

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第8號

原告 YEVGENIY GRINSHTEYN(中譯:振亞)

訴訟代理人 吳存富律師

李宜真律師

許亞哲律師

被告 岱宇國際股份有限公司

法定代理人 林英俊

訴訟代理人 邱俐馨律師

劉春華

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年2月1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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。查原告係美國人（見本院卷第89頁），本件乃涉外私法事件。而依兩造間簽訂之聘僱合約書（下稱系爭契約）第十條第3項約定「雙方同意本合約以中華民國之法律為準據法，關於本合約而起之糾紛，雙方應依誠信原則解決；如有訴訟之必要，雙方同意以臺灣臺北地方法院為第一審管轄法院。」（見本院卷第72頁），是兩造間契約之成立要件及效力，應適用中華民國法律為本件準據法，合先敘明。

二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利

01 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而
02 所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
03 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，
04 且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認
05 法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即
06 受確認判決之法律上利益。查原告主張被告公司非法解僱
07 伊，兩造間之僱傭關係仍然存在，為被告公司所否認，則兩
08 造間之僱傭關係是否存在即陷於不明確之狀態，致原告可否
09 依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態
10 存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說
11 明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

12 三、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
13 之基礎事實同一或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
14 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
15 查，原告起訴原聲明請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)
16 被告應自民國109年6月1日起至原告復職日止，按月給付原
17 告新臺幣（下同）120,000元，及自各該月給薪日之翌日起
18 至清償日止，按年息5%計算之利息。…(四)第二項聲明原告願
19 供擔保請准宣告假執行（見本院卷第11頁）。嗣於110年1月
20 6日具狀變更聲明第2項為「被告應自109年7月1日起至原告
21 復職日止，按月給付原告140,000元，及自各該月給薪日之
22 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」，並追加第3項
23 聲明請求「被告應給付原告102,372元，及自109年7月5日之
24 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷第12
25 8頁）；再於110年1月21日言詞辯論期日將聲明第2項變更為
26 「被告應自109年7月1日起至原告復職日止，按月於次月5日
27 給付原告140,000元，及自各該應給薪日之翌日起至清償日
28 止，按年息5%計算之利息」，及將聲明第3項之利息起算日
29 特定為「109年7月6日」（見本院卷第189頁）。核原告所為
30 聲明之變更及追加，均係本於同一基礎事實及擴張應受判決
31 事項之聲明，揆諸前揭規定，可認原告前揭聲明之變更為合

01 法，應予准許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：伊自108年7月1日起受僱於被告，在臺北市松江
04 路廠擔任國際行銷協理一職，兩造約定伊每月薪資為140,00
05 0元。被告於109年7月1日以系爭契約屬定期契約，通知伊因
06 期間屆滿不再續聘，復於翌日拒絕伊至原服務單位繼續提供
07 勞務，伊已於109年7月8日寄發存證信函表達被告係單方違
08 法終止勞動契約，並請求恢復原職務通知到班之旨。雖被告
09 辯稱系爭契約為定期勞動契約，惟伊係經內政部移民署專案
10 許可，持就業金卡至中華民國境內從事專業工作之外國特定
11 專業人才，受僱於被告公司從事就業服務法（下稱就服法）
12 第46條第1項第1款所謂專門性或技術性之工作，因國際行銷
13 乃被告公司之常設業務工作，具有繼續性，故系爭契約依勞
14 基法第9條第1項規定，性質上應為不定期契約。又被告辯稱
15 因伊所負責之「Phillips project」專案之業務緊縮致該等
16 專案計畫均陸續告終，現已無伊所擔任職務之人力需求，然
17 當時與伊同屬「Phillips project」之其他員工至今仍任職
18 於被告公司，僅專案計畫名稱有所變更而已，實則伊於任職
19 期間所規劃之專案計畫已至113年，顯見伊於被告公司所從
20 事之工作當具有繼續性。因被告終止兩造間勞動契約不合
21 法，兩造間之僱傭關係仍然存在，且被告受領勞務遲延，伊
22 仍得請求被告自109年7月1日起至伊復職之日止，按月於次
23 月5日給付伊每月薪資140,000元及自各應給付日之翌日起算
24 之法定利息。又伊於一課稅年度內，於中華民國境內居留合
25 計遠逾183天，伊得於109年度終了後自行結算申報所得稅，
26 被告逕依非中華民國境內居住個人之扣繳標準，扣取伊自10
27 9年1月至6月薪資數額合計102,372元，顯無理由，伊自得請
28 求被告給付該部分薪資。爰依兩造間勞動契約、民法第487
29 條、勞基法第22條第2項等規定，提起本訴。並聲明：(一)確
30 認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自109年7月1日起至原告
31 復職日止，按月於次月5日給付原告140,000元，及自各該應

給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應給付原告102,372元，及自109年7月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)第二項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：系爭契約第1條已約定聘僱期間自108年7月1日起至109年6月30日止，合約期間屆滿，除雙方另有約定延長僱傭期間或另簽訂新約外，本合約到期自動失效。又原告職稱為國際行銷協理，依系爭契約第3條約定之職務內容，其應屬從事就服法第46條第1項第1款專門性或技術性之工作，依就服法第52條第1項規定須經過主管機關之許可，且其許可並定有一定之期限。再自就服法第52條第1項規定文義以觀，倘將就服法第46條第1項第1款至第7款及第11款聘僱之外國勞工契約之性質解讀為不定期契約，則解釋上，應不會產生法條所定「期滿繼續聘僱」之問題，而唯有契約性質屬於「定期契約」者，方有「期滿繼續聘僱」之需要；況且就服法關於外國勞工之聘僱係為特別法，基於特別法優於普通法之原則，自應優先於勞基法之適用，縱如原告所稱其工作為常設性之業務而具有繼續性，亦不當然適用勞基法第9條第1項規定而為不定期契約。是伊公司聘僱原告從事專門性及技術性工作，自得簽訂定期契約，參以最高法院99年度台上字第109號判決意旨，系爭契約應屬合法有效。又兩造間之僱傭關係因系爭契約於109年6月30日期間屆滿時即已消滅，原告請求確認僱傭關係存在，及以伊公司受領勞務遲延請求按月給付薪資，俱為無理由。再原告於109年課稅年度在被告公司任職僅至109年6月30日，其有於同一課稅年度在中華民國境內未住滿183日之情形，伊公司由專業之會計人員依法辦理所得稅扣繳，並已繳納完畢，伊並無欠原告109年6月份薪資，原告請求伊102,372元及利息為無理由等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)如受不利益判決，願供擔保，請准予宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第122頁）

01 (一)兩造簽訂有如被證1所示之中英文對照版聘僱合約書（即系
02 爭契約），第一條聘僱期間記載「聘僱期間為一年…。合約
03 期間屆滿，除雙方另有約定延長僱傭期間或另簽訂新約外，
04 本合約到期自動失效。」（The term of the Agreement he
05 reunder shall be for a period of 1 years commencing
06 on and ending on July 1st、at which time it shall au
07 tomatically expire unless the two parties otherwise
08 agree to extend or renew or enter into a new employm
09 ent agreement.）

10 (二)原告為美國籍人，於被告公司擔任國際行銷協理，負責之職
11 務內容為研究商業健身和醫療復健產品等，係屬就業服務法
12 第46條第1項第1款規定之從事專門性或技術性之工作。

13 (三)原告每月薪資原為120,000元，試用期結束後（即108年10月
14 起）依系爭契約第四條約定調整為140,000元；被告給付原告
15 109年6月份薪資如被證2薪資明細所示。

16 四、得心證之理由：

17 原告主張兩造間為不定期勞動契約關係，被告終止兩造間勞
18 動契約不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，請求確認兩造
19 間僱傭關係存在，及請求被告自109年7月1日起至原告復職
20 日止，按月於次月5日給付其每月薪資140,000元暨各期之遲
21 延利息，及給付109年6月份薪資扣款102,372元等語；被告
22 則否認之，並以前揭情詞置辯。茲判斷如下：

23 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在及請求被告給付薪資，有
24 無理由？

25 1.按我國「為加強延攬及僱用外國專業人才，以提升國家競爭
26 力」，特別制定「外國專業人才延攬及僱用法」，並自107
27 年2月8日起施行，而該法第2條明文規定「外國專業人才在
28 中華民國（以下簡稱我國）從事專業工作、尋職，依本法之
29 規定；本法未規定者，適用就業服務法、入出國及移民法及
30 其他相關法律之規定。」，足認外國專業人才延攬及僱用法
31 為就服法之特別法，該法未規定者，仍應適用就服法。又

「外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。內政部移民署許可核發就業金卡前，應會同勞動部及外交部審查，不受就業服務法第四十三條及第五十三條第一項規定之限制。前項就業金卡有效期間為一年至三年；符合一定條件者，得於有效期間屆滿前重新申請。」為外國專業人才延攬及僱用法第8條第1項、第2項所規定。本件原告為美國人，主張其係持我國內政部移民署所核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡前來我國境內工作之外國特定專業人才，有其提出之中華民國就業金卡在卷可稽（見本院卷第89、90頁），且該就業金卡已載明「發卡日期2019/03/11」、「居留期限2021/11/30」，兩造復不爭執原告係受被告聘僱從事就服法第46條第1項第1款規定之專門性或技術性之工作（見不爭執事項(二)），是足認原告係自行向我國內政部移民署申請許可核發就業金卡而至我國境內工作之外國特定專業人才。

2.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，固為勞基法第9條第1項前段所明文規定。惟我國「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」，於就服法第五章特設明文規定「外國人之聘僱與管理」，其中第42條立法理由亦明揭「對外國人之聘僱…本章旨在管制外國人之聘僱，並對基於國家發展需要而許可聘僱外國人工作及媒介行為等予以有效管理」；又就服法第46條第3項規定「雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同」，就雇主聘僱外國人從事該條第1項第8款至第10款之工作，明定其僱傭契約以定期為限，而未及於依其他各款所立勞動契約，惟查同

01 法第52條第1項、第2項本文分別規定「聘僱外國人從事第四
02 十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可
03 期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展
04 延。」、「聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十
05 款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，
06 雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。」，
07 同法第51條則規定雇主聘僱該條第1項各款之外國人從事工
08 作，得不受第46條第1項、第3項、第52條等之限制，可見依
09 就服法規定，除第51條第1項各款所定之外國人外，其他外
10 國人於我國境內從事第46條第1項各款之工作，無論其工作
11 是否具有繼續性，均以經許可為限，其許可並均定有期限，
12 再前揭『外國專業人才延攬及僱用法第8條第2項』亦明定就
13 業金卡有效期間，足認縱係持就業金卡前來我國就業之外國
14 專業人才，亦是已經申請我國主管機關許可，且其許可亦定
15 有期限（即居留期限），此與勞基法第9條第1項規定繼續性
16 之工作應成立不定期契約，旨在保障勞動契約之存續，以維
17 護勞工工作權之立法考量明顯不同。是就服法就雇主聘僱同
18 法第46條第1項第1款至第7款及第11款規定之外國人，雖未
19 限制應訂立定期契約，但雇主基於該法對於外國人聘僱與管
20 理之相關規定，及考量自身聘僱外國專業人才之特殊目的及
21 需求而與外國人訂立定期契約者，自非法所不許；縱其工作
22 具有繼續性，亦不當然適用勞基法第9條第1項規定而成為不
23 定期契約，此亦有最高法院99年度台上字第109號判決意旨
24 可供參照。

- 25 3.依兩造不爭執之事項第(一)項可知，兩造於系爭契約第一條聘
26 僱期間已約明「聘僱期間為一年」，且其上更明確記載「自
27 西元2019年7月1日起至西元2020年6月30日止」，足見兩造
28 確實已簽訂特定僱傭期間之書面勞動契約，且依前項所述，
29 兩造簽訂定期勞動契約應為法之所許；又被告既為執行「Ph
30 illips」專案而聘僱原告（原告亦自承其係「Phillips pro
31 ject」中負責市場行銷之人員），被告評估該專案之可行性

01 及必要性，而與已取得我國就業金卡之外國人即原告簽訂系
02 爭契約，此乃被告公司營業上之評估與決策，應予尊重，故
03 認系爭契約屬定期性勞動契約，約定之聘僱期間一年為屬有
04 效。

05 4.承上所述，兩造間勞動契約屬定期性勞動契約，被告辯稱兩
06 造間勞動契約於109年6月30日因聘僱期間屆滿未續約而終止
07 等語，自可採信；原告主張兩造間勞動契約應屬不定期勞動
08 契約，被告違法通知其終止勞動契約，被告終止兩造間勞動
09 契約不合法，則不足採。是兩造間僱傭關係已因系爭契約所
10 約定之聘僱期間屆滿未續約而終止，已不復存在，從而，原
11 告請求確認兩造間僱傭關係存在，及據此請求被告給付薪
12 資，均為無理由。

13 (二)原告請求被告給付109年6月應領薪資中扣款之102,372元，
14 有無理由？

15 1.查被告對於原告主張其自原告109年6月應領薪資中扣款102,
16 372元一節，並無爭執，惟辯稱該款項係依法代扣繳之原告
17 應納所得稅，且已繳款完畢，並提出原告薪資單及財政部臺
18 北國稅局薪資所得扣繳稅額繳款書6張影本等件為證（見本
19 院卷第75頁、第155至160頁），而查該薪資單已明確記載
20 「Income Tax 102,372元」，且6張薪資所得扣繳稅額繳款
21 書所繳納之「應扣繳稅額」合計確為102,372元，足認被告
22 所辯屬實。

23 2.雖原告主張其於一課稅年度內，於我國境內居留合計遠逾18
24 3天，其得於109年度終了後自行結算申報所得稅，被告代扣
25 繳稅額為無理由云云。惟原告為外國人，就其於我國境內之
26 薪資所得，應依我國所得稅法規定辦理納稅及扣繳；又所得
27 稅法第7條第2項、第3項分別規定「本法稱中華民國境內居
28 住之個人，指左列兩種：一、在中華民國境內有住所，並經
29 常居住中華民國境內者。二、在中華民國境內無住所，而於
30 一課稅年度內在中華民國境內居留合計滿一百八十三天者。
31 本法稱非中華民國境內居住之個人，係指前項規定以外之個

人」，且同法第2條第2項規定「非中華民國境內居住之個人，而有中華民國來源所得者，除本法另有規定外，其應納稅額，『分別就源扣繳』」，再同法第73條第1項前段規定「非中華民國境內居住之個人，及在中華民國境內無固定營業場所及營業代理人之營利事業，在中華民國境內有第八十八條規定之各項所得者，不適用第七十一條關於結算申報之規定，其應納所得稅應由扣繳義務人於給付時，依規定之扣繳率扣繳之」。而承前所述，系爭契約於109年6月30日終止，原告於109年課稅年度內，自被告公司受領薪資所得之期間，於我國境內居留合計未滿183天，被告就其給付原告109年1月至6月之薪資，即應依前揭所得稅法第73條第1項前段規定，依規定之扣繳率扣繳原告應納之所得稅，且此屬被告於所得稅法上之義務，被告既已依法自原告應領薪資中代扣原告應納之所得稅額，並已繳納至國稅局，被告給付原告薪資之義務即已履行完畢，原告再請求被告給付該部分之薪資，即屬於法無據，為無理由。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項等規定，請求被告自109年7月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告每月薪資140,000元暨各期之遲延利息，及給付109年6月份薪資扣款102,372元，均無理由，應予駁回，且其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 林 春 鈴

以上正本係照原本作成。

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 110 年 2 月 26 日

03 書記官 巫玉媛