

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第23號

原告 曹雲翔

訴訟代理人 曹德通

鍾儀婷律師(法扶律師)

被告 晨洸科技有限公司

法定代理人 何燕茹

訴訟代理人 林珈妤

施哲安

李嘉進

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹萬伍仟陸佰伍拾貳元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：我自民國110年6月2日受僱於被告，經外派至訴外人啟碁科技股份有限公司（下稱啟碁公司），兩造約定聘僱期間自110年6月2日起至110年8月15日止，每日工時5小時，約定工資為新臺幣（下同）1萬8,000元/月，我在110年6月16日上班途中，發生車禍，經送急診後，延醫未癒，因傷導致腦部供血不足，次（111）年間經診斷有輕度認知障礙、腦創傷後遺症，再次（112）年底於骨折部分仍未完全復原，必須繼續門診追蹤治療，我因上開職災之故，並未回復原有工作能力，112年12月14日取得身心障礙證明，雇主即被告方面卻於110年8月31日逕將我退出勞保，經110年11月3日勞資爭議調解，於該次會議當中，被告表示已於110年10月22日同意幫我重新加保，但是此後又是退的、又是加的、再退、再加，被告方面堅持兩造間之定期契約且於110年8月份已屆期，或者要求我選擇111年6月底復工還是要自

願離職，111年間由本院111年勞專調字第24號進行勞動調解，被告以我曠職3日以上云云為由，引用勞動基準法第12條第1項第6款規定，對我非法解僱，另於112年11月29日勞資爭議調解，於該次會議當中，被告表示我未配合復工又無提供請假證明，仍引用勞動基準法第12條第1項第6款規定，對我進行解僱，還說我在職期間的職災補償，都已經全數補給我了等語，是為維護我的勞工權益，爰提起本件訴訟，我現在要引用勞動基準法第13條、第43條、第59條、職業災害保護法第23條、第27條、第29號、勞工請假規則第4條第1項、第5條、第6條、第7條規定及行政院勞工委員會78年8月11日台勞動字第12424號函釋，聲明求為：①確認原告與被告間之僱傭關係存在。②被告應給付原告39萬6,413元（指110年6月17日～113年3月31日工資補償）及自起訴狀繕本送達翌日起起至清償日止，按年息5%計算之利息。③被告應補提繳1萬0,287元（指112年7月～113年3月期間）至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。④被告應自113年4月1日起至原告復職日止，於次月10日前給付原告1萬8,000元（指月薪）及自每月工資給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑤被告應自113年4月1日起至原告復職日止，按月為原告提繳1,143元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。⑥訴訟費用由被告負擔。⑦願供擔保請准為假執行之宣告（以下依序簡稱：第①～⑦聲明）。

二、被告則以：兩造間乃定期勞動契約，其期限既已屆至，即無確認利益，又原告係單純暑期工讀生，約定110年暑假週二～週五、夜間每天5小時，月薪1萬8,000元，兩造簽約時有言明，因為原告為學生身分，開學後即無法提供勞務，所以採定期僱傭至8月15日，並已白紙黑字載明清楚，至於勞保多次加、退，原因出在相關勞動單位給出的答案不一致，惟並不影響兩造彼此間，如前述之定期約定。退步言之，即令法院從寬保護勞工，因而認定屬於不定期，然此後屢經被告催促，原告遲未提供相關診斷書，原告訴訟代理人即原告父

01 親乙○○甚至請被告不要再騷擾、原告本人則是不接電話、
02 已讀不回，實則110年9月份開學後，被告即知原告已返校，
03 及至111年間因原告已曠職許久，於是被告於111年7月2日已
04 合法解僱原告。此外，原告於工作地點以外之他處，發生交
05 通事故，是否即為職業傷害？又所謂工資補償，通篇未見醫
06 療費用單據，甚至工資部分還有溢付情形等語，資為抗辯，
07 爰答辯聲明：如主文所示。

08 三、雖本件原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以前開情詞否
09 認，然兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭
10 契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自
11 有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利
12 益。惟據原告起訴狀第3頁記載：「一、原告自民國（下
13 同）110年6月2日受僱於被告（原證一），經被告先指派到
14 位於新竹科學園區新竹縣○區○路00號之『啟碁科技股份有
15 限公司』（以下均稱「啟碁公司」）提供勞務，兩造約定聘
16 僱期間自110年6月2日起至同年月15日止，每日工時5小時，
17 約定工資為新台幣（下同）1萬8,000元」（見卷第11頁原告
18 書狀），經核上開原告所述之定期約定，與被告抗辯內容一
19 致，復有啟碁公司函覆本院「啟碁科技股份有限公司員工契約書
20 Staff contract」影本1件，經原告方面表示其形式為真
21 （見卷第357頁筆錄第27行），其中於電腦打字部分，確實
22 以淺白易懂文字以：「月薪制工讀計薪方式，專案至08/15
23 止」「專案計薪週期為：26-25日，次月10日發薪，遇假日
24 順延至第一個工作天」「外派公司：啟碁科技股份有限公
25 司」「小夜班」「完成報到手續始為晨洸之員工」「工作內
26 容：1. 生產機器、設備操作。2. 產品組裝、測試、檢驗、包
27 裝出貨」「（表格-班別：小夜班17：30～23：15）本薪130
28 00元＋全勤2000元＋留任獎金3000元＝月薪18000元＊勞健
29 保自付額依薪資投保級距給付勞工所需之負擔費用」，於手
30 寫部分則有「甲○○」「000-00-00」（見卷第303～305頁
31 兩造間之勞動契約書），可見原告訴訟代理人為原告利益，

於最後期日仍主張為不定期云云（見卷第360頁筆錄第15行），與事實不符，不足為採。

四、又，國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局112年11月29日勞資爭議調解記錄固載：「（五）爭執事項：1.派遣公司，依勞動派遣權益指導原則，是否可簽訂定期勞動契約？勞雇關係是否存在？2.勞方醫療費用尚未申請，倘若權益受損是否可歸責資方？」（見卷第96頁紀錄），及本件法律扶助律師以民事準備書(一)狀補充法律意見，勞動部111年4月7日修正公布之勞動派遣權益指導原則第3點：「派遣事業單位僱用派遣勞工，應注意下列事項：（一）人力供應業於中華民國八十七年四月一日起納入勞動基準法適用範圍，派遣事業單位僱用派遣勞工從事工作，應遵循勞動基準法及相關勞動法令之規定。（二）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。派遣事業單位不得配合要派單位之需求，與派遣勞工簽訂定期契約」（見卷第153頁原告律師書狀），惟查上開新竹科學園區管理局之記錄，係去（112）年之文件，經本院於今（113）年5月29日、7月10日、11月6日三度開庭，聽取兩造陳詞暨調查卷證全部結果，業經原告本人主動辦理報到並親自陳述：「我本來是五專生，那（110）年我是插班大三，是109年下學期期末轉同一間學校的大學，是大華科大，也就是現在的敏實科大，原本有4個月的兵役，同學們都是畢業才服兵役，我現在不太記得原先寫的契約書是寫短期，我車禍過後上大三，整學期我都有去上課，跟同學修的是一樣的，我現在已經畢業1年了，我可以提供我學校的資料」等語在卷（見卷第135～140頁第1次言詞辯論筆錄），及經原告父親乙○○於次一期日受任為原告訴訟代理人並同意本院職權調查：「一、本院以起訴狀第三頁也就是本院卷11頁影本為附件函啟基科技股份有限公司（不副知兩造）：請貴公司提供110年暑期勞工甲○○（男、身分證統一編號：H125*****號）實際出勤的時間（指每日起訖時間），及原定該勞工服務的起訖期間及工作

01 內容，暨該名勞工相關的清晰契約書影本、工資給付方式影
02 本」（下稱：【工】作資料），與「二、本院以本院卷13
03 6、137、159頁影本為附件，函敏實科技大學（不副知兩
04 造）：請貴校提供學生甲○○（男、身分證統一編號：H125
05 *****號）之三上、三下、四上、四下，請假紀錄；及各該
06 學期的學校行事曆，請標註各該學期的起訖日；且一併查明
07 該生有無申請過休學的情形；暨一併查明該生三上、三下、
08 四上、四下是休習夜間部課程或日間部課程？又，日間部課
09 程是幾點至幾點的課程，夜間部課程是幾點到幾點的課程」
10 （下稱：【讀】書資料），有是日筆錄正本1件存卷可稽，並
11 據啟基公司、大華學校財團法人敏實科技大學分別函覆在卷
12 （【工】作資料，附於卷第321～337頁、該公司113年7月26
13 日啟基印字第240432號覆函及附件；【讀】書資料，附於卷
14 第231～315頁、該校113年7月31日敏教字第1130005850號覆
15 函及附件，均已於最後期日提示調查）。

16 五、本院審酌前述國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局11
17 2年11月29日勞資爭議調解記錄之記載，未及審酌上開113年
18 函覆在卷之【工讀】資料：於前者公司資料當中，經啟基公
19 司用文字說明明確以：「一、甲○○（以下簡稱曹員）為本
20 公司合作之派遣公司：晨洸科技有限公司（以下簡稱晨洸）
21 之派遣人員，有關曹員派駐我方期間之實際出勤紀錄，詳如
22 附件一。二、本公司與晨洸原定曹員派遣起訖期間為中華民國
23 （下同）110年6月2日起至110年8月15日止，曹員工作內
24 容為生產機器、設備操作、產品組裝、測試、檢驗、包裝出
25 貨，詳如附件二。另本公司記載曹員實際入廠日為110年6月
26 2日並於中華民國110年8月31日因派遣合約期滿而離廠，詳
27 如下表。三、依本公司與晨洸於110年1月1日簽訂生效之直
28 接人員派遣服務合約書所示（詳如附件三），本公司每月結
29 算晨洸所有派遣人員薪水總額支付給晨洸，再由晨洸支付派
30 遣人員個人薪資，晨洸擁有個別派遣人員之薪資明細，而本
31 公司記載110年6月至8月之曹員薪資及匯款予晨洸之紀錄，

詳如下表。四、 謹函覆如上，敬請查照」等語在卷（見卷第321頁啟碁113年7月26日公司函）、實際出勤紀錄則為：部門代號M105L、工號0000000、甲○○、派遣人員，生產線小夜、部分工時特別夜班17：30～23：15，每日5.0小時、期間06-02～08-31，做四休三、110年6月10日（星期四）事假不扣全勤、次（11）日星期五因工傷而請假5.0小時、6月12～14日休、6月15日星期二17：17上班、23：18下班、6月16日星期三～18日星期五因工傷而每日請假5.0小時、6月19～21日休、6月22日星期二～25日星期五因工傷而每日請假5.0小時、6月26～28日休、6月29日星期二～次（7）月2日星期五因工傷而每日請假5.0小時（以下循環4天工傷、3天休、略，見卷第323～325頁出勤紀錄）；於後者即敏實科大提供資料，因為原告主張其車禍日期是110年6月16日星期三，110年9月是學校的110年度第1學期，依照學校資料，在卷第239～241頁，原告於110年度第1學期開學後，遇週四有曠課或是請假，而且是請夜間的必修課，就是必須拿到學分才能畢業的課，在卷259頁是第12節、晚上，20：55～21：40，及第13節、晚上，21：40～10：25，是共同科目必修課，課程名稱是「閱讀與表達」，這個學期原告成績不及格，只有38分（見卷第237頁成績單）、到了110年下學期，也就是111年過完農曆年開學後，有通識課程，課程名稱是「語文表達的藝術」，原告拿了兩學分，成績是80分，上課時間是第9節、晚上，18：30～19：15，下課15分鐘，及第10節19：30～20：00，資料在卷271頁，老師也是同一個，還有原告又修了週四第11～12節，課程名稱是「飲食與旅遊」，是林老師開的課，也是通識課，原告拿了兩學分，有及格，成績是85（見卷237頁成績單），原告車禍後返校，上學期記申誡，被記申誡的原因都是週四的缺缺缺、事事、病病（見卷第239～241頁校方提供110-1、三上資料），下學期的資料變小過，下學期週四病病病，週五也有病病病（見卷第243～244 頁校方提供110-2、三下資料），

可見兩造間約定聘僱期間自110年6月2日起至同年月15日止，依本件勞動契約雙方當事人之真意，絕非屬於不定期契約，亦非配合啟碁公司之需求而為定期，相反地，是為了配合原告由五專生轉換為大學生，接續大三夜間週四有必修課，必須完成校方指定課程，才能取得大學學歷，方於轉換空檔之特定年份（110年），僅單純暑期工讀。申言之，本件勞雇雙方於110年5月26日簽署「啟碁科技有限公司員工契約書Staff contract」並定期110/6/2～110/8/15之當下，契約雙方均明白瞭解，對於110年9月轉入大學部餐飲管理系三年級忠班、並向校方填寫畢業時間112年6月份之原告本人（見卷第233頁學籍簡表），專注於取得大學學歷，於簽署本件定期勞動契約之當下，其本人本無於110年8月15日（不含當日）以後，提供任何勞務，資以取得來自被告或啟碁薪資之規劃（參看民法第482條僱傭之定義：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約），此既係原告基於自身前程利益考量下之定期契約，非屬被告違反勞動權益之派遣，自無容原告或原告父親或具律師資格之訴訟代理人，於本件定期契約有效期間，因原告發生車禍，因而反此改稱、解釋為不定期云云，甚至原告父親乙○○於112年11月1日向上揭科學管理局提出勞資爭議調解申請書，無端指摘：「晨洸為派遣公司，依法本就無招募短期派遣人員，奇（啟字之誤）碁方面應當確知該項法規，本當需以自行招募，卻仍委由晨洸招募派遣人員至奇碁工作，顯見奇碁有明顯規避責任風險之意圖！」「醫療費用勞方請求當由奇碁支付。4. 勞方目前仍於就醫療養，因視覺，智力，與行動能力均有損傷，後續含醫療等種種費用，勞方請求啟碁承諾負責。並請求確認勞雇關係與勞資爭議存在（對造人：啟碁公司、晨洸公司）」（見卷第105～105頁甲○○申請書、乙○○代理）」，如此所為，違反法律安定性，其情甚明。從而，因兩造間僱傭關係止於約定有效之110年8月15日（含當日），故本件原告之訴（除了後開第

六點外，另論述），均屬無據，其訴皆無理由，不能准許。

六、末，關於第②聲明其中110/6/17～110/8/15工資補償部分，依原告起訴狀第12頁其詳細計算式為 $18000 \div 30 \div 5 = 120$ 元/小時（見卷第29頁原告書狀），本件原告係月薪制人員、非時薪計人員，又縱使原告此段期間之請求內容，設若可採（備註：被告方面爭執通勤災害，因無礙本件判決結論，故本院並未細究），茲110/6/17～110/8/15至多僅兩個月、每月1萬8,000元計，為3萬6,000元，醫療單據則未據原告提出（參見勞動基準法第59條第1款、第2款規定），根據前揭啟碁113年7月26日公司函說明三所列之表格：（見卷第321頁薪資及匯款一覽表）

起點公司	員工號	姓名	薪制	班別	部門	扣帳部門	到職日	離職日	請款總額	代扣費	代扣水電費	靜電車自購	備註
發達	8881801	黃志輝	月薪制	部客工時班	代客班	8881801	2021-06-02	2021-12-31	6652	35	0	0	
發達	8881801	黃志輝	月薪制	部客工時班	代客班	8881801	2021-06-02	2021-12-31	12746	0	0	0	
發達	8881801	黃志輝	月薪制	部客工時班	代客班	8881801	2021-06-02	2021-08-31	37621	0	0	0	

僅110年8月份匯款即有3萬7,621元，對照原告起訴狀第12～13頁續稱：（工資補償…）被告分別於111年3月31日給付4萬5,819元、111年4月13日給付1萬0,255元、111年6月10日給付3,922元、原告在111年5月30日領得傷病給付13萬7,591元，尚須扣除、計算式： $\dots - 137,591 - 45,819 - 10,255 - 3,922 = \dots$ （見卷第29～31頁原告書狀），是被告抗辯有溢付乙情，應非虛構，故本件原告之訴其中關於110/6/17～110/8/15工資補償部分，亦無理由，不能准許。

七、從而，本件確認之訴及各項給付之訴暨求為補、續提撥勞退休金至專戶，如第①～⑤聲明所示，俱無理由，應予駁回，至第⑦聲明則因原告既受全部敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應予駁回。

八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

九、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額為147萬6,413元（計算式： 1 萬8,000元/月 $\times 60$ 月 $+ 39$ 萬6,413元 $= 147$ 萬6,413元），應徵第一審裁判費1萬5,652元，按勞動事件法第12

01 條第1項規定，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之3分之1
02 ，原告業已預繳5,217元，有綠聯收據乙紙存卷，本件原告
03 之訴為無理由，依民事訴訟法第78條規定，本件第一審訴訟
04 費用1萬5,652元，定由敗訴之原告負擔，如主文所示。

05 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日
06 勞動法庭 法 官 周美玲

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用。如委任律師
10 辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未
11 同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不
12 合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁
13 回上訴。如原告對於本判決不利之部分，全部不服提起上訴，上
14 訴利益147萬6,413元，應繳納第二審上訴費用為新臺幣2萬3,478
15 元，並得依勞動事件法第12條第1項規定，暫免繳納其3分之2，
16 即至少應繳納新臺幣7,826元。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日
18 書記官 徐佩鈴