

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第401號

原告 袁康介

被告 國立政治大學

法定代理人 李蔡彥

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月28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、程序部分：

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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，得以確定判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在乙節，為被告否認，抗辯兩造間之勞動契約為定期契約，契約因聘期屆滿而終止等語，故兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於民國113年3月11日起任職於被告，擔任「國立政治大

01 學臺灣聯合大學系統合作計畫」（下稱系爭計畫）專任助理  
02  ，約定月薪為新臺幣（下同）3萬8000元，於在職期間原告  
03  均有完成被告交辦職務，並獲直屬主管肯定，未有任何缺失  
04  ，詎被告於113年6月7日以「辦公室另有安排」為由通知原  
05  告試用期滿不續聘，甚主張兩造簽訂之「國立政治大學計畫  
06  專任助理勞動契約書」（下稱系爭契約）屬聘期3個月（113  
07  年3月11日至113年6月10日）之定期契約，因定期契約期滿  
08  而終止未有不合法云云，亦拒絕提供原告非自願離職證明書。

09  (二)被告雖主張系爭契約係一定定期契約，惟系爭計畫迄今已存續  
10  逾17年，系爭契約亦明載「計畫執行期限」為一連續性之逐  
11  年計畫，且職務工作內容手冊亦有提及每月、每3個月及不  
12  定期之工作，被告於113年3月5日寄發予原告之錄取通知亦  
13  稱系爭契約所載之3個月期間為試用期間，而非指一定定期契  
14  約之期間，則該職務所屬計畫自屬繼續性工作。原告擔任之  
15  職務既非一臨時性、短期性、季節性及特定性工作，則依勞  
16  動基準法（下稱勞基法）第9條規定及系爭契約之文義，自  
17  應認系爭契約不得為定期契約。至被告提前終止契約，乃以  
18  勞基法第9條第1項所定之定期契約期滿終止勞動契約，且被  
19  告於發給原告之離職通知及臺北市政府勞動局勞資爭議調解  
20  紀錄均載明終止事實為聘期屆滿，基於誠信原則，被告於本  
21  件訴訟中自不得再追加或變更其終止之法令依據及事由。被  
22  告僅空言泛稱原告有無法勝任工作之情事，然未舉證說明，  
23  自無理由，本件亦無勞基法第11條規定之各款事由情形，被  
24  告自不得逕自終止勞動契約，被告解僱行為既屬違法，原告  
25  本於有效存在之僱傭關係，爰依兩造間之勞動契約、勞基法  
26  第22條第2項、及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第  
27  1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，向被告請求工資  
28  及提繳勞工退休金。

29  (三)並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係繼續存在。2.被告應  
30  自113年6月11日起至原告復職日止，按月於每月5日前給付  
31  原告4萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年

01 利率5%計算之利息。3.被告應自113年6月11日起至原告復  
02 職日止，按月提繳2406元至原告設立於勞動部勞工保險局之  
03 勞工退休金個人帳戶（下稱勞退專戶）。4.願供擔保，請准  
04 宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一)被告於110年2月加入臺灣聯合大學系統（下稱臺聯大），與  
07 他校共同推動教學、研究、行政和國際合作等資源整合。系  
08 爭計畫涵蓋多項階段性之工作，包括國內外大學系統教育制  
09 度與政策比較研究；國際合作、聯絡和國際會議安排；相關  
10 專題演講和特色研究的國際研討會等。原告於113年3月11日  
11 起至113年6月10日止受僱於被告，擔任計畫專任助理，工作  
12 內容為就與臺聯大相似之國內外大學系統教育制度與政策比  
13 較研究相關之英文、中文資料蒐集及翻譯工作。

14 (二)系爭契約明確約定僱用期間為自113年3月11日起至113年6月  
15 10日止，屬一定定期契約，已於113年6月10日期滿終止，此由  
16 臺灣聯合大學系統合作計畫執行期限為1年，所涉工作為短  
17 期性特定工作而非週而復始年復一年之繼續性工作即知。雖  
18 原告主張3個月之定期契約本質上應為試用期，並以被告臺  
19 聯大辦公室秘書寄發之電子郵件中載明試用期為據，然依  
20 「國立政治大學高教深耕計畫113年經費核定表」即可知該  
21 計畫並無試用與正式錄用待遇之區別，被告更不可能為1年  
22 計畫無限期僱用原告，行政秘書回覆予原告關於薪資高低之  
23 訊息，僅係通知原告行政流程，且行政秘書對臺聯大系統計  
24 畫及其階段性工作內容所知有限，亦未參與系爭契約的簽  
25 訂，兩造間之約定仍需以系爭契約為據。縱認該3個月為試  
26 用期，然原告受僱為計畫專任助理期間，工作表現不佳，語  
27 言能力不足、查找資料不確實、分析資料均草率不嚴謹，多  
28 次有過而不改，甚有拖延回覆計畫主持人，足認原告無法勝  
29 任該階段性特定研究工作，更無能力協助執行系爭計畫下一  
30 階段之學術研究與國際交流之需求，因原告於聘僱期間之不  
31 能勝任工作情形，被告未予續用，亦屬合法有據，兩造間僱

01 傭關係已合法終止。況原告同時另以立法院為被告，請求  
02 確認其與立法院間之僱傭關係存在及按月給付薪資，顯有重  
03 複受僱於不同雇主之矛盾，則就原告請求被告給付工資期  
04 間，倘與另案重疊者，原告在他處服勞務所得，被告自得依  
05 民法第487條但書主張扣除。

06 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保，  
07 請准宣告免為假執行。

08 三、本院得心證之理由：

09 原告於113年3月11日起任職於被告，擔任系爭計畫專任助理  
10 ，約定月薪為3萬8000元；嗣被告於113年6月7日通知原告  
11 「聘期屆滿」不續聘，原告之最後工作日為113年6月10日之  
12 事實，為兩造所不爭執（見本院卷第128至129頁），堪信為  
13 真。而原告主張兩造間僱傭關係存在，被告應給付此期間工  
14 資及提繳勞退金等語，則為被告所否認，並以前開情詞置  
15 辯。茲就本院之判斷論述如下：

16 (一)系爭契約無試用期之約定：

17 按解釋契約，依民法第98條規定，固須探求當事人立約時之  
18 真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人  
19 真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解  
20 （最高法院108年度台上字第1637號判決意旨參照），是倘  
21 契約之約定明確，其內容又無違反公序良俗、強制規定或顯  
22 然違反誠信原則之情形，當事人自應受契約約定之拘束，不  
23 得事後強為解釋。查系爭契約業於第1條明載：「僱用期  
24 間 自中華民國113年3月11日起至中華民國113年6月10日  
25 止」（見本院卷第43頁），並經原告於113年3月11日所親簽  
26 確認（見本院卷第46頁），已生定期契約效力。原告固提出  
27 被告臺聯大辦公室行政秘書楊宇晴於113年3月5日寄予其之  
28 電子郵件為證（見本院卷第19至20頁），主張被告已承諾上  
29 開3個月期間是試用期云云，惟既為被告所否認，且其後簽  
30 立之系爭契約已如上明載，遍查契約全文亦無任何試用期間  
31 條款之約定，則足認兩造並無約定試用期之合意存在，不應

01 反捨契約文字更為曲解，事後強為解釋上開3個月僱用期間  
02 係不定期契約之試用期。故原告此部分主張，委無足採。

03 (二)系爭契約所定之工作屬特定性工作，未具繼續性，得為定期  
04 契約：

05 1.原告另主張系爭契約所定之工作內容為「繼續性工作」，應  
06 依勞基法第9條第1項為不定期契約等情。惟按勞動契約，分  
07 為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定  
08 性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。勞基  
09 法第9條第1項定有明文。而工作是否具有繼續性，應以勞工  
10 實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持  
11 續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有  
12 關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續  
13 性（最高法院103年度台上字第2066號判決意旨參照）。至  
14 勞基法第9條第1項所謂「特定性工作」，係指可在特定期間  
15 完成之非繼續性工作，其工作期間超過1年者，應報請主管  
16 機關核備，勞基法施行細則第6條第4款著有規定。是特定性  
17 工作，與短期性工作為相對概念，係指較長期始能完成之工  
18 作，如水壩、電廠、捷運、公路等建設工程，某企業得標  
19 後，須僱用大批勞工從事工作，一旦工程完成後，其所僱用  
20 之額外或特殊技能之勞工，因已無工作標的，即不須繼續僱  
21 用，此即勞基法所指之特定性工作。主管機關亦函釋特定性  
22 工作是謂某工作標的係屬於進度中之一部分，當完成後其所  
23 需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要  
24 者。另雇主為處理事業永續經營必然伴隨之事務所訂立之勞  
25 動契約，應以不定期契約為原則，至於事業因一時特定工作  
26 之需，於工作完成後即無勞力需求者，則應承認雇主亦得訂  
27 立定期勞動契約，以資因應。

28 2.經查，細繹系爭契約明載計畫名稱為系爭計畫，前言說明被  
29 告「為因應研究計畫業務需要，執行與計畫業務相關之工  
30 作」，第2條第1項規定「工作內容 乙方（按即原告）所任  
31 工作由甲方（按即被告）計畫主持人指派與指導，計畫主持

01 人得因計畫需要，調整乙方之工作內容」，可悉被告係為執  
02 行系爭計畫，始依業務需求聘任專任助理，與原告成立僱傭  
03 關係，應由計畫主持人視系爭計畫有無需要，以決定專任助  
04 理之工作內容。再稽諸證人即被告人事室第四組組長李琬惠  
05 到庭結證稱：「（法官問：計畫專任助理的聘僱，與特定研  
06 究計畫如本件之『臺灣聯合大學系統合作計畫』或專案經費  
07 是否有關連性？若有，關連性為何？）計畫專任助理的聘僱  
08 與專案計畫有一定的關連性，因為專任助理的薪資經費來源  
09 與他的工作內容，都是為了計畫的執行。」、「（法官問：  
10 計畫專任助理人員的聘期如何決定？屬於定期或不定期契  
11 約？）聘期由計畫主持人決定。屬於定期契約。」、「（法  
12 官問：計畫專任助理人員之聘期，是否一定會同於計畫執行  
13 之期間？）不一定。專任助理人員的聘期，要看計畫主持人  
14 如何執行計畫，他的聘期一定小於或等於計畫執行之期  
15 間。」、「（法官問：政治大學一般行政人員的聘僱方式為  
16 定期或不定期契約？其與計畫專任助理人員有何不同？）一  
17 般行政人員是指學校核心人力，屬於不定期契約。計畫專任  
18 助理人員是為了執行計畫主持人的計畫，屬於定期契約。」  
19 等語綦詳（見本院卷第264至265頁），亦足徵系爭契約專任  
20 助理係為執行系爭計畫特定期間內完成之特定性工作，工作  
21 內容端視系爭計畫尚有無業務需要而定，並非需持續維持之  
22 主要工作，是性質上自屬不具繼續性之定期契約人員，此亦  
23 為原告締約時即得認知（縱認其所存者係試用期之認知，亦  
24 當應知悉非必獲續聘）。從而，原告主張系爭契約所定工作  
25 屬勞基法第9條第1項繼續性工作應為不定期契約云云，要難  
26 憑取。

27 (三) 基上論斷，原告依系爭契約所從事之專任助理工作為特定性  
28 工作，系爭契約為未具繼續性之定期契約，工作期限依約應  
29 至113年6月10日為止，雙方權義因契約期間屆滿而終止。兩  
30 造間既已無勞動契約關係存續，原告據以向被告請求自翌日  
31 起之工資本息及勞退金提繳，皆屬無理。至本件其餘原告是

01 否不能勝任工作等爭點，即無庸再予審究，附此敘明。

02 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭契約關係存在，並依兩  
03 造間勞動契約、勞基法第22條第2項、勞退條例第6條第1  
04 項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告應自113年6  
05 月11日起至准許原告復職之日止，按月於每月5日前給付原  
06 告4萬元，及自各期應給付日次日起至清償日止按週年利率  
07 5%計算之利息，以及按月提撥勞退金2406元至原告勞退專  
08 戶，均無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其所為願  
09 供擔保請假執行之聲請即失所附麗，爰一併駁回之。

10 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本件判決之結果，爰  
12 不逐一論列，附此敘明。

13 六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
14 條。

15 中 華 民 國 114 年 5 月 6 日  
16 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

17 以上正本係照原本作成。

18 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  
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 5 月 6 日  
21 書 記 官 馮 姿 蓉