

最高法院民事判決

111年度台上字第296號

上訴人 YEVGENIY GRINSHTEYN（中譯：振亞）

訴訟代理人 吳存富律師

被上訴人 岱宇國際股份有限公司

法定代理人 林英俊

訴訟代理人 邱俐馨律師

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110年10月19日臺灣高等法院第二審判決（110年度重勞上字第12號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊經內政部移民署（下稱移民署）專案許可，自民國108年7月1日起受僱被上訴人擔任國際行銷協理（下稱系爭契約），從事就業服務法（下稱就服法）第46條第1項第1款專門性或技術性之工作，具有繼續性，為不定期契約。被上訴人竟以系爭契約業於109年7月1日屆滿而終止，自不合法，兩造間僱傭關係仍存在，伊準備給付勞務並於109年7月8日以存證信函通知被上訴人，被上訴人受領勞務遲延，應自109年7月1日起按月給付薪資等情。爰依勞動契約、民法第487條前段規定，求為確認兩造間僱傭關係存在。被上訴人自109年7月1日起至伊復職日止按月給付新臺幣14萬元，及自各該應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決（未繫屬本院部分，不另贅述）。

被上訴人則以：上訴人為外國人，系爭契約約定聘僱期間自108年7月1日起至109年6月30日止，依就服法之立法意旨，系爭契約為定期契約，且上訴人之工作為專案性質，非繼續性工作，

01 伊於109年7月1日以定期契約屆滿為由終止系爭契約，應為合法
02 等語，資為抗辯。

03 原審審理結果，以：上訴人於108年3月11日依外國專業人才
04 延攬及僱用法（下稱外國人僱用法）取得移民署核發具工作許
05 可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡
06 （下稱就業金卡），居留期限為110年11月30日。兩造簽署系爭
07 契約約定聘僱期間為1年，自108年7月1日起至109年6月30日止。
08 按就服法第42條、第43條規定，外國人未經許可，不得在我國境
09 內工作，有別於我國勞工得自由工作及對其工作權之法律保障。
10 同法第46條第3項規定，雇主聘僱外國人從事該條第1項第8款至
11 第10款之工作，其僱傭契約以定期為限，固未及於依其他各款所
12 訂立勞動契約。惟依同法第52條第1項、第2項，第51條之規定，
13 除第50條各款所定之外國人外，其他外國人於我國境內從事第46
14 條第1項各款之工作，無論工作是否具繼續性，均以經許可為
15 限，其許可並均定有期限，此與勞動基準法（下稱勞基法）第9
16 條第1項規定繼續性工作應成立不定期契約，旨在保障勞動契約
17 之存續，以維護勞工工作權之立法考量不同。故就服法就雇主依
18 同法第46條第1項第1款至第7款及第11款規定聘僱外國人，雖未
19 限制應訂立定期契約，但雇主基於該法對於外國人聘僱與管理之
20 相關規定，與外國人訂立定期契約者，自非法所不許，縱其工作
21 具繼續性，不當然適用勞基法第9條第1項規定，成為不定期契
22 約。又外國人僱用法第2條後段規定：「本法未規定者，適用就
23 業服務法、入出國及移民法及其他相關法律之規定」，該法並未
24 規定雇主與外國專業人才間勞動契約為不定期，自應回歸依就服
25 法規定。上訴人所引聯合國西元1990年通過之保護所有移工及其
26 家庭成員權利國際公約第55條規定：「獲准從事一項有報酬活動
27 的移徙工人，在符合該種許可所附的條件的情況下，享有與從事
28 該項有報酬活動的就業國民同等的待遇」，主張外國勞工亦應享
29 有同等本國勞工之保護。就服法第52條第1項、第2項之立法目的
30 與勞雇契約是否具有繼續性無關，以行政管制為區分標準而排除
31 外國勞工與雇主訂立不定期契約之權利，違反平等原則云云。但

01 前開公約非我國法，且就服法第5章對於外國勞工之聘僱與管
02 理，係本於保障國民工作權，維護本國人之就業機會、勞動條
03 件、國民經濟發展及社會安定而設，並對外國勞工之工作採聘僱
04 許可制，無上訴人所指違反平等原則之情。兩造間勞動契約既於
05 109年7月1日因屆期而終止，上訴人依勞動契約及民法第487條前
06 段規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人自109年7月1
07 日起至其復職日止按月給付薪資本息，為無理由，不應准許等
08 詞，為其心證所由得。因而維持第一審所為上訴人上開部分敗訴
09 之判決，駁回其上訴，經核於法洵無違誤。

10 按我國對於外國人之聘僱與管理，於就服法第5章特設明文
11 規定，第42條、第43條分別規定「為保障國民工作權，聘僱外國
12 人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展
13 及社會安定」、「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許
14 可，不得在中華民國境內工作」。而110年1月27日修正前外國人
15 僱用法第7條第1項、110年7月7日修正前同法第8條第1項規定，
16 雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，其聘僱許可期間最
17 長為5年，期滿有繼續聘僱之需要者，得申請延期，每次最長為5
18 年。外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得逕向移民署
19 申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證
20 合一之就業金卡。移民署許可核發就業金卡前，應會同勞動部及
21 外交部審查。揆其立法意旨，係因就服法第52條第1項規定「聘
22 僱外國人從事第46條第1項第1款至第7款及第11款規定之工作，
23 許可期間最長為3年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展
24 延。」為吸引外國特定專業人才，爰參考日本及韓國之做法，針
25 對雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，明定其聘僱許可
26 之期間及延期期限最長為5年，不受上開規定3年之限制。又為解
27 決其申請聘僱許可不易，轉換工作困難，無法兼職，舉凡擔任民
28 間部門有酬勞之短期顧問、技術指導，甚至講座都必須逐案申請
29 聘僱許可，甚為不便等問題，爰參考新加坡個人化就業准證（PE
30 P）制度，明定擬在我國從事專業工作之外國特定專業人才，得
31 向移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國

01 許可四證合一之就業金卡；可見外國人僱用法並未變更就服法對
02 於外國人未經許可不得在我國境內工作及其工作期間受有限制之
03 基本原則，所謂就業金卡，僅在簡化申請許可之行政手續而已。
04 原審基於我國法就本國人及外國人於我國工作，設有不同規定，
05 而認勞雇雙方考量我國法對外國人工作、居留之限制，而選擇成
06 立定期契約者，不當然適用勞基法第9條第1項規定，於法並無違
07 誤。至於其他贅述之理由，其當否與判決結果無涉。上訴論旨，
08 復執陳詞，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。

09 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第4
10 49條第1項、第78條，判決如主文。

11 中 華 民 國 112 年 3 月 23 日

12 最高法院勞動法庭

13 審判長法官 高 孟 焄

14 法官 彭 昭 芬

15 法官 邱 璿 如

16 法官 徐 福 晉

17 法官 蘇 芹 英

18 本件正本證明與原本無異

19 書 記 官 郭 麗 蘭

20 中 華 民 國 112 年 3 月 28 日