最高法院民事判決

109年度台上字第1156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
法定代理人　陳源成
訴訟代理人　陳文靜律師
　　李佑均律師

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107年11月20日臺灣高等法院第二審判決（106年度重勞上字第48號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件上訴人主張：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 HaTinh Steel 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（下同）5萬950元，國外出差費（日支生活等）平均每月5萬1770 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10萬2720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10萬2720元之判決。

被上訴人則以：其係母公司英屬開曼群島商台塑河靜有限公司FORMOSA HA INH（CAYMAN）LIMITED Ⅴ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。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。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。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。有繼續性工作應為不定期契約。勞基法第9條第1項定有明文。工作有無繼續性，應以訂立契約前後雇主事業單位所從事之業務內容及規模綜合判斷，如勞工所從事之工作與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，則該工作應具有繼續性。又勞動契約有關僱用期間之約定，應屬當事人契約自由之範疇，倘若其約定係屬合法成立，並未違反強行法規或公序良俗，亦具備訂約之目的性及合理性，該約定自屬合法有效，契約雙方當事人自應同受該約定之拘束，法院亦應尊重當事人契約自由原則，不宜強行介入干涉，以兼顧勞資雙方在營運及勞務之需求，期免偏廢。查兩造於104年8月14日簽訂聘僱合約書，由被上訴人聘僱上訴人並派駐至越南，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，聘僱期間自104年8月14日起至105年8月13日止，薪資每月5萬950元，國外出差費（日支生活等）平均每月5萬1770元等情，為被上訴人所不爭。系爭聘僱合約第4條約定：「僱用期間：自西元2015年8月14日起至2016年8月13日止（計1 年），但僱用期間內因工作目的完成、乙方（即上訴人）無法勝任工作或其他重大事由時，甲方（即被上訴人）得於10日前通知乙方提

前終止契約」。而被上訴人並未經營天車技術、煉鋼事業，其聘僱上訴人之目的，在於使上訴人於合約期間協助母公司轉投資之FHS 公司精整公輔廠天車課建置相關制度、訓練操作人員等。參酌被上訴人與FHS公司為不同國籍之不同法人，協助FHS公司建置天車課相關制度、訓練操作人員等，於該等工作完成後，多數工作將由受訓完成之越南人員接手，並進行生產，此際即無繼續聘僱國外專業技術人員之必要，包括上訴人在內調派至越南協助FHS公司建廠之人員，所從事之工作均於FHS公司煉鋼廠運轉順利時完成，聘僱合約屆時即終止，與被上訴人過去持續不間斷進行之業務無關，被上訴人過去並未經營天車技術、煉鋼事業，非屬被上訴人有意持續維持之經濟活動，兩造簽訂系爭聘僱合約時，復約明僱用期間內，如因工作目的完成，被上訴人得於10日前通知上訴人提前終止契約等情，足徵上訴人所從事者為在特定期間可完成之非繼續性工作。自應容許兩造簽訂特定性工作定期契約，以符兩造所需。被上訴人於104年8月14日始聘僱上訴人，上訴人之受僱非屬台塑關係企業間之調動。台塑河靜廠廠長吳海欽 103年12月6 日寄送上訴人主管蔡宗霖之電子郵件，雖謂一年一聘是公司政策，一年到了即會轉正職等語；然彼時，兩造間尚無僱傭關係存在，上開電子郵件內容自不得作為兩造間為不定期僱傭關係之憑據。又民事法院不受臺北市政府勞動局以被上訴人違反勞基法第9條第1項規定處罰鍰2 萬元之裁處所拘束，系爭聘僱合約關於聘僱期間之約定並未因違反勞基法第9條第1項規定而無效，該合約應於105年8月13日因期間屆滿而終止。從而上訴人依民法第487 條規定、兩造間勞動契約約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人自105年8月14日起至伊回復工作之日止，按月給付10萬2720元，為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。惟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。查被上訴人之母公司及FHS 公司均屬台塑石化股份有限公司（下稱台塑石化公司）轉投資公司，似為兩造所不爭執（見一審卷第31頁、第138頁、第198頁）。上訴人原與台塑石化公司於103年8月11日簽訂勞動契約，約定自該日起至104年8月10日止，被指派至FHS公司從事相同之工作（見一審卷第98 頁）。嗣台塑河靜總經理室（蓋用台塑關係企業電子表單章）發布公告，並由被上訴人發布雇主移轉公布函說明，主旨記載：FHS 公司所屬台籍同仁，目前分別由台塑關係企業之台塑、南亞、台化、台塑石化四公司代墊薪資及投保勞健保，已同意簽署「協議書」人員自103年11月1日起，即改由被上訴人支薪及投保。說明一：為企業經營所需並兼顧勞方權益，目前FHS 公司（下稱本公司）所屬台籍同仁，業經簽署雇主移轉「協議書」者，已同意將與四公司及本公司所訂定之勞動契約及相關權利、義務均移轉予被上訴人（下稱臺灣分公司）等語（見一審卷第142至143頁）。顯見台塑石化公司、被上訴人、FHS 公司關係緊密，被上訴人公布函甚至將FHS 公司稱為本公司；上訴人於與台塑石化公司之聘僱契約屆期，即因之改與被上訴人簽約；另上訴人於104年8月14日簽署之誓約書，其序文記載：本人邵應仁僅以至誠承諾下列條款，如有違反願受免職處分，並賠償支薪公司及服務公司所受一切損害；第二點記載：公司因經營上之需要而調動本人之工作職務、地點或調至台塑關係企業集團其他公司等單位服務時，本人絕對照辦。並載明支薪公司為被上訴人，服務公司為FHS 公司（見原審卷第

95頁）。依上訴人受僱過程、上揭文件及上訴人簽署之誓約書觀之，上訴人原受僱於台塑石化公司，嗣由雇主一方安排改由同為關係企業之被上訴人支薪、投保及與被上訴人簽訂僱傭契約，且自僱用伊始，即於FHS 公司工作而未間斷，並約定調動至關係企業集團之其他公司服務時，上訴人不得拒絕。似此，上訴人抗辯其屬關係企業間之調動是否不可採？就其擔任之工作是否屬特定性，是否僅能就形式上與之簽約之被上訴人之業務為觀察，抑應將其實際任職之FHS 公司業務性質納入考量，已非無疑。況台塑河靜廠廠長吳海欽103年12月6日寄送予上訴人主管蔡宗霖之電子郵件記載「邵兄請放心，一年一聘是公司政策，大家多配合，一年到了即會轉正職，原本你要到中鋼派訓時，我就要把你轉正職，考慮因你8 月份才至公司，如果因此轉正職，是有點太快，所以就沒幫你轉，請了解及放心（見一審卷第123 頁）」等語；而與上訴人同樣與被上訴人簽約，又同時至上揭FHS 公司工作之員工李宗彬，被上訴人於104年10月20 日將之轉為正式員工，並稱因公司有繼續工作之需求之故（見原審卷第141 頁所附臺北市政府勞動局談話記錄）。則上訴人所從事之工作是否不具繼續性，尤滋疑義。乃原審未遑詳研細究，徒以被上訴人與FHS 公司為不同國籍之不同法人，被上訴人並未經營天車技術、煉鋼事業，其聘僱上訴人之目的在於使上訴人於合約期間協助母公司轉投資之FHS 公司精整公輔廠天車課建置相關制度、訓練操作人員等，遽認上訴人所從事者為特定性工作，進而為上訴人不利之論斷，不免速斷。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　邱　璿　如

法官　李　寶　堂

法官　袁　靜　文

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　6　　日