勞務提供地之程
30 序，並告知原告先暫時於系爭事務所辦理系爭中油契約較輕
31 鬆之文書工作，如有必要再支援其他案件之文書工作，以及

01 上班規定、工作內容後，原告即拂袖不悅離去。被告隨即發
02 函通知請原告返回上班，而原告始終未再前往系爭事務所提
03 供勞務，顯見原告確有無正當理由連續曠職3天以上之情
04 事。被告因此以原告無正當理由繼續曠工三日，依照勞動基
05 準法（下稱勞基法）第12條1項第6款之規定，於111年12月9
06 日以系爭終止函終止系爭契約，依法並無不合。何況原告自
07 111年12月12日起即再受僱於利德工程股份有限公司（下稱
08 利德公司），工作地點於臺南都會區北外環道路第二期（西
09 工區），更對利德公司就確認僱傭關係繼續至112年7月31日
10 乙節提起訴訟。原告若非認為已與被告終止勞動契約，何能
11 同時受僱被告以及利德公司？原告既然可以在上開地點為利
12 德公司提供勞務，在系爭事務所提供勞務又豈會有困難等語
13 為辯。

14 三、兩造不爭執之事項：

15 (一)原告自110年9月7日起受僱於被告，雙方簽立系爭契約，約
16 定期間為110年9月7日至113年5月31日止，系爭勞務提供地
17 之駐地監造作業及技術顧問--職業安全衛生管理人員一職，
18 工作期間定於每月10日給付上個月薪資45,000元。被告於11
19 1年5月20日以原告工作不能勝任為由定於111年5月31日解除
20 勞動契約，原告認解僱非適法而提起訴訟（本院111年度勞
21 訴字第140號），後兩造於訴訟中成立系爭和解，約定原告
22 願於111年12月5日上午8時至原勞務提供地點（即系爭勞務
23 提供地）報到。

24 (二)若認僱傭關係存在，原告得向被告請求自111年12月11日起
25 至原告復職日止，按月於次月10日給付原告45,000元及自各
26 期應給付日之次日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利
27 息及按月為原告提繳勞工退休金2,748元。

28 (三)原告於系爭終止函終止系爭契約後，自他處服勞務領取之薪
29 資如附表所示。

30 四、本件爭點即為(一)被告安排原告至系爭事務所提供勞務是否合 31 法？(二)被告終止勞動契約是否合法？以下敘述本院為判斷之

01 理由：

02 (一)被告安排原告至系爭事務所提供勞務並無不法：

03 1.經查，系爭中油契約之工作說明書7.2、7.3、7.4約定：
04 安全衛生管理人員具有勞動部核發職業安全衛生管理乙級
05 技術士證照以上資格。安全衛生管理人員應檢附相關足以
06 佐證其資格之文件影本、在職證明及工作履歷表（工作履
07 歷表須述明擔任該工作項目之職務及簡述工作內容）。上
08 述工作人員廠商造冊應附相關證明文件，其專長應合於服
09 務項目需要並能勝任工作，送本公司（即中油公司）審查
10 同意後執行，廠商若需更換上述工作人員時應先敘明理
11 由，向本公司申報獲同意後始得更換等情，有台灣中油股
12 份有限公司油品行銷事業部高雄營業處工作說明書節本可
13 憑（本院卷第219頁）。原告因先前遭終止勞動契約後，
14 依照系爭和解再回任，已發生更換工作人員之情事，依照
15 上開約定，無法立即進入系爭勞務提供地提供勞務，堪可
16 認定。且被告於111年11月30日以通訊軟體line聯繫原
17 告：依和解筆錄，煩請下周一(12/5)至高鳳工地報到。隨
18 後出差至總公司，商談工作事宜。惠請知悉。經原告回覆
19 「收到」之貼圖，有line對話紀錄可憑（本院卷第141
20 頁），足見被告於原告111年12月5日報到前，已提前通知
21 報到後至系爭事務所商談工作之情事，原告知悉並無反對
22 之表示。佐以系爭和解僅約定原告至系爭勞務提供地「報
23 到」，並無約定原告報到後服勞務地點即為系爭勞務提供
24 地，故被告於111年12月5日當日，請原告前往系爭事務所
25 商談工作事宜，自無不法。

26 2.系爭契約第四條工作地點約定：本案工地及本案相關地
27 點，必要時並支援其他案件，有兩造之特定性工作定期聘
28 僱契約書在卷可稽（本院卷第230頁）。依照上開工作地
29 點之約定，原告提供勞務之地點包括本案相關地點。且職
30 業安全衛生管理人員除於現場工作外，如於辦公室進行文
31 書作業，也應屬於本案相關地點。系爭事務所既然得以提

01 供辦公場所予原告為文書作業，自屬本案相關地點，被告
02 請原告至系爭事務所提供勞務，顯屬合法有據。且系爭契
03 約前言約定原告從事者為駐地監造作業及技術顧問，第一
04 條工作內容1.2約定：解釋圖說及參與相關會議亦為原告
05 工作內容，第五條約定：乙方（即原告）於任職期間內，
06 有關事務所事宜應受甲方（即被告）及其所屬主管之指揮
07 監督。甲方得依實際需要調整職務職稱、工作地點等語，
08 足見原告並非只需提供現場職業安全衛生管理，尚包括監
09 造、顧問、解釋圖說、參與會議等工作。被告要求原告所
10 從事之工作若在監造、顧問、解釋圖說、參與會議之範圍
11 內且為原告能勝任者，原告亦有受指揮監督服勞務之義
12 務。又系爭契約雖約定因系爭中油契約而聘雇原告，但僱
13 傭契約並非承攬契約。承攬重在「一定工作」之完成，僱
14 傭重在提供勞務，並非原預定安排之工作無法從事時，勞
15 工即毋庸提供勞務。此觀諸勞基法第11條第4款雇主非有
16 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安
17 置時，不得預告勞工終止勞動契約自明。因此，被告在原
18 告暫時無法在工地提供勞務時，使原告於系爭事務所從事
19 文書工作，顯無不法。

20 (二)被告終止勞動契約為合法：

- 21 1.證人即被告先前之工務部經理王執圭於本院審理時證稱：
22 其於113年1月31日自被告處離職，先前於被告處擔任工務
23 部經理，且與原告在系爭勞務提供地共事過。111年12月5
24 日當日因為被告另有會議要開，所以由其與原告討論上班
25 事宜，討論原告在事務所內先擔任什麼職務、做什麼工
26 作。當天原告來，其就對原告說事務所有準備一個辦公室
27 位置給他，請他先執行事務所其他案子的監造內容。至臺
28 南工作，補助高雄到臺南的交通津貼，1公里3.5元。如
29 果原告要住宿，事務所有也可以提供宿舍，但當時還沒有
30 提到宿舍的部分。與原告在協議這件事情時，時間很短，
31 原告沒有向其反應要補助或協助，就轉身離開。其有告知

01 原告因原告已離開中油的高鳳工地（即系爭勞務提供
02 地），要回到該工地，需要機關同意，還需要一段時間，
03 所以先安排原告到臺南事務所上班，先協助做其他案件的
04 監造工作，等到完成提報資格同意之後，再讓原告調回中
05 油的高鳳工地等語明確（本院卷第296至299頁）。王執圭
06 業已自被告處離職，無冒偽證罪責袒護被告之必要，所為
07 證述應可採信。因此，被告有接受原告提供勞務之意思且
08 已完成接受原告勞務之準備，但原告離去系爭事務所且未
09 向被告提供勞務，應認原告業已曠工。

10 2.原告雖以其向本院執行處聲請執行系爭和解為其有服勞務
11 之意思，然被告請原告至系爭事務所提供勞務為合法已如
12 前述，系爭和解僅約定至原勞務提供地點「報到」，並非
13 原告僅須於系爭勞務提供地提供勞務而不須至系爭事務所
14 提供勞務。原告拒絕接受被告之指示提供勞務，僅請求執
15 行至系爭勞務提供地提供勞務，也非適法之勞務提供手
16 段，難認為正當理由。原告不爭執其於111年12月5日（週
17 一）至9日（週五）沒有為被告提供勞務（本院卷第172
18 頁），又無正當理由，顯然該當無正當理由繼續曠工三
19 日。被告於該事由發生之日起三十之日內之112年12月9日
20 以系爭終止函終止勞動契約，合於勞基法規定，原告請求
21 確認僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。兩造間既無僱
22 傭關係存在，原告請求被告按月給付工資以及提繳勞工退
23 休金部分，亦無所據，亦應駁回之。

24 五、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點及攻擊防禦方法，核與判
25 決結果均不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

26 六、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 113 年 4 月 10 日
28 勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 4 月 10 日
02 書記官 吳紫瑄

03 附表：
04

年月日	薪資	原告自他處服勞 務領取薪資
111年12月5日至 1 11年12月31日	40500	42533
112年1月	40500	60800
112年2月	40500	60800
112年3月	40500	60800
112年4月	40500	60800
112年5月	40500	63800
112年6月	40500	63800
112年7月	40500	38200
112年8月	40500	38200
112年9月	40500	38200
112年10月	40500	38200
112年11月	40500	38200
112年12月	40500	38200
113年1月	40500	38200
113年2月	40500	38200