

重要論文導讀 ④

繼續性工作應為不定期勞動契約

—最高法院 103 年度台上字第 2066 號民事判決評釋

編目：民法

出處	月旦裁判時報，第 73 期，頁 14-20	
作者	謝哲勝教授	
關鍵詞	勞動契約、僱傭、繼續性工作、不定期勞動契約	
摘要	<p>1. 被上訴人四人與上訴人間的勞動契約名稱載為「定期契約」，地方法院認為兩造契約名稱載為定期契約、於契約中明定契約期限，且原告於簽約時並未為異議或保留，認定兩造契約為定期契約。</p> <p>2. 惟高等法院與最高法院不採地院拘泥於契約辭句而認定為定期契約之見解，而以僱傭關係實質內涵為準，以上訴人各自被指派或工作內容，實質認定其屬於「繼續性工作」而非特定性工作，則兩造間所訂契約雖載為定期契約，性質上仍屬不定期勞動契約。</p>	
重點整理	案件事實	<p>1. 上訴人○○股份有限公司以綜合營造、相關工程業等為繼續維持之經濟活動，被上訴人 4 人分別於不同時期受僱於上訴人，兩造間定有「定期勞動工契約書」或「定期契約人員契約書」（下稱系爭契約），上訴人指派被上訴人等辦理不具特定性的工作，並另指派非原始契約所載之其他協辦工程。</p> <p>2. 被上訴人等亦適用上訴人公司之考績、升遷等制度，並於契約屆至時不斷換約更新工作期限。於民國 98 年至 99 年間，上訴人以兩造間定期契約屆滿為由，不再續約，被上訴人認為此舉侵害其將來依勞動基準法所得享有之資遣費或退休金等利益，依法提起確認僱傭關係存在訴訟。</p>
	本案爭點	被上訴人四人與上訴人間的勞動契約屬於「定期勞動契約」或「不定期勞動契約」？
	判決理由	<p>一、地方法院判決以兩造契約名稱載為定期契約、於契約中明定契約期限，且原告於簽約時並未為異議或保留，自不得再謂系爭契約為不定期契約而為主張。</p> <p>二、高等法院判決</p> <p>(一) 實質認定各上訴人（即原告）各自被指派或工作內容，認為皆屬於「繼續性工作」而非特定性工作，</p>

重點整理	判決理由	<p>則兩造間所訂契約雖載為定期契約，性質上仍屬不定期勞動契約。</p> <p>(二)而「特定性工作」係指某工作標的，係屬於進度中之一部分，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能勞工，因已無工作標的而不需要者。</p> <p>(三)相較之下，若該業務為僱主經常性主要經濟活動，則因該主要經濟活動所生之工作，屬繼續性工作，不因該業務來源為承攬或委任影響事業單位與勞工簽訂之勞動契約性質。</p> <p>三、最高法院判決</p> <p>(一)認為勞工實際從事之工作內容，若與其簽訂定期勞動契約約定不符，即難認僱主係因該定期勞動契約所定特定性工作需求而簽訂該契約，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。</p> <p>(二)本件中，被上訴人實際從事之工作均為繼續性之行政等工作，並非特殊技能工作，且僱傭期間，上訴人未遵守勞動契約約定，逕行指派被上訴人從事非契約所約定之工作，或接替正職員工從事原不定期契約工負責之工作，乃原審確定之事實，又依照兩造契約接續簽訂長達5年、10年之久，被上訴人實際擔任之工作亦具持續性，原審本此論斷兩造間勞動契約性質為不定期契約，進而為上訴人不利之判決於法並無違誤。</p>
	解評	<p>一、本件法律事實的實質認定 法律事實的認定不應拘泥形式外觀，應以實質意涵為準，才能妥當適用該事實應有之法律規範。</p> <p>二、契約的解釋</p> <p>(一)契約解釋不得拘泥於所用辭句：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 意思表示之解釋應探求當事人真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。 2. 本件勞動契約雖使用定期契約之名，但兩造於契約屆期後不斷換約，當事人對此契約之真意早已因換約變成繼續性工作的不定期契約。 <p>(二)不得以脫法行為規避強行法規的適用：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動契約為契約之一種，而有契約自由原則之適用，但此原則仍受強行法規之限制。 2. 而勞基法第9條係為了保障勞工權益，規定的勞

<p>重點整理</p>	<p>解評</p>	<p>動條件最低標準，其對勞動契約的消滅採取「解僱保護制度」，此乃強行規定，當事人不得以直接或迂迴規避之方式排除適用。</p> <p>(三)契約解釋結果須符合公平正義：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.公平正義為法律之終極目的，除契約內容須符合契約正義外，解釋契約時亦須符合公平正義。 2.若單純以契約自治、私法自治、契約嚴守或拘泥於該契約所用辭句解釋本件勞動契約，將導致實質從事繼續性工作之勞工無法受到勞基法之完整保護，而不符合該法立法目的亦不符公平正義。 <p>三、小結</p> <p>(一)本件判決最高法院與高等法院不採地院拘泥於契約辭句而認定為定期契約之見解，而以僱傭關係實質內涵為準，且最高法院認為工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容與性質，對於僱主事業單位是否具有持續性需要而定，此見解符合勞基法立法目的，值得讚揚。</p> <p>(二)然最高法院未能於判決理由深入探討勞基法立法目的、檢視脫法行為、契約解釋方法在本件判決之適用，為美中不足之處。</p>
<p>考題趨勢</p>	<p>如何判斷僱主與勞工間的僱傭關係是定期勞動契約或是不定期勞動契約？</p>	
<p>延伸閱讀</p>	<p>一、謝哲勝，〈契約自治與管制〉，《月旦法學雜誌》，第125期，頁51-62。</p> <p>二、周兆昱，〈我國定期勞動契約法制暨勞基法修正草案之研究〉，《台灣勞動法學會學報》，第9期，頁33-67。</p> <p>※延伸知識推薦，都可在最多法學資源的【月旦法學知識庫】 www.lawdata.com.tw 立即在線搜尋！</p>	

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！