臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第5號

上　訴　人　林芝怡

000000000000000000

訴訟代理人　蕭棋云律師

　　廖孟意律師

　　彭彥植律師

被　上訴人　東元電機股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱純枝

訴訟代理人　簡宏杰

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年11月17日臺灣士林地方法院111年度重勞訴字第11號判決提起上訴，本院於112年8月8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。

事實及理由

一、程序方面：

按「當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但有下列情形之一者，不在此限：三、對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者」，民事訴訟法第447條第1項第3款定有明文。上訴人於本院聲請訊問證人邱純枝、顏湘玲、黃慧娜（見本院卷第66-67頁）；被上訴人則反對其提出新攻擊方法（見同卷第51頁）。由於上訴人已釋明係補充原審攻擊方法，依上開規定，應准許其提出新攻擊方法，先予說明。

二、上訴人主張：伊具有金融專業與經驗，前於民國95年5月4日任職於被上訴人子公司東安投資股份有限公司（下稱東安公司）任職。東安公司雖於98年4月2日裁員並資遣伊，被上訴人為誘使伊接受資遣方案，遂於98年5月4日僱用伊擔任總經理室特別助理，月薪新臺幣（下同）11萬元；聘書雖記載聘

任期間僅1年，但是兩造實為繼續性僱傭關係。迨99年5月初，時任被上訴人總經理邱純枝在總經理辦公室與伊溝通，討論調動職務之可能性，並承諾伊填寫離職單即可暫時休養，且伊隨時可以回任工作。伊遂在99年5月3日填寫離職申請單並辦理交接。但是，伊無意離職，被上訴人也未完成人資單位面談等離職程序，參酌伊持續為被上訴人提供勞務迄今，顯見兩造僱傭關係依然存在；被上訴人自應給付111年1月以前5年薪資共660萬元（計算式：110,000×12×5＝6,600,000），並應自111年2月1日起按月付薪，及自99年5月4日起按月提繳勞工退休金。爰依僱傭關係（含薪資給付請求權）、勞工退休金條例第14、16、31條之規定，訴請：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付伊660萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。暨自111年2月1日起至伊復職日止，按月於次月5日給付伊11萬元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應自99年5月4日起至伊復職日止，按月提繳6606元至伊設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）等語。

三、被上訴人則以：上訴人於99年5月3日以健康因素自請離職，終止之意思表示於當日到伊，僱傭關係已消滅。再者，人資部門承辦人員與總經理邱純枝均簽核同意其離職，上訴人也完成交接手續，符合離職程序，僱傭關係確已終止；伊並未承諾上訴人隨時可以回任。再其次，上訴人係負責評估投資案、分析金融市場，屬於適用定期僱傭契約制度之特定性工作，且無持續性，僱傭關係應於99年5月3日屆滿而消滅。何況，上訴人於99年5月3日提出離職申請單，竟遲至12年後始主張僱傭關係存在，顯違誠信原則並構成權利失效情事等語，資為抗辯。

四、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人提起上訴並聲明：㈠原判決廢棄；㈡確認兩造間僱傭關係存在；㈢被上訴人應給付上訴人660萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止

，按年息5%計算之利息。暨自111年2月1日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴人11萬元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣被上訴人應自99年5月4日起至上訴人復職日止，按月提繳6606元至上訴人勞退專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

五、兩造不爭執事項：（見原審卷第193頁、本院卷第182-185頁）

㈠上訴人95年間起任職於被上訴人子公司即東安公司，於98年4月2日遭東安公司資遣。

㈡上訴人自98年5月4日起受僱於被上訴人，擔任總經理室特別助理之職務（當時總經理為邱純枝），月薪11萬元。聘書記載受僱期間為自98年5月4日起至99年5月3日止（見原審卷第26頁聘書）。

㈢上訴人於99年5月3日簽署離職申請單、員工離職移交清單，並交付予被上訴人（見原審卷第106、107頁。但是上訴人主張離職申請單未經部門主管進行離職面談及簽核）。

六、本件爭點為：㈠兩造於98年5月4日是否成立不定期僱傭契約？㈡兩造僱傭關係是否已終止？茲就兩造論點分述如下。

七、關於兩造於98年5月4日是否成立不定期僱傭契約方面：

上訴人主張兩造為不定期僱傭契約；被上訴人則辯稱兩造係定期僱傭契約，僱傭期限為99年5月3日等情。經查：

㈠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」、「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：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，其工作期間在九個月以內者。四、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9條第1項、勞動基準法施行細則第6條定有明文。次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（最高法院109年度台上字第1156號判決意旨參照）。

㈡依兩造間聘書固記載上訴人受僱期間為自98年5月4日起至99年5月3日止（見不爭執事項㈡）。惟查，上訴人任職單位為總經理室，職稱為特別助理（見不爭執事項㈡），依據該單位屬於核心組織且具有長期營運功能，可見上訴人係從事具有持續性之工作，揆諸前開說明，該聘書雖記載僱傭期間為1年，但是兩造僱傭關係仍屬不定期契約。被上訴人固然辯稱其以製造業、工程業等為營運重心，上訴人所負責評估投資案、金融市場分析工作，僅屬特定性工作，且無持續性，又聘書載明僱傭期間為1年，故兩造為1年期定期僱傭契約云云（見本院卷第311-317頁）。然而，上訴人既在總經理室擔任特別助理，且總經理室為被上訴人核心組織，負責整體營運規劃，自非可在特定期間完成之非繼續性工作。至於上訴人所擅長評估投資、金融分析，僅為該部門其眾多工作之一，不論上訴人原本負責何項業務，被上訴人得隨時調整其工作項目；堪認上訴人工作實屬繼續性之不定期契約，不受聘書所記載1年期間之影響。是以被上訴人所辯，洵無足採。

㈢綜上，兩造於98年5月4日係成立不定期僱傭關係。

八、關於兩造僱傭關係是否已終止方面：

㈠按法定終止權之行使，其發生效力與否，胥視有無法定終止原因存在。勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年度台上字第14號判決意旨參照）。次按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意（最高法院93年度台上字第2528號判決意旨參照）。

㈡經查，上訴人於99年5月3日向被上訴人提出離職申請單，其上記載離職原因為「個人健康因素，需要休息」（見原審卷第106頁）。同日，上訴人另提出員工離職移交清單，經單位主管邱純枝、人資承辦人黃慧娜簽核；清單下方說明：「1.離職人員將辦妥之移交清單及離職申請單送回人資處即完成離職手續」（見同卷第107頁）。依前開說明，上訴人已於99年5月3日向被上訴人表達終止僱傭關係意旨，終止之意思表示在同日到達被上訴人，因而發生終止之效果；對照上訴人當日立即完成移交作業，益證上訴人確實在99年5月3日終止僱傭關係，遂履行移交作業。

㈢上訴人固然辯稱被上訴人總經理邱純枝在99年5月初，向其承諾填寫離職單即可暫時休養，隨時可以回任工作；其並無離職意思。再者，被上訴人並未完成內部離職作業程序，故離職並未生效。其持續為被上訴人提供勞務迄今，兩造僱傭仍然存在云云（依序見本院卷第358-359、336-339、344-345、342-343頁）。經查：

⑴上訴人自承其具有金融專業與經驗（見本院卷第336頁），參以其擔任總經理特別助理，顯然具有專業性判斷與理解能力，對於離職申請單所明確表彰請辭意旨，應已充分瞭解，殆無可能基於暫時休養意思，卻未在離職申請單註明暫時休養或是改以其他文件代替離職申請單；參以其在同日提出員工離職移交清單以完成移交作業，益證其知悉提出離職申請單將發生終止僱傭關係之效果。就上訴

人主張總經理邱純枝承諾其填寫離職單即可暫時休養，隨時可以回任工作等語觀之；實與上情不符，且此仍待兩造另為僱傭之合意，則上訴人據此主張兩造間僱傭關係仍然存在，殊難採信。

⑵離職申請單固然註明離職流程為「申請人填妥離職原因且完成所屬單位簽核程序」、「進行人資面談」（見原審卷第106頁）；且上訴人為「9職等」，應經由總經理簽核（見同頁）。惟依前開說明，上訴人本得自行於99年5月3日終止僱傭關係；至於被上訴人內部作業流程是否已完成，純係被上訴人內部事務，對於上訴人行使終止權之效果，並無任何影響。至於上訴人所舉100年至111年間與被上訴人現任董事長邱純枝間電子郵件，以及100年至105年間與邱純枝秘書顏湘玲之電子郵件（見原審卷第28-61、204-208頁、本院卷第73-82頁）；經核僅有一般社交問候、分享個人見解之內容，並無從證明兩造已達成另行僱用上訴人之合意。是上訴人執此主張其持續為被上訴人提供勞務迄今一節；亦非可採。

㈣綜上，兩造僱傭關係已於99年5月3日經上訴人單方面終止。上訴人主張兩造僱傭關係仍然存在，被上訴人應按月支付薪資、提繳退休金等情；均屬無據。

九、綜上所述，上訴人依據兩造僱傭關係（含薪資請求權）、勞工退休金條例第14、16、31條之規定，訴請：「㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付上訴人660萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。暨自111年2月1日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴人11萬元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被上訴人應自99年5月4日起至上訴人復職日止，按月提繳6606元至上訴人勞退專戶」，為無理由，應予駁回。是則原審依此駁回其訴，經核並無違誤，上訴意旨指摘原判決為不當，求予廢棄改判；為無理由，應予駁回。

十、本件事證已臻明確，上訴人聲請訊問邱純枝、顏湘玲與黃慧娜，均無必要。兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

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

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　曾明玉

法　官　吳燁山

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。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　　112　　年　　8　　月　　29　　日

書記官　莊雅萍