

臺灣士林地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第44號

原告 謝昀秀

被告 海邊走走食品股份有限公司

法定代理人 蔡美櫻

訴訟代理人 莊育豪

何佳芳

楊建倫

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，經臺灣臺北地方法院裁定（113年度勞訴字第55號）移送前來，本院於民國113年11月6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、程序部分：

按簡易訴訟之訴狀送達後，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436條第2項、第255條第1項第2款有明文。本件原告起訴時聲明：確認兩造間僱傭關係存在。後於民國113年6月5日具狀補充稱「確認僱傭關係存在的日期是112年12月5日起至113年2月7日」（見勞專調卷第96頁）。並於113年11月6日言詞辯論期日變更為：確認兩造間僱傭關係於112年12月5日起至113年2月29日間存在（見本院卷第52頁）。核原告起訴後追加請求確認兩造間僱傭關係於112年2月8日起至113年2月29日存在，其追加請求確認之部分與原起訴事實基礎事實相同，合於前揭定，應予准許。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：原告自112年12月5日起受僱於被告，被告於同日
02 下午4時30分許，以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法
03 第11條第5款規定終止僱傭契約。然被告終止僱傭契約不合
04 法，兩造間僱傭契約仍存在。又被告於原告受僱時，並未依
05 法以被告為投保單位為原告投保勞工保險，而係以訴外人舒
06 伯特顧問有限公司（下稱舒伯特公司）名義為投保單位。原
07 告乃向新北市政府勞工局聲請調解，兩造於112年12月21日
08 調解時，對調解內容無共識，調解不成立。惟隔日被告同意
09 恢復兩造間僱傭關係，自同年月25日起上班，被告並補償原
10 告未提供勞務期間之薪資。然被告竟以舒伯特公司之名義與
11 原告簽訂定期契約，約定僱傭期限為113年2月7日，上開事
12 實已違反勞動基準法第9條第1項規定，兩造間之僱傭契約應
13 為不定期契約。且原告係受僱於被告，被告卻以舒伯特公司
14 為投保單位為原告投保勞工保險。經原告向勞工保險局檢舉
15 上開被告違法投保事實，勞工保險局函覆原告稱應經法院確
16 認原告之雇主為何人後，始能對被告裁罰，原告不得已提起
17 本件確認訴訟等語。並聲明：確認兩造間僱傭關係於112年1
18 2月5日起至113年2月29日間存在。

19 二、被告則以：同意所主張之兩造間僱傭關係於112年12月5日起
20 至113年2月7日間存在。另外，原告於113年1月間表示只工
21 作至1月底。被告乃給付到1月底之工資及發給資遣費。故兩
22 造間之僱傭關係於113年1月底已合意終止，原告主張兩造間
23 僱傭關係於113年2月8日起至113年2月29日間仍存在，並無
24 理由等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

25 三、本院之判斷：

26 (一)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
27 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
28 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。是確認之
29 訴，以原告有即受確認判決之法律上利益者，方有保護之必
30 要。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存
31 否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項

01 危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年
02 台上字第1031號判例參照）。至所謂法律關係之存否不明
03 確，則指法律關係之存否處於不明確之狀態，當事人兩造就
04 其存否發生爭執者。如法律關係之存否為兩造所不爭執，則
05 不許提起確認之訴。又原告有無即受確認判決之法律上利
06 益，應以事實審言詞辯論終結時之狀態決定之。

07 (二)原告主張兩造間僱傭關係於112年12月5日至113年2月7日間
08 存在等語，並據提出勞工保險局函文截圖（見勞專調卷第76
09 頁）、舒伯特公司與被告因違反勞動基準法第9條第1項事
10 由，遭新北市政府勞工局裁罰截圖（見勞專調卷第158
11 頁），以及104人力銀行對話截圖（見本院卷第56頁）等件
12 為佐。經查，被告業表明同意所主張之兩造間僱傭關係於11
13 2年12月5日起至113年2月7日間存在（見本院卷第48頁），
14 足見被告未否認原告主張之此部分法律關係，兩造就此部分
15 法律關係即無不明確之處。至於原告雖稱其因被告未以被告
16 為投保單位，嗣後原告受僱他人，其將因此提出與實際情形
17 不符之離職證明予新雇主。以及其受僱期間之112年12月6日
18 至同年月24日的勞保投保是中斷的，會影響其勞保年資，仍
19 有提本件訴訟必要等語。然原告受僱期間是否因雇主違反法
20 令而受有損害，要係原告就其損害另行提出請求之問題，尚
21 難憑此情即認其有即受確認判決之法律上利益。原告固又主
22 張其向勞工保險局檢舉上開被告違法投保事實，勞工保險局
23 函覆原告稱應經法院確認原告之雇主為何人，始能對被告裁
24 罰等語。然原告認為行政機關應就被告以舒伯特公司為投保
25 單位之事實加以裁罰乙節，此部分屬原告主觀上的對行政機
26 關之公法上期待，難認其期待利益屬於私法上利益，而憑認
27 原告有受確認判決之法律上利益。綜上，尚難認原告有即受
28 確認判決之法律上利益，依前開說明，其此部分訴訟標的，
29 自屬欠缺權利保護之必要，不應准許。

30 (三)就兩造間僱傭關係於113年2月8日起至113年2月29日間存在
31 部分：按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、

01 短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作
02 應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契
03 約，應為不定期契約。勞動基準法第9條第1項定有明文。原
04 告主張兩造間所簽訂之定期契約，約定僱傭期限為113年2月
05 7日，該約定違反勞動基準法第9條第1項規定而無效，故兩
06 造間僱傭關係自113年2月7日以後持續存在等語。被告並不
07 爭執與原告簽定期契約，但以兩造已於113年1月31日以合意
08 資遣方式終止僱傭契約等語置辯。經查，原告自陳其於113
09 年1月間因遭公司內老鳥欺負，原告實際上只做到1月底。被
10 告實際上也有給付資遣費等語（見本院卷第49頁至50頁），
11 核與被告所述原告於113年1月底離職之經過相符。是縱認依
12 原告為被告提供勞務之內容、性質，兩造簽立之定期契約並
13 不合於勞動基準法第9條所規定臨時性、短期性、季節性及
14 特定性工作之要件，而屬於不定期契約。仍應認兩造業已於
15 113年1月底合意終止僱傭契約，則兩造間僱傭契約（不論是
16 否為不定期契約）既已終止而不存在，原告仍執兩造間僱傭
17 契約係屬不定期契約之理由，主張僱傭契約自113年2月8日
18 起至113年2月29日間仍存在，難認為可採。

19 四、從而，原告提起本件確認僱傭關係存在訴訟，因被告就僱傭
20 契約自112年12月5日起至113年2月7日間存在並不爭執，原
21 告之訴欠缺權利保護必要。另兩造僱傭契約已於113年1月底
22 因兩造合意終止而不存在，則原告主張僱傭契約自113年2月
23 8日起至113年2月29日間仍存在，亦難認有理由，均應予駁
24 回。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
26 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

27 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 113 年 11 月 26 日
29 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

30 以上正本係照原本作成。

31 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
02 命補正逕行駁回上訴。

03 中 華 民 國 113 年 11 月 26 日

04 書記官 陳怡文