

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第48號

原告 張渭川
被告 拓亞物流股份有限公司
法定代理人 PETER ANTHONY VIKTOR STOKES
訴訟代理人 游鎮瑋律師
沈以軒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年8月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

理 由

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1237號著有判決先例要旨參照）。經查，原告主張其與被告間存有勞動契約關係，嗣被告之解僱行為並不合法等情，為被告所否認，則就原告與被告間有無僱傭關係存在之爭議即屬不明確，致原告可否依勞動契約對被告行使權利負擔義務之法律上地位有不妥狀態存在，此種不妥狀態得以確認判決除去之，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件確認之訴，具有確認利益。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。經查，原告於起訴時原聲明請求為：(一)確認原告與被告間自民國108年6月1日起至109年2月21日止間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告新臺幣

(下同) 380,068 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息（見本院卷第3頁）。嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則聲明為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自108年6月1日起至原告復職之日止，按月給付原告43,686元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息（見本院卷第303頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自68年10月8日起至108年3月31日止，原受僱於訴外人台灣富士全錄股份有限公司（下稱富士全錄公司），擔任倉庫管理課專員，嗣因富士全錄公司將部分業務外包予被告，遂由被告於同年3月31日起，繼續聘僱原告及原任職富士全錄公司之其他員工，工作職稱及內容均與原告任職於富士全錄公司時相同，即約定月薪為43,686元，於每月最後一日以匯款方式發薪，然被告僅要求原告簽署定期契約，對原告有明顯差別待遇。另原告於富士全錄公司及被告公司任職時之工作內容為機器回庫受入作業、每天出機到客戶機器作業、工廠整修機器領機作業、支援分公司現場業務代表作業、報廢機作業、盤點作業等，均有反覆實施之必要，並非勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項之定期契約，被告以定期契約為脫法行為，逕以此方式將原告解僱。被告另於108年4月15日聘用訴外人王皓接替原告職位，後續該職位又由他人共同分擔，故被告亦無精簡人力之需求，亦不得以勞基法第11條第2、4款為由終止兩造間勞動契約，並拒絕原告繼續提供勞務。兩造間勞動契約未載明工作之目的係為辦理後續交接之目的，原告之工作內容與以往於富士全錄公司任職時相同，被告所給付原告之薪資亦與原告於富士全錄公司任職時相差無幾，倘若原告僅須完成移交清冊等，被告何須給付原告與原職相當之薪資，顯與常情不符。原告因權益遭受侵害，於108年10月30日向桃園市政府勞動局

申請勞資爭議調解，嗣於同年11月14日調解不成立，惟原告於勞資爭議調解中即已表明尚有意願提供勞務，卻遭被告拒絕，被告自陷於受領遲延。況桃園市政府勞動局於110年2月5日在網站公告被告違反勞基法第9條第1項規定而裁處罰鍰在案，原告以此先行蒐證確認被告是否違法，再行提出本件訴訟，並無權利濫用或違反誠信原則，亦無權利失效原則之適用。是兩造僱傭關係仍存在，被告應按月給付原告薪資。爰依兩造間勞動契約及民法第487條前段規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在及按月給付薪資等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：原告原任職富士全錄公司，擔任中壢營業所之倉庫管理課專員，嗣因富士全錄公司為優化倉儲服務，自108年4月1日起將該業務外包予被告辦理後，全數將含原告在內之中壢營業所倉管人員予以資遣。被告承接該物流倉儲業務後，因仍有用需求，故於108年3月起進行外部人力招募面試，內部同時評估富士全錄公司原有人員是否足以勝任此職務。兩造於締約時，除簽署定期契約外，被告同時交付原告工作移交清冊，做為其任職期間工作內容之說明，應可證明兩造間締約時，即已存有原告係負責「完成工作移交清冊所列項目之盤點與交接」工作內容之意，顯見原告應明確知悉其工作內容乃具有特定性之定期契約。另被告於109年9月間之勞檢訪談內容，及被告於同年12月所出具之陳述意見書，均有提及被告與原告締約時，已清楚告知僅為短期聘僱，職務內容乃被告與富士全錄公司交接與盤點工作。再原告自承係於受僱富士全錄公司時被資遣，則無論富士全錄公司與原告間終止勞動契約是否合法，與被告完全無涉。被告承接富士全錄公司於中壢營業所之物流倉儲業務後，經被告所屬人資主管及各該倉管人員面談，綜合評估原告及後續新增多項工作項目，認原告應無法勝任等因素，自始決定不聘僱原告續任原職，擬另行招募他人代之，是原告指摘顯非可採，被告並非違法解僱。再原告於兩造簽約時、任職期間，

01 均未曾向被告反映契約定性有何違法之處，亦未於契約終止
02 後即向被告表明欲持續提供勞務之意，足見兩造均明知且信
03 賴所締結之契約為兩個月之定期契約，原告所從事者非繼續
04 性工作，而係為辦理移交、技術傳承之特定性工作，從而兩
05 造間勞動契約於108年5月31日期滿而終止。再原告無論是
06 自108年6月1日起至108年10月30日間，抑或108年11月
07 14日勞資爭議調解不成立後迄提出本件訴訟之日，均未曾向
08 被告為任何主張或請求，已有長期不行使權利之情事，應有
09 權利失效原則之適用等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁
10 回。

11 三、兩造不爭執事項（見本院卷第356頁）：

12 (一)原告自68年10月8日起任職於富士全錄公司，擔任中壢營業
13 所之倉庫管理課專員，嗣於108年3月31日經富士全錄公司
14 (110年4月更名為富士軟片資訊公司)予以資遣。

15 (二)兩造於108年3月29日簽訂「聘僱書一定期聘僱契約書」（
16 下稱系爭契約），該契約第1條記載「該聘僱書將於2019年
17 04月01日開始，至2019年05月31日止」（見本院卷第11-15
18 頁）。

19 (三)被告於108年4月15日聘僱訴外人王皓，欲使其從事與原告
20 相同之業務。

21 (四)原告於108年10月30日向桃園市政府勞動局申請勞資調解，
22 於同年11月14日調解不成立，當天即向被告請求恢復僱傭關
23 係、工資218,430元（見本院卷第18、19頁）。

24 (五)原告於109年7月31日向桃園市政府檢舉被告疑涉違反勞基
25 法，經桃園市政府派員至被告處實施勞動條件檢查，以被告
26 違反勞基法第9條第1項規定，以定期契約僱用勞工從事繼
27 續性工作為由，於109年12月15日對被告裁處20,000元罰鍰
28 （見本院卷第21-31、75-212頁）。

29 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

30 (一)系爭契約之性質為何？

31 1.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」，勞基法第9條第1項前段定有明文。又按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，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即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，該工作即具有繼續性（最高法院103年度台上字第2066號判決參照）。至於「短期性工作」與「特定性工作」如何認定疑義，就勞基法之立法原旨，該法第9條所稱「短期性工作」是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。「特定性工作」是謂某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。行政院勞工委員會（現改制為勞動部）〈89〉台勞資二字第0011362號函參照。準此，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，而僱傭契約究屬定期契約或不定期契約，應依契約內容及性質，是否具繼續性為判斷標準，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束。

2. 查有關兩造簽訂系爭契約之經過，業據原告陳稱：108年3月13日當時，被告所屬人資人員跟我面談，告訴我有關我所主管倉管業務要裁撤，所以無法跟我簽合約。同年月28日下午，鄭姓科長跟我說希望能幫忙他兩個月，我當時覺得他很誠懇，也希望我能幫忙，翌（29）日被告人資主管拿系爭契約給我簽時，我有看到系爭契約上面寫5月31日，當時我是基層勞工，多兩個月也可以多個收入，這就是我所謂答應鄭姓科長多幫忙兩個月的意思，因當時原本要裁撤，同年4月15日請王皓進來，老闆的意思就很清楚，裁撤的意思是把我們裁撤了以後，這個業務富士全錄公司要移回去自己管，因

01 為要裁撤了所以請我幫忙兩個月等語（見本院卷第256、35
02 4頁），可見被告原初並未計畫與原告簽訂系爭合約，僅因
03 原告應鄭姓科長之請託，且尚能再多獲取兩個月薪資，遂同
04 意與被告簽訂系爭契約，並於系爭契約記載聘任起迄日期為
05 108年4月1日至同年5月31日。

06 3.再主管機關對被告進行勞動檢查時，被告副理即原告直屬主
07 管許斌鴻於訪談時陳稱：因原告負責倉管業務長達30多年，
08 非常熟稔，而被告當時無人可接手處理，故被告與原告協商
09 任用3個月辦理交接，當時人事經理有告知他最長期限留用
10 3個月，期限到了原告自行未再來上班等語（見本院卷第16
11 4頁）；證人即被告人事經理雷啟德於訪談時陳稱：109年
12 4月份因尚未進用新人交接，至5月初進用新人後，原告與
13 新人陸續交接，被告承接富士全錄公司物流業務，為使業務
14 交接而僱用原告與被告進用之新人完成業務交接。原告工作
15 至108年5月31日下班後，就未再來上班，應為系爭契約期
16 滿未再上班，被告亦未再與其聯絡工作事項等語（見本院卷
17 第166頁），佐以富士全錄公司108年3月27日之工作移交
18 清冊封面，其上所載移交人欄位確為原告，有桃園市政府
19 109年3月22日以府勞檢字第1100062455號函暨檢附之工作移
20 交清冊（見本院卷第75、83頁）在卷可以證明，並參以原告
21 不爭執之108年5月份請假卡上職務代理人欄為王皓之簽名
22 （見本院卷第197、357頁），而兩造亦不爭執被告於108
23 年4月15日聘僱王皓以從事原告相同業務 見兩造不爭執事
24 項(三) v，綜上各情可知，被告確係為能使新進員工王皓順利
25 擔任倉管一職，遂商請原告於一定期間內，將倉管作業等業
26 務技術及經驗傳承予王皓，待該特定性交接工作完成後，則
27 原告任務即可結束而並無持續性之需要，從而，原告所從事
28 係具特定性且非繼續性之工作，系爭契約應屬定期契約，於
29 原告辦理交接、傳承期限屆至時，契約即為終止。

30 4.原告固主張被告因違反勞基法第9條而遭主管機關裁處罰鍰
31 一情，並有桃園市政府109年12月15日府勞檢字第10903212

67號裁處書在卷可以證明（見本院卷第77、78頁），惟該裁處書所載違法事實及理由為「經查貴公司係從事物流倉儲業務…為管理物品進出貨…等倉庫管理業務…其中所僱勞工甲○○工作內容為機器－舊機回庫、整修、上架及出貨之倉管業務，該倉管業務為貴公司主要經濟活動之經常性業務且成立迄今仍正常運作…該倉管員職務應為不定期契約」等語（見本院卷第77頁），然桃園市政府僅係就原告所交接業務內容本身予以定性及審查，惟未就原告僅係就該業務「於一定期限內辦理交接」之特定性予以說明，難以採為判斷依據，亦不能拘束本院認定事實之職權。

5.原告另主張為了蒐證而申請勞動檢查，然原告自承：我於108年5月31日經單位主管要求寫離職單而拒絕，我就直接不來上班，同年6月3日我打電話給被告人資主管，我表示我是非自願離職，我沒有做其他表示等語（見本院卷第258、355頁），可知原告於離職當時應已知自身權益遭受侵害，惟原告遲至109年7月31日始向主管機關檢舉被告違反勞基法，有桃園市政府109年8月10日府勞檢字第1090196306號函1份在卷可以參考（見本院卷第21頁），倘兩造並非以前述特定性工作而簽訂系爭契約，原告何以延至1年後始進行蒐證，並至110年2月25日始提起本件訴訟（見本院卷第3頁），是原告主張顯有可疑，尚難以此逕為原告有利之認定。

6.綜上，系爭契約為定期契約，已因期限屆至而終止。

(二)原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自108年6月1日起至原告復職之日止，按月給付前述薪資及法定遲延利息部分，有無理由？

系爭契約係屬定期契約，兩造間僱傭關係已因期限屆滿而歸於消滅。系爭契約並非不定期契約，無勞基法第11條及第12條之適用，被告亦非依各該規定終止系爭契約，原告陳稱被告未舉證證明所辯原告無法勝任職務為可採，主張兩造間僱傭關係仍存在，並請求被告自108年6月1日起至原告復職

01 之日止，按月給付前述薪資及法定遲延利息部分，均無理由
02 。

03 五、綜上所述，原告在兩造間僱傭關係已歸於消滅之情況下，訴
04 請確認兩造間僱傭關係存在及請求前述給付，俱不能准許。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
06 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 110 年 8 月 20 日
09 勞動法庭 法官 謝志偉

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 110 年 8 月 23 日
14 書記官 蘇玉玫