

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第25號

上訴人 鄭惟

訴訟代理人 施習盛律師(法扶律師)

被上訴人 綠點高新科技股份有限公司捷普設計服務分公司

法定代理人 毛清龍

訴訟代理人 余天琦律師

吳珮珊律師

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8月18日臺灣新北地方法院113年度重勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於115年6月9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、上訴人主張：被上訴人於民國112年5月間在104人力銀行網頁刊登徵求財務助理廣告，並於112年6月15日面試伊，惟被上訴人透過訴外人就業情報資訊股份有限公司(下稱就業情報公司)惡意轉掛，由就業情報公司與伊簽訂勞動契約，約定僱用期間自112年7月3日起，工資為每月新臺幣(下同)4萬6000元，另有三節獎金及生日禮金各1000元，就業情報公司再將伊派遣至被上訴人之三重辦公室。嗣伊於112年9月28日向被上訴人表示其違反勞動基準法(下稱勞基法)第17條之1規定，要求依同條第2項規定訂定勞動契約，惟兩造協商不成，則依勞基法第17條之1第3項規定，兩造間即成立勞動契約(下稱系爭勞動契約)。詎被上訴人於113年4月間，竟向伊表示聘僱期間將於113年7月2日屆滿，然伊之職務內容具有繼續性，並非屬替補訴外人陳淑貞之人力，系爭勞動契約係不定期契約，自不因期間屆滿而終止。又伊擔任金融審計工作之任職期間固與事實不相符，但未造成被上訴人損害，被

01 上訴人依勞基法第12條1項第1款規定，終止系爭勞動契約亦
02 不合法，兩造間僱傭關係仍存續。為此，爰依民事訴訟法第
03 247條第1項、系爭勞動契約、民法第487條、勞工退休金條
04 例(下稱勞退條例)第6條規定，請求(一)確認兩造間僱傭關係
05 存在；(二)被上訴人應自113年7月3日起至回復伊職位前一日
06 止，按月於次月10日給付伊4萬6000元，及自各期應給付日
07 之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)
08 被上訴人應自113年7月3日起至回復伊職位前一日止，按月
09 提撥2892元至伊設於勞工保險局之勞工退休金專戶(下稱系
10 爭勞退專戶。上訴人逾上開請求部分，未繫屬本院，不予贅
11 述)。

12 二、被上訴人則以：上訴人係於112年7月3日起受僱於就業情報
13 公司，並派遣至伊公司工作；嗣上訴人雖於112年9月28日向
14 伊表示欲依勞基法第17條之1規定，與伊訂定勞動契約，惟
15 經伊告知目前無正職職缺後，上訴人即表示願將目前合約履
16 行完畢後離職，則上訴人既撤回訂立勞動契約之意思表示，
17 兩造間並無僱傭關係存在。退步言之，縱認兩造間成立僱傭
18 關係，因上訴人係替補伊員工陳淑貞受傷及康復期間所短缺
19 之人力，屬於勞基法第9條規定之特定性工作，系爭勞動契
20 約既定有1年期限，兩造間僱傭關係已於113年7月2日屆滿而
21 終止。又陳淑貞需長期治療及復健，為填補暫時性人力缺
22 口，以維持公司財會運作之連續性，故財務助理需要具備相
23 當財會工作經歷者，始足以擔任，而上訴人於履歷上記載其
24 在資誠聯合會計師事務所(下稱資誠會計事務所)工作2年2個
25 月之虛偽不實資訊，致伊誤信上訴人具備即時接手財會業務
26 之能力，而僱用上訴人，然上訴人持續、反覆發生基礎錯
27 誤，使伊承受財會運作中斷、錯誤或耽誤之風險，經上訴人
28 主管彭如芝與其面談仍未見改善。伊於113年6月12日致電資
29 誠會計事務所，始發現上訴人僅任職一個月，伊旋於113年6
30 月27日通知上訴人，依勞基法第12條第1項第1款規定，於11
31 3年7月2日終止系爭勞動契約，兩造間即無僱傭關係存在，

01 上訴人請求伊按月給付薪資及提繳退休金至系爭勞退專戶，
02 均無理由等語，資為抗辯。

03 三、原審就前揭之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上
04 訴，並聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(四)項部分
05 廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被上訴人應自113年7
06 月3日起至回復上訴人職位前一日止，按月於次月10日給付
07 上訴人4萬6000元，及自各期應給付日之次日起至清償日
08 止，按週年利率百分之5計算之利息；(四)被上訴人應自113年
09 7月3日起至回復上訴人職位前一日止，按月提撥2892元至系
10 爭勞退專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

11 四、兩造不爭執事項(見本院卷二第352-353頁，並依卷證資料及
12 判決格式修改文字)：

13 (一)被上訴人於112年6月15日為僱用「Finance Assistant財務
14 助理」一職，曾面試上訴人，上訴人嗣於112年6月28日與就
15 業情報公司簽署派遣人員勞動契約書以及工作派任單。就業
16 情報公司自112年7月3日起僱用上訴人，並派遣上訴人至被
17 上訴人公司工作，約定工資為每月4萬6000元；另約定有三
18 節及生日禮金各1000元。

19 (二)上訴人受僱後工作地點為被上訴人設於新北市三重區之辦公
20 室，工作職稱為財務助理。

21 (三)上訴人於112年9月28日依勞基法第17條之1規定，請求被上
22 訴人與其訂立勞動契約。

23 (四)被上訴人因以派遣方式僱用上訴人，遭新北市政府113年6月
24 25日以違反勞基法第17條之1規定處罰。

25 (五)被上訴人之員工陳淑貞，於112年4月18日經醫院診斷受有左
26 側脛骨骨折工傷，且其工作地點為被上訴人新竹辦公室。

27 (六)兩造於113年6月12日、113年6月24日及113年8月5日召開勞
28 資調解會議，最終調解均不成立。

29 (七)被上訴人113年6月27日通知上訴人兩造間僱傭關係將於113
30 年7月2日，因定期契約屆滿而終止，同時以勞基法第12條第
31 1項第1款規定終止。

01 五、本院得心證之理由：

02 (一)兩造自112年10月9日成立系爭勞動契約：

03 1.按要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約
04 前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為；要
05 派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工
06 得於要派單位提供勞務之日起90日內，以書面向要派單位提
07 出訂定勞動契約之意思表示；要派單位應自前項派遣勞工意
08 思表示到達之日起10日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未
09 協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，
10 並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內
11 容。勞基法第17條之1第1至3項分別定有明文。

12 2.上訴人主張被上訴人於112年5月間在104人力銀行網頁刊登
13 徵求財務助理廣告，並於112年6月15日面試上訴人，惟被上
14 訴人透過就業情報公司與上訴人簽訂勞動契約，約定由就業
15 情報公司於112年7月3日將上訴人派遣至被上訴人設於新北
16 市三重區辦公室，擔任財務助理之職務；上訴人嗣於112年9
17 月28日依勞基法第17條之1規定，請求被上訴人與其訂立勞
18 動契約等語，為被上訴人所不爭執(見兩造不爭執事項(一)、
19 (二)、(三))。堪認被上訴人在就業情報公司派遣上訴人至被上
20 訴人處工作前，有先行面試上訴人之行為，且被上訴人於11
21 2年7月3日已受領上訴人之勞務，揆諸前揭說明，上訴人主
22 張其於112年9月28日依勞基法第17條之1請求與被上訴人訂
23 立勞動契約等語，即屬有據。

24 3.被上訴人雖抗辯上訴人已撤回訂立勞動契約之意思表示，兩
25 造間不存在僱傭關係云云，並提出上訴人與其直屬主管彭如
26 芝、被上訴人之人資部經理陳雪紅於112年9月28日之錄音譯
27 文、113年5月20日線上會議紀錄為據(見原審卷二第361-367
28 頁、本院卷一第419-426頁)。經查：

29 (1)觀諸卷附112年9月28日之錄音譯文，陳雪紅表示：「你希望
30 是依法變成正式員工嗎？」，上訴人稱：「一直拿法律出來
31 啊就拿法律阿」，陳雪紅稱：「那如果我們沒辦法的話，是

01 不是要依法資遣你這樣嗎？」，上訴人稱：「你有看到法律
02 上寫甚麼嗎？」，陳雪紅稱：「我不知道你指的是哪一
03 條？」，上訴人稱：「17之1第4項阿」，陳雪紅稱：「對但
04 是90日內嘛，對我們目前是90日內」，上訴人回稱：「那第
05 4項你剛剛說的是第2項」（見原審卷二第364頁），其後陳雪
06 紅、彭如芝即將對話導引至請求上訴人改善其工作部分，最
07 後陳雪紅稱「好的，我這裡沒有其他問題了，我們針對你的
08 訴求給你討論，盡快給你回復」（見原審卷二第366頁），可
09 見上訴人於112年9月28日與其主管彭如芝、被上訴人人事陳
10 雪紅討論工作，上訴人有明確提出希望依照勞基法第17條之
11 1規定，與被上訴人訂立契約，被上訴人人事陳雪紅表示會
12 再給予上訴人回覆。足見上訴人已依勞基法第17條之1第2項
13 規定，請求訂立勞動契約。

14 (2)而上訴人直屬主管彭如芝於112年10月3日寄送上訴人之電子
15 郵件，雖告稱：「...已與您明確表達目前公司無正式職
16 缺，您也並表示只想依之前合約進行」等語(見原審卷一第4
17 28頁)，可知被上訴人表示無正式職缺，上訴人僅回覆依照
18 目前合約進行。惟觀諸陳雪紅、彭如芝於113年5月20日與上
19 訴人之線上會議紀錄即明，上訴人稱：「你不是說沒有正式
20 的職缺嗎？」，陳雪紅稱：「是沒有正職的職缺阿」，上訴
21 人：「對阿，那也沒有什麼好討論的。」，陳雪紅稱：「可
22 以簽定期的啦。就到7月3號啊。」，上訴人稱：「而且跟公
23 司簽嗎？」，陳雪紅稱：「如果你覺得我們這樣子做，你覺
24 得我們這樣子走正確的路我們可以去跟公司要求，但是會有一
25 個麻煩，是因為你可能入到的系統是你要在先建立一個co
26 upa，我們才能夠把薪水會給你」，上訴人即回覆：「好
27 啊，就跟陳阿國一樣」，陳雪紅續稱：「對，是的」，上訴
28 人稱：「ok好啊，如果跟公司簽約是合法的，我可以接受，
29 那如果跟派遣公司簽訂期契約是不合法的」（見本院卷一第4
30 20頁）。可見上訴人始終仍期待與被上訴人正式簽訂勞動契
31 約，並無撤回請求締約之意思表示。被上訴人僅以彭如芝於

112年10月3日之電子郵件，遽謂上訴人有撤回請求締約之意思表示云云，並不可採。

4.又陳雪紅於113年5月20日線上會議表示要與上訴人簽訂至113年7月3日期滿之定期勞動契約後，上訴人稱：「我說，7月3日以後」，陳雪紅則回稱：「就不會簽了」，上訴人復稱：「就不會簽了喔？那就沒有什麼好談了」；其後，彭如芝表示：「你那時候不是說，你知道你的約會走到」，上訴人稱：「7月，對啊」，彭如芝稱：「就是7月走完然後結束就...就會離開，對啊，因為這個約就結束了嘛」，上訴人回稱：「對啊，因為對啊，因為第一個，對啊，因為這個不是合法的約，所以我也不會繼續簽這種約下去的，對吧？我的意思應該是這樣」（見本院卷一第420頁、第425頁），益見係因被上訴人不同意與上訴人簽署非定期勞動契約，上訴人方稱繼續將原合約履行完畢，要無撤回締約之意思。

5.準此，上訴人既已於112年9月28日依勞基法第17條之1第2項規定，請求與被上訴人協商訂定勞動契約，經10日後，兩造協商不成立，依勞基法第17條之1第3項規定，即視為兩造自期限屆滿即112年10月9日起成立系爭勞動契約，兩造間有僱傭關係存在。

(二)兩造間成立之系爭勞動契約為不定期契約：

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（最高法院109年度台上字第1156號判決意旨參照）。次按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1年者，應報請主管機關核備，勞基法施行細則第6條第4款亦定有明文。

2.被上訴人固抗辯伊僱傭上訴人係因員工陳淑貞受傷，於其養病期間暫替補該人力，屬特定性工作，系爭勞動契約屬於定期契約，並於113年7月2日屆滿云云。然查，觀諸卷附陳淑貞之請假紀錄，陳淑貞請工傷假期間係自112年4月18日起至112年4月24日、112年4月25日起至112年5月20日、112年5月21日起至112年5月24日、112年5月25日起至112年6月20日止，嗣分別於112年8月22日、113年4月16日、113年6月26日以回診為由請特休假各1日，另於113年5月20日起至113年6月3日以手術休養為由，請特休假(見原審卷一第387-394頁)；參以卷附診斷證明書記載陳淑貞係於113年5月23日出院(見本院卷一第361頁)。可知上訴人於112年6月28日與就業情報公司簽署派遣人員勞動契約書及工作派任單時，陳淑貞即已復職，迨至上訴人於112年7月3日至被上訴人設於新北市三重區辦公室工作時為止，該段期間陳淑貞並無請假紀錄，且自上訴人任職以來，陳淑貞僅3次因回診而請假。則依上開陳淑貞之請假紀錄，要難謂被上訴人係因替補陳淑貞受傷期間所短缺之短期人力，因此透過就業情報公司僱傭上訴人。

3.再審諸卷附上訴人應聘時之104人力銀行廣告，其主要工作內容為「Finance Accounting Review PR and Concur (traveling) expenses reimbursement. Manage account payable transactions processing including supporting document checking, account assignment, information verifying, invoice works and payment. Month-end closing and balance sheet accounts reconciliation. 401 VAT-in, withholding tax requirement/internal audit control processes compliance. Fixed assets management and yearly physical count execution Support annual financial audit PBC preparation Assist in finance related functi

on if required.」(中譯：審核採購申請及差旅費用報銷申請。負責應付帳款作業，包括：核對相關佐證文件、會計科目分配、資料驗證、發票處理、付款作業、執行月底結帳及資產負債表科目調節。辦理營業稅進項、扣繳稅款相關申報要求，並確保符合內部稽核控制程序。負責固定資產管理及年度實地盤點作業。協助準備年度財務審計所需資料。視需要協助其他財務相關工作，見本院卷一第363頁)，可見上訴人應聘之財務助理，其工作內負責採購、差旅費用核銷、發票、付款等作業，均與被上訴人之營運相關，具有持續性，並非臨時性、短期性或季節性之一時需要，或基於特定目的始需要工作，自不符合勞基法施行細則第6條第4款所稱之特定性工作。則上訴人之工作既非屬特定性工作，兩造間之勞動契約即應屬不定期契約。

(三)兩造間僱傭關係已於113年7月2日合法終止：

- 1.按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第1款定有明文。
- 2.查，被上訴人抗辯上訴人實際擔任金融審計工作資歷少於2年2個月，竟偽造工作資歷，使伊誤信上訴人有相當工作資歷，而有受損害之虞，伊已於113年6月27日依勞基法第12條第1項第1款規定，終止系爭勞動契約等語。經查，審諸卷附上訴人於104人力銀行之工作履歷，可知上訴人自陳其自106年7月起至108年8月止，受僱於資誠會計事務所，工作期間為2年2個月(見本院卷一第370頁)。惟被上訴人於113年6月12日致電資誠會計師事務所，查詢上訴人之任職期間，方知上訴人任職於資誠會計事務所僅有1個月，有卷附被上訴人致電資誠會計事務所之電信紀錄、資誠會計事務所113年9月2日資會綜字第24004288號函可憑(見本院卷一第387頁、原審卷一第493頁)，堪認上訴人就其工作經驗確有虛偽表述之情事。
- 3.其次，證人彭如芝於原審證稱：伊僅有面試上訴人1位，因

資誠會計師事務所為四大會計師事務所之一，對於財會方面屬於重要之經驗，上訴人工作資歷之記載有2年以上之經驗，伊認為上訴人在處理業務或財會基礎上較完備，且四大會計師事務所之抗壓性及心理素質比較要求，故認為上訴人應該可以符合被上訴人公司之需求及業務上要求等語(見原審卷二第63-64頁)，可知被上訴人實係因上訴人具備資誠會計事務所2年以上之資歷，工作經驗及心理素質完備，欲倚重上訴人曾任職於資誠會計事務所之經驗，而決定僱用上訴人。

4. 參酌上訴人擔任財會助理之職務，負責採購、差旅費用核銷、發票、付款等作業，然上訴人於任職期間對於例行性科餘作業、帳務處理、月結作業等基礎財會作業，反覆且持續發生錯誤，有卷附上訴人與彭如芝及其他同仁間往來之電子郵件及缺失紀錄可憑(見本院卷一第523-656頁)，彭如芝、財會同仁Joannna Lee並多次要求上訴人要自行檢查檔案，而非仰賴其他人糾正(見本院卷一第595頁、第613頁、第626頁、第638頁)。則上訴人於104銀行工作履歷為不實登載，使被上訴人誤信其曾任職大型會計師事務所具有專業能力，足以勝任財會助理工作，予以錄取，已然破壞被上訴人之信賴基礎，致難期待其繼續與上訴人維持具信任關係之僱傭契約，且增加其他財會同仁之工作負擔，致需額外校正、糾錯上訴人之工作內容，有受有損害之虞，故被上訴人於113年6月27日通知上訴人，依勞基法第12條第1項第1款規定，於113年7月2日終止兩造間僱傭關係(見兩造不爭執事項(七))，自無違反解僱最後手段性原則，且自被上訴人於113年6月12日明確知悉上訴人就其工作經驗為虛偽表述之情事，迄至同年7月2日終止系爭勞動契約之日止，亦未逾30日除斥期間，已合法終止系爭勞動契約。堪認兩造間僱傭契約已不存在。
5. 準此，上訴人於訂立勞動契約時，就其工作經驗為虛偽意思表述，使被上訴人誤信而僱用上訴人，致有受損害之虞，經被上訴人於113年7月2日依勞基法第12條第1項第1款規定合

01 法終止系爭勞動契約，兩造間僱傭關係自斯時起已不存在，
02 故上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求上訴人自11
03 3年7月3日起至回復上訴人職位前一日止，按月於次月10日
04 給付薪資4萬6000元本息，暨按月提繳勞工退休金2892元至
05 系爭勞退專戶，均非有理。

06 六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項、系爭勞動契
07 約、民法第487條、勞退條例第6條規定，請求(一)確認兩造間
08 僱傭關係存在；(二)被上訴人應自113年7月3日起至回復上訴
09 人職位前一日止，按月於次月10日給付上訴人4萬6000元，
10 及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之
11 5計算之利息；(三)被上訴人應自113年7月3日起至回復上訴人
12 職位前一日止，按月提撥2892元至系爭勞退專戶，均無理
13 由，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，理由雖
14 有不同，結論並無二致，仍應予以維持。上訴意旨指摘原判
15 決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

16 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
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

20 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
21 勞動法庭

22 審判長法 官 郭顏毓

23 法 官 陳心婷

24 法 官 楊雅清

25 正本係照原本作成。

26 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
27 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
28 (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
29 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
30 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
31 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

01 者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 115 年 7 月 1 日

03 書記官 黃炎煌