

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第5號

原告 詹硯倫
訴訟代理人 黃瀕寬律師(法扶律師)
被告 國立成功大學

法定代理人 沈孟儒
訴訟代理人 熊仲卿
林欣儀律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年7月1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

一、原告主張：原告自民國112年4月1日起受被告僱傭為臨時工，擔任考古挖掘人員，工資為每日新臺幣（下同）1,560元，月休8日，原受僱期間至112年4月30日，兩造於112年4月27日另訂新約，約定聘僱期間為112年5月1日至112年6月30日，後兩造又於112年6月26日另訂新約約定聘僱期間為112年7月1日至112年9月30日。000年0月00日下午15時31分時，因訴外人林景弘擅自調度工作任務，致原告工作增加，原告以自己之工作任務已達正常分量，請林景弘另找他人處理，林景弘憤而發怒，辱罵並毆打原告，幸經其他同事制止，惟仍導致原告受有臉部挫鈍傷合併左眉撕裂傷2公分、左肩部鈍挫傷，並因此受有創傷後症候群。原告請主管調解處理，詎主管未處理，並要求原告停工2日，被告嗣於112年8月25日以勞動基準法第12條第1項第2款為由違法解僱原告。而原告在執行職務時遭林景弘毆打成傷須休養5日，係屬職業災害，依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第2款規定，被告應給予原告5日之原領工資補償新臺幣（下同）7,8

01 00元。又兩造之勞動契約工作期間遠超過90日，前後契約完
02 全沒有間斷期間，依勞基法第9條第2項第2款應視為不定期
03 勞動契約，被告違法解僱原告，兩造之僱傭關係仍存在，被
04 告自應給付原告自112年8月29日至11月底之工資109,200
05 元。原告於執行職務時遭林景弘毆打，除身體受有傷害，心
06 理並因此受有創傷症候群，被告依法有預防之義務卻沒有任何作為，已違反民法第483條之1、職業安全衛生法第6條第2
07 項第3款、職業安全設施規則第324條之3規定，依民法第184
08 條第2項、第185條第1項前段、第195條第1項前段，請求精
09 神慰撫金300,000元。爰依勞基法第22條、第59條第2款、民
10 法第184條第2項、第185條第1項前段、第195條第1項前段之
11 規定，提起本訴等語，並聲明：（一）確認原告與被告間僱
12 傭關係存在。（二）被告應給付原告417,000元，及自起訴
13 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息。
15

16 二、被告則以：被告考古學與文化資產研究中心（下稱考古中
17 心）於112年間因執行與高雄市政府文化局簽訂之仁武產業
18 園區開發範圍周邊疑似考古遺址搶救發掘及調查第一期計畫
19 案，有雇用大量深坑考古挖掘人力之需求，自112年4月起陸
20 續聘用臨時工負責從事考古挖掘工作，遂與原告先簽訂112
21 年4月1日至4月30日之臨時工契約，被告考古中心依照工程
22 進度狀況，於上開契約屆滿後，再與被告簽訂112年5月1日
23 至6月30日止及112年7月1日至9月30日止之考古發掘臨時工
24 契約。因被告考古中心雇用原告係為執行於特定期間內須完
25 成之考古計畫，縱使有先後與被告訂數個定期契約，乃按現
26 場工作進度與挖掘人力需求之正常締約情形，本質仍屬特定
27 性工作，故兩造間之勞動契約係屬勞基法第9條第1項及勞基
28 法施行細則第6條第4款之特定性之定期工作，原告主張本件
29 屬不定期契約，自屬無據。原告於112年8月23日與林景弘發
30 生嚴重肢體衝突，經確認本件係屬互毆事件，被告考古中心
31 遂於112年8月25日以勞基法第12條第1項第2款規定，不經預

01 告終止原告與林景弘兩人與被告之勞雇關係，被告考古中心
02 就原告薪資結算至112年8月25日，已全數給付。原告與林景
03 弘發生衝突，係林景弘遭原告以穢語辱罵，而後雙方始有肢
04 體衝突發生，原告甚至還持折疊刀揮舞，並攻擊林景弘下
05 體，而互毆行為係肇因被告個人之可歸責行為，非屬正常執
06 行職務下所發生之工作狀態，依兩造所定臨時工契約書第8
07 條服務守則規定，原告已明顯違反忠實為職務行為，原告執
08 行職務與林景弘互毆成傷間，並無相當因果關係存在，不具
09 業務起因性，非屬職業災害之範疇，故原告請求職業災害之
10 原領工資補償7,800元、工資109,200元及精神慰撫金300,00
11 0元，均屬無據等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

12 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
13 項如下：

14 (一) 原告與被告簽訂臨時工契約書，聘僱期間自112年4月1日
15 起至4月30日止，工資採按日計酬，每日1,560元，工作日
16 為週一至週五，工作時間上午7時30分至下午4時30分（午
17 休1小時），地點在仁武產業園區考古案場內，嗣兩造又
18 簽訂期間112年5月1日至6月30日及112年7月1日至9月30日
19 之臨時工契約書。

20 (二) 原告於112年8月23日與林景弘發生刑事傷害案件，被告於
21 112年8月25日以勞基法第12條第1項第2款終止勞動契約。

22 (三) 被告已給付原告工資至112年8月25日。

23 (四) 原告為大學畢業，目前無業，名下無不動產。

24 四、本件之爭點為：

25 (一) 兩造之勞動契約是否為不定期契約？

26 (二) 原告請求職災原領工資補償、工資、精神慰撫金，有無理
27 由？若有理由，金額為多少？

28 五、本院得心證之理由：

29 (一) 兩造之勞動契約是否為不定期契約？

30 1. 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
31 益者，不得提起之，為民事訴訟法第247條第1項前段所明

01 定。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係
02 之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，
03 而此項危險得以對於被告之確認判決予以除去者而言（最
04 高法院42年台上字第1031號判決先例參照）。經查，原告
05 主張兩造間勞動契約存在，經被告否認，並辯稱兩造間勞
06 動契約已於112年8月25日終止，故兩造間勞動契約關係之
07 存否即屬未明，而致原告私法上地位有受侵害之危險，此
08 危險並得以確認勞動契約關係存在與否之判決除去之，揆
09 諸前開法條意旨之說明，原告提起本件確認訴訟，應認有
10 即受確認判決之法律上利益。

11 2. 按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
12 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應
13 為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契
14 約，應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之
15 一，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示
16 反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工
17 作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。
18 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之，勞基法
19 第9條定有明文。又特定性工作係指可在特定期間完成之
20 非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關
21 核備，勞基法施行細則第6條第4款亦有明文。而勞基法第
22 9條所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，
23 係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運
24 而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、
25 季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言
26 之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容
27 及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，
28 亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力
29 需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性（最高法院
30 110年度台上字第17號判決意旨參照）。

31 3. 原告主張兩造之勞動契約工作期間超過90日，前後契約間

01 斷期間未超過30日，依勞基法第9條第2項第2款之規定視
02 為不定期契約等語，為被告否認，並以前詞置辯。經查，
03 兩造簽訂臨時工契約書，載明工作內容為考古田野發掘工
04 作，地點在仁武產業園區考古案場內等情，為兩造所不爭
05 執，而被告係為履行與高雄市政府文化局之仁武產業園區
06 開發範圍周邊疑似考古遺址搶救發掘及調查研究-第一期
07 勞務採購案，其工作事項包括全面性考古發掘、發掘之事
08 項與整理、資料整理分析、報告撰寫、文化資產行政處理
09 建議及調查研究等，有上開勞務採購案契約書在卷可參
10 （見本院卷67至69頁），足見被告係為履行上開特定性之
11 勞務採購案而聘用原告，而原告從事之考古發掘工作內
12 容，亦會隨著挖掘工作階段完成即無需要，亦即人力需求
13 僅是暫時性，並無持續性之需要存在，又被告為教學研究
14 單位，並非以考古發掘為其持續性業務，原告所擔任之工
15 作，對於被告之業務性質與經營運作顯無持續性之需要，
16 是可認原告所從事之工作係在特定期間完成之非繼續性工
17 作，縱然兩造又再簽訂期間112年5月1日至6月30日及112
18 年7月1日至9月30日之臨時工契約書，係因考古發掘之工
19 程期間較長，乃展延簽訂新約，然依勞基法第9條第3項之
20 規定，兩造之勞動契約不因此變成不定期契約，故原告主
21 張兩造之勞動契約為不定期契約，要屬無據，尚非可採。

22 （二）原告請求職災原領工資補償、工資、精神慰撫金，有無理
23 由？若有理由，金額為多少？

- 24 1. 按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工
25 作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經
26 預告終止契約，勞基法第12條1項第2款定有明文。又勞基
27 法對於職業災害，固未設有定義性之規定，然依該法第1
28 條第1項：本法未規定者，適用其他法律規定之規定，參
29 照職業安全衛生法第2條第5款規定，係指因勞動場所之建
30 築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、
31 粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、

01 傷害、失能或死亡。而關於勞基法職業災害之認定基準係
02 採相當因果關係說，即必須勞工所擔任之「業務」與「災
03 害」之間有密接關係存在，而所謂密接關係指「災害」必
04 須係被認定為業務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化，
05 並勞災補償的本質亦屬損失填補的一種型態，故職業災害
06 必須業務和勞工的傷病之間有一定因果關係存在為必要，
07 且勞工擔任的「業務」，其範圍較通常意義之業務為寬，
08 除業務本身外，業務上附隨的必要、合理的行為亦包含在
09 內；準此，職業災害之「業務」係指「勞工基於勞動契約
10 在雇主支配下的就勞過程」（即業務遂行性），並具備
11 「一定因果關係」（即業務起因性），指以傷病所發生之
12 一切不可欠的一切條件為基礎，依經驗法則判斷業務和傷
13 病之間具有相當的因果關係。

- 14 2. 原告主張遭林景弘毆打成傷，係屬職業災害等語，被告則
15 辯稱原告與林景弘為互毆，非屬職業災害等語。經查，林
16 景弘要倒土到原告之推土車上，原告不願意，兩人互罵髒
17 話，林景弘用手推原告，原告遂持尖銳物品攻擊林景弘，
18 後兩人扭打在一起，嗣經其他人拉開雙方而停止等情，業
19 經證人林景弘、孫昌延證述明確（見本院卷第175至187
20 頁），且有林景弘陳述書、原告、林景弘、孫昌延之警詢
21 筆錄在卷可參（見本院卷第109、127至137頁），足見原
22 告係與林景弘係因分配工作不合，致發生口角而互毆，原
23 告主張係遭林景弘毆打，為正當防衛等語，自非可採。再
24 者，原告與林景弘互毆係偶發之衝突事件，非屬業務內在
25 或通常伴隨的潛在危險之現實化，且依客觀情形，於原告
26 從事考古發掘值勤時，通常不會發生遭同事毆打或互毆之
27 情事，是原告執行職務與遭林景弘毆打成傷間，並無相當
28 因果關係存在，而不具有業務起因性。又本件亦非因就業
29 場所或作業活動及職業上原因造成之傷害，而係因原告與
30 林景弘互毆之傷害行為，非為被告可控制之因素所致，不
31 屬於被告可得控制之危害，亦不符業務遂行性之要件，難

01 認係屬勞基法第59條之職業災害。又原告申請傷病給付，
02 經勞動部勞工保險局以113年5月10日保直檢字第11202149
03 7015號函核定不予給付，理由略以：台端所患係因與他人
04 互相施暴而致傷害，與執行職務無關，不得視為職業傷
05 害，本局核定按普通傷病辦理等語，有上開函文在卷可佐
06 （見本院卷第163頁），亦證原告因互毆所受傷害，並非
07 職業災害。故原告主張遭林景弘毆打成傷，係屬職業災害
08 等語，尚非可採。

09 3. 原告與林景弘因工作分配發生口角進而互毆，被告經內部
10 調查後，並經校內討論會議，遂依勞基法第12條第1項第2
11 款終止勞動契約等情，有LINE對話紀錄、事件陳述書附卷
12 可參（見本院卷第81至89、161至162頁），則原告確有其
13 他共同工作之勞工實施暴行之行為，並經被告調查明確，
14 而考量原告之工作內容為考古發掘之臨時工，屬特定性工
15 作，具有一定之時效性，原告之暴行行為有害於被告之內
16 部管理及營運，被告已難以對原告為合理指揮監督權限，
17 兩造之勞雇關係業無任何信賴基礎可言，客觀上亦難以期
18 待被告以解僱以外之懲處手段而繼續勞雇關係，且被告之
19 解僱與原告之違規行為在程度上亦屬相當，已合於最後手
20 段性原則，又原告所受傷害並非職業災害，自無勞基法第
21 13條之適用，故被告依勞基法第12條第1項第2款之規定，
22 終止與原告之勞動契約，係屬合法。原告主張被告係違法
23 解僱等語，尚非可採。

24 4. 原告又主張被告違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、
25 民法第483條之1、職業安全衛生規則第324條之3之規定，
26 而未盡保護義務等語。惟查，原告係與林景弘互毆而受
27 傷，而依證人林景弘及孫昌延之證述，現場考古工作係分
28 組進行，原告與林景弘為不同組別，足見被告已為適當配
29 置作業場所，堪認已按情形為必要之預防。又原告受傷係
30 因原告與林景弘互毆所致，此一偶發衝突，並非被告所能
31 事先預見，且係原告主動肇因所致，顯難由被告事前為規

01 劃或採取必要之預防措施，況原告因與林景弘互毆而受傷
02 之結果，與被告是否盡保護義務間，並無相當因果關係存
03 在，是原告主張被告未盡對勞工保護之義務，而有違反保
04 護他人之法律，尚非可採，故原告請求精神慰撫金300,00
05 0元，要屬無據，應予駁回。

06 5. 從而，原告係因與林景弘互毆而受傷，非屬勞基法第59條
07 之職業災害，則原告依勞基法第59條第2款請求職業災害
08 工資補償7,800元，即屬無據，應予駁回。而兩造之勞動
09 契約為定期契約，且業經被告於112年8月25日依勞基法第
10 12條第1項第2款之規定合法終止，原告請求確認僱傭關係
11 存在及被告應給付工資109,200元，亦屬無據，亦應駁
12 回。又原告主張被告未盡保護義務等語，要屬無據，則原
13 告請求精神慰撫金300,000元，為無理由，應予駁回。

14 六、綜上所述，原告依勞基法第22條、第59條第2款、民法第184
15 條第2項、第185條第1項前段、第195條第1項前段之規定，
16 請求確認原告與被告間僱傭關係存在；被告應給付原告417,
17 000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
18 率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。本件訴訟費
19 用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

20 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證
21 據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論
22 述，附此敘明。

23 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 7 月 22 日

25 勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 7 月 23 日

30 書 記 官 陳 韋 伶

