

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞小字第22號

原告

即反訴被告 大安聯合股份有限公司

法定代理人 陳承聖

訴訟代理人 鄭閩仔

訴訟代理人 黃琪雅律師

被告

即反訴原告 洪大鈞

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年6月13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。

反訴原告之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

理 由

壹、本訴部分

一、原告主張：原告向台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）
臺中火力發電廠（下稱系爭臺中電廠）承攬消防維護勞務工
作（下稱系爭承攬契約），兩造則於民國112年3月15日簽立
勞動契約（下稱系爭契約），約定被告受僱原告，並派駐臺
中電廠消防巡查隊負責消防維護工作（下稱系爭工作），期
間自112年5月9日起至113年5月31日止，約定被告薪資每月
新臺幣（下同）42,000元，另系爭契約第6條第3項並約定：
契約期間未滿，任一方無故提前解約，應賠償對方2個月薪
資。然被告嗣竟於112年10月6日無由提出離職申請書，通知
被告將於同月31日離職，既被告無故離職，依照系爭契約第

01 6條第3項約定，被告即應給付2個月薪資之違約金予原告。
02 爰依系爭契約提起本訴，請求被告給付前開違約金，並聲
03 明：被告應給付原告84,000元及自支付命令狀繕本送達翌日
04 起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

05 二、被告則以：

06 (一)原告持續向台電公司承攬消防維護工作業務，被告從事之系
07 爭工作已成為原告主要業務，且具有繼續性，另被告任職原
08 告已逾1年餘，期間亦未中斷，則系爭契約應為不定期契
09 約。

10 (二)系爭契約既為不定期契約，原告自應受勞動基準法（下稱勞
11 基法）第15條之1拘束，然原告並未支出培訓費、抑或給予
12 被告合理補償，業已違反前開規定；此外，原告亦未因被告
13 離職受有損害；再者，系爭契約第6條第3項約定將原告之營
14 業風險轉嫁由被告負擔，已對勞基法關於勞工得隨時終止勞
15 動契約之規定做不正當之限制，亦違反民法第247條之1第
16 2、3項規定，是系爭契約第6條第3項關於最低服務年限之約
17 定，自應為無效。

18 (三)縱系爭契約第6條第3項之約定有效，然被告已於112年10月6
19 日以原告違反勞動法令未給付被告加班費為由終止系爭契
20 約，則被告並非無故離職，仍未違反系爭契約第6條第3項約
21 定，是原告仍不得請求被告給付違約金。

22 (四)況被告就系爭契約業已提供勞務達6月，則原告請求之違約
23 金亦屬過高，應予酌減。

24 (五)並聲明：原告之訴駁回。

25 三、爭執與不爭執事項

26 (一)不爭執之事項（見本院卷第361至362頁）

27 1. 兩造於112年3月15日簽立系爭契約，期間自112年5月9日起
28 至113年5月31日止，約定被告薪資每月42,000元。

29 2. 原告就台中電廠標案自111年5月迄113年8月間，共得標共三
30 期。

31 3. 原告營業項目如公司變更項目登記表（本院卷第87頁）。

01 4. 系爭契約係兩造簽立（112年度司促卷第31312號卷，下稱司
02 促卷第7頁）。

03 5. 112年10月6日離職申請書（司促卷第15頁）係被告提出。

04 6. 本院卷第53、91頁係被告傳送給原告經理游程凱的LINE。

05 7. 被告為本院卷第93頁消防員群組LINE之成員。

06 8. 本院卷第51、195頁係被告與證人趙約昇之對話紀錄。

07 9. 本院卷第127至129頁係原告之施工日誌。

08 10. 本院卷第131頁係被告薪資明細。

09 11. 本院卷第185至190頁係原告歷年得標紀錄。

10 12. 本院卷第193頁係原告員工於112年10月2日經測驗完成名
11 單。

12 (二)兩造爭執事項

13 1. 系爭契約為定期或不定期契約？

14 2. 系爭契約第6條第3項最低服務年限條款之約定有否違反勞基
15 法第15條之1規定？

16 (1)原告有否支出培訓費用、對被告提供合理補償？

17 (2)系爭約定是否違反民法第247 條之1規定而顯失公平？

18 3. 原告得否依照系爭契約第6條第3項約定請求被告給付違約
19 金？若是，請求之違約金額是否過高？

20 四、本院之判斷

21 (一)系爭契約為定期或不定期契約？

22 1. 按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
23 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
24 不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定
25 期契約：二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間
26 超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。勞基法第
27 9條第1、3項定有明文。次按不定期勞動契約所需具備之
28 「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之
29 業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時
30 性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要
31 而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工

01 作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要
02 而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種
03 人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。又勞工
04 實際從事之工作內容，如與其所簽訂定期勞動契約之約定不
05 符，即難認雇主係因該定期勞動契約所定特定性工作之需求
06 而簽訂該契約，應認不符勞基法第九條第一項所定因特定性
07 工作得簽訂定期契約之情形（最高法院103年度台上字第206
08 6號民事判決要旨參照）。

- 09 2.(1)原告主張：①不定期契約所稱繼續性工作，指勞工負擔之
10 工作，就該事業之業務性質及營運而言，具有持續性之需
11 要，非臨時性、短期性、季節性之一時需要或基於特定目的
12 始有需要而言。②原告所營事業為消防安全設備之興建、安
13 裝與維護工程，原告因得標「112年度臺中火力發電場消防
14 維護勞務工作」，與臺中電廠簽立勞務採購承攬合約，期間
15 自112年5月9日起至113年5月31日止，原告為經營臺中電廠
16 內之系爭消防巡查隊，遂雇用被告任職系爭巡查隊消防員，
17 該工作非長年不變，需取得標案方能派駐消防員，故兩造訂
18 立之系爭契約為定期契約，目的在避免員工任意離職造成缺
19 額及重新培訓人員而增加成本，③系爭契約約定之僱傭期間
20 與原告向台電公司承攬之前開標案履行期間相同，勞務地點
21 均為臺中電廠、亦非原告公司所在，且系爭契約引言亦已敘
22 及標案之不確定性屬定期契約性質，是自系爭契約形式上觀
23 之，基於契約自由、私法自治原則，兩造同應受拘束。④至
24 於系爭契約是否向主管機關核備、原告是否5年內完成與招
25 標，並不影響系爭契約為定期契約之性質，⑤加以，系爭工
26 作非原告原有營運項目，被告所任巡查隊員所具備之能力與
27 原告其他內部單位之需求並不相同，亦未有輪流調動之情
28 形，則系爭工作非原告持續性之需要，則系爭契約應不受勞
29 基法第9條第2項第2款規範。(2)被告則以：①原告持續承攬
30 台電公司臺中電廠消防維護工作，②此外，被告自111年5月
31 9日開始即任職告，經派駐臺中電廠，時間自111年5月9日至

112年5月9日止，嗣後再於112年3月15日再簽立第二份勞動契約，期間自112年5月9日至113年5月31日止，先後二約之工作條件、任職地點均未變更，時間密接、未曾中斷、被告任職已超過1年，依照勞基法第9條第2項規定，系爭契約應為不定期契約。③另原告各案場工作有關連性，主要業務則包含巡邏、檢查、報告、災害預防、減低火災損失、消防設備使用等消防巡查事項，員工亦有調任其他案場任職之前例，且原告歷年均均有得標有關消防安全設備維護、更換等標案，另自108年起亦每年均有得標消防巡查及救難工作標案。且系爭承攬契約之招標文件載稱廠商需5年內完成與招標標的同性質或相當之勞務契約者方可參與投標，原告既已參與投標，堪認則除消防設備外，消防巡查亦已成為原告主要業務，該項業務對原告而言具有繼續性，至於原告是否得標之營業風險應不得轉嫁勞工即被告負擔等語。

3. 查(1)證人趙約昇於本院審理時證稱：原告在全省承攬不同工程，就消防巡查部分有其他駐點，駐點契約是一年一約，我任職期間，原告與台中電廠間之消防維護工作承攬契約已經進行第三次等語（見本院卷第207至208頁），(2)佐以，原告自111年5月9日起連續三期向台電公司承攬臺中電廠消防維護勞務工作之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)2.），(3)此外，原告營業事業資料包含消防安全設備安裝工程、消防安全設備批發、消防安全設備零售、消防安全設備檢修等項，有經濟部商工登記公示資料查詢服務單、股份有限公司變更登記表在卷可參（見本院卷第15至16、83至87頁），(4)再者，原告自108年自111年持續向交通部公路總局第四區養護工程處承攬台9線觀音谷風暨仁水隧道自衛消防工作、及向交通部高速公路局北區養護工程分局承攬國道五號雪山隧道自衛消防工作，以及於108至112年間向交通部公路總局第三養護工程處承攬台9線草埔隧道自衛消防工作等情，有台灣標案網資料在卷可參（見本院卷第185至189頁），既然原告持續於各案場承攬消防維護業務，則被告從

01 事之消防巡查工作內容及性質，亦屬原告過去持續不間斷進
02 行之業務，且此種人力需求非屬突發或暫時性，該工作實具
03 有繼續性，即消防巡查業務對原告之業務性質與營運而言，
04 乃具有持續性之需要，並非僅臨時性、短期性、季節性之一
05 時性需要或基於特定目的始有為之，更不應因該項業務之來
06 源而影響事業單位與勞工所簽訂之勞動契約性質。從而，被
07 告抗辯：消防維護業務已成為原告主要業務、具有繼續性，
08 系爭契約為不定期契約即屬可採。

09 4. 次查，「定期勞動契約」、「本契約屬特定性工作之定期契
10 約」固有系爭契約標題及前言附卷可查（見司促倦第7
11 頁），然揆諸上開說明，原告實際從事之系爭工作內容，具
12 有繼續性，已與其所簽訂定期勞動契約之約定不符，要難認
13 原告係因該定期勞動契約所定特定性工作之需求而簽訂該契
14 約，則應認系爭契約不符勞基法第9條第1項所定因特定性工
15 作得簽訂定期契約之情形，是被告抗辯：依照系爭契約標題
16 及前言依照契約自由之原則應認系爭契約為定期契約，即非
17 可採。

18 5. 況查，被告於111年5月9日與原告簽立勞動契約，僱用期間
19 自111年5月9日起至112年5月9日止，及於112年3月15日與原
20 告簽立勞動契約，服務期間自112年5月9日起至113年5月31
21 日止，工作地點均為臺中電廠、職務均為消防維護勞務工
22 作、薪資金額相同，有前開契約附卷可查（見司促倦第7
23 頁、本院卷第119頁）則兩造簽立之契約名稱固為定期勞動
24 契約，然既然被告於先後契約之工作期間已超過90日，且未
25 曾間斷，依照勞基法第9條第4項規定，仍應視為不定期契
26 約，附此敘明。

27 (二)系爭契約最低服務年限約定是否違反勞基法第15條之1第1、
28 4項規定？

29 1. 按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之
30 約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
31 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供

其合理補償者。違反前二項規定者，其約定無效。勞基法第15條之1第1、3項定有明文。此外「…僱用期間：民國112年5月9日起至113年5月31日止…」、「契約未滿，甲乙任一方無故提前解約，應賠償對方2個月薪資」系爭契約第1條第1項、第6條第3項分別約定有明文（見司促卷第7至9頁）。

2. 查系爭契約為不定期契約，業經本院認定如前，則原告主張系爭契約不適用勞基法第15條之1規定，即有誤解，先予敘明。

3. 次查，原告固主張已提供消防訓練等語，則為被告所否認，抗辯：被告乃自費考取EMT執照、原告並未支出培訓費用等語，揆諸上開規定，應由原告就符合前開規定為舉證之責。查：(1)證人趙約昇於本院審理時證稱：「（問原告是否有對被告支出培訓費用、項目為何？）原告有要求人員參加大客車及EMTI執照課程，但前開課程被告本來就有具備資格。」、「9月5日會議有請任職於公家機關的消防人員鄭大隊長到現場演講，當場有同仁提出訓練的問題，他說之後會請專業人員教我們…迄至被告10月31日離職前，前開課程均尚未舉辦」等語（見本院卷第207至209頁），既然被告前已具備原告開設課程之資格，則原告主張支出培訓費用，即非可採，(2)此外，原告就已提供合理補償乙節，亦未另舉證以為其佐，(3)揆諸上開說明，系爭約定第6條第3項關於最低服務年限之約定，應為無效。

4. 況原告固主張因被告期前離職致原告可能遭業主罰款等語，然經本院函詢台電公司有無以原告人員缺工認原告違反系爭承攬契約而對原告課以罰款，經該公司函覆稱：無以違反系爭契約為由，對原告課以罰款等語，有該公司113年7月22日中廠字第1132500036號函在卷可參（見本院卷第237頁），則被告抗辯：原告並未因被告離職受有損害，亦非無稽，附此敘明。

6. 末查，系爭契約第6條第3項約定為無效，業經本院認定如前，則關於該約定是否違反民法第247條之1第2、3項規定乙

01 節，即毋庸再審酌，併此敘明。

02 (三)原告依照系爭約定請求被告給付違約金是否有理由？

03 查系爭契約為不定期契約，且系爭契約第6條第3項約定違反
04 勞基法第15條之1規定應屬無效，分別經本院認定如前，則
05 原告依照系爭契約請求被告給付違約金，即非有據，並非可
06 採。

07 五、綜上，原告依據系爭契約請求被告給付違約金，為無理由，
08 應予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
10 不生影響，爰不逐一論述。

11 七、訴訟費用之負擔：依勞動事件法第15條、民事訴訟法第436
12 條之19及第78條，確定本件訴訟費用額為1,000元（即原告
13 所繳納之第一審裁判費1,000元），由原告負擔之。

14 貳、反訴部分

15 一、反訴原告主張：反訴被告確有遲延給付112年7月18日及9月5
16 日加班費之事實，前經勞工局裁罰確定，則反訴被告違反勞
17 動法令甚明。此外，反訴原告於112年10月5日查悉反訴被告
18 並未給付同年度9月5日加班費後，已於10月6日以反訴被告
19 違反勞工法令為由依照勞基法第14條第1項第6款規定，提出
20 離職申請書終止兩造勞動契約，亦未逾越勞基法第14條第2
21 項關於30日內行使時間之限制；再者，反訴原告於111年5月
22 9日起任職反訴被告，並於112年10月31日離職，年資為1年5
23 月又23日，自得請求反訴被告給付資遣費31,092元。為此，
24 爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，
25 提起反訴，並聲明：反訴被告應給付反訴原告31,092元，及
26 自反訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5
27 計算之利息。

28 二、反訴被告則以：反訴被告並無拒不給付反訴原告加班費之情
29 形，反訴原告於112年10月6日前尚未特定所稱參加會議未經
30 反訴被告給付加班費之日期，其後經反訴被告確認後，則已
31 於112年11月5日補發加班費予反訴原告，況縱鈞院認反訴被

告漏未給付反訴原告所指出勤會議之加班費予反訴原告，然核其情節，亦非故意或重大過失所致，反訴原告實不得據以終止系爭契約，系爭契約實乃因反訴原告自願離職而終止，自不得再請求給付資遣費等語。並聲明：(一)反訴原告之訴駁回，(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

三、本院得心證之理由

(一)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。

(二)反訴被告有否拒不給付反訴原告加班費之情形？

1. 反訴原告固提出LINE（見本院卷第195至197頁）主張：其於112年10月2日即有向趙約昇詢問加班費事宜，而趙約昇亦允諾參加會議者會有加班費，然112年10月5日原告給付9月份薪資時仍未給付加班費，反訴被告明知應給付加班費而拒不給付等語，為反訴被告所否認，抗辯：(1)反訴原告於112年9月5日向趙約昇詢問加班費事宜時，並未特定所指加班日期為何，趙約昇於同日乃回覆被告，會另向原告確認是否得請領加班費，是其等並非針對原告應發而未發加班費為討論。(2)反訴被告於112年10月2日方與員工達成參加會議是否應給付加班費之協議，反訴被告自無可能於當日決定是否給付112年9月5日加班費。(3)反訴原告於112年10月6日向公司經理游程凱提出離職申請時，並未提到原告有漏發加班費之情形，(4)是112年10月6日前，並未有反訴原告所指，透過LINE向反訴被告請求給付加班費經拒絕之情形。(5)112年10月初反訴被告發現漏未給付參與112年9月5日會議員工加班費後，已於112年11月5月給付10月薪資時已一併補發，則反訴被告並無反訴原告所稱112年10月5日發現漏發加班費後仍拒不給付加班費之情形。(6)從而，反訴原告主張：反訴被告拒不給付加班費並非可採。揆諸上開說明，應由反訴原告就反

01 訴被告拒不給付加班費為舉證之責。

02 2. 查(1)「(反訴原告：幹部會議和之前全員參加的會議等等類
03 似這種會議，進廠參加人員是否有加班費?)趙約昇：我再
04 跟公司確認…公司說參加幹部會議要請加班費可以請…」等
05 語有反訴原告與趙約昇LINE對話附卷可參(見本院卷第195
06 至197頁)，觀之前開對話內容，乃反訴原告向趙約昇詢問
07 加班費申請條件，尚無從據為反訴原告向反訴被告申請加班
08 費之依據。(2)此外，反訴原告所提112年8月薪資明細表(見
09 本院卷第131頁)備註欄載稱：補7/18配合加班4小時倍數少
10 部分等語，堪認加班費亦得經兩造確認後於次月再補發。(3)
11 佐以「(反訴原告：10月6日我有用LINE詢問請求加班
12 費?)趙約昇：有」(見本院卷第209頁)，且反訴被告業
13 已於112年11月給付10月薪資時補發9月5日加班費予反訴原
14 告，另有薪資明細表附卷可查(見本院卷第131頁)，則反
15 訴原告於10月6日請求加班費後，既經反訴被告於次月補
16 發，實難認有拒不給付加班費之情形。(4)再者，反訴原告主
17 張之9月5日加班費既經反訴被告併同10月份薪資發給，而反
18 訴原告就其提出加班申請遭拒絕乙節，則未再舉證以為其
19 佐，則反訴原告指：反訴被告拒發加班費，仍難認有據。(5)
20 至反訴原告固提勞工局整合平台回覆資料(見本院卷第47
21 頁)主張勞工局業已認定反訴被告未依法給付延長工時工
22 資，違反勞基法第24條規定等語，然此屬行政機關所為之處
23 分，要無從拘束本院之認定，附此敘明。

24 3. 準此，反訴原告就反訴被告拒不給付加班費違反勞基法第14
25 條第1項第6款約定，舉證尚有未足，則反訴原告主張反訴被
26 告違反前開規定終止兩造勞動契約，即非可取。

27 (三)系爭契約終止原因為何？反訴原告得否請求反訴被告給付資
28 遣費？

29 1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
30 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
31 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止

時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項前段定有明文。

2. 查反訴原告主張：系爭契約經反訴原告以反訴被告拒不給付加班費違反勞動法令為由所為終止並非合法，業如前述，然反訴原告併於同日提出第二份離職申請書向反訴被告為終止系爭契約之表示，則為兩造所不爭執，亦有有離職申請書附卷可查（見本院卷第135頁），則反訴被告抗辯：系爭契約因反訴原告自願離職而終止，應屬可採。既然系爭契約因反訴原告自願離職而終止，即與前開請求資遣費之條件未符，從而，反訴原告請求反訴被告給付資遣費，並非可取。

四、綜上，反訴原告請求反訴被告給付資遣費，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

六、訴訟費用之負擔：依勞動事件法第15條、民事訴訟法第436條之19及第78條，確定本件訴訟費用額為1,000元（即反訴原告所繳納之第一審裁判費1,000元），由反訴原告負擔之。

中 華 民 國 113 年 9 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 113 年 9 月 27 日
書 記 官 江 沛 涵