

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第12號

上訴人 袁康介
被上訴人 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，上訴人對於中華民國114年5月6日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第401號第一審判決提起上訴，本院於115年4月21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、按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。查上訴人主張其原受僱於被上訴人，經被上訴人於民國113年6月10日以兩造間勞動契約期滿終止不續聘為由，違法終止兩造間勞動契約，兩造間僱傭關係應繼續存在，惟為被上訴人所否認。則兩造間僱傭關係是否存在既有爭執，上訴人法律上之地位確有不妥之狀態，且此不妥狀態得以本件確認訴訟予以除去，堪認上訴人提起本件訴訟有確認利益。

二、上訴人主張：伊於113年3月11日起任職於被上訴人，擔任「國立政治大學臺灣聯合大學系統合作計畫」（下稱系爭計畫）專任助理，月薪為新臺幣（下同）3萬8000元。詎被上訴人於113年6月7日以「辦公室另有安排」為由，通知伊期

01 滿不續聘，並以兩造簽訂之「國立政治大學計畫專任助理勞
02 動契約書」（下稱系爭契約）載明僱傭期間為3個月（113年
03 3月11日至113年6月10日）之定期契約，拒絕提供伊非自願
04 離職證明書。惟被上訴人於113年3月5日以電子郵件寄發予
05 伊之錄取通知表示前3個月為試用期，正式聘用之薪資為4萬
06 元；且系爭計畫係連續性逐年計畫，迄今執行已逾17年，依
07 勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項規定，乃繼續性之工
08 作，應視為不定期契約。被上訴人逕以系爭契約期滿終止為
09 由，終止兩造間僱傭關係為不合法等語。爰依系爭契約、勞
10 基法第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條
11 第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為確認兩造間
12 僱傭關係存在；並命被上訴人自113年6月11日起至伊復職日
13 止，按月於每月5日前給付4萬元，暨加計自各期應給付翌日
14 起算法定遲延利息；及自113年6月11日起至伊復職日止，按
15 月提繳2406元至伊勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）之判決
16 （原判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴）。並上訴聲
17 明：(一)原判決廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係繼續存在；(三)被
18 上訴人應自113年6月11日起至上訴人復職之日止，按月於每
19 月5日前給付上訴人4萬元，及自各期應給付日之次日起至清
20 償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴人應自113年6
21 月11日起至上訴人復職之日止，按月提繳2406元至上訴人之
22 勞退專戶。

23 三、被上訴人則以：伊於110年2月起加入臺灣聯合大學系統（下
24 稱臺聯大），主要任務為攜手與中央大學、清華大學與陽明
25 交通大學共同推動教學、研究、行政和國際合作等資源整
26 合。執行系爭計畫涵蓋多項階段性工作，伊聘用上訴人為系
27 爭計畫第一階段之專任助理，系爭契約載明僱用期間自113
28 年3月11日起至113年6月10日，為定期契約，工作內容為就
29 與臺聯大相似之國內和國外大學系統教育制度與政策比較研
30 究相關之中、英文資料蒐集及翻譯工作，為短期性、階段性
31 之特定性工作，非屬繼續性工作。伊行政秘書回覆上訴人關

01 於薪資之訊息，並非兩造之約定，通知錄取之電子郵件亦載
02 明聘用起迄日自113年3月11日起至113年6月10日，系爭契約
03 並無試用期之約定，且已於113年6月10日因期滿而終止。兩
04 造間已無僱傭關係存在，上訴人不得請求薪資及按月提繳勞
05 工退休金等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

06 四、上訴人主張伊於113年3月11日起至同年6月10日止，任職於
07 被上訴人，擔任系爭計畫專任助理，月薪3萬8000元，被上
08 訴人於113年6月7日通知伊聘期屆滿不續聘等情，業據提出
09 系爭契約為證（見原審卷第43-46頁），且為兩造所不爭執
10 （見原審卷第128至129頁），堪信為真實。

11 五、上訴人主張兩造間僱傭關係仍繼續存在，被上訴人應按月給
12 付薪資及提繳勞工退休金云云，則為被上訴人所否認，並以
13 前詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)系爭契約是否為定期契
14 約？(二)兩造間僱傭關係是否仍繼續存在？(三)上訴人請求被上
15 訴人按月給付工資及提撥勞工退休金有無理由？茲就兩造之
16 爭點分別論述如下：

17 (一)系爭契約是否為定期契約？

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。所稱之不定期勞
21 動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工
22 作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需
23 要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基
24 於特定目的始有需要而言。次按勞動契約原係分為定期契約
25 及不定期契約，是雇主因特定性工作，而與勞工訂立定期契
26 約，非法所不許（最高法院109年度台上字第2216號判決意
27 旨參照）。

28 2.經查，兩造於113年3月11日簽訂系爭契約，系爭契約第1條
29 明載：「僱用期間自中華民國113年3月11日起至中華民國11
30 3年6月10日止」等語（見原審卷第43頁），可知兩造就系爭
31 契約之僱用期間已有明訂。觀諸系爭契約之前言「國立政治

01 大學（以下簡稱甲方）為因應研究計畫業務需要，執行與計
02 畫業務相關之工作，茲僱用袁康介君（以下簡稱乙方，即上
03 訴人）為下列計畫專任助理人員」，計畫名稱：「聯合大學
04 系統合作計畫」（即系爭計畫），計畫執行期限：「113年1
05 月1日至113年12月31日」；第2條第1項工作內容為：「乙方
06 所任工作由甲方計畫主持人指派與指導，計畫主持人得因計
07 畫需要，調整乙方之工作內容」，第3條工作地點為：「乙
08 方工作地點由甲方計畫主持人視計畫業務需要指定之，必要
09 時並得派往甲方所在地以外之其他地點工作，乙方不得異
10 議」（見原審卷第43頁），可見被上訴人為執行1年期之系
11 爭計畫，聘任上訴人為專任助理，工作內容及地點應由計畫
12 主持人視計畫需要指派及調整。參以卷附上訴人任職期間之
13 工作報告及評價回應（見原審卷第89-124頁），其工作報告
14 內容主要為蒐集國內、外相關資料，並進行專案分析。可知
15 上訴人之工作內容為就與臺聯大相似之國內和國外大學系統
16 教育制度與政策比較研究相關之中、英文資料蒐集及翻譯工
17 作，應屬為短期性、階段性之特定性工作，尚難認有持續性
18 需要而為繼續性工作。

19 3.其次，證人即被上訴人人事室第四組組長李琬惠於原審到庭
20 結證稱：計畫專任助理的聘僱與專案計畫有一定的關連性，
21 因為專任助理的薪資經費來源與他的工作內容，都是為了計
22 畫的執行，聘期由計畫主持人決定，要看計畫主持人如何執
23 行計畫，專任助理的聘期不一定會等同於計畫執行期間，一
24 定小於或等於計畫執行之期間，一般行政人員是指學校核心
25 人力，屬於不定期契約，計畫專任助理人員是為了執行計畫
26 主持人的計畫，屬於定期契約等語（見原審卷第264-265
27 頁）。足見系爭計畫專任助理係為執行系爭計畫特定期間內
28 之特定性工作，工作內容端視計畫主持人視計畫需要而定，
29 乃基於特定目的始有需要，並非持續性之主要工作，與系爭
30 計畫是否為連續性逐年計畫無涉。

31 4.準此，被上訴人為執行1年期之系爭計畫，聘任上訴人為專

01 任助理，其工作內容及地點應由計畫主持人視計畫需要指派
02 及調整，乃係基於特定目的之需要，並非持續性之主要工
03 作，且系爭契約第1條既已明訂契約期間，足認系爭契約性
04 質上為定期契約。故上訴人主張系爭計畫係連續性逐年計
05 畫，迄今執行已逾17年，計畫專任助理為繼續性之工作，應
06 為不定期契約云云，洵非可採。

07 (二)兩造間僱傭關係是否仍繼續存在？

08 1.承前所述，系爭契約第1條載明僱用期間自113年3月11日起
09 至113年6月10日止，兩造間僱傭關係依約應至113年6月10日
10 因契約期間屆滿而終止。

11 2.上訴人雖主張被上訴人於113年3月5日以電子郵件寄發之錄
12 取通知表示前3個月為試用期，正式聘用之薪資為4萬元云
13 云，並提出被上訴人行政秘書寄發之電子郵件為證（見原審
14 卷第19-20頁）。然觀諸該電子郵件記載：「首先恭喜您經
15 過昨日的面試，已錄取為本辦公室的專任計畫助理…1.請您
16 協助至本校網站登打『進用登錄單』，其中聘用起迄年月日
17 以及月支待遇請分別輸入『2024/03/11-2024/06/10』以及
18 『38,000』…」，即已表明聘用期間自113年3月11日起至11
19 3年6月10日止，月薪3萬8000元，自非不定期契約甚明。至
20 該電子郵件就待遇部分固有試用期與正式分別為3萬8000元
21 及4萬元之記載；惟兩造於系爭契約既約定僱用期間自113年
22 3月11日起至113年6月10日止，僱傭期間按月支給工作酬金3
23 萬8000元（見原審卷第43頁），其上未有試用期之約定，自
24 應以系爭契約約定為準，尚難逕以被上訴人行政秘書寄發之
25 電子郵件，逕認兩造有3個月試用期之合意。況縱該3個月之
26 僱用期間為試用期，上訴人亦未於期滿後經通過試用而獲續
27 聘，實難認兩造僱傭關係於系爭契約所定期間屆滿後仍繼續
28 存在。

29 3.從而，兩造間僱傭關係於113年6月10日因系爭契約所定期間
30 屆滿而終止，且系爭契約並未約定3個月試用期，被上訴人
31 亦未續聘上訴人，兩造間僱傭關係已不復存在。故上訴人請

01 求確認兩造僱傭關係存在，即非有理。

02 (三)上訴人請求被上訴人按月給付工資及提撥勞工退休金有無理
03 由？

04 承上所述，系爭契約已於113年6月10日因所定契約期間屆滿
05 而終止，兩造間僱傭關係已不存在。故上訴人依系爭契約、
06 勞基法第22條第2項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
07 第31條第1項規定，請求被上訴人自113年6月11日起按月給
08 付工資及提撥勞退金云云，即屬無據。

09 六、綜上所述，上訴人依系爭契約、勞基法第22條第2項、勞退
10 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求(一)
11 確認兩造間僱傭關係繼續存在；(二)被上訴人應自113年6月11
12 日起至上訴人復職之日止，按月於每月5日前給付上訴人4萬
13 元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%
14 計算之利息；(三)被上訴人應自113年6月11日起至上訴人復職
15 之日止，按月提繳2406元至上訴人之勞退專戶，為無理由，
16 不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法核無違誤。上訴
17 意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
18 回。

19 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
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，併此敘明。

22 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

23 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日

24 勞動法庭

25 審判長 法 官 郭顏毓

26 法 官 陳心婷

27 法 官 陳容蓉

28 正本係照原本作成。

29 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
30 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
31 (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

01 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
02 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
03 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
04 者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日

06 書記官 林桂玉