

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第208號

原告 許名宏

訴訟代理人 劉立耕律師

被告 國營臺灣鐵路股份有限公司

法定代理人 鄭光遠

馮輝昇

王兆賢

訴訟代理人 丁偉揚律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年2月4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

壹、程序方面：

一、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項定有明文。而所謂有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妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告終止兩造勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係應存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭

01 關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

02 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
03 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
04 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。
05 查原告起訴原訴之聲明係：(一)確認原告與被告間僱傭關係存
06 在。(二)被告應自民國114年7月14日起至復職日止，按月於每
07 月最末一日給付原告新台幣（下同）44,372元，及自各期應
08 給付日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
09 (三)被告應給付原告88,744元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
10 清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第10
11 頁）。嗣於114年11月13日具狀變更聲明為：(一)確認原告與
12 被告間僱傭關係存在。(二)被告應自114年7月14日起至原告
13 復職日止，按月於每月末日給付原告44,372元，及自各期
14 應給付日之翌日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之
15 利息（見本院卷第161頁），核原告之變更基礎事實同一，
16 為減縮應受判決事項之聲明，與前揭法條規定相符，應予准
17 許。

18 貳、實體方面：

19 一、原告主張：原告受僱於被告，擔任職務代理人，任職期間自
20 113年11月1日起至同年12月18日（下稱第1份僱傭契約
21 書），採輪班制，工作地點位於台北車班派班台，負責乘務
22 人員之報到、簽到退、叫班、資料編輯及修改事宜，以及支
23 援收受各站行李、包裹、公文、貴重品等物品並填寫收授證
24 及理貨等工作。至第1份僱傭契約書期間屆滿後，原告與被
25 告復於同年12月19日簽立任職期間自該日起至114年7月13日
26 之僱傭契約（下稱第2份僱傭契約書），應認為雖另行訂立
27 第2份僱傭契約書，然第1、2份僱傭契約書之工作期間超過9
28 0日，且上開2契約之間斷期間未超過30日，可認為第2份僱
29 傭契約書已轉為不定期契約。被告未按照法令，執意解雇原
30 告，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之
31 規定，致有損害勞工權益之虞，應認原告主張與被告間僱傭

01 關係尚存在。爰依民事訴訟法第247條、民法第487條及第18
02 4條第2項提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，併
03 聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自民國
04 114年7月14日起至原告復職日止，按月於每月末日給付原告
05 44,372元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按周
06 年利率百分之五計算之利息。(三)請准職權宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 (一)被告與原告於113年11月1日簽訂第1份僱傭契約書，契約書
09 第一條、契約期間已載明：「乙方（即原告）自113年11月1
10 日起僱用至113年12月18日（113年第2期運輸班一值班站長
11 班結業日）止。」等語明確，並經原告簽名確認「合意契約
12 屆滿或代理原因消滅時，應當然解雇。」且於同契約書第七
13 條、轉僱限制亦明確表示：「本契約職缺係113年第2期運輸
14 班一值班站長班結業日止，應當然解僱且不得轉僱為本公司
15 從業人員。」等語，經原告於契約末頁簽名成立生效。

16 (二)嗣被告因進用人員需求，並於113年11月25日公告甄選職務
17 代理人，經原告報名獲進用，兩造復於同年12月19日簽訂第
18 2份僱用契約書，依該契約書第一條、契約期間載明：「乙
19 方（即原告）自113年12月19日起至114年3月18日止為試用
20 期，試用期滿時，經單位主管考核績效良好，自114年3月19
21 日起得按本契約條件正式進用至114年7月13日止。」等語明
22 確，並經聲請人簽名確認「合意契約屆滿或代理原因消滅
23 時，應當然解雇。」，且同契約書第七條、轉僱限制亦明確
24 表示：「本契約職缺係僱用代理鍾○○育嬰留職停薪期間調
25 整後職務，乙方自契約到期或代理原因消滅時應當然解僱且
26 不得轉僱為本公司從業人員。」等語，並經原告於契約末頁
27 簽名成立生效。

28 (三)依上開說明，從被告甄選公告及第1、2份僱用契約書內容可
29 知，被告僅僱傭原告擔任113年第2期運輸班訓練期間之職務
30 代理人，原告本應知悉工作之期間均屬於短期職務代理人，
31 上開契約之期間亦明白記載為非持續性之短期契約，並經原

01 告於上開契約上數次簽名確認，可看出雙方簽訂上開契約之
02 時，已達成非繼續性、短期性之合意，雙方間之僱傭關係自
03 上開契約期限屆滿時即已消滅，故原告請求其主張兩造僱傭
04 關係仍存在，並請求被告給付至復職前之薪資應無理由等
05 語，資為抗辯。

06 (四)答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣
07 告免為假執行。

08 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
09 礎（見本院卷第194頁）：

10 (一)兩造間確於民國113年11月1日、12月19日簽署被證2、4
11 之契約書。

12 (二)兩造約定之薪資32846元，原告每月實領薪資平均為44,372
13 元（含加班費）。

14 (三)原告最後工作日為114年7月13日。

15 (四)兩造對簽署之被證2、4契約及被告提出之被證1、3公告
16 形式真正不爭執。

17 (五)兩造於114年8月11、19日分別在新北市政府及臺北市政府
18 勞動局進行勞資爭議調解不成立。

19 四、本院得心證之理由：

20 本件之爭點為：(一)兩造間之勞動契約究屬定期契約或不定
21 期契約？原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？
22 (二)原告請求被告給付自114年7月14日起之薪資及加計法定
23 遲延利息，有無理由？茲敘明如下：

24 (一)按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
25 性、季節性及特定性工作得為定期契約，為勞基法第9條第1
26 項前段所明定。且同法條第2項第2款雖明文定期契約屆滿
27 後，雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十
28 日，前後契約間斷期間未超過三十日者，視為不定期契約，
29 惟事業單位對於該勞務之需求僅為暫時性，且勞資雙方就契
30 約期間亦達成非繼續性之合意，該定期勞動契約自屬有效，
31 此有最高法院101年度台上字第264號判決意旨可供參照。而

01 所謂有繼續性工作，乃指勞工所擔任之工作，就該事業單位
02 之業務性質與經營運作，係具有持續性之需要而言（臺灣高
03 等法院高雄分院94年度勞上易字第5號判決意旨可茲參
04 照）。

05 (二)經查，兩造於113年11月1日簽訂第1份僱傭契約書，該契約
06 書第一條、契約期間已載明：「乙方（即原告）自113年11
07 月1日起僱用至113年12月18日（113年第2期運輸班一值班站
08 長班結業日）止。」等語明確，並經原告簽名確認「合意契
09 約屆滿或代理原因消滅時，應當然解雇。」，且於同契約書
10 第七條、轉僱限制亦明確表示：「本契約職缺係113年第2期
11 運輸班一值班站長班結業日止，應當然解僱且不得轉僱為本
12 公司從業人員。」等語。嗣兩造又於同年12月19日簽訂第2
13 份僱用契約書，依該契約書第一條、契約期間載明：「乙方
14 （即原告）自113年12月19日起至114年3月18日止為試用
15 期，試用期滿時，經單位主管考核績效良好，自114年3月19
16 日起得按本契約條件正式進用至114年7月13日止。」等語明
17 確，並經聲請人簽名確認「合意契約屆滿或代理原因消滅
18 時，應當然解雇。」，且同契約書第七條、轉僱限制亦明確
19 表示：「本契約職缺係僱用代理鍾○○育嬰留職停薪期間調
20 整後職務，乙方自契約到期或代理原因消滅時應當然解僱且
21 不得轉僱為本公司從業人員。」等語，並經原告於契約末頁
22 簽名等情，為兩造所不爭，此部分之事實核堪確認。

23 (三)次查，從上開第1、2份僱用契約書之內容，及被告甄試、甄
24 選公告進用職務代理人及與原告之訂約內容，可知被告前就
25 北區營運處進用原告，僅係擔任「113年第2期運輸班」訓練
26 期間之職務代理人；適逢同仁鍾宛庭育嬰留職停薪，另公告
27 甄選職務代理人，亦經原告報名通過後予以僱用，則原告依
28 甄試、甄選公告報名獲進用而與被告成立上述二份勞動契
29 約，應係知悉工作之期間均屬於短期職務代理人，前開二份
30 勞動契約之期間亦明確記載為非持續性短期契約，並各經原
31 告於上述勞動契約上簽名確認，則原告對於系爭勞動契約為

01 非持續性之短期契約應知悉甚明，堪認被告對於系爭勞動契
02 約之需求僅為暫時性、短期、非持續性，且兩造簽訂契約之
03 時，已達成非繼續性、短期性之合意，揆諸前開說明，系爭
04 二份勞動契約應屬定期契約，核堪認定。準此，原告以第
05 1、2份僱傭契約書之工作期間超過90日，且上開2契約之間
06 斷期間未超過30日，主張第2份僱傭契約書已轉為不定期契
07 約云云，揆之前開說明，於法尚屬無據。

08 (四)至原告以被告網路聘任職務代理人之公告明確要進用職務代
09 理人，且約定薪資32,846元起，工作地點亦為原告原任職之
10 臺北車班組，契約期間為114年5月5日起至115年3月31日
11 止，足證被告於臺北車班組確有職務代理人之需求云云，固
12 據提出甄選公告乙份為證（見本院卷第207頁），然被告辯
13 以該公告所招聘或因延長育嬰留職停薪、或侍親留職停薪、
14 或育嬰留職停薪期間之職務代理人等語，並據提出僱用契約
15 書3份附卷可參（見本院卷第229至234頁），惟是否屬於有
16 繼續性或特定性之工作，應以勞動契約訂立當時該事業單位
17 之業務性質與經營運作之情形以判斷契約約定勞工所擔任之
18 工作，是否有持續性之需要，是否可在特定期間完成，完成
19 後因已無工作標的而是否不需要該勞工，而非契約訂立以後
20 之情形為斷，否則，勞動契約於訂立以後，隨時可因情事變
21 更而變更其性質，將無以維持法律秩序之安定，是原告上開
22 所陳，尚不足採信。另原告以兩造於113年12月19日簽署之
23 第2份僱用契約書記載原告係接替被告員工鍾宛庭育嬰留職
24 停薪職缺，而鍾宛庭實際育嬰留職停薪時間為114年1月中旬
25 至114年7月13日，然原告實際聘僱時間為113年12月19日，
26 而於113年12月19日至114年1月中旬原告有與鍾宛庭共同到
27 班之情，且原告實際工作內容並非全然接替鍾宛庭，如何認
28 定原告為鍾宛庭之職務代理人云云，惟查用人機關預先補充
29 可能請育嬰留職之人員缺口，提前招聘補充人力，於理並無
30 悖於常情，且依被告所提核定鍾宛庭留職停薪為113年12月6
31 日起至114年7月13日止，有被告人事室令文乙份可參（見本

01 院卷第235頁)，至原告受僱後實際工作內容是否全然接替
02 鍾宛庭之工作，因定期與否乃以勞動契約訂立當時該事業單
03 位之業務性質與經營運作之情形以斷，而原告嗣所擔任之工
04 作乃勞僱契約訂立以後之情形，依上開說明，核與本件勞動
05 契約是否為定期契約之判斷無涉，併此敘明。

06 (五)綜上，兩造間之第2份僱用契約書係屬定期契約關係，業已
07 認定如前，依民法第488條第1項規定，兩造間僱傭關係於契
08 約期限屆滿時即已消滅，則原告提起本件訴訟主張兩造間僱
09 傭關係存在，並據以請求被告給付至原告復職前之薪資，依
10 上說明，尚乏所據。

11 五、綜上所述，原告依勞動契約、民法第487條前段，請求(一)確
12 認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應自114年7月14日起至
13 原告復職日止，按月於每月末日給付原告44,372元，及自
14 各期應給付日之翌日起至清償日止，按周年利率百分之五計
15 算之利息，為無理由，均不應准許。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
17 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 115 年 3 月 11 日

20 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

21 以上正本係照原本作成

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 115 年 3 月 11 日

25 書 記 官 蘇 心 喬