

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第10號

原告 葉雅如

訴訟代理人 楊博任律師（法扶律師）

被告 彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院

法定代理人 陳穆寬

訴訟代理人 鄭智文律師

複代理人 陳軒逸律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月25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：

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項第3款定有明文。本件原告起訴聲明第1項為：「被告應連帶給付原告新臺幣（下同）516,339元（原告誤載為531,524元），及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」（見本院卷第11頁）；嗣變更聲明為：「被告應給付原告478,000元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」（見本院卷第341、443頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自民國98年8月14日起至111年5月31日止，受僱於被告，擔任研究助理，工作內容均係協助醫師進行研究，工作地點均在被告位於彰化縣○○市○○路000號之過敏免疫風

01 濕研究中心。惟被告藉由與原告每年簽訂如附表一所示各編
02 號之僱傭契約書（下合稱系爭僱傭契約）之方式，規避勞動
03 基準法（下稱勞基法）關於不定期勞動關係之認定。被告並
04 於111年5月31日（即附表一編號14所示契約書記載之僱傭期
05 間屆滿時），以合約到期為由，將原告違法解雇。

06 (二)原告甫任職時，月薪為35,800元，於105年3月1日調薪至42,
07 650元，復自105年5月1日起調薪至44,860元。詎被告自109
08 年8月1日起，未經原告之同意，片面減薪至36,600元，被告
09 並以試用期為由，於109年8月份苛扣薪資3,600元，故被告
10 自109年8月1日起至111年5月31日要求原告離職之日止，共
11 計22個月，每月均短少給付薪資8,260元（計算式： $44,860$
12 $-36,600=8,260$ ），共計苛扣薪資185,320元（計算式： $8,$
13 $260\times 22+3,600=185,320$ ）。原告自得依勞基法第14條第1
14 項第5款規定，終止兩造勞動關係，並以本件起訴狀繕本送
15 達為終止契約之意思表示後，依勞工退休金條例（下稱勞退
16 條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費269,160元
17 （計算式： $44,860\times 6=269,160$ ）。

18 (三)被告於前揭苛扣薪資期間，本應以原告實際應得薪資，以4
19 5,800元級距投保，每月應提繳2,892元至原告之勞工退休金
20 專戶（下稱勞退專戶），然被告卻以其片面減薪後所得替原
21 告投保38,200元之級距，每月僅提繳2,292元至原告勞退專
22 戶，致前揭苛扣薪資期間，每月所提撥至原告勞退專戶之金
23 額有不足之情事，應補提繳其差額即13,200元至原告勞退專
24 戶（計算式： $【2,892-2,292】\times 22=13,200$ ），並請求被告
25 賠償4個月之失業給付差額24,320元（計算式： $【45,800 -$
26 $38,200】\times 80\%\times 4=24,320$ ）。爰依兩造勞動契約之法律關
27 係、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第12條第1項等規
28 定，請求被告給付薪資差額185,320元、資遣費269,160元及
29 失業補助差額24,320元，共計478,000元（ $185,320元+269,$
30 $160元+24,320元=478,800$ ），並補繳13,200元至原告勞退
31 專戶等語，並聲明：(一)被告應給付478,000元，及自起訴狀

01 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

02 (二)被告應提繳13,200元至原告之勞退專戶。

03 二、被告則以：

04 (一)原告於附表一所示期間，與被告簽訂之僱傭契約類型有兩大
05 類，其一為應徵院內計畫定期研究助理職缺所簽訂之「定期
06 月薪僱傭契約書」（下稱定期月薪契約）；另一為應徵政府
07 專案之定期研究助理職缺所簽訂之「政府委託/補助專案定
08 期人員僱傭契約書」（下稱政府專案契約），兩種類型之契
09 約格式、用人單位、工作內容及薪資計算均不相同，且各段
10 僱傭期間之研究計畫均為不同研究領域，彼此無接續性或關
11 聯性，原告工作實為完成特定研究計畫之目的。原告另於附
12 表二所示期間，以定期契約研究助理員身分，與被告訂定
13 「研究計畫工作承攬契約書」，擔任兼職助理。被告於應徵
14 職缺之招聘公告欄上，均明確載有「定期」二字，故原告於
15 應徵上開職位時，主觀上即有訂定定期勞動契約之認知或合
16 理預見，且兩造訂定之各該僱傭契約書，標題均有明確記載
17 「定期契約」，故兩造簽訂之系爭僱傭契約均為定期性、特
18 定性之契約，並於111年5月31日因屆期終止，被告自無須給
19 付原告資遣費。

20 (二)院內計畫之定期研究助理員為固定薪資，試用期間薪資為3
21 3,000元，通過試用期或未約定試用期之薪資原則為33,600
22 元，如有學歷或經歷之其他加給事由，則依被告相關薪資規
23 定辦理。至政府專案之定期研究助理薪資係浮動，而無固定
24 計算標準，需視當年度政府機關核定人事費金額，而可能有
25 落差，故原告於附表一所示任職期間之敘薪基準並不相同。
26 兩造於各該僱傭契約訂約之初，被告均已明確告知薪資數額
27 及獎金等相關事項，並依約給付薪資，且核實為原告投保勞
28 工保險及提繳勞工退休金等語置辯，並聲明：原告之訴駁
29 回。

30 三、兩造不爭執事項（見本院卷第446至447、452、506頁）：

31 (一)原告於附表一所示期間，在被告醫院擔任如附表一所示職

01 務，並分別與被告簽訂定期月薪契約或政府專案契約。

02 (二)原告從事院內計畫研究助理期間，被告每月給予薪資33,600
03 元，於契約記載試用期者，試用期為33,000元，自109年9月
04 起，增加工作加給（碩士加給）3,000元，計36,600元。

05 (三)原告自106年11月3日至107年9月30日期間（即附表一編號
06 10），每月薪資為42,560元；自108年8月1日至109年7月31
07 日期間（即附表一編號12），每月薪資為44,860元。

08 (四)兩造於104年8月7日、於105年8月31日、106年7月31日分別
09 簽訂如附表二編號1至3所示研究計畫工作承攬契約書，約定
10 薪資及工作內容均如附表二所載，薪資分1或2次給付。

11 (五)被告於附表一編號14所示契約書所載僱用日期即111年5月31
12 日屆期後，向原告為終止勞動關係之意思表示。

13 (六)原告經勞動部勞工保險局核定自111年7月至10月，均發給依
14 投保薪資80%計算之失業給付30,560元。

15 (七)被告係於每年2月、8月，按前3個月平均薪資，為其員工調
16 整勞保投保金額。

17 四、兩造爭執事項：

18 (一)兩造間勞動關係為定期或不定期契約？

19 (二)原告主張被告短付薪資，依勞基法第14條第1項第5款規定，
20 終止兩造勞動關係，並請求被告給付薪資差額、資遣費、失
21 業補助金差額及補提繳勞工退休金，有無理由？

22 五、得心證之理由：

23 (一)兩造間勞動關係為定期契約：

24 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
25 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
26 不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一者，視為不
27 定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、
28 雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前
29 後契約間斷期間未超過30日者。前項規定於特定性或季節性
30 之定期工作不適用之，勞基法第9條定有明文。所謂「繼續
31 性工作」，應指雇主有意持續之經濟活動，而欲達成此經濟

01 活動所衍生之工作，亦即繼續性工作係指勞工所擔任之工
02 作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需
03 要者。至所謂特定性工作，依勞基法施行細則第6條第4款
04 之規定，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，亦即特定
05 性工作係指雇主為完成某項非繼續性工作，以完成該項工作
06 為目的，而為特定勞工之僱用行為，應於僱用之時合意約
07 定。而判斷是否為特定性工作，應由勞工所從事之工作內
08 容，是否係雇主基於特別目的而僱用來認定。如雇主基於特
09 別目的而僱用勞工，該勞工所從事之工作即屬特定性工作，
10 而得為定期契約之約定。又勞動契約之種類繁多，所需之勞
11 動能力亦有不同，勞動內容之差異性亦各有別，本應委由當
12 事人依其個別情形加以約定，故勞動契約有關僱用期間之約
13 定，應屬當事人契約自由之範疇，倘若其約定係屬合法成
14 立，並未違反強行法規或公序良俗，亦具備訂約之目的性及
15 合理性，該約定自屬合法有效，契約雙方當事人自應同受該
16 約定之拘束，法院亦應尊重當事人契約自由原則，不宜強行
17 介入干涉，以兼顧勞資雙方在營運及勞務之需求，期免偏
18 廢。

19 2. 查原告於附表一所示期間，在被告醫院擔任附表一所示職
20 務，並分別與被告簽訂政府專案契約及定期月薪契約；另於
21 附表二所示期間，從事其上所載研究計畫之檢體收集相關工
22 作等事實，為兩造所不爭執（見三、第(一)、(四)項）。觀諸原
23 告所簽訂附表一所示系爭僱傭契約書（見本院卷第181至20
24 6、235至266頁），名稱均載明為「定期人員僱用契約書」
25 或「定期月薪僱傭契約書」，並記載一定之僱傭期間或契約
26 服務期間，且於政府專案契約第1、2條均載明「政府委託/
27 補助專案定期約僱人員，屬特定性工作」，並詳載原告受僱
28 執行計畫之期間及計畫名稱，可見兩造於簽訂僱傭契約時，
29 係合意成立定期契約，是本於契約自由原則，除其等所為約
30 定，有違反強制、禁止規定或其他無效之情形者外，兩造即
31 應受該約款之拘束。

- 01 3. 依附表一、二所示，原告於各該任職期間，所從事之研究計
02 畫內容均有不同。復細觀系爭僱傭契約書內容（見本院卷第
03 181至206、235至266頁），於各該政府專案契約第2條均明
04 確記載「甲方（即本件被告）因受政府機關委託執行……計
05 畫，聘任乙方（即本件原告）為定期約僱人員，若委託單位
06 終止此計畫，則雙方同意本契約即自動終止失效。另各該定
07 期月薪契約第1條第4款，亦均約定「乙方同意甲方得於該計
08 畫或專案終止時，提前終止本契約」，可見被告係基於完成
09 特定研究計畫之目的，而僱用原告從事特定性之工作。
- 10 4. 原告固主張其於附表一、二所示任職期間，均於相同之工作
11 時間、地點，從事相同工作，而認兩造勞動關係應屬繼續性
12 工作，而屬不定期契約等語。然查，原告於附表一編號1、
13 至6、10至12所示期間，分別與被告簽訂政府專案契約書，
14 擔任專案研究助理，執行行政院國家科學委員會（後改制為
15 科技部，再改制為國家科學及技術委員會，下均稱國科會）
16 所委託執行之不同內容之研究計畫，足見兩造合意由被告聘
17 僱原告於一定期間內，協助完成國科會委託執行之各項研究
18 計畫，被告顯係基於特定目的而僱用原告，堪認原告從事之
19 專案研究助理一職，屬特定性工作，兩造自得為定期契約之
20 約定。又原告從事國科會委託之研究計畫，係自專案經費中
21 支付其薪資等情，為原告所自陳（見本院卷第223頁）。而
22 上開政府專案研究計畫之人事費、業務費等相關費用，經計
23 畫主持人每年提出申請後，需經由政府機關核定等事實，業
24 據被告提出「彰化縣國中小學童過敏氣喘疾病盛行率調查暨
25 氣喘保健計劃與空氣汙染細懸浮微粒（PM2.5）對學童過敏
26 氣喘疾病發炎機轉研究（1/2）」第1年經費清單為證（見本
27 院卷第335頁）。而委託機關是否核定被告所為申請，及核
28 定之經費金額多寡，均非被告所能事先預見，下一年度是否
29 仍發給此項專案研究助理之人事費用仍屬未知，自難認被告
30 擔任專案研究助理所從事之研究計畫工作，屬於對被告業務
31 性質與營運，具有持續性需要之工作。

- 01 5.又原告於附表一編號7、8、9、13、14與被告所簽訂之定期
02 月薪契約，擔任定期研究助理員，執行被告院內研究計畫，
03 各該計畫執行期間所屬研究中心分別為「藥物病理機轉研究
04 中心」、「氣喘照護研究中心」、「先天性免疫細研究中
05 心」、「過敏發炎機轉研究中心」、「學童肺功能研究中
06 心」等事實，為兩造所不爭執（見三、第(四)項）。其中編號
07 7、8、9之定期月薪契約就所屬部門之記載，分別為「9247
08 2」、「92815」、「92256」（見本院卷第247、251、257
09 頁），亦與被告所提工作說明書所載「藥物病理機轉研究中
10 心」、「氣喘照護研究中心」、「先天性免疫細研究中心」
11 之部門代號相符（見本院卷第461至471頁），堪認原告於上
12 開期間擔任研究助理員，係執行不同研究中心之研究計畫。
13 雖原告主張於其均於相同時間、地點，從事相同工作等語，
14 然縱使原告於執行附表一各編號之研究計畫時，均於相同之
15 工作時間及地點，然所從事工作內容既屬有別，於各該研究
16 計畫執行完畢即屬完成，自非屬持續不間斷進行之業務，是
17 原告從事各項研究計畫之研究助理，應為特定性之工作，不
18 因其是否在相同時間及地點工作有異。
- 19 6.原告另主張其除附表一、二所列研究計畫外，尚須整理研究
20 中心帳冊，而屬持續不間斷進行之業務等語。然查，原告於
21 受僱從事院內研究計畫之定期研究助理員期間，針對研究計
22 畫報帳，亦屬其工作職責範圍，此有被告所提工作說明書可
23 佐（見本院卷第461至471頁），可認原告從事此部分工作，
24 亦屬協助執行研究計畫之定期工作內容。原告復未舉證證
25 明，其除從事特定研究計畫之相關工作外，尚須就被告之研
26 究中心從事一般性、持續性之帳冊整理工作，是其此部分主
27 張，即難採信。
- 28 7.綜上，兩造所簽訂如附表一、二所示之契約書，既約明為定
29 期契約，且於各該任職期間，明確約定所從事各該研究計畫
30 之特定性工作。參以被告於從事不同研究計畫期間，薪資內
31 容、數額及來源，亦有不同，此有被告所提薪資明細表足參

01 (見本院卷第415至431、473至501頁)，可認兩造間勞動契
02 約，係依勞務之性質及目的定其期限，核屬勞基法第9條第1
03 項所定就特定性工作所為定期契約。又被告於附表一編號14
04 所示契約書所載僱用日期即111年5月31日屆期後，向原告為
05 終止勞動關係之意思表示，為兩造所不爭執（見三、第(五)
06 項），依勞基法第18條第2款規定，定期勞動契約期滿離職
07 者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費。是原
08 告主張被告違法解雇，請求被告給付資遣費269,160元，自
09 屬無據。

10 (二)原告主張被告短付薪資，依勞基法第14條第1項第5款規定，
11 終止兩造勞動關係，係無理由：

12 1.原告主張其自105年5月1日起調薪至44,860元，詎被告自109
13 年8月1日起，未經原告之同意，片面減薪至36,600元，並以
14 試用期為由，於109年8月份苛扣薪資3,600元，故被告自109
15 年8月1日起至111年5月31日要求原告離職之日止，共計22個
16 月，每月均短少給付8,260元，共計短少給付薪資185,320元
17 等語。然查，兩造間勞動關係為定期契約，業經本院認定如
18 前，是就原告附表一所示任職期間之薪資數額，應於兩造簽
19 訂各該定期契約時重行議定，難認均屬相同。

20 2.查原告自106年11月3日至109年7月31日期間，係擔任政府委
21 託專案定期研究助理（即附表一編號10至12所示），且其薪
22 資發放來源為政府機關核給之專案研究計畫之人事費，業如
23 前述。又原告自109年8月1日起至111年5月31日期間，係擔
24 任院內研究計畫之研究助理員（即附表一編號13至14所
25 示），由被告發放薪資等事實，為兩造所不爭執（見三、第
26 (一)項），則原告自不得援引不同定期契約之約定，請求被告
27 給付相同數額之薪資。再者，依原告所簽訂定期月薪契約第
28 1條第4項約定「自乙方到職日起三個月為試用期間」（見本
29 院卷第393頁）。而原告從事院內計畫研究助理期間，被告
30 每月給予薪資33,600元，於契約記載試用期者，試用期為3
31 3,000元，自109年9月起，增加工作加給（碩士加給）3,000

01 元，計36,600元等事實，亦為兩造所不爭執（見三、第(二)
02 項）。原告既未提出任何證據證明，兩造於簽訂附表一編號
03 13、14所示僱傭契約時，有達成每月薪資為44,860元之合
04 意，參以原告於該段任職期間，亦未曾就所主張薪資短付一
05 節，向被告提出任何爭執，則原告主張其自105年5月1日起
06 迄至111年5月31日止，每月薪資均為44,860元，而請求被告
07 給付自109年8月1日起至111年5月31日之薪資差額額185,320
08 元，及請求被告給付未按每月應領薪資44,860元投保所生失
09 業補助差額24,320元，暨補提繳勞工退休金13,200元，均屬
10 無據，不應准許。又被告既無短付薪資之情事，則原告依勞
11 基法第14條第1項第5款規定，終止兩造勞動關係，並請求被
12 告給付資遣費269,160元，亦屬無據。

13 六、綜上所述，兩造間屬定期勞動契約，原告主張被告違法解雇
14 及短付薪資，依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間
15 勞動契約，係無理由。從而，原告依勞動契約之法律關係、
16 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第12條第1項等規定，
17 請求被告給付薪資差額185,320元、資遣費269,160元及失業
18 補助差額24,320元，共計478,000元，及自起訴狀繕本送達
19 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨補繳13,
20 200元至原告之勞退專戶，均無理由，應予駁回。

21 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
22 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另為論述，併予敘
23 明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 113 年 1 月 22 日
26 勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

27 以上正本係照原本作成。

28 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
29 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 1 月 30 日
31 書 記 官 張 茂 盛

附表一：

編號	任職期間	研究計畫	職務	簽訂契約
1	98年8月14日起 至99年7月31日	國科會委託執行toll受 器對免疫耐受性之訊息 機轉探討計畫	專案研究助理	政府委託/補 助專案定期人 員僱傭契約書
2	99年8月1日起 至100年7月31日	國科員會委託執行toll 受器對免疫耐受性之訊 息機轉探討計畫	專案研究助理	政府委託/補 助專案定期人 員僱傭契約書
3	100年8月1日起 至101年7月31日	國科會委託執行CD46補 體調節蛋白誘發調節T細 胞於過敏氣喘之免疫調 節與作用機轉探討計畫	專案研究助理	政府委託/補 助專案定期人 員僱傭契約書
4	101年8月1日起 至102年7月31日	國科會委託執行過敏器 鼻炎患者補體調節蛋白 (CD46)調節T細胞之機 轉探討計畫	專案研究助理	政府委託/補 助專案定期人 員僱傭契約書
5	102年8月1日起 至103年7月31日	國科會委託執行過熱休 克蛋白誘發調節T細胞於 過敏器鼻炎患者之免疫 調節與作用機轉探討計 畫	專案研究助理	政府委託/補 助專案定期人 員僱傭契約書
6	103年8月1日起 至104年7月31日	科技部委託執行過熱休 克蛋白誘發調節T細胞於 減敏治療之免疫調節與 作用機轉探討計畫	專案研究助理	政府委託/補 助專案定期人 員僱傭契約書
7	104年8月3日起 至105年8月2日	藥物病理機轉研究中心	研究助理員	定期月薪僱傭 契約書
8	105年8月3日起 至106年8月2日	氣喘照護研究中心	研究助理員	定期月薪僱傭 契約書
9	106年8月3日起 至106年11月2日	先天性免疫細研究中心	研究助理員	定期月薪僱傭 契約書
10	106年11月3日起 至107年9月30日	科技部委託執行106年度 空氣汙染細懸浮微粒(P M2.5)對學童過敏氣喘 疾病發炎機轉研究計畫	專案研究助理	政府委託/補 助專案定期人 員僱傭契約書
11	107年10月1日起	科技部委託執行106年度	專案研究助理	政府委託/補

(續上頁)

01

	至108年7月31日	空氣汙染細懸浮微粒 (PM2.5) 對學童過敏氣喘疾病發炎機轉研究計畫		助專案定期人員僱傭契約書
12	108年8月1日起至109年7月31日	科技部委託執行彰化縣國中小學童過敏氣喘疾病盛行率調查暨氣喘保健計畫與空氣汙染細懸浮微粒 (PM2.5) 對學童過敏氣喘疾病發炎機轉研究計畫	專案研究助理	政府委託/補助專案定期人員僱傭契約書
13	109年8月1日起至110年7月31日	過敏發炎機轉研究中心	研究助理員	定期月薪僱傭契約書
14	110年8月1日起至111年5月31日	學童肺功能研究中心	研究助理員	定期月薪僱傭契約書

02

附表二：原告兼職情形一覽表

03

編號	期間	單位	研究計畫	工作內容	報酬
1	104年8月1日起至105年7月31日	藥物病理機轉研究中心	熱休克蛋白誘發調節T細胞於減敏治療之免疫調節與作用機轉探討	檢體收集與處理	96,000元
2	105年8月1日起至106年7月31日	氣喘照護研究中心	先天性免疫細胞次族群於藥物過敏反應之免疫調節機轉研究	協助檢體處理與保存	96,000元
3	106年8月1日起至106年10月31日	先天性免疫細研究中心	實施國際醫療評鑑氣喘臨床照護計畫改善氣喘照護品質並降低氣喘再入院率語氣道發炎指標呼氣一氧化氮與氧化壓力相關性研	協助檢體處理與保存	24,000元