

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞簡上字第2號

上訴人 興南汽車客運股份有限公司

法定代理人 辛忠道

訴訟代理人 戴勝利律師

林仲豪律師

吳佳龍律師

被上訴人 廖洪泉

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於民國109年11月5日本院臺南簡易庭109年度南勞簡字第34號第一審判決提起上訴，本院於民國110年7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、被上訴人於原審主張及於本院陳述：

(一)被上訴人係民國00年0月00日生，自94年3月11日起受雇上訴人擔任司機一職。被上訴人於107年2月28日自請退休時，已工作10年以上且年滿60歲，符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條所定自請退休之條件，上訴人卻主張被上訴人自94年3月11日起至102年8月27日止係定期契約工，拒絕給付被上訴人舊制工作年資之退休金。

(二)依鈞院以往相關判決所示，上訴人與受雇司機間有關擔任學生專車駕駛之法律性質為「不定期勞動契約」，且退休金請求權時效為5年，參酌行政院勞工委員會（下稱勞委會）（89）台勞動三字第0023197號函釋（下稱系爭函釋），被上訴人既已符合勞基法第53條所定自請退休之條件，則被上訴人依法在自請退休離職事實（107年2月28日）之次月起，5年內當然可行使給付退休金請求權，上訴人辯稱被上訴人自94年3月11日起至102年8月27日止係擔任學生專車駕駛，兩造間

01 之勞動契約係屬定期契約（每學期簽一次），並無退休金請
02 求之適用云云，即非可採。

03 (三)勞工退休金條例係於94年7月1日施行，被上訴人未選擇適用
04 勞退新制，應繼續適用勞基法之退休金制度，且上訴人遲至
05 「98年8月3日」才開始為被上訴人投保勞保，並提繳新制退
06 休金，應視為被上訴人自「98年8月3日」起才選擇適用勞退
07 新制，故被上訴人之勞退舊制工作年資自「94年3月11日起
08 至98年8月2日」止，共計「4年又4月21日」，依勞基法第55
09 條第1項第1款規定，共計有9個舊制退休金基數。又被上訴
10 人自106年9月起至107年2月之平均工資，同意以上訴人所計
11 算之新臺幣(下同)3萬9,194元作為計算標準，則上訴人應給
12 付被上訴人舊制工作年資退休金合計為35萬2,746元【計算
13 式：3萬9,194元 $\times$ 9=35萬2,746元】等語。

14 二、上訴人於原審抗辯及於本院主張：

15 (一)被上訴人自94年3月11日起至102年8月27日止係擔任學生早
16 晚上、下學之接駁車駕駛，其工作為每學期開學日起至學期
17 結束期間，每週一至五，學生上、下學時間各開一班車次載
18 送學生上、下學，每一班車工作時間約2小時，星期六、日
19 及寒暑假，若無其他輔導課，則均不開車，如係載畢業班學
20 生，畢業生課程提前結束後，亦無車可開，不開車時間均非
21 被上訴人之上班時間，亦無薪資（學生專車駕駛員薪資係按
22 開車車次計薪）。且學生專車係每年開學時由各學校招標，
23 學校若未招標，或上訴人未能得標，自無法提供駕駛員工
24 作，故由被上訴人之工作內容觀之，不僅係屬部分工時之工
25 作，亦屬有季節性或特定性之定期性工作，兩造間更為每學
26 期簽一次契約，顯然應屬定期契約無誤。因此，兩造間自94
27 年3月11日起至102年8月27日間之勞動契約，應屬定期契約
28 性質，被上訴人自不得依勞基法第53條及勞工退休金條例第
29 11條第1、2項規定請求上訴人給付舊制退休金。

30 (二)縱認兩造間之勞動契約屬於不定期契約，惟被上訴人於107
31 年1月31日辭職書中自行書寫「因家中繁忙，不克繼續擔任

職務，職將服務至107年2月28日止離職」等語，未提及任何退休之相關文字，足認被上訴人已經明確表示「辭職」之意思，並無意思表示不明而需解釋之情事。且參照107年間分別有張雨龍、林嘉緯、吳清授、柯文為等4名員工申請退休，上訴人均發文同意上開等人之退休金，故被上訴人辭職書之真意，應確實為「辭職」之意思，不可能為「退休」，否則若被上訴人本意為退休，大可如同前述張雨龍等人自行書寫「申請退休書」即可，不必以辭職之意予以表示。又被上訴人提出系爭函釋(即勞委會(89)台勞動三字第0023197號函釋)，主張勞工於自請離職時，若已符合勞基法第53條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權自離職事實次月起，於5年內仍可行使，以保障其退休權益云云。惟上開函釋將「終止勞動契約之意思表示真意」及「終止勞動契約後相關法律效果行使之請求權時效」，混為一談，曲解法律行為之定性，及得行使法律行為之請求權時效，見解顯然錯誤。況依照系爭函釋見解，將使個案中終止勞動契約之意思表示效果為何，無從立即確定，將導致法律秩序紊亂，破壞社會生活之安定性，被上訴人上開之主張，顯無理由等語，以資抗辯。

三、原審為被上訴人勝訴之判決，命上訴人應給付被上訴人35萬2,746元，及自109年7月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並依職權宣告假執行，及宣告上訴人如以35萬2,746元為被上訴人預供擔保，得免為假執行。上訴人不服提起上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人係46年5月22日生，自94年3月11日起受雇上訴人公司擔任司機一職，負責每學期載運學生上、下學(上、下學各1班車)，並陸續簽立如原審卷第81至113頁(即被證1)所示之契約。102年8月28日後改擔任班車司機，107年2月28日離職，同年6月4日又重新受雇上訴人，並在關廟轉運站擔任站

01 務員，107年10月底以離住家太遠、身體不適為由而自請離
02 職。上訴人於「98年8月3日」起以公司為投保單位為被上訴
03 人投保勞工保險，並按勞工退休金條例規定提撥退休金至專
04 戶內。

05 (二)被上訴人於107年1月31日書寫「辭職書」與上訴人，內容為
06 「職廖洪泉因家中繁忙，不克繼續擔任職務，職將服務至民
07 國107年2月28日止離職。」等語，如原審卷第115頁所示。

08 (三)107年2月28日前6個月原告平均工資，兩造同意以3萬9,194
09 元計算。

10 (四)如被上訴人可請求舊制退休金，其舊制工作年資自94年3月1
11 1日起至98年8月2日，共計4年又4月23日，依勞基法第55條
12 第1項第1款規定退休給付標準為9個基數，再按兩造同意之
13 平均工3萬9,194元計算，則被上訴人可請求之舊制退休金合
14 計35萬2,746元。

15 五、本院得心證之理由：

16 (一)兩造成立之勞動契約(94年3月11日起至102年6月30日)係屬
17 不定期契約：

18 1. 按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
19 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
20 不定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。而定期契約屆滿
21 後，有下列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工
22 作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前
23 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
24 30日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之，
25 勞基法第9條第2項、第3項亦有明定。又臨時性工作係指無
26 法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者；短期
27 性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作；季節
28 性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非
29 繼續性工作，其工作期間在9個月以內者；特定性工作，係
30 指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀諸勞基法施行細
31 則第6條規定自明。亦即，必須為臨時性、短期性、季節性

或特定性之工作，且非繼續性工作，始得定性為定期契約。至於所謂「非繼續性工作」，係雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。故工作是否具有繼續性，應以訂立契約前後雇主事業單位所從事之業務內容及規模綜合判斷，如勞工所從事之工作與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，則該工作應具有繼續性。因此，定期或不定期契約，應以勞動契約之實質內容而定，兼顧雇主及勞工雙方之營運及工作性質上之勞務需求、給付實情及是否具有繼續性予以判斷，不受勞動契約簽訂之形式或契約名稱所拘束，須事業囿於一時工作之需，於工作完成後即無勞力需求者，始可認定勞雇間訂立之勞動契約係屬定期契約。

2. 上訴人固以被上訴人擔任學校專車駕駛員，薪資以車次計算，如為寒、暑假或假日，駕駛工作即中斷而未支領薪資，且學生專車係每年開學時由各學校招標，學校若未招標，或其未能得標，自無法提供駕駛員工作等情，抗辯兩造間之勞動契約係屬季節性或特定性之定期契約云云。惟查：

(1) 季節性工作依上開法條揭示，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，且工作期間在9個月以內者，始屬稱之，而被上訴人之工作內容係駕駛學生專車接送學生上、下課，並無所謂受原料、材料來源限制或市場銷售影響之情事，且兩造簽立之數份勞動契約，其上雖分別載明期間，然被上訴人擔任之工作均屬相同(載明「駕駛大營客車載運學生或上班專車」)，期間亦接續不斷，顯然係上訴人有意持續維持經營行為而僱傭被上訴人擔任駕駛之繼續性工作，是上訴人抗辯兩造間之勞動契約係屬季節性之定期契約，委屬無稽，並無可採。

(2) 上訴人係屬臺南地區汽車客運公司，營業項目依商工登記公示資料所示，包括市區汽車客運、遊覽車客運、其他汽車服務業等項目，主要營運內容為旅客運送，除一般公車路線營運外，承攬校車業務載送學生上下學，亦屬其一，公司員工

01 擔任公車、遊覽車或校車司機，應係上訴人職務分派或調配
02 所致，尚難以此分配之結果認定被上訴人工作性質，更不能
03 因訂立之勞動契約以「臨時僱傭」、「定期駕駛員」為名而
04 受拘束，否則任由雇主以勞工之職稱或職務內容或刻意以
05 「臨時僱傭」、「定期」等名稱載明於契約，即可特定化而
06 成為定期契約，不啻變相允許雇主以此方式規避勞動契約定
07 性之問題，實非前揭法條區分定期、不定期契約之立法本意
08 及目的。此外，上訴人在寒、暑假期間如學校有安排輔導
09 課，仍須於得標後提供學生專車供通勤學生搭乘，兩造訂立
10 勞動契約之存續期間並未將寒、暑假期間予以除外，可見被
11 上訴人之工作未因寒暑假等假日而告中斷，且被上訴人自94
12 年3月起受雇擔任學校專車司機期間，不間斷地換約而從事
13 同一工作內容，客觀上具有繼續性，非特定期間完成之非繼
14 續性工作，是兩造簽立之勞動契約，依實際勞務需求、給付
15 狀況及具有繼續性質之情形而論，難可認定為特定性之定期
16 契約。

17 (3)綜上各情，並參酌勞基法在契約自由之下對於勞動契約之內
18 容形成予以相當程度之管制，其目的係為避免雇主倚仗其經
19 濟優勢地位，訂立對己有利之契約條款並進而剝奪勞工應享
20 之勞動權益保障，對於是否係非繼續性工作，應由勞工之工
21 作內容及雇主之業務內容及規模而實質認定，尚無從僅因雇
22 主節省人力成本之需求，任意曲解季節性或特定性工作之定
23 義並據以認定為定期契約等因素予以綜合判斷，應認兩造簽
24 立之勞動契約不具季節性、特定性之工作性質，而屬不定期
25 性勞動契約至明，上訴人抗辯與被上訴人簽立之勞動契約，
26 係屬季節性、特定性之定期契約云云，難謂相符，尚無可
27 取。

28 (二)被上訴人於107年2月28日離職後，可行使退休金請求權，上
29 訴人應給付被上訴人舊制退休金合計35萬2,746元：

30 1. 按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年
31 滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60

01 歲者。勞基法第53條定有明文。揆諸該法條立法精神，係基
02 於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之
03 勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符
04 合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終
05 止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。亦即勞
06 工如已符合該條文規定之退休要件時，即取得自請退休資格
07 而得主張退休之權利，進而依勞基法第55條、第58條，或勞
08 工退休金條例第24條規定計算及請領退休金，雇主應負有給
09 付其退休金之義務，勞動契約終止係主張退休當然發生之效
10 力，不以勞工符合退休條件，並以退休之意思表示終止勞動
11 契約，經雇主同意發生終止效力後，始得請領退休金，勞工
12 符合自請退休要件當然取得退休金請求權，並得於勞動契約
13 終止後予以行使之，方屬正辦。

14 2. 查被上訴人係46年5月22日生，自94年3月11日起受雇於上訴
15 人至於107年2月28日離職時，其工作年資已達10年以上，年
16 齡亦屆滿60歲，已符合勞基法第53條第3款規定得自請退休
17 之要件，依上開說明，應已取得自請退休之權利，是其於兩
18 造勞動契約終止後，依勞基法第55條規定之給與標準予以計
19 算，請求上訴人給付舊制退休金35萬2,746元(被上訴人舊制
20 工作年資自94年3月11日起至98年8月2日，共計4年又4月23
21 日，依勞基法第55條第1項第1款規定退休給付標準為9個基
22 數，再按兩造同意之平均工3萬9,194元計算，被上訴人可請
23 求之舊制退休金合計35萬2,746元)，於法即無不合，應予准
24 許。

25 3. 上訴人固以被上訴人係以辭職而非以自請退休之意思於107
26 年2月28日終止契約，不得主張請領退休金予以抗辯，並提
27 出被上訴人書寫之辭職書，及其他員工提出之退休申請書為
28 其憑據(原審卷第115頁、第177至183頁)。惟查，如前說
29 明，勞工依法自請退休生效時，勞雇雙方之勞動契約固應認
30 定為終止，然非要求以「退休」之意思向雇主表示終止勞動
31 契約，方可取得自請退休權利而得主張退休金，故縱認被上

01 訴人係以辭職之意而於107年2月28日終止與上訴人間之勞動
02 契約，惟因被上訴人已符合自請退休之要件，自不因此發生
03 障礙而使其無法主張自請退休之權利，當然得於契約終止後
04 請求上訴人給付舊制退休金，上訴人以上開理由拒絕給付被
05 上訴人退休金，並以系爭函釋（即勞委會（89）台勞動三字
06 第0023197號函釋）將「終止勞動契約之意思表示真意」與
07 「終止勞動契約後相關法律效果行使之請求權時效」混為一
08 談，曲解「法律行為」之定性及得行使「法律行為」之請求
09 權時效所為之抗辯，即非適法可採，並不影響被上訴人請求
10 退休金之權利。

11 六、綜上所述，兩造成立之勞動契約(94年3月11日起至102年6月
12 30日)係屬不定期契約，被上訴人於107年2月28日終止與上
13 訴人間之勞動契約時，既已符合勞基法第53條第3款自請退
14 休之要件，則其依勞基法第55條規定計算退休金基數而請求
15 上訴人給付舊制退休金合計35萬2,746元及其利息，即屬有
16 憑。原審為被上訴人勝訴之判決，並依職權及上訴人之聲
17 請，分別為准、免假執行之宣告，經核於法並無違誤，上訴
18 人猶執陳詞指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應
19 駁回其上訴。

20 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
21 料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之
22 必要，併予敘明。

23 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
24 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

25 中 華 民 國 110 年 8 月 10 日
26 民事勞動法庭 審判長法 官 劉秀君
27 法 官 蘇正賢
28 法 官 林勳煜

29 上列正本證明與原本無異。

30 本判決不得上訴。

31 中 華 民 國 110 年 8 月 10 日

