臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第163號

原　　告　許凱斌

訴訟代理人　陳敬中律師

被　　告　台灣松下銷售股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃政成

000000000000000000

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　許弘奇律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告聲明一請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。原告原起訴聲明為：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡被告應自民國113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5

日給付原告新臺幣(下同)50,500元，及各自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月提繳3,036元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)。㈣上開第二、三項聲明請宣告每月履行期屆至後得為假執行（見本院卷一第13頁）。嗣於114年1月14日言詞辯論期日提出民事追加訴之聲明狀，追加聲明第四項：被告應自113年起至准許原告復職之日止，按年於每年12月31日給付原告101,000元，及各自應給付之日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷一第171、175、177頁）。原告上開所為均係基於兩造間勞動法律關係事實，可認請求基礎事實同一而擴張應受判決事項之聲明，雖被告不同意追加，依前揭規定，要無不符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

㈠原告自110年11月3日起受僱於被告，於設計工程服務部門擔任機電工程師，陸續與被告簽訂聘僱契約書及年聘合約書(下稱系爭勞動契約)。原告從事之工作範圍非僅限於梧棲工程，被告於112年4月至9月調任原告至彰化縣大城鄉擔任安全衛生管理師，顯見兩造之勞動契約非特定性契約。而被告公司經營項目跨足交通管理系統、冷鍊物流系統等，承攬之工程亦多有機電專業之需求，對原告之工作內容具有持續性需求，兩造間之勞動契約應屬不定期契約，系爭勞動契約有關定期約定之部分因違反勞動基準法(下稱勞基法)而無效。兩造未合意於112年12月31日終止系爭勞動契約，被告以勞動契約到期為由，終止兩造之僱傭關係，顯非適法，其解僱行為無效，兩造僱傭關係仍存在，被告應按月給付薪資並提繳退休金。

㈡兩造於勞動契約中已約定保障年度獎金為2個月之薪資，此時該獎金已具有經常性給與之性質，應視為工資之一部分，被告先前均於每年年底支付之，按兩造契約精神，可知獎金

為年度給付，被告違法解僱之行為無效，兩造僱傭關係仍繼續存在，原告自得依勞動契約之約定向被告請求給付每年度之獎金。爰依勞基法第22條、系爭勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項等規定起訴，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告按月給付原告50,500元薪資，暨按月提繳3,036元至原告勞退專戶及按年給付獎金101,000元。

㈢並聲明：

1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。

2.被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付原告50,500元，及各自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3.被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月提繳3,036元至原告之勞退專戶。

4.被告應自113年起至准許原告復職之日止，按年於每年12月31日給付原告101,000元 ，及各自應給付之日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

5.上開第二、三項聲明請宣告每月履行期屆至後得為假執行，第四項聲明請宣告每年履行期屆至後得為假執行。

二、被告則以：

㈠被告係因承攬全聯梧棲物流中心工程，業主於標單明文要求「需以自有員工進行機電工程管理」之單一特定需求，方有暫時性、特定電機人力需求，而與原告簽訂特定性定期勞動契約，嗣該工程因變更設計而無限期停工，原告之特定工作已無需求，系爭勞動契約業於112年12月31日合法屆期終止。不因連續與原告簽署兩份相同之定期契約，即改變兩造約定原告職務為特定性工作之本質。況被告核心業務為家電批發與銷售，所承攬之標案縱有工程或機電施作等專業作業部分，亦係委由協力廠商執行，被告僅負責整體標案之統籌與管理。被告於實際營運上並無長期之工程或電機人力配置需求。

㈡縱認契約性質有爭議，原告已於112年12月29日辦妥離職手續，並多次詢問服務證明書、非自願離職文件、合約終止獎金及優於法令之離職金的發放時程與領取方式，足證原告已無提供勞務或任職於被告之意，並同意兩造勞動契約於112年12月31日適法終止，兩造已合意終止契約，原告請求薪資及提繳勞退均無理由。

㈢又縱認兩造僱傭關係存在，兩造亦未約定年薪為14個月，被告給付合約到期獎金，係因原告於定期契約存續期間均未離職，方於合約屆期終止後領取，此合約到期獎金係因定期契約屆期而得領取，與原告勞務付出無涉，絕非工資。

㈣並聲明：

1.原告之訴、追加之訴及假執行聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下(見本院卷一第371至372頁、本院卷二第49至51頁)：

㈠兩造不爭執之事項：

1.兩造因被告公司電機人力需求，於110年11月3日簽訂原證1之定期勞動契約，約定原告受僱於被告公司在設計工程服務部門擔任電機工程師，合約期間自110年11月3日起至111年12月31日止，每月薪資5萬元，按月於次月5日給付。原告離職前每月薪資50,500元（含津貼）。

2.兩造復簽訂原證2之年聘合約書，約定合約期間自112年1月1日至112年12月31日止，每月薪資50,500元，並按月依法提撥退休金6%。

3.被告於112年10月4日向原告表示欲於112年10月31日提前終止兩造之僱傭關係，兩造乃於該日懇談離職事宜，原告並於112年10月間請6天謀職假（有薪公假），且不同意被告公司以事假處理。

4.兩造於12月29日進行會議，原告有詢問被告何時可領取服務證明書及非自願離職證明書。

5.原告於113年1月5日有領取原證2合約書第5條所約定之獎金

即月薪2個月合計101,000元（扣稅後為95,950元）。

6.假設原告聲明一之請求有理由，被告對於聲明二、三之請求無意見。惟若原告於訴訟期間有至他處服勞務所取得之收入，或故意怠於取得之利益，應依法予以扣除。

7.被告於112年12月1日以電子郵件（原證4）通知原告聘雇契約於112年12月31日到期，原告有收受該電子郵件。

8.原告未兌現被告給付之離職金支票。

9.原告受僱被告之工作內容包含監督工班執行進度、施工品質、現場設備巡視，及檢視機電工程設計圖、庫板施工圖、設備圖、電力單線圖等。

㈡兩造爭執之事項：

1.兩造間之系爭勞動契約是否應為不定期勞動契約？

⑴依原告受僱於被告公司實際上從事之工作內容及性質，對被告公司業務性質及營運是否具有持續性之需要？

⑵被告以系爭勞動契約到期為由，於112年12月1日以原證4電子郵件通知原告聘雇契約於112年12月31日到期不再續約，是否合法？

2.兩造是否有合意於112年12月31日終止系爭勞動契約？

3.兩造間之僱傭關係是否存在？

4.原告請求被告給付自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付原告50,500元，及各自期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

5.原告請求被告自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月提繳3,036元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，有無理由？

6.原告追加聲明四，是否合法？原告請求被告應自113年起至准許原告復職之日止，按年於每年12月31日給付原告105,000元，及各自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

四、得心證之理由

㈠兩造間之系爭勞動契約應屬定期性勞動契約：

⑴按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。勞動基準法第9條定有明文。而該條所謂「特定性工作」係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。勞動基準法第6條第4款亦著有規定。是特定性工作，與短期性工作為相對概念，係指較長期始能完成之工作，如水壩、電廠、捷運、公路等建設工程，某企業得標後，須僱用大批勞工從事工作，一旦工程完成後，其所僱用之額外或特殊技能之勞工，因已無工作標的，即不須繼續僱用，此即勞動基準法所指之「特定性工作」，因此類工程通常均較長期間之施作，甚且有長達數年者，為免對勞工身分及權益為不當之拘束，勞動基準法第6條第4款乃規定超過一年者應報請主管機關核備。惟該報請核備僅屬主管機關之行政審查，故核備與否，與勞動契約之效力無涉，亦不影響該工作性質為繼續性或非繼續性、定期或不定期之認定。次按「事業單位對於該勞務之需求僅為暫時性，且勞資雙方就契約期間亦達成非繼續性之合意，該定期勞動契約自屬有效。系爭勞動契約第一條已明訂契約期間為九十八年一月一日至九十八年十二月三十一日，系爭工作規則適用對象為約用人員及臨時人員，其第七條載明僱用期限為一年，業務完成期限超過一年者，以一年為期，逐年簽訂勞動契約，至計畫完成時為止，並經兩造合意援引為系爭勞動契約內容，參以被上訴人附設育幼所收容家童人數時有變動，更有轉型或結束業務之議，顯見被上訴人就上訴人之勞務需求僅為暫時性，兩造於締約時就契約期間已有非繼續性之合意，原審因認系爭勞動契約應為合法有效之定期契約，難謂有何違背法令，上訴意旨任依己意

執以指摘違背法令，復就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。」亦有最高法院101年度台上字第264號民事判決意旨可資參照。是若雇主對於特殊勞務需求僅為暫時性卻須僱用勞工從事特定工作，即屬勞基法第9條所稱之特定性工作，且縱使雙方持續簽署定期契約亦不妨礙勞雙方契約關係係定期勞動契約之事實，且可視工程階段，陸續與特定勞工終止勞動契約，非待工程完工方得終止。

⑵原告主張兩造之勞動契約非特定性契約。而被告公司經營項目跨足交通管理系統、冷鍊物流系統等，承攬之工程亦多有機電專業之需求，對原告之工作內容具有持續性需求，兩造間之勞動契約應屬不定期契約，被告則以前詞置辯。經查，依卷附原告錄取通知書（見本院卷㈠第137頁，被證2），即明確載明原告部門職稱為「設計工程服務部台中全聯電機工程師」、「工作地點」為臺中市○○區○○路0段00000號。參以證人李曜丞於本院言詞辯論時結證稱：「（台灣松下銷售公司在承攬工程時，是否會要求機電背景的人參與？）不一定，要看我們承攬案標單內容需求，以客戶有特別要求依標單為主」、「（這些都屬外包性質？）原則上都是」、「（原告是否曾參與梧棲工程案？）有」、「（他的工作後來有無其他員工接續？）沒有，目前委由承攬商來負責」、「（一年40幾件案子的內容有哪些？）設計及施工案都有，大約1 比3 ，40件的話約有10件工程、30件設計案」、「（若皆為外包，部門內的13人分別擔任什麼職位？）主要從事設計工作，還有文書作業人員，有一、兩位PM監工，整個的專案經理」等語。是綜合上開證據，應可認被告辯稱係因承攬全聯梧棲物流中心工程，業主於標單明文要求「需以自有員工進行機電工程管理」之單一特定需求，方有暫時性、特定電機人力需求，而與原告簽訂特定性定期勞動契約等語，顯非無據。

⑶原告固主張因被告公司連續簽署定期勞動契約故兩造勞動契

約視為不定期勞動契約云云，惟查，依卷附兩造所簽訂之聘僱契約書、年聘合約書（見本院卷㈠第25至33頁），其上均載有契約起迄之期間，而且兩份勞動契約之期間係為接續而無中斷情形。而如上所述，原告係因被告因承攬關於台中全聯之業務有機電人員需求而簽訂系爭勞動契約。被告雖確實有如原告指稱之其他如漁業署、臺灣電力公司、六龜區公所等與設備施工相關之業務存在。惟該等業務包含台中全聯停工後復工，均係委由其他廠商施作，此有被告提出之相關承攬契約資料存卷可考，是被告辯稱因承攬台中全聯工程而有機電專業人員需求而招聘，原告係因電機專業而受被告公司錄取，依勞基法第9條第3項，因兩造係屬特定性工作，而無適用勞基法第9條第2項餘地等語，應屬有據。

⑷原告雖主張其於受僱於被告期間從事之工作範圍非僅限於梧棲工程，被告於112年4月至9月調任原告至彰化縣大城鄉擔任安全衛生管理師，顯見兩造之勞動契約非特定性契約等語。然查，本件被告所承攬施作之台中全聯工程，於系爭勞動契約存續期間因變更設計而於111年12月21日全面停工一節，有被告提出之施工協調會議紀錄存卷可參（見本院卷㈠347頁）。而依上開會議紀錄所示內容並非終止承攬契約，僅係需配合變更設計後方繼續施工。在此情形下，該特定性工作之性質並未改變，系爭勞動契約（包含聘僱契約書及年聘合約書）自仍符合勞基法第9條第3項，仍應該定期勞動契約合法。又原告雖主張於彰化工地等擔任安全衛生管理師等語，然此為被告所否認，然此為有利於原告之事實，然原告迄未能妥適舉證，自難認為原告此部分主張為真實。而依系爭年聘契約書第1條所載，契約期間自112年1月1日起至112年12月31日止，且被告於定期勞動契約屆滿前已通知原告，原告並於被告通知後請謀職假，顯見原告已知悉定期勞動契約將屆滿之事實。是系爭勞動契約既為定期勞動契約，且業已屆期終止，已可認定。再者，台中全聯於114年間復工一節，雖為兩造所不爭執，然系爭勞動契約既已於112年12月3

1日因定期勞動契約屆期而終止，則台中全聯復工一節應與系爭勞動契約無關，並不因台中全聯復工而繼續存在，附此敘明。

㈡兩造並未合意於112年12月31日終止系爭勞動契約：

⑴被告另辯稱：縱認契約性質有爭議，原告已於112年12月29日辦妥離職手續，並多次詢問服務證明書、非自願離職文件、合約終止獎金及優於法令之離職金的發放時程與領取方式，足證原告已無提供勞務或任職於被告之意，並同意兩造勞動契約於112年12月31日適法終止，兩造已合意終止契約等語，已據被告提出員工懇談書、電子郵件（見本院卷㈠第139至147頁）、離職交接影片譯文（見本院卷㈠第193至205頁）等件為證，然為原告所否認，此為有利於被告之事實，自應由被告就兩造間有合意終止系爭勞動契約之事實，負舉證之責任。

⑵經查，原告否認有合意終止勞動契約之意思，已提出電子郵件、112年12月12日錄音譯文為證（見本院卷㈡第15、17頁、第100至106頁）。觀其電子郵件及錄音譯文之內容，原告主張被告應依勞基法第11條處理，應係指要求被告公司應以該事由出具非志願離職證明書，而在電子郵件及譯文中，已見原告拒絕同意終止，並拒絕簽署離職單，同時表明如被告認為契約屆期終止即依契約辦理即可，是公司要其走人，就按時間到處理就好，幹嘛寫離職單等語（見本院卷㈡102頁）。顯見原告並未有合意終止系爭勞動契約之意思，僅係在被告單方依系爭勞動契約為定期勞動契約主張屆期終止時，方請謀職假、討論資遣費、要求發給非志願離職證明書而已，實無法僅因此認定原告有合意終止系爭勞動契約之意思。是被告主張系爭勞動契約業經兩造合意終止一節，被告尚未能舉證以實其說，應無可採。

㈢基上，雖兩造並未合意於112年12月31日終止系爭勞動契約，然系爭勞動契約既已於112年12月31日因定期勞動契約屆期而終止，兩造間之僱傭關係自已不存在，原告請求確認

兩造僱傭關係存在，自屬無據。又兩造間既已無僱傭關係存在，則原告請求被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付原告50,500元，及各自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月提繳3,036元至原告之勞退專戶；被告應自113年起至准許原告復職之日止，按年於每年12月31日給付原告101,000元 ，及各自應給付之日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息等，自亦均難認為有理。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條、系爭勞動契約、勞退條例第31條第1項等規定，請求①確認原告與被告間之僱傭關係存在；②被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付原告50,500元，及各自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；③被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月提繳3,036元至原告之勞退專戶；④被告應自113年起至准許原告復職之日止，按年於每年12月31日給付原告101,000元 ，及各自應給付之日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息等，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　張清洲

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　陳建分