臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上更一字第9號

上　訴　人　邵應仁
訴訟代理人　施習盛律師
被　上訴人　英屬開曼群島商台塑河靜有限公司台灣分公司
000000000000000000
法定代理人　陳源成
訴訟代理人　陳文靜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國106年10月23日臺灣臺北地方法院105年度重勞訴字第41號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於110年9月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項、第三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳萬參仟玖佰捌拾肆元，及自民國一百零五年九月一日起至上訴人復職日止，按月於翌月五日給付上訴人新臺幣伍萬零玖佰伍拾元。

其餘上訴駁回。

第一、二審及發回前第三審訴訟費用，由被上訴人負擔二分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：兩造於民國104年8月14日簽訂聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約），由被上訴人聘僱伊並派駐至越南，於關係企業即越南商台塑河靜鋼鐵興業責任有限公司（Formosa HaTinhSteel Corporation，下稱FHS公司）擔任鋼廠天車固定式起重機教育訓練、行車工安管理、吊運工作調度、天車事故預防及事故處理、天車駕駛出勤管理等工作，雖約定聘僱期間自同日起至105年8月13日止，薪資每月新臺幣（下未

註明者同）5萬950元，國外出差費（日支生活等）平均每月5萬1,770 元，惟伊所從事者屬繼續性之工作，系爭聘僱合約關於聘僱期間之約定因違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項規定而無效。詎被上訴人仍於105年8月1日通知伊不再續聘，屬違法解僱，不生終止兩造間僱傭關係之效力，被上訴人即有按月給付薪資10萬2,720元之義務等情。爰依民法第487 條規定、兩造間勞動契約約定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人自105年8月14日起至伊回復工作之日止，按月給付10萬2,720元之判決。

二、被上訴人則以：伊係母公司英屬開曼群島商台塑河靜有限公司〔FORMOSA HA INH（CAYMAN）LIMITED 〕在臺灣設立之分公司，為協助母公司轉投資之FHS 公司在越南國設廠煉鋼，由伊在臺灣聘僱有煉鋼廠工作經驗之不同專業技術人員，指派至越南協助FHS公司建立制度並訓練越籍操作人員，待越南煉鋼廠設備安裝、制度建置完成進入試俥、投產，由通過訓練之越籍勞工進行日常操作，上開人員之特定工作即屬達成任務目的，並於契約期間屆滿時終止僱用，具有特定性定期工作性質，是兩造簽訂之定期契約，並無違反勞基法第9條第1項規定。嗣FHS公司煉鋼廠之建廠作業於105年8月間告一段落，伊於105年8月1日向上訴人表明不再續聘，上訴人亦表示理解，兩造間僱傭契約應於系爭聘僱合約期間屆滿時終止。且伊與FHS公司雖同屬台塑集團下之事業單位，然各屬不同國籍、各具獨立之法人格，故FHS公司煉鋼廠之工作，不可能成為伊之「繼續性工作」，上訴人以FHS公司煉鋼廠之天車工作，要求伊應將其聘僱為不定期契約人員，應屬無據；縱認本件屬企業間之調動，因104年8月10日第一份定期契約終了時，FHS公司煉鋼廠之精整公輔廠天車課尚未試俥完成，故商請伊與上訴人另締結特定性定期契約，以期能達契約目的，於法無違。又上訴人自承其每月薪資為5萬950元，國外出差費（日支生活等），屬勞基法施行細則第10條第9 款之差旅費、差旅津貼性質，並非勞基法第2條第3款

之工資，上訴人此部分請求，亦屬無據等語，資為抗辯。

三、原審、更審前本院駁回上訴人之請求、上訴，上訴人提起第三審上訴，經最高法院廢棄更審前本院判決，發回本院，上訴人聲明：

㈠原判決廢棄。

㈡確認兩造間僱傭關係存在。

㈢被上訴人應自105年8月14日起至上訴人回復工作之日止，按月給付上訴人102,720元。

被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（本院卷第404-405頁）：

㈠上訴人與被上訴人之母公司台塑石化股份有限公司公司（下稱台塑石化公司）於103年8月11日簽訂聘僱合約書（原審卷第98頁，下稱A契約），其上記載聘僱期間自同日起至104年8月10日止，每月工作酬金新臺幣5萬200元，至關係企業FHS公司。並於104年1月17日至2月12日派至中鋼受訓。

㈡兩造於104年8月14日簽立聘僱合約書（原審卷第41頁，B契約），其上記載聘僱期間自同日起至105年8月13日止，每月工作酬金5萬950元，於每月5日發放上個月的薪資，被上訴人派駐上訴人至關係企業FHS公司擔任與A契約相同地點之工作，另每月領有國外出差費（日支生活等）平均每月5萬1770元（原審卷第12頁），於出差回台時，依出差天數申請。上訴人於同日簽立誓約書（前審卷第95頁）。

㈢台塑石化公司於104年4月20日前投資FHS公司，104年4月20日以後台塑石化公司先投資台塑集團（開曼）投資有限公司，台塑集團（開曼）投資有限公司投資被上訴人之母公司英屬開曼群島商台塑河靜有限公司，被上訴人母公司再投資FHS公司，上開公司為公司法規定的關係企業。

㈣（前審卷第141頁）臺北市政府勞動局談話記錄形式上為真正。

㈤上訴人於109年9月10日在大鵬環保公司領有薪資5600元（上訴人同意先由105年8月14日之後薪資扣除）。

五、上訴人主張兩造間僱傭關係仍然存在，被上訴人應自105年8月14日起至伊回復工作之日止，按月給付薪資10萬2,720元等情，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。本件經兩造依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，於110年4月7日整理並協議爭點（本院卷第406頁），茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造所定聘僱合約書是否為不定期契約？或為勞基法第9條第3項所定特定性工作之定期契約？

1.按勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約，此觀勞基法第9條第1項、第2項及勞基法施行細則第6條規定自明。所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以相關法令及勞工實際從事工作之內容與性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束。又企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司對集團內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第1156號判決要旨參照）。

2.上訴人主張兩造間所定聘僱合約為不定期契約，為被上訴人所否認，辯稱為勞基法第9條第3項所定特定性工作之定期契約等語。查台塑石化公司於104年4月20日前投資FHS公司，104年4月20日以後台塑石化公司先投資台塑集團（開曼）投資有限公司，台塑集團（開曼）投資有限公司投資被上訴人之母公司英屬開曼群島商台塑河靜有限公司，被上訴人母公

司再投資FHS公司，上開公司為公司法規定的關係企業；上訴人與被上訴人之母公司台塑石化公司於103年8月11日簽訂A契約，其上記載聘僱期間自同日起至104年8月10日止，指派至關係企業即FHS公司煉鋼部部門擔任領班，並於104年1月17日至2月12日派至中鋼受訓；兩造復於104年8月14日簽立B契約，其上記載聘僱期間自同日起至105年8月13日止，亦派至關係企業即FHS公司擔任與A契約相同地點之相同工作之事實，為兩造所不爭。又FHS公司吳海欽廠長曾於103年12月6日寄發電子郵件予上訴人當時主管蔡宗霖，記載：請上訴人放心，一年一聘是公司政策，一年到即會轉正職，原來到中鋼派訓時即要轉正職，因8月才到公司，轉正職有點太快才未轉，請了解及放心等語；台塑集團總管理處人事組張淑慧則於104年8月25日寄送電子郵件予蔡宗霖，記載：上訴人為104年8月10日期滿，8月14日簽呈核准，台灣已於8月14日加勞保，請FHS公司考勤建8月14日到職，8月14日需請假，8月11日至8月13日不在職，無需請假，8月10日至11日有安排授課，另支給鐘點費等語；有被上訴人不爭執形式上真正之上開電子郵件可稽（原審卷第122-123頁，本院卷第409頁）。被上訴人復稱A契約屆期時，因FHS公司煉鋼廠之精整公輔廠天車課尚未試俥完成，被上訴人詢問FHS公司後，認為有這個需求才跟上訴人簽約，被上訴人聘僱有天車方面專門技術之上訴人，係協助FHS公司廠區天車課之設備驗收、制度建置以及人員訓練等語（本院卷第47、425、413頁）。則由與上訴人締結A契約之台塑石化公司、與上訴人締結B契約之被上訴人為關係企業，復均指派上訴人至另一關係企業FHS公司煉鋼廠之精整公輔廠天車課，於同一地點從事相同工作，且被上訴人因台塑石化公司之A契約工作尚未試俥完成，即應FHS公司需求與上訴人簽定B契約，台塑集團總管理處復指示A契約與B契約中間間隔3日無須請假，並給付授課鐘點費予上訴人等情觀之；可見上訴人與台塑石化公司締結A契約後、再與被上訴人締結B契約，均至FHS公司

煉鋼廠從事相同工作，屬於關係企業之調動，上訴人於A契約及B契約之工作性質應一體觀察，綜合判斷。再由上訴人之主管曾表示於A契約一年期滿即可轉為不定期契約；且依上訴人之出國申請及核定表，記載上訴人之出國目的，包含公司規章制度推動、越籍同仁專業教育訓練管理及生活管理、與其他部門行政協調、訂購設備入廠檢驗與驗收相關業務處理等語（原審卷第12頁），經核性質上應非可在特定期間完成之非繼續性工作。另依A契約及B契約之內容，亦無隻字片語記載上訴人之工作，係基於何種特定目的需要且於特定期間即可完成。至被上訴人固稱上訴人離職時教育訓練工作陸續減少，惟亦稱其試營運時仍與大陸地區攀枝花鋼鐵公司簽委任契約，請該公司派整組人員協助直至順利生產，等試車成功可以生產，這些人方回大陸，接下來由越南員工從事該工作等語（本院卷第406頁）。顯示上訴人於B契約期滿時所從事之工作並未了結，仍屬需委由工作人員持續為之業務。足見上訴人受被上訴人等關係企業指派至FHS公司煉鋼廠之精整公輔廠天車課工作，係持續不間斷進行之業務，並非在A契約或B契約期間即可完成之特定性工作。上訴人主張與被上訴人簽定B契約，並非勞基法第9條第1項所定得為定期契約之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，而有繼續性需要，應屬不定期契約關係，應屬可取。被上訴人抗辯各法人為獨立人格，FHS公司之工作非其繼續性工作，並以B契約所載期限屆滿為由，抗辯兩造間僱傭關係已不存在云云，並無可採。此外，兩造間不定期契約迄今未見任一方合法終止，上訴人請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，為有理由。

㈡上訴人請求被上訴人應自105年8月14日起至上訴人回復工作之日止，按月給付上訴人10萬2,720元，有無理由？上訴人每月所領國外出差費（日支生活等）平均每月5萬1770元，是否屬於勞基法施行細則第10條第9款之差旅費、差旅津貼性質？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

2.查被上訴人於105年8月1日以兩造所定B契約將於同年月13日期滿為由，約談上訴人並告知不續聘，上訴人則稱其會爭取勞工權益，並於105年8月12日以被上訴人違反勞基法第9條第1項規定為由，向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，被上訴人則表示不同意等情，有該約談記錄表及調解紀錄可稽（原審卷第9、14頁）。足認上訴人並無離職之意，且有通知被上訴人將準備依勞動契約本旨提供勞務，惟為被上訴人所拒。揆諸前揭規定，被上訴人應負受領遲延之責任，且被上訴人無補服勞務之義務，仍得請求被上訴人自105年8月14日起至復職之日止，按月給付薪資。再按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之」，民法第487條定有明文。查兩造於B契約約定，上訴人每月工作酬金為5萬950元，於翌月5日給付，上訴人自105年8月14日起迄今，僅於109年9月10日在大鵬環保公司領有薪資5,600元一節，為兩造所不爭，上訴人並同意將5,600元先由105年8月14日以後之薪資扣除。從而，上訴人請求被上訴人應給付105年8月14日至105年8月31日之薪資2萬3984元（5萬950元×18/31－5,600元＝2萬3984元，元以

下四捨五入），及自105年9月1日起至上訴人復職日止，按月於翌月五日給付上訴人5萬950元，為有理由。

3.上訴人另主張其於B契約期間，每月領有國外出差費（日支生活等），平均每月5萬1770元，亦屬勞務之對價，其無補服勞務之義務，仍得請求該報酬等情，為被上訴人所否認。按所謂「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，勞基法第2條第3款定有明文。又此所稱之「其他任何名義之經常性給與」，係指差旅費、差旅津貼等以外之給與，勞基法施行細則第10條第9款亦有明文。被上訴人抗辯上訴人主張之國外出差費（日支生活等），是依出差辦法第3.6條第1款規定，補貼勞工到國外出差所額外發生之日支生活費（即膳費及雜費），即按出差日數補貼，而與實際提供勞務日數無關，並非工資，且提出出差辦法為證（本院卷第249-255頁）。核與上訴人提出之出國申請及核定表（原審卷第12頁），記載上訴人領取之國外出差費（日支生活等），係按派駐天數扣除返臺天數，以每日美金66.8元計等情相符。被上訴人辯稱上訴人於B契約期間，每月所領國外出差費，具有差旅費、差旅津貼性質，並非工資，應為可採。從而，上訴人主張之平均每月國外出差費（日支生活等）5萬1770元，既非勞務之對價，且其未至國外出差而實際未支出，則上訴人請求被上訴人應自105年8月14日起至上訴人復職日止，另按月給付國外出差費5萬1,770元，自屬無據。

六、綜上所述，上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並依兩造契約關係，請求被上訴人應給付上訴人2萬3984元，及自105年9月1日起至上訴人復職日止，按月於翌月5日給付5萬950元，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項、第三項

所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。本院就上訴人如主文第三項所示之請求，為被上訴人敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第44條第1項、第2項，民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　謝永昌

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　黃麗玲

臺灣高等法院民事裁定

主　　文

本判決主文應增加第六項更正為「本判決第三項所命給付，得假執行；但被上訴人就所命給付新臺幣貳萬參仟玖佰捌拾肆元部分，如以新臺幣貳萬參仟玖佰捌拾肆元預供擔保，就其餘給付期日屆至部分，如按月以新臺幣伍萬零玖佰伍拾元預供擔保，得免為各該部分之假執行。」。

理　由

按判決如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，法院得隨時或依聲請以裁定更正之，民事訴訟法第232條第1項定有明文。本院上開判決正本與原本有如主文所示之顯然錯誤，應予更正。爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　謝永昌

正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1千元。但如對本件判決已合法上訴，則本裁定不得抗告。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　黃麗玲