臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第193號

原　　告　曾繹安
訴訟代理人　李文中律師
複　代理人　楊立行律師
被　　告　全聯實業股份有限公司
法定代理人　謝健南
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　劉庭伃律師
　　林宛葶律師
　　蔡佳叡
　　謝維恬

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年7月11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。

事實及理由

壹、程序事項：

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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號民事判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基

礎事實同一、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項第2款、第3款定有明文。查本件原告起訴時訴之聲明第1 項為確認兩造之僱傭關係至訟爭結束、第2項為請求被告給付自民國106年6月8日至上開期間之薪資（本院107年度北司勞調字第48號卷第3頁可稽）；訴訟中歷經多次變更訴之聲明，末於108年4月10日具狀減縮訴之聲明為確認兩造間僱傭關係存在（詳本院卷第255 頁）。核原告上開訴之變更，其基礎事實同一且減縮應受判決之聲明，核與首揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國106 年3月8日起到被告公司中正區同安店（下稱同安店）任職，從事收銀業務，為部分工時員工，時薪為新臺幣（下同）138 元（下稱系爭勞動契約）。106 年3、4、5、6月之薪資分別為6486元、7728元、6072元、2208元。詎原告於106 年5月4日夜間工作時因踩踏放置於走道上之四輪籃架而失去重心，進而撞擊地面（下稱系爭事件），因此造成原告身體之傷害，顯係職業災害，原告因此持續就醫中。兩造間之系爭勞動契約雖定有3 個月期間（106年3月8日至同年6月7日、106年6月8日至同年9月7日），然系爭勞動契約之性質屬繼續性工作，依勞動基準法第9 條第1 項之規定，不得為定期契約，是系爭勞動契約應屬不定期契約；惟被告公司竟於原告受有職業災害期間，於106年8月10日違法解雇原告，顯屬違法自明。況原告縱有曠職之情事，被告亦應於知悉原告曠職情事之日起30日內向原告為終止系爭勞動契約之意思表示，然被告並未依法為之。是被告以原告於106 年間之曠職情事於訴訟中行使系爭勞動契約之終止權，已逾越上開除斥期間之規定，為此，提起本件訴訟。並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告則以：其對於原告到職簽訂系爭勞動契約一事並不爭執，然系爭勞動契約之性質應為定期契約，於106 年9月7日屆滿終止後，兩造並未再續訂契約。原告自系爭事件後，自同

年6月12日起至8月10日間，固多次以Line通訊軟體向同安店店經理林曉涵表示無法出勤，然僅提出106年7月10、27及31等日之證明申請病假，對於同安店之其餘排定班表均未能出勤，亦未提出任何請假證明。經林曉涵於106 年8月1日主動聯繫原告，原告以身體不適為由無法到店出勤，林曉涵即告知原告如需繼續請傷病假，應提出診斷相關證明，然原告並未提出。是林曉涵再於同年8 月10日電聯原告，原告則告知因身體狀況未好轉想休息，同時告知林曉涵要離職，翌日起即無法再聯繫上原告，林曉涵因此為原告向被告公司辦理離職手續，是系爭勞動契約因原告自行離職而終止。況原告如認其未為終止系爭勞動契約之意思表示，為何自106年8月10日起即未到職，亦未請假？顯見系爭勞動契約經原告終止自明等語抗辯之。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自106 年3月8日起到同安店任職，從事收銀業務，為部分工時員工，時薪為138 元。兩造簽訂之系爭勞動契約訂有存續期間即106年3月8日至同年6月7日、106年6月8日至同年9月7日。原告領有106 年3、4、5、6等月之薪資分別為6486元、7728元、6072元、2208元（被告提出之薪資清冊，本院卷第117頁，兩造均不爭執）。

㈡原告於106 年5月4日夜間工作時因踩踏放置於走道上之四輪籃架而失去重心跌倒。原告自同年6月12日起至8月10日間，並未按排班表至同安店出勤；曾提出106年7月10、27及31等日之證明申請病假，對於同安店之其餘排定班表均未出勤（被告提出之排班表、攷勤表，本院卷第97至115 頁，兩造均不爭執）。

㈢同安店經理林曉涵於106年8月10日電聯原告，電話譯文經兩造確認如被告所提之附件1 所載（譯文詳本院卷第395至400頁，兩造均同意，本院卷第413 頁）；林曉涵並於當日填寫五合一人事異動申請書，其上記載原告到職日期為106年6月8日、離職日期為106 年8月11日（被告提出之五合一人事異

動申請書，本院卷第349 頁，兩造均不爭執）。

四、本院判斷：

原告主張被告終止系爭勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在等語，為被告否認，執前詞抗辯之。是本件之爭點則為：㈠系爭勞動契約之性質為何？㈡系爭勞動契約是否終止？本院分別審酌如下：

㈠系爭勞動契約性質為何？

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。定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者」，勞動基準法第9條第1項、第2 項定有明文。另同法第10條亦規定：定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3 個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。再，此所謂「繼續性工作」，係指雇主有意持續維持之經濟活動所衍生之相關職務工作，亦即「雇主持續性有人力需求之工作」。是以，自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持續性需要而定，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號民事判決理由參照）。是僱傭契約究屬定期契約或不定期契約，應以契約之內容及性質是否具有繼續性為準，不受勞動契約簽訂之形式拘束。

2.查兩造對於原告自106 年3月8日起到同安店任職，所從事者為收銀業務一節，並不爭執，堪信真實。而收銀業務對於被告公司經營賣場而言應屬常設性之業務，此與一般臨時性、短期性或季節性之一時性業務需要者，並不相同。況兩造對於系爭契約曾於106年3月8日至同年6月7日、106年6月8日至同年9月7日接續簽訂，益徵系爭勞動契約有繼續性之特質。

準此，原告主張系爭勞動契約為繼續性契約，不應定有期間等語，依法有據，堪可採信，至於被告所執系爭勞動契約屬臨時性人力補充云云，即無足採。

㈡系爭勞動契約是否終止？

1.原告主張其並未向被告為終止系爭勞動契約之意思表示，而係被告於106年8月10日不合法終止系爭勞動契約等語，惟被告則以原告於106年8月10日向同安店經理林曉涵表示終止系爭勞動契約，並經林曉涵向被告內部辦理離職手續，是系爭勞動契約已於106年8月10日終止等語抗辯之。經查，兩造均不爭執之106年8月10日由林曉涵電聯原告之電話譯文記載：（分店經理）：「嗯喔，了解，所以目前的話就是可能有可能現在腳部的原因，有可能就是因為跌倒這塊部分，可能就造成你沒有辦法上班，是這樣嗎？」（原告）：「嗯，....我又回到我原先的那個中醫診所，然後我有問他說，是不是可以幫我開三個月的休假單」....（分店經理）：「就是後續都要再去看醫生的這部分就是了，好，那這個部分，那我大概知道，所以就是8 月22日，你到時候再傳給我說看是什麼時候再過去就對了」（原告）：「喔，好啊」....（分店經理）：「是從8月8日開到....就是兩個禮拜的就對了？」（原告）「對，應該加14天，大概是24號」等語（本院卷第397、398頁）以觀，可知林曉涵於106年8月10日當日打電話給原告，前半段之對話係詢問其傷勢情形，並確認原告請假期日及告知應補正相關診斷證明等事宜，原告則向林曉涵確認將取得診斷證明請假至106年8 月24日。因此至少迄至106年8 月24日，原告並未向被告為終止系爭勞動契約之意思表示，此由上開對話即可確認。是被告抗辯系爭勞動契約已於106年8月10日由原告終止之（自請離職）云云，洵無足採。

2.然繼續觀諸上開對話之後半段，（分店經理）：「喔～不好意思，因為公司有在問那個勞健保，啊還有問就是職災這部分，我是想說一直都沒上班的話，就想說，那是不是可能就是休息的話，那可能就是先請你休，那到時候，就是等你身

體有就是好的話，再回來上班，這樣子」（原告）：「我那時候就是有去看肺部，因為我那時候心臟科看完就去看肺部....我請人家幫我就是用那個肩骨的部分」（分店經理）：「了解」（原告）：「所以就」（分店經理）：「那目前的話，你還記得就是上次跟你說，就是我們目前就是簽約的部分」（原告）：「對啊」（分店經理）：「那就可能是，簽約到期的話，是目前我就可能沒有要再續約這樣子」（原告）：「好啊」等語（本院卷第399、400頁），足徵系爭勞動契約固經認定屬不定期契約，已如前述，然非不得經兩造合意終止之。由兩造於106年8月10日之上開後半段對話中可知，林曉涵代公司表示系爭勞動契約期間屆滿日即106 年9月7日後，同年月8 日不再續約；原告則表示同意，是系爭勞動契約經兩造合意終止之，終止日則為原勞動契約約定期間屆滿日之翌日即106 年9月8日一節，足堪認定。是系爭勞動契約經兩造合意終止，原告空言主張被告不合法終止系爭勞動契約云云，即無足採。

3. 至於原告主張其告知林曉涵確認職災之後才會離職，並請被告公司在106年8月22日派員確認職災情形，顯示職災尚未確定前，原告不可能在106年8月10日向林曉涵表示自請離職云云（本院卷第413 頁）。經查，系爭勞動契約係經兩造合意於106 年9月8日終止之，已如前述；而原告對於其主張受有職業災害，申請同年106年6月9日起至同年9月22日之職業傷病給付等情，經勞動部勞工保險局認定就頸部及左肘挫傷，同意106年5月4日起算共7日之休養期間。然因原告請求之期間已逾上開休養期間而不予給付、其餘傷勢則均屬普通傷病，並非職災等情，有該局106年12月26日保職簡字第10602117134001號函附卷可稽（本院卷第211頁）。足徵系爭勞動契約縱經兩造合意終止，然並未影響原告向勞動部勞工保險局申請職災給付之權利，是原告徒以職災申請與行使系爭勞動契約終止權兩者之連結以證系爭勞動契約之效力云云，實無因果關係，尚難採信。更遑論由上開兩造均不爭執之電話錄

音譯文中並未見原告所主張之前揭事實，則原告仍執前詞以為主張，洵無足採。

五、綜上，系爭勞動契約既經兩造於106年8月10日合意於106年9月8日終止，業經認定於上。從而，原告主張確認兩造間之僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告主張被告於職災期間不合法終止系爭勞動契約、被告抗辯原告之曠職有違該公司之相關請假規則及兩造其餘之攻擊或防禦方法與所舉證據，經本院斟酌後，均與本院前揭心證無涉，且均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　25　　日

勞工法庭　法　官　洪純莉

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　25　　日

書記官　范國豪