

臺灣臺東地方法院民事判決

113年度勞訴字第7號

原告 有限責任新北市原住民族機關勞務勞動合作社

法定代理人 李姬

訴訟代理人 王正榮

被告 江媛

上列當事人間請求確認雇用契約為定期契約事件，本院於民國113年6月20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、程序部分：

一、被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請由其一造辯論而為判決。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時原係聲明：確認原告與被告間之雇傭契約為定期契約。嗣於民國113年6月20日本院言詞辯論期日當庭變更訴之聲明為：確認原告與被告間之雇傭契約不存在。經核原告上開變更，請求之基礎事實同一，合於前揭規定，應予准許。

三、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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

01 縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有
02 受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判
03 決參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係不存在等情，前經
04 被告於勞資爭議調解時所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續
05 存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不
06 安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，依
07 上說明，原告提起本件確認之訴即有確認利益，合先敘明。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：伊係臺東縣政府111年度安心即時上工管理人員
10 勞務承攬人力計畫（下稱系爭標案）之得標廠商，約定履約
11 期限自111年6月1日起至112年8月31日止。伊為履行系爭標
12 案，於111年9月27日雇用被告，安排其駐點於臺東縣政府提
13 供勞務，並簽立勞動契約書（下稱系爭勞動契約），約定駐
14 點期間至112年8月31日止。本件工作性質具專業性、需在
15 一定期間內完成且無繼續性，應為定期契約，且依系爭勞動
16 契約之約定，駐點期間至112年8月31日止，故系爭勞動契
17 約已終止。然被告竟稱系爭勞動契約係非定期勞動契約，進
18 而要求伊應給付其資遣費及謀職假，爰依勞動基準法第9條
19 及民事訴訟法第247條規定提起本件訴訟。並聲明：確認
20 原告與被告間之雇用契約不存在。

21 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明
22 或陳述。

23 三、本院之判斷：

24 (一)原告主張其為臺東縣政府系爭標案之得標廠商，約定履約
25 期限自111年6月1日起至112年8月31日止，及其與被告簽訂
26 系爭勞動契約，安排被告駐點於臺東縣政府提供勞務，約定
27 駐點期間自111年9月27日至112年8月31日止，然被告於
28 勞資爭議調解時，向其請求主張應以資遣方式，並給予謀職
29 假、預告工資及資遣費等情，業據原告提出111年度安心
30 即時上工管理人員勞務承攬人力計畫公告資料、勞務結算
31 驗收證明書、勞動契約書及臺東縣政府府社勞字第1120188420號函暨

01 附件臺東縣政府勞資爭議調解紀錄等件為證（見本院卷第9
02 至13、139至143頁）；且被告於相當時期受合法之通知，既
03 未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀答辯供本院斟酌，
04 依民事訴訟法第280條第3項本文、第1項本文之規定，
05 視同自認，堪信原告此部分之主張為真實。

06 (二)原告主張兩造間之系爭勞動契約係「定期」之勞動契約關
07 係，於112年8月31日期滿而消滅，然為被告所否認。是本件
08 之爭點為兩造間之勞動契約關係為「定期」契約或「不定
09 期」契約：

10 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
11 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應
12 為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契
13 約，應為不定期契約。勞動基準法（下稱勞基法）第9條
14 第1項定有明文。又按七、派遣事業單位：指從事勞動派
15 遣業務之事業單位。八、要派單位：指依據要派契約，實
16 際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。九、派遣勞工：指
17 受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。十、要
18 派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂
19 立之契約。勞基法第2條第7至10款定有明文，亦即勞動派
20 遣，係指派遣事業單位（即派遣公司）與要派單位（即要
21 派公司）締結契約，由派遣事業單位供應要派單位所需人
22 力以提供勞務。派遣事業單位與派遣勞工具有勞雇關係，
23 必須負起勞基法上的雇主責任。要派單位對於派遣勞工，
24 僅在勞務提供的內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動
25 契約關係。

26 2.經查：

27 (1)原告因承攬系爭標案，為履行系爭標案，自111年9月27
28 日與被告簽訂系爭勞動契約，雇用被告駐點於臺東縣政
29 府提供勞務，業經認定如前，亦即派遣事業單位（即原
30 告）與要派單位（即臺東縣政府）締結契約（即系爭標
31 案），由派遣事業單位（即原告）供應要派單位（即臺

01 東縣政府)所需人力以提供勞務。系爭勞動契約亦係由
02 派遣事業單位(即原告)與派遣勞工(即被告)締結，
03 派遣勞工(即被告)係由派遣事業單位(即原告)實際
04 指揮監督管理派遣勞工從事工作，而駐點於臺東縣政府
05 為要派單位(即臺東縣政府)提供勞務，故系爭勞動契
06 約乃派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應依勞
07 基法第9條第1項規定，應為不定期契約，應堪認定。

08 (2)至於原告主張其非派遣事業單位，且兩造已就於系爭勞
09 動契約約定終止期間，足佐為定期契約云云。然查，原
10 告之行業類別包含建築物一般清潔服務、「人力供
11 應」、室內裝修工程、一般廢棄物處理，有財政部營業
12 稅籍資料在卷可參(見本院卷第103頁)，且其與臺東
13 縣政府簽立之系爭標案亦載明為「勞務承攬人力計
14 畫」，執行內容亦係由原告指派勞工至臺東縣政府提供
15 勞務，故原告為派遣事業單位無訛，則原告為此與被告
16 簽訂系爭勞動契約，即為派遣事業單位與派遣勞工訂定
17 之勞動契約，依勞基法第9條第1項後段規定應為不定期
18 契約。縱兩造於系爭勞動契約約定「駐點期間至112年8
19 月31日止」為系爭勞動契約終止日，然此定期契約之約
20 定，因違反勞基法第9條第1項後段之強制規定應為無
21 效。是以，原告前開主張，均難認可採。

22 (三)準此，系爭勞動契約應為不定期契約，且原告未提出已終
23 止系爭勞動契約之相關證據，應認兩造間系爭勞動契約仍存
24 在，故被告請求確認兩造間僱傭關係不存在，難認有憑。

25 四、綜上所述，原告主張依勞基法第9條及民事訴訟法第247條之
26 規定，請求確認兩造間僱傭關係不存在，為無理由，應予駁
27 回。

28 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
29 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

勞動法庭 法官 徐晶純

01
02
03
04
05
06
07
08
09

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

書記官 吳明學