

# 就業勞動權益須知

## 分組討論

國立中正大學法律系  
鄭津津教授兼系主任

## (一)事實

被上訴人等於86年分別受僱於上訴人，為兼職收費員，上下班無需打卡，無固定工作時間。自民國90年1月1日起，上訴人以1年簽訂1次「收費人員僱用契約書」之方式僱用其等人，於95年初又改以「收費人員承攬契約書」與其等簽訂契約，詎上訴人於96年3月25日因緊縮收費部門編制裁減員工，通知被上訴人等自同年4月1日起終止兩造契約關係，並以兩造間係承攬關係，拒絕給付資遣費，爰依勞動契約及勞動基準法第16、17條規定，訴請上訴人分別給付被上訴人等預告期間工資、資遣費各加付法定遲延利息。

## (一) 爭點

- \* 上訴人與被上訴人之間是何種契約關係？是否有人格從屬性？



## (一)判決要旨1

本件被上訴人等五人之工作性質，係向客戶收取收視之相關費用，而工作地點即無法固定於一處，而經常須配合收視客戶之所在地點、生活作息等情事，且工作時間常須配合收視客戶而於夜間為上訴人進行上開收費工作，是上訴人若採取現場監督方式，必須耗費人力在旁監督，顯不符合其經濟效益，倘若採取上開方式獎懲規定及考核辦法進行管制，亦可達到指揮監督之效果，惟尚難因上訴人未採取現場指揮監督，即否定其得以其他方法進行指揮監督之事實。

## (一)判決要旨2

故依上說明，足見上訴人對於被上訴人仍有採取相當程度之指揮監督，應可確認。被上訴人上班固無須打卡，無固定工作時間，惟因向客戶收取費用，需配合客戶生活作息，上訴人若依一般工作情形制訂收費工作時間，勢必無法有效達其經營效益，從而上訴人不強制規定固定工作時間，及要求打卡，乃因應工作性質使然，與人格上從屬性是否欠缺無關。

## (二)事實

被上訴人自民國七十三年一月二十六日起，受僱於上訴人通信處電報交換中心，擔任專力差工作，負責每日投送電報，每月領取專力費。其受僱用時，並簽有「臨時雇用報差志願書」及交通部電信機構員工保證書等各項例行文件，交由上訴人收執。詎七十九年四月初交通部函知取消專送業務，上訴人遂於同年四月三十日將其解僱，並拒發任何預告工資及資遣費，被上訴人於同年五月一日依勞基法第十四條第一項第六款規定，致函上訴人表示終止勞動契約，並請求上訴人給付預告工資及資遣費，但未獲置理等情。故訴請命上訴人給付資遣費、年終獎金及特別休假、國定假日及例假日之工資，並加給法定遲延利息。

## (二) 爭點

\* 兩造間之契約性質為何？



## (二)判決要旨1

被上訴人主張兩造訂立者為勞動契約，上訴人則辯稱係屬承攬契約。按勞基法第2條第6款僅規定「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約」，對於契約之性質及成立生效要件如何，未有具體明確之規定。惟依國民政府於25年12月25日公布尚未實施之勞動契約法中第1條規定，稱勞動契約者，為當事人之一方對於他方在從屬關係提供有職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。一般學理謂勞動契約當事人之「勞工」，具有下列特徵：

- (1) 人格從屬性，即受僱人在雇主組織企業內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。
- (2) 親自履行，不得使用代理人。



## (二)判決要旨2

(3) 經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。

(4) 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。

又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約。

## (三)事實1

被上訴人等分別於八十六受僱於上訴人，負責台中縣清水鎮、沙鹿鎮及龍井鄉部分地區有線電視收費之工作。自民國九十年一月一日起，上訴人以一年簽訂一次「收費人員僱用契約書」之方式僱用其等人，於九十五年初又改以「收費人員承攬契約書」與其簽訂契約，合約期限自九十五年一月一日起至九十六年六月三十日止，惟被上訴人之工作內容完全相同，受公司主管之指揮、監督、管制情形不變。

## (三)事實2

詎上訴人於九十六年三月二十五日因緊縮收費部門編制裁減員工，通知其等自同年四月一日起終止兩造契約關係，並以兩造間係承攬關係，拒絕給付資遣費，爰依勞動契約及勞動基準法第十六、十七條規定，求為命上訴人分別給付被上訴人預告期間工資、資遣費及各加付法定遲延利息之判決。

## (三) 爭點

\* 兩造間之契約性質為何?



## (三)判決要旨1

查兩造間契約名稱雖稱為「收費人員承攬契約書」，被上訴應得報酬稱為「佣金」，惟系爭承攬契約前言，約定由被上訴人負責收取有線電視之相關費用，並將之轉交予上訴人，乃屬勞務之提供。又核上開契約之期間，分別為95年1月1日起至95年6月30日止、95年7月1日起至96年6月30日止，是以一定期間為契約範圍，且參照系爭承攬契約第2條約定之收費佣金計算方式，及第3條約定內容，上訴人顯係立於企業體權威之地位，以其事先所預定之定型化書面契約，規範其給付報酬之標準。

## (三)判決要旨2

故被上訴人除按上訴人營業之目的而為勞力給付外，亦僅能按上訴人所訂立之上開標準獲得報酬，即將所收取之費用繳回上訴人，再由上訴人計算報酬匯給被上訴人，此與承攬關係者由承攬人逕向定作人請求全部承攬對價者不同，從而被上訴人等五人就其經濟上地位而言，顯係從屬於上訴人。報酬，至被上訴人工作系爭承攬契約雖稱為「佣金」，惟依其薪資明細、薪資袋所載，應屬上訴人給付被上訴人之薪資報酬，且自93年9月8日起至96年4月4日止，上訴人給付之報酬，均係按月匯入被上訴人所有之中國信託商業銀行存款存摺內，有被上訴人之存摺可證。

## (三)判決要旨3

又被上訴人依上訴人之指示，分別在臺中縣清水鎮、沙鹿鎮及龍井鄉部分負責地區，擔任收費工作，就組織上地位言，顯已被納入上訴人之組織體系，並與同僚間有分工合作狀態。縱被上訴人無底薪而按其所收費用計算佣金報酬，即便屬按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之給與，既屬經常性者，仍屬工資性質。被上訴人每月既固定領取一定金額，雖名之為績效獎金或佣金，實因工作而獲得之經常性給與，上訴人主張上開所得報酬為佣金非工資云云，要無可採。

## (三)判決要旨4

再依系爭承攬契約第4條約定內容及上訴人自行制訂之「兼職收費人員考核管理辦法」第5點規定，可見上訴人立於企業體權威之地位，以其事先所預定之定型化書面契約及規定，規範其對訂約對象之需接受考核，遵守相關工作規範，並有接受懲戒或制裁之義務，從而被上訴人就其人格上地位顯從屬於上訴人。



## (四)事實1

### 被上訴人主張

被上訴人翁振育、陳志峰、林寶彩及王秋容依序自八十四十一月二日、八十六年二月一日、八十八年一月四日及七十五年二月十四日起受僱於上訴人。乃上訴人為脫免勞動基準法（所定雇主應負擔資遣費、退休金、預告工資等義務，明知指派伊等辦理之工作不具特定性，除於兩造所簽訂之契約名稱工程外，尚另行指派伊等從事其他之協辦工程，竟利用其經濟上之優勢地位，與伊等簽訂「僱用定期勞動工契約書」或「僱用定期契約人員契約書」，並於契約屆期後不斷換約。

## (四)事實2

惟上訴人自設立登記時起承包國內外各項工程，係有意以綜合營造、相關工程業等為其繼續維持之經濟活動，且其內部亦有不定期契約工從事與伊等相同之工作，依法應不得與伊等簽訂定期契約，兩造間所簽訂之勞働工契約實為不定期勞働契約。嗣上訴人陸續於九十八年至九十九年間，以兩造間簽訂之勞働工契約屆滿，已無僱傭關係存在為由，拒絕伊等繼續提供勞務，顯侵害伊等依勞基法所得享有之資遣費或退休金等利益。

## (四)事實3

### 上訴人主張

勞動工契約除於契約條款中約明被上訴人所參與之「特定工程名稱」，並註明係「特定性」定期契約外，更約明契約期限、契約期滿即自動終止勞雇關係等意旨，應屬定期契約。縱兩造在工程期間內另簽訂多次新約，然因工程施作所需時間能預見，伊因此延展簽訂新約，仍不能遽此認係具有繼續性且無止期而成為不定期契約。

又林寶彩自九十二年七月一日起至同年十二月三十一日止，受僱於國軍退除役官兵輔導委員會台北榮民技術勞務中心，僅係基於勞動派遣關係，受伊指揮監督下提供勞務，要難認定該段期間與伊有僱傭關係存在。

## (四)事實4

況被上訴人均充分體認伊身為營造業承攬特定工程之特性，始簽訂定期契約，並無顯失公平之情形，尚難以經濟上弱勢為由，而認定勞動工契約之約定顯失公平。伊係為完成特定工程，與被上訴人簽訂勞動工契約，被上訴人自九十八年十月三十一日期滿離職後，兩造間已無僱傭關係存在等語，資為抗辯。

## (四) 爭點

\* 被上訴人所從事之工作得否訂定定期勞動契約?



## (四)判決要旨1

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。

## (四)判決要旨2

又勞工實際從事之工作內容，如與其所簽訂定期勞動契約之約定不符，即難認雇主係因該定期勞動契約所定特定性工作之需求而簽訂該契約，應認不符勞基法第9條第1項所定因特定性工作得簽訂定期契約之情形。

查上訴人所營事業，包括土石採取業、石材製品製造業、投資興建公共建設業等相關工程業務，被上訴人受僱於上訴人期間，兩造雖先後締結定期之勞動契約多次，然被上訴人實際從事者，均為繼續性之行政等工作，並非特殊技能之工作。

## (四)判決要旨3

且上訴人於僱傭期間，未遵守勞動契約之約定，逕行指派被上訴人從事非勞動契約所約定工作範圍之繼續性工作，或接替正職人員，從事原由上訴人不定期契約工負責之工作，既為原審所確定之事實，且兩造間之勞動契約均接續簽訂未中斷長達5年以上，甚至10多年之久，被上訴人實際擔任之工作，更對於上訴人具有持續性之需要，亦有各該契約足憑。



## (五)事實

上訴人自93年1月1日起至101年6月30日止，連續不間斷受僱於被上訴人，擔任環保專業工，職稱為技術員，於此期間前後分別與被上訴人（包括其環工處）簽立21紙定期契約，契約期間均無任何間斷。上訴人上開受僱期間橫跨新、舊制勞退條例適用，上訴人當時係選擇採勞退新制。嗣被上訴人公司於98年11月1日移轉民營，上訴人為繼續留用人員。之後，被上訴人於移轉民營之日起5年內之101年6月30日解僱上訴人時，竟違法未給付上訴人資遣費，經上訴人申請彰化縣政府勞資爭議調解未果，爰請求被上訴人給付資遣費。

## (五) 爭點

- \* 被上訴人以換約方式與上訴人締結定期契約，是否違反勞基法之規定？



## (五) 判決要旨1

按勞動契約分為定期契約與不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作為不定期契約。又臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者；短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀之勞基法第9條第1項、勞基法施行細則第6條規定自明。。

## (五) 判決要旨2

換言之，必須為臨時性、短期性、季節性或特定性之工作，且非繼續性工作，始得為定期契約，除此之外，均為不定期性契約再者，依勞基法之規範內容與吾國勞動市場之僱傭契約型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外。又勞基法對於從事繼續性工作之勞工，與非繼續性工作勞工之保護有所差別。是以，勞工行政主管機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約，均採取較嚴格之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。法院於個案審查中，雖不受其拘束，然應尊重主管機關之判斷標準，並促進實質公平之實踐。

## (五) 判決要旨3

是故，行政院勞工委員會89年3月11日臺89勞資二字第0000000號函示：勞基法所稱「非繼續性工作」，係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言，至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定依據等情，應屬可採。

## (五)判決要旨4

因再雇主為處理事業永續經營必然伴隨之事務所訂立之勞動契約，應以不定期契約為原則，至於事業因一時特定工作之需，於工作完成後即無勞力需求者，固應承認雇主亦得訂立定期勞動契約，以資因應，以免雇主負擔非其事業所需之勞務成本，致危及事業之存續。然定期勞動契約相較於不定期勞動契約，究對勞工甚為不利，對僱主則可免除資遣費、退休金及預告工資等給付義務，易使雇主利用徒具形式之特定性定期勞動契約以規避其義務。

## (五)判決要旨5

因此定期勞動契約除應具備約定僱用期限之形式以外，實質履約過程並應具備僅為特定之非繼續性工作提供勞務之特性。是以，本件兩造間勞動契約究係為定期契約或不定期契約，應以勞動契約實質工作之內容與其性質，是否係非繼續性工作為判斷標準，不受勞動契約簽訂之形式拘束。

## (六)事實

被上訴人自民國100年10月25日起受僱於上訴人，擔任冷氣空調技術員，負責冷氣空調工程之施工、維修。上訴人100年11月間承包業主之冷氣空調工程，並於100年12月2日上午指派高佑丞、黃軍兵、高饒再民及被上訴人，至「信義富邦大樓」4樓拆卸舊冷氣設備。其後，被上訴人因冷氣室內機過重，由高處下滑，致遭冷氣室內機壓傷上半部肩頸。詎上訴人於伊因職業災害受傷醫療期間即101年1月9日，以其「試用期不適任」為由，終止系爭勞動契約，違反勞動基準法第13條及職業災害勞工保護法第23條規定，伊為此請求確認兩造間之僱傭關係仍存在。



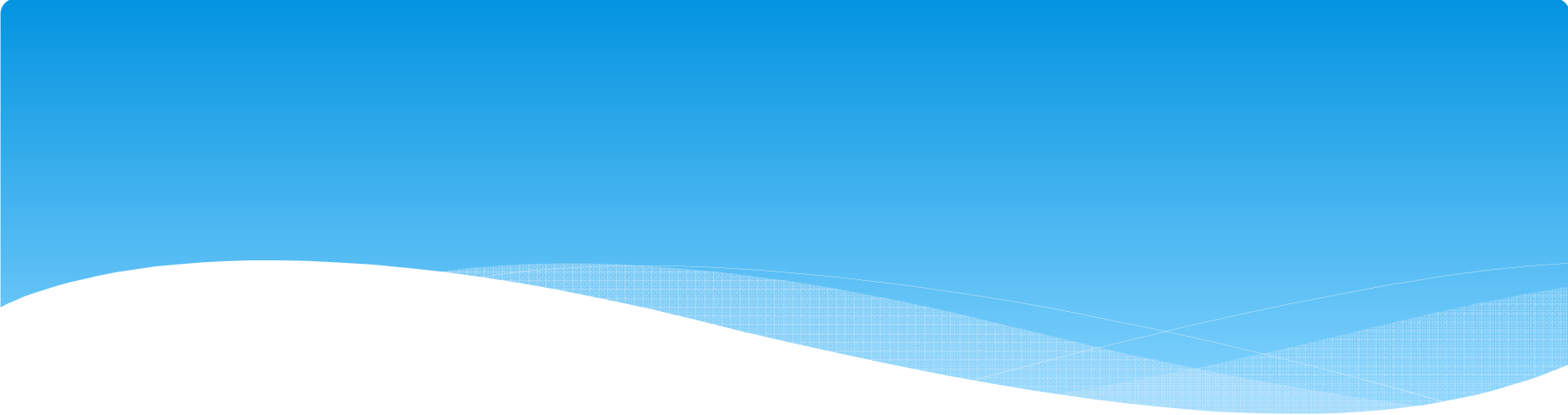
## (六) 爭點

- \* 被上訴人於試用期間遭遇職災，上訴人得否依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能」終止系爭勞動契約？



## (六)判決要旨

勞基法施行細則原有「試用期間」之規定，雖現行法令已刪除，然勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，並非法所不容。惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞基法第11、12、16及17條等相關規定辦理（前行政院勞工委員會86年9月3日（86）台勞資二字第035588號函釋意旨參照）。換言之，勞雇雙方就勞動契約固可有試用期之約定，然並非試用期間屆滿，即得由雇主恣意認定勞工於試用期間不能勝任工作而終止勞動契約。



Q&A