

## 附錄二 臺灣高等法院民事判決九十年度勞上字第七一號

【裁判字號】 90，勞上，71

【裁判日期】 910416

【裁判案由】 損害賠償

【裁判全文】

上訴人 年興紡織股份有限公司

法定代理人 陳榮秋

被上訴人 卓俊雄

被上訴人 卓勝一

右當事人間損害賠償事件，上訴人對於中華民國九十年十月八日臺灣臺北地方法院九十年度勞訴字第七八號第一審判決提起上訴，本院判決如左：

### 主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

### 事實及理由

一、被上訴人卓勝一經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第三百八十六條之情形，依上訴人聲請，准為一造辯論之判決，合先敘明。

二、本件上訴人主張：伊與被上訴人卓俊雄簽訂聘用契約，由伊聘用卓俊雄至伊在墨西哥維多利亞市之分公司擔任採購主辦，聘用期間自八十八年一月一日起至九十二年十二月三十一日止，共計五年，詎卓俊雄自九十年四月十六日請假返台後，即擅離職守未依約返回工作崗位，依聘用契約第八條約定，卓俊雄應賠償伊自解約日起六個月應有薪資，而卓俊雄每月薪資新台幣（下同）七萬元，八十九年另領年終獎金及紅利一百十八萬二千六百三十六元，每月平均薪資為十六萬八千五百五十三元，故六個月之應有薪資為一百零一萬一千三百十八元，而被上訴人卓勝一為卓俊雄之保證人，爰基於聘用契約第八條約定，請求被上訴人二人各別給付上開金額及自起訴狀繕本送達翌日即九十年六月二十八日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，其中一人給付，他人免除給付義務等語。原審駁回上訴人之請求，上訴人不服，上訴聲明：被上訴人卓俊雄或卓勝一應給付上訴人一百零一萬一千三百十八元，及自九十年六月二十日起至清償日止之法定遲延利息，如其中一人已為給付，其他被上訴人免給付義務。願供擔保請宣告假執行。

三、被上訴人卓俊雄則以：伊受聘上訴人公司在海外任職，為採購主辦，依工作內容及性質可知，所擔任者係繼續性工作，為不定期勞動契約，依勞動基準法第十五條第二項準用同法第十六條第一項繼續工作三年以上者於三十日前預告雇主之規定，雙方所為六個月預告雇主之期間限制，較勞動基準法第十五條第二項所定為不利於勞工之約定，依法應不得拘束伊，而伊於九十年二月十五日即已向上訴人辭職，於九十年四月十五日請事假後返台，嗣因身體不適就醫作體檢，再

請病假至同年五月三日，復續請病假至五月十九日止，此距九十年二月十五日辭職時起早逾勞動基準法所定之三十日預告終止勞動契約期間規定，上訴人依聘用契約第八條約定請求賠償上開金額，並非有據；又縱認前開約定為法所允准，惟契約所定六個月應有薪資，亦不應將八十九年之獎金及紅利算入，上訴人請求上開數額亦有不當等語，資為抗辯。並於本院答辯聲明：駁回對造之上訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、查上訴人主張其與卓俊雄間定有定期聘用契約，依約定若卓俊雄於契約期間內中途自行離職，須於六個月前以書面預告終止契約，詎卓俊雄未依約定於六個月內前為預告通知，擅自於九十年四月十六日離職，迄未回公司任職，及卓勝一為卓俊雄之保證人等事實，業據提出聘用契約書影本、員工保證書等件為證（見原審卷第八頁、第十頁），卓俊雄對上述聘用契約書之約定，並不爭執，是上訴人此部分主張，自堪信為真實。

五、惟本件卓俊雄以右揭情詞置辯，是本件應先予審究者為上訴人與卓俊雄間之勞動契約是否為不定期勞契約。茲敘述如下：按勞動契約，分為定期契約及不定期契約；臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第九十條第一項定有明文；定期契約與不定期契約區別實益，在於定期契約於契約期間屆滿時，勞動關係終止，雇主不必發給勞工資遣費或退休金，而在不定期契約，於勞動關係終止時，雇主則須依照規定，發給勞工資遣費或退休金；為避免雇主以簽訂定期契約方法，以達到不給付勞工資遣費或退休金目的，勞動基準法乃對具臨時性、短期性、季節性及特定性之工作，始能簽訂定期契約；又依勞動基準法施行細則第六條規定，前述所稱臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者，所稱短期性工作，係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作，所稱季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售之非繼續性工作，其工作期間在九個月內者，所稱特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。本件依卓俊雄與上訴人簽訂之聘用契約觀之，其中第一條約定：「本公司因業務需要，聘請受聘人自台灣前往本公司設於墨西哥維多利亞市之分公司擔任採購主辦。」第二條約定：「契約期間：自中華民國八十八年一月一日至九十二年十二月三十一日（五年）」，依此約定，雙方間所簽訂之聘用契約雖有一定存續期間，惟如前所述，定期契約應以臨時性、短期性、季節性及特定性工作為限，本件卓俊雄之工作期間長達五年，工作內容係為上訴人公司在墨西哥維多利亞市分公司擔任採購主辦，均不屬臨時性、短期性、季節性之工作；而特定性工作如期間超過一年，而未向主管機關報備，固不影響契約之效力而成為不定期契約，惟仍以該期間內從事者為「非繼續」性工作，始足當之。本件卓俊雄自八十六年三月間起即在上訴人公司任職，此為兩造所不爭，且依上訴人提出之聘用契約第九條約定：「本契約期滿時，本公司若無違反中華民國勞基法規定，受聘人應繼續在本公司服務擔任原職，至退休年齡，否則必須於期滿前六個月以書面通知本公司；否則以違約論依本契約第八條處理。」，苟如上訴人所述，本件五年期間之聘用契約係屬定期契約，期滿契約終止，則於五年期滿時，契約終止後，卓俊雄「應」無回上訴人公司任原職之「義務」，且於五年期滿時不願回公司任原職，更無須於六個月前以書面通知預告終止義務，惟依前揭契約第九條約定，其竟課予卓俊雄回原公司任職及不願回任時應先期通知等義務，顯與定期

契約於期限屆滿時終止者有違，由是益知上訴人雖在契約中約定聘用期間，但其目的是對卓俊雄至墨西哥維多利亞市之分公司任職期間之約定，於期滿後，卓俊雄仍在台擔任原職至退休年齡止，是此約定乃屬工作地點之調動調整而已。上訴人再以卓俊雄在其海外公司除主辦採購外，並負有協助管理及建立制度、訓練當地人，俟建立制度、訓練完成，卓俊雄之工作即告完成，主張卓俊雄之工作不具繼續性，而為有特定性之定期契約。惟查：上訴人聘用卓俊雄至海外公司任職，固須協助管理、建立制度及訓練當地人，惟其主要之工作仍在採購主辦，而採購主辦工作係隨公司之存續而存在，具有繼續性性質，尚難以其另兼有協助義務，即遽認其採購主辦正職不具繼續性，是上訴人之主張，尚非可採。又卓俊雄被派駐海外分公司工作，隻身前往，離鄉背井，犧牲家庭天倫之樂，上訴人給予較在台工作之薪資優渥，乃屬當然，自難執此即遽認此屬定期契約。綜上所述，本件聘用契約雖約定有存續期間，然非屬特定性工作，上訴人與卓俊雄間有繼續性之勞動契約，依法應屬不定期契約甚明，不受上開約定之拘束，上訴人主張與卓俊雄間為特定性工作之定期契約，並不可採。

六、按不定期勞動契約，勞工繼續工作三年以上者，其終止勞動契約應於三十日前預告雇主，勞動基準法第十五條第二項、第十六條第一項第三款定有明文。本件卓俊雄於八十六年三月間即任職上訴人公司，已如前述，而卓俊雄於九十年二月十五日已提出離職申請書，表示：因家庭因素，請公司能儘快另覓適合人選，以便儘快完成交接工作等語，有其提出之離職申請書可按（見原審卷第二五頁），上訴人就此亦不爭執，而該申請書雖無預告終止契約用語，雖無預示離職期日之明示，並以呈請總經理批核方式為之，然勞工預告終止契約為單方之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力，是應認卓俊雄提出離職申請書時對上訴人為預告終止勞動契約之意思表示，上訴人主張依聘用契約第八條約定，卓俊雄應於離職前六個月通知，系爭勞動契約應於九十年八月十六日始為離職生效日云云；然如前所述，上訴人與卓俊雄間之勞動契約係屬不定期契約關係，按諸上開勞動基準法規定，卓俊雄於離職前三十日通知上訴人終止契約即為合法。至本件聘用契約第八條雖約定卓俊雄中途自行離職應於六個月前書面通知上訴人，否則賠償之約款，惟該約由上訴人預先擬定條款，卓俊雄多為附合該契約條款而簽字捺指印，依勞動基準法第一條第二項雇主與勞工所訂勞動條件不得低於本法所定之最低標準規定，關於雙方權利義務事項，如有抵觸法律強制禁止規定，該約款自不因簽訂於契約內即認有效，上述六個月預告期間約定，已違勞動基準法規定，是為加重卓俊雄之責任，為不利於勞工之勞動條件，則該聘用契約第八條約定，應已違反強制禁止規定，而屬無效，自不得拘束卓俊雄。卓俊雄於九十年四月十六日離職，既已距九十年二月十五日之三十日預告期間規定，已符合勞動基準法之規定，至嗣後其之請事假返台及續請病假，均不影響已終止之契約。

七、綜上所述，本件上訴人之主張，尚非可採。從而，上訴人請求卓俊雄賠償一百零一萬一千三百十八元及自起訴狀繕本送達翌日即九十年六月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並非有據，應予駁回；又主債務人卓俊雄既不負賠償責任，則保證人卓勝一自亦不應負賠償責任，是上訴人請求卓勝一賠償上開金額及遲延利息，亦無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法，經審酌認與前開論斷結果無影響，爰不逐一論述，併予敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第四百四十九條第一項、第四百六十三條、第三百八十五條第一項前段第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 一 年 四 月 十 六  
日

勞工法庭

審判長法官 鄭 三 源  
法官 郭 松 濤  
法官 周 美 月

右正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 九 十 一 年 四 月 十 八  
日

書記官 陳 啟 文

附錄三：臺灣臺北地方法院民事判決九十一年度勞簡上字第十七號

【裁判字號】 91，勞簡上，17

【裁判日期】 911011

【裁判案由】 給付資遣費

【裁判全文】

上訴人 榮民工程股份有限公司

法定代理人 沈景鵬

被上訴人 賴維貞

右當事人間給付資遣費事件，上訴人對於中華民國九十一年四月十一日本院九十一年度北勞簡字第一三四號第一審判決不服提起上訴，本院判決如左：

主 文

原判決關於命「上訴人給付被上訴人新台幣參拾萬陸仟伍佰柒拾伍元，其中新台幣貳拾陸萬零伍佰捌拾玖元自民國八十七年十一月一日起至清償日止，其餘新台幣肆萬伍仟玖佰捌拾陸元自民國八十八年二月六日起至清償日止，均按年息百分之五計算之利息」部分，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

右開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事 實

甲、上訴人方面：

一、聲明：如主文第一項、第二項所示。

二、陳述：除與原判決記載相同者，予以引用外，補稱：

（一）兩造之僱傭契約係約定以「隧道工程結束日」為契約終止日，本件應以被上訴人最後任職之「二高隧道施工處」裁撤日為工程結束日：按原審判決以：「兩造既約定『隧道工程結束日』為契約終止日，自應以『工程』實際完工日為結束日，與『機關單位』之裁撤無關，被告抗辯應以『二高隧道施工處』被裁撤日即八十七年十一月一日為工程結束日，應無可採。系爭隧道工程於八十六年三月十三日正式完工...則兩造之僱傭契約應於八十六年三月十三日終止...原告自八十六年三月十三日起至八十七年十一月一日止之僱傭關係，依勞動基準法第十條之規定，為原契約之延續，自應依原勞工契約約定雙方之權利義務」為由，而認上訴人應給付被上訴人資遣費及年終獎金云云；然查：

1 「解釋意思表示，應探求當事人真意，不得拘泥於所用之辭句。」民法第九十八條定有明文。又，解釋當事人之契約，應以當事人立約當時之真意為準，又真意何在，又應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥文字致失真意，最高法院十九年上字第二八號、十九年上字第五十八號、十九年上字第四五三號，及三十九年台上字第一五三號判例著有明文，且按解釋契約不得違背法令或有悖於論理法則或經驗法則，否則得認其解釋為不當，亦有最高法院八十三年台上字第二一一八號判例要旨足資參酌。

2 按本件上訴人係因二高隧道工程之需要，而僱傭被上訴人，系爭工程雖於八十六年三月經業主完成驗收，惟系爭工程金額高達新台幣（下同）三十六億元，所涉工作範圍不僅包括工程地點現場之施作，尚有諸多文書、行政、人事、會計、

求償等事項亦屬系爭工程範圍。是故，系爭契約所定之「工程結束日」並非以「工地現場施作完工日」為認定標準，而應依各該契約之勞工所擔任工作之性質以定。

3 又按上訴人係基於「二高隧道工程文書作業之需求」，與被上訴人就上開特定性工作簽訂定期契約，並約定以工程結束日為系爭契約之終期。依上說明，兩造僱傭契約所指「工程結束日」真意為何，自應綜合考量系爭工程各項工作性質及需要，及被上訴人所擔任之工作等因素，始與經驗法則無違。

4 而查，被上訴人於簽訂系爭契約後至契約期滿自動終止前，係任職於上訴人之二高隧道施工處，擔任勤務工之工作，主要負責處理二高隧道工程之各項相關文書繕打及行政事務，被上訴人就此並不爭執，上開事實亦有上訴人歷次以「二高隧道施工處」之名義發出之調派服務單位通知單可證。

5 上訴人二高隧道工程現場施工部分雖於八十六年三月間完成，惟就系爭工程之文書、行政、人事、會計等工作則至八十七年十月間才陸續結束，上訴人並於八十七年十一月一日方始裁撤二高隧道施工處及所屬各單位（詳原審被證四）。準此，參酌前揭民法第九十八條之規定及最高法院判例意旨，被上訴人在職「二高隧道施工處」期間所擔任者既屬文書工作之性質，則系爭僱傭契約中所稱「工程結束日」，自應係指被上訴人所任職之相關文書工作結束之日，意即「二高隧道施工處」裁撤之日。

6 更且，被上訴人亦自承其於上訴人公司期間之工作內容包括：擔任「二高隧道施工處」木柵隊之文書處理及勤務工作；嗣於八十五年隧道貫通後，則調至二高隧道施工處之人事室，但工作內容仍係「二高隧道施工處」之考勤管理、加班費計算等文書作業；後又調至規劃組（仍係屬於二高隧道施工處之單位），負責繕打「二高隧道工程竣工書」。綜觀被上訴人前揭工作內容，均與二高隧道施工處之文書工作相關，故系爭隧道工程之眾多文書工作確實無法於工地現場完工時點，立即結束，此一客觀事實，被上訴人亦知之甚詳。

7 惟原審竟將與被上訴人所擔任工作性質全然無涉之工地現場完工日作為「工程結束日」，並認定系爭契約於八十六年三月間工地現場完工時，即已終止，完全未予考量上訴人是擔任文書工作之事實，顯有違經驗法則，亦與兩造間簽訂系爭契約時之真意不符，實有不當。

8 至於被上訴人雖辯稱原受僱於上訴人之謝維書，於與上訴人之另案訴訟中，鈞院亦係以工程完工日作為契約終期云云；惟查：謝維書乙案，八十六年度勞上字第四十號判決中已明載：「系爭契約所謂『工程結束』，應依工程性質及需要，勞工所擔任之工作等因素綜合考量，如各項工作依序逐漸結束，勢必陸續停止僱用已完成工作部分之勞工。非謂需俟工程全部結束，始得終止已無適任工作之人員。」該判決並據此認定上訴人與謝維書之定期工作契約書終止日為八十五年三月，即謝員所擔任工作確已結束之時間。依上說明，謝維書案之判決，亦非係以二高隧道竣工日，即八十六年三月十三日為完工日，而係依謝員實際擔任工作之狀況為定，準此，被上訴人所辯，容有誤解。

9 綜上，兩造系爭契約應依被上訴人實際擔任之工作性質考量「工程結束」日之時點，並應以八十七年十一月一日，即二高隧道施工裁撤之日為契約之終期。而被上訴人是因定期契約期滿自動終止而離職，依法自無權請求資遣費及年終獎金。惟查，原審未予審酌上開情事，率以工程現場施作實施完工日為工程結束日，未詳予探求當事人真意，亦有悖經驗法則，其認事用法內容有違誤，應予撤銷。

（二）對被上訴人答辯之陳述：

被上訴人亦知悉「二高隧道施工處」裁撤日即為工程結束日：

1 查被上訴人於系爭契約期滿前，早已知悉系爭契約所載之「工程結束日」究係何指，此由被上訴人於八十七年九月一日，提出予上訴人公司之「報告」內明載：「本公司二高隧道施工處勤務工賴維貞.... 於八十年十月一日僱用迄今.... 惟當時簽了一份定期勞動工契約書.... 如今工程結束，如果被裁撤，因簽了該契約而無法得到應有的遣散費，實為不合情理....」等語，可知。被上訴人不但知悉其任職之二高隧道施工處即將遭裁撤（上訴人係於八十七年九月二十二日，以書面通知被上訴人於同年十一月一日契約期滿終止僱傭關係），被上訴人亦認為該處係因工程結束而裁撤，且對於依系爭契約規定，被上訴人將因契約期滿而依法、依約不能領取資遣費等情，均知之甚詳。

2 依上說明，被上訴人所認知系爭契約之終期「工程結束日」即「二高隧道施工處裁撤日」，與上訴人所主張之工程結束日並無不同。被上訴人雖認為系爭契約不能領取資遣費之規定，不合情理，惟此係定期契約之性質所致，與上訴人及被上訴人均以「二高隧道施工處裁撤日」作為系爭契約終期之「工程結束日」，並無影響。

3 至於被上訴人於臨訟時，改稱「工程結束日」為八十六年間工地現場完工日期云云；惟查，被上訴人並非工地現場實際施作人員，且被上訴人之文書工作亦與工地現場施作完工與否全然無涉，被上訴人臨訟所為主張，顯與真意不符，實不足採。

（三）上訴人非依勞動基準法第十一條規定預告終止勞動契約，故被上訴人不得依同法請求資遣費：被上訴人雖推斷上訴人係根據勞動基準法第十一條第四款之規定，預告被上訴人終止勞動契約云云；然查，

1 隧道工程之相關文書 行政作業結束，並非勞動基準法第十一條第四款所稱「業務性質變更」，故自不適用該款規定。

2 按雇主僅有於依勞動基準法第十一條之規定預告終止勞動契約時，始應依同法第十七條給付資遣費。惟誠如前述，上訴人因定期工契約書終期屆至而終止與被上訴人之勞動契約，此既非係勞動基準法第十一條所定事由之終止，則上訴人自無依同法給付被上訴人資遣費之義務。

（四）退步而言，縱認系爭工程之結束日為八十六年三月，嗣後上訴人與被上訴人間係原契約之繼續履行；惟被上訴人依法、依約仍不得請領資遣費：

1 按依上訴人與被上訴人之定期勞動工契約書第九條第四項約定：「因前述第二項第三兩項規定而終止本契約者，乙方（即被上訴人）不得向甲方請求加發預告期間工資及資遣費，因本契約期滿離職者亦同。」

2 設若被上訴人主張工程結束日為八十六年三月，而嗣後兩造間之勞動契約係原契約之繼續履行；惟查，因上訴人仍在二高隧道工程之文書作業所須繼續僱用被上訴人，而被上訴人亦知悉該客觀事實，則兩造繼續履行之原契約仍不失其特定性工作之性質，而應為「特定性工作之定期契約」，且該繼續履行之契約的終期應為可確定到來之「二高隧道工程各相關文書工作結束日」。

3 準此，上訴人於八十七年九月間因二高隧道文書工作已將全部結束，而通知被上訴人兩造間之勞動契約已因終期屆至、契約期滿而終止時，仍有兩造之定期工契約書第九條第四款末段約定之適用。亦即，被上訴人係因契約期滿離職時，即不得向上訴人請求資遣費。此亦符合勞基法第十八條第二款之規定。縱被上訴人

認為不合情理，惟此乃適用法規之當然結果，不容被上訴人再為異議。

4 至於原審認定上訴人是依定期工契約書第九條第一項「甲方於乙方工作地點所承辦之工作一部或全部減少或終止」，終止與被上訴人之勞動契約，並依同契約書第九條第四項之反面解釋，認定被上訴人得向上訴人請求給付資遣費等節，顯與前述兩造間主觀意思及客觀之實情均有不符，容有誤解。

(五) 又按被上訴人雖提出八十七年七月至十月之所得扣繳憑單，並據此主張其早在二高隧道工程結束小組內工作云云；然查，上開扣繳憑單是於八十八年間，始由上訴人公司寄發（一般所得扣繳憑單，均係於次年度寄發），當時上訴人公司內部已無「二高隧道施工處」，故不得不以八十七年十一月一日以後成立之「二高隧道工程結束小組」名義寄發處理。（按：此小組係專門從事求償工作，與文書作業無關，此由小組成員均為工程司之專業人員可證，且被上訴人於八十七年十一月一四因系爭契約期滿終止離職，其從未在上訴人於同日成立之前揭結束小組內工作，是故，被上訴人所提憑單尚不足證明其主張。

(六) 再退萬步言，縱認上訴人應給付資遣費（上訴人否認之），被上訴人之計算亦有誤：被上訴人提出之資遣費是以八十七年五月至十月之平均薪資計算，其並將八十七年五月及同年九月間，上訴人所發給之端午節及中秋節福利金計入薪資總額，而據以計算平均薪資。然查，端午及中秋節之福利金，依勞動基準法施行細則第十條第三款及勞動基準法第二逃第三款之規定，顯非屬薪資範圍，實不應計入薪資據以計算資遣費，故被上訴人之主張顯然有誤。

三、證據：援用原審之立證，並提出公司最新登事項卡影本一份、八十七輔伍字第九九 號函及八十七輔伍字第二 一八號函影本各一份為證。

乙、被上訴人方面：

一、聲明：上訴駁回。

二、陳述：除與原判決記載相同者予以引用外，補稱：

(一) 雙方立約當時八十年十月一日，上訴人與國工局所簽承攬契約之工程結束竣工日為八十三年五月三十一日，而木柵隧道貫通八十五年三月全線通車，於八十六年三月十三日正式完工取得竣工證明，顯示系爭契約期限，早已屆至。

(二) 被上訴人確實已在工程結束小組裡工作而工作，內容就是結束求償等之文書繕打工作，被上訴人當年度薪資扣繳憑單，上訴人將八十七年七月至十月所得歸類為二高隧道工程結束小組此部分內之費用，而八十七年七月至十月所訴人機關內之二高隧道工程結束小組並未成立，由此即可見被上訴人早已在從事上訴人新成立之單位工作，而上訴人機關內部單位如何調配，內部費用如何編置歸類，均為其內部之事，並不足採。又民法第四百八十八條但書「但有利於受僱人之習慣者，從其習慣，藉以保護受僱人之利益。」

(三) 被上訴人確係於僱傭關係存續中，遭上訴人解僱，勞委會台八七勞資二字第 四七 二號函稱：「定期契約勞工，除期滿離職時，不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費外，在僱傭關係存續中，其法定權益並不因係定期契約而有所減損」，故上訴人應依勞動條件最低標準給付資遣費。

(四) 上訴人於台灣高等法院八十六年度勞上字第四 號判決第二項亦表示：「何況，系爭北二高隧道工程已全部完成，北二高並已全部通車，其期限已屆至」云云，該次訴訟之上訴人謝維書與被上訴人之僱傭契約是一模一樣的而所發佈之工

作地點也是完全一樣在木柵隧道施工處，但上訴人與謝爭訟時辯稱八十五年四月解僱謝時為工程結束（實際上隧道工程於八十六年三月十三日正式完工。與被上訴人爭訟時又改稱要以機關單位裁撤日為工程日。綜上，上訴人對「工程結束日」究為何日，知之甚詳，上訴人臨訟又改稱要以機關單位二高隧道施工處裁撤日為工程結束日，實不足採。

（五）上訴人自承係因木柵隧道工程而僱用被上訴人，自應以木柵隧道工程正式完工日為工程結束日，上訴人於原審答辯：「查被告係因興建北二高木柵隧道工程之特定工作而僱用原告」，由上可知，上訴人對於被上訴人係因木柵隧道工程而僱用知之甚詳，那麼「工程結束」自然要以工程竣工報告表內八十六年三月十三日正竣工日為契約之終止日，至於上訴人稱「被上訴人主要負責二高隧道工程之各項文書工作，不得以全然無涉之工地現場完工日，作為工程結束日應以機關單位裁撤日作為工程結束」，上訴人之主張顯與真意不符，實不足採。

（六）被上訴人任職二高隧道施工處木柵施工處木柵施工隊，工作內容為木柵隊之文書處理及勤務工作，後因木柵隧道貫通八十五年全線通車。上訴人因工作需要人力繼續將被上訴人調至人事室，工作內容為二高隧道施工處之考勤管理、加班費計算及公勞健保之部分等，又因規劃組承辦有關爭議求償案件需求人力而調派至規劃組，工作內容就是繕打二高隧道工程竣工書（此竣工報告書為二高隧道施工處副主任杜吉豐先生交辦，內容加上圖面資料非常可觀，頁數為近千頁。）及辦理求償等之電腦打字作業。事實上規劃組就是負責承辦西成立之二高隧道工程結束暨求償小組之求償工作。成立新單位此為換湯不換藥之作法，因為二高隧道工程結束暨求償小組合計五人，除二人為木柵施工隊人員負責保固之後續事務外，其餘三人均為規劃組人員。只因被上訴人認另簽新約三個月會影響被上訴人權益，而予以拒絕，遭人事主管反感故於八十七年十一月一日解僱被上訴人。被上訴人確實早已從事新成立單位之工作，以撤銷舊單位成立新單位來做為工程結束日，確實令人難以信服。

三、證據：援用原審之立證方法，並提出扣繳憑單影本一份、八十七年四月至九月薪資單影本一份為證。

## 理 由

一、兩造於原審提出雙方簽訂之系爭契約，僱用人為行政院國軍退除役官兵輔導委員會勞民工程事業管理處，惟該管理處已於八十八年五月間變更組織為榮民工程股份有限公司即上訴人，雖經變更組織，法人人格應為同一，此有上訴人提出之公司變更登記事項卡影本、行政院國軍退除役官兵輔導委員會八十七年七月九日八十七輔伍字第九九〇號函及八十七年十二月一日八十七輔伍字第二〇一八號函影本等件為證，是故上訴人應承受變更組織前與被上訴人間之僱傭契約債權債務關係，對本件訴訟合於當事人適格要件，合先敘明。

二、被上訴人於原審起訴主張：其於八十年十月一日起受僱於上訴人，由上訴人之木柵隧道施工處指派工作，雙方簽訂有「榮民工程事業管理處僱傭定期勞動契約書」（下稱系爭契約），契約約定僱傭期限於二高隧道工程結束時屆滿，該工程於八十六年八月即已完工，依約應於八十六年八月終止僱傭契約，但被告於八十六年十二月一日將被上訴人由人事室調至規劃組工作，上訴人於工程結束時，未終止雙方之僱傭契約，反繼續僱傭被上訴人，兩造間之僱傭契約應視為不定期契約，惟上訴人於八十七年十月一日以工程結束撤銷北二高隧道施工處為由而通知

被上訴人自八十七年十一月一日起終止勞動契約時，未發給資遣費二十六萬零五百八十九元本第十六條請求謀職假薪資九千八百零八元、八十七年之年終獎金四萬五千九百八十七元，合計三十一萬六千三百八十四元及自八十七年十一月一日起至清償日按年息百分之五計算之利息(其中原審駁回被上訴人謀職假薪資九千八百零八元部分及駁回八十七年十一月一日至八十八年二月六日止年終獎金利息部分，未據被上訴人聲明不服，已告確定)等語。上訴人則以：系爭契約書第一條第一項定契約期限自八十年十月一日起至「工程結束日」止，第二項載明，上訴人因隧道工程之需要僱用被上訴人，僱傭契約之期限於該工程結束時屆滿，屆時雙方即應終止僱傭契約關係，被上訴人應無條件離職等語，是兩造間之僱傭關係為「特定性工作之定期契約」，上訴人於八十七年十月一日通知被上訴人終止契約，並無違約，被上訴人認該僱傭契約關係係於八十六年八月隧道工程完工時為契約所訂工程結束日，嗣上訴人將其調至規劃組工作應視為不定期契約，不符契約約定之本意，被上訴人進而以上訴人通知終止契約應給予前述資遣費、預告期間工資及年終獎金等情，並無所據等語，資為抗辯。

三、被上訴人主張其於八十年十月一日與被告簽訂勞動契約書，被告因隧道工程之需要僱用被上訴人，契約期限約定至工程結束日止，其間上訴人於八十六年十二月一日調整服務單位，嗣上訴人於八十七年十一月一日以工程結束為由終止雙方之僱傭契約之事實，業據被上訴人於原審提出系爭契約書影本、被上訴人指派職務之職工調配通知書影本及上訴人在原審提出公布解僱被上訴人職務調配通知書影本等件可證，上訴人對前開證據並不爭執，因之，系爭契約既有契約期限，可知兩造間為定期僱傭契約；惟被上訴人以隧道工程完工時，即符合契約所定「工程結束日」之要件，上訴人於八十六年十二月一日再調整其工作，與勞動基準法第九條第二項關於定期契約屆滿後勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者視為不定期契約之規定相符，上訴人嗣之終止契約自不能再以契約期滿解釋，應依法給付資遣費等情；上訴人則否認以隧道工程完工日為契約所定工程結束日，是故本件兩造主要之爭執點為，系爭契約第一條契約期限「自中華民國八十年十月一日起至工程結束日止」，其中之「工程結束日」之定義應如何解釋問題。

四、按「解釋意思表示，應探求當事人真意，不得拘泥於所用之辭句。」，民法第九十八條定有明文。又「解釋當事人之契約，應以當事人立約當時之真意為準，又真意何在，又應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥文字致失真意」，最高法院十九年上字第二八號、十九年上字第五十八號、十九年上字第四五三號，及三十九年台上字第一五三號著有判例。另「表意人所為表示行為之言語、文字或舉動，如無特別情事，應以交易上應有之意義而為解釋，如以與交易慣行不同之意思為解釋時，限於對話人知其情事或可得而知，否則仍不能逸出交易慣行之意義。解釋意思表示在探求表意人為意思表示之目的性及法律行為之和諧性，解釋契約尤須斟酌交易上之習慣及經濟目的，依誠信原則而為之。關於法律行為之解釋方法，應以當事人所欲達到之目的、習慣、任意法規及誠信原則為標準，合理解釋之，其中應將目的列為最先，習慣次之，任意法規又次，誠信原則始終介於其間以修正或補足之。」，最高法院八十八年台上字第一六七一號判決意旨可資參照。

五、經查，上訴人係因興建北二高木柵隧道工程之需要與被上訴人簽訂僱傭契約，依此約定，上訴人指派被上訴人擔任木柵隧道施工隊勤務工友，該隧道工程雖於八十六年三月經業主交通部國道高速公路工程局完成驗收，惟工程金額高達三十六億元，所涉工作範圍不僅包括工程地點現場之施作，尚有諸多文書、行政、人事、會計、求償等事項亦屬系爭工程範圍，既有多處工作範圍，自包括施工前之準備，例如籌畫設備、員工、分包與次承攬人等，亦包含施工後各項債權債務之了結等清算事務，所涉事務繁多，係橫跨工程開工前與現場施作完工後之範圍，基此，與上訴人簽訂僱傭契約擔任定期僱傭契約之勞工，所定期間範圍，應依其擔任工作之性質而為認定，不能以單以「工地現場施作完工日」作為認定定期契約屆期之標準。本件被上訴人之工作性質為文書工作，無須進入工地實際進行施，並非工程人員，此據上訴人陳明在卷，為被上訴人所不爭執，既不須實際施工，自難以因現場工地之施作完成，而認擔任文書之工作之被上訴人亦符合工程結束情形，否則如因此而認雙方間僱傭關係終止，以此高達三十六億元之工程觀之，被上訴人將另行尋找勞工，重新訓練，至新勞工熟悉事務時，亦使工程之後續工作延宕，應非上訴人其訂立定期契約之本意；再者，被上訴人之薪資而言，以八十六年十二月至八十七年六月間，計七個月之期間，依被告所提出之該年度之扣繳憑單觀之，上訴人給付總額為三十二萬零六百四十七元，平均每月有四萬五千八百零六元，與被上訴人提供之文書工作勞務相比較，衡情應係上訴人顧慮定期契約之特性，而以較高之薪資支付，因之，本件兩造所簽訂之「工程結束日止」，依前述解釋意思表示真意之實務見解，不能以被上訴人所稱「工地現場施作完工日」為據，應以被上訴人擔任文書工作之結束時期為斷。是故上訴人於八十七年十一月一日以系爭契約通知被上訴人終止契約，符合系爭契約之約定。

六、被上訴人雖辯稱其確實早已在工程結束小組裡工作，已在新單位位工作，而上訴人機關內部單位如何調配，內部費用如何編置歸類，均為其內部之事務，不影響其因繼續工作原定期僱傭契約視為不定期僱傭契約云云；然如前所述，於施工完成後，尚有後續其他之行政、人事、會計等事務需處理，不至於施工完成後即與被上訴人間之工作即因目的之達成而終止，且被上訴人與業主簽約時，將除施工程外之前揭人事、會計、行政等成本費用計算在內，關於人力調派為上訴人對被上訴人調派新任職務，是為雇主對勞工勞務之調整，應在雇主與勞工指揮從屬範圍內，應認未逸出契約約定範圍，不屬被上訴人所稱應視為不定期僱傭契約之範疇，被上訴人所辯尚不足採。

七、被上訴人另請求八十七年任職月數依比例計算之年終獎金計四萬五千九百八十七元等情；惟按年終獎金非屬勞動基準法第二條第三款稱其他任何名義之經常性給與，勞動基準法施行細則第十條第二款定有明文，是關於年終獎金非屬經常性給與，為雇主對勞工之恩惠性給與，勞工對此並無獨立之請求權，又因上訴人八十七年度之年終獎金，僅對當年度八十七年十二月一日仍在職之勞工發放，有上訴人於原審提出上訴人八十八年二月一日內部發布函文影本可證，被上訴人於八十七年十一月一日起因與上訴人間之僱傭契約屆滿而離職，依上開上訴人公司年終獎金發放規定，並無請求被告給予之權利。

八、綜上所述，本件被上訴人起訴主張，其與上訴人間原所簽訂之定期僱傭契約關係，因上訴人將被上訴人調職繼續僱傭之而可視為不定期僱傭契約關係，並不

可採；上訴人抗辯兩造間之僱傭契約是定期性契約，於八十七年十一月一日北二高木柵隧道施工處裁撤時即已終止，應為可取。從而，被上訴人依勞動基準法第十七條第二款規定，請求上訴人給付資遣費、預告期間工資及八十七年任職月數之年終獎金，計三十一萬六千三百八十四元自八十七年十一月一日即上訴人終止契約日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，即屬無據，不應准許。原審判命上訴人給付被上訴人「三十萬六千五百七十五元及其中二十六萬零五百八十九元自八十七年十一月一日起至清償日止，其餘四萬五千九百八十六元自八十八年二月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」（其中原審駁回被上訴人謀職假薪資九千八百零八元部分及駁回八十七年十一月一日至八十八年二月六日止年終獎金利息部分，未據被上訴人聲明不服，已告確定），尚有未合。上訴意旨指摘原判決（除確定部分外）不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院予以廢棄改判，如主文第二項所示。

九、本件上訴人聲請傳喚證人蘇寶生因故未到，且被上訴人另捨棄傳訊該證人作證（見本院九十一年八月二十六日訊問筆錄），本件事證已明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及其他立證，核與判決結果不生影響，爰不予以一一審酌。

十、據上論結，本件上訴人之上訴為有理由，依民事訴訟法第四百三十六條之一第三項、第四百五十條、第七十八條規定，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 一 年 十 月 十 一 日

勞工法庭審判長法官  
法官  
法官

右為正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀

中 華 民 國 九 十 一 年 十 月 十 一 日

法院書記官 林梅珍

## 附錄四 德國部分工時及定期法 ( TzBfG ) 之定期法相關條文中譯<sup>1</sup>

### 第一條

本法的目地係在促進部分時間勞動、確定合法的定期勞動契約的前提要件、以及防止雇主對於部分時間勞動者及定期契約勞動者之歧視待遇。

### 第三條

勞務契約以一定的期間為準之契約。定期的勞動契約可以曆定的的時間為準或以勞務的種類、目的或性質為準。

可以作為比較對象之不定期的勞動契約工，係指其從事相同或類似工作的勞工。在其他情形，則是以每一行業的慣例作為可作比較的不定期勞動契約工。

### 第四條第二項

雇主對於定期勞動契約工為較不定期勞動契約工之不利益對待，僅具有實質上理由時，始得為之。對於定期勞動契約工之工資或具有金錢價值之可區分的給付，雇主至少應依照不定期勞動契約工之僱傭期間長短之比例為之。廠場內或企業內之特定的雇用條件如係依據雇用期間的長短而定者，不問定期勞動契約工受顧期間的長短，亦適用及之。惟雇主於具有實質上的理由時，得對於定期契約工為不利之對待。

### 第十四條

勞雇雙方之簽訂定期勞動契約，必須具有實質上的理由始為有效。惟以下的情形，即為具有實質上的理由：一 廠場或企業暫時性的勞務的需求；二 在勞工的職業訓練或學業結束後，先以定期契約的方式雇用勞工，以促使勞工隨後取得繼續雇用的勞工時；三 代理另一個受僱勞工；四 勞給付的特殊性使然；五 基於試用之目的；六 基於勞工個人的因素；七 勞工之工資係來自政府的預算，而該預算僅止於定期勞動契約的期限；八 根據裁判上和解所為的定期勞動契約。

對於曆定的定期勞動契約，於其未具有實質上理由時，其最長期間不得逾兩年；在兩年的期間內，雇主最多可以三次延長期定期契約。惟雇主之前以與勞工訂定一定其或不定期的勞動契約時，即不得主張適用「兩年、三次」之規定。又，前述曆定的定期勞動契約之最長年限及延長次數之規定，於團體協約另有不同之規定時，即不適用之。

勞工於定期勞動契約開始時已年滿五十八歲者，該定期勞動契約無須實質上理由。惟前述規定，於勞工之前已與同一雇主訂定不定期勞動契約、且前後兩契約具有緊密的事實上關連時，即不適用之。所謂「有緊密的事實上關連」，於前後兩契約間之間隔時間短於六個月者，尤其足堪認定。

---

<sup>1</sup> 參照：楊通軒，各國勞動契約法規制度之研究，行政院勞工委員會委託計畫，民國九十二年十一月十五日，111-113 頁。

定期勞動契約必須以書面為之，始為有效。

#### 第十五條

曆定的定期勞動契約於約定的期間屆滿時，契約即為終止。

目的性的定期勞動契約於目的完成時，契約即為終止。惟雇主對於完成目的之時間，應於兩週前以書面通知勞工，契約之終止始為有效。

定期勞動契約之終止，勞僱雙方可以個別的勞動契約或團體協約約定，得僅以一般終止解雇之。

勞動關係以勞工的終身為期或其約定之期間超過五年者，勞工於滿五年後即可終止勞動契約。惟其預告期間為六個月。

勞動關係於期間屆滿後或雇主知悉目的已完成後，勞工繼續提供勞務，而雇主並未立即提出異議或雇主並未立即通知勞工目的已完成者，原勞動關係視為不定期契約。

#### 第十六條

定期勞動契約無效時，視為不定期勞動契約。對此，雇主之一般終止權之行使，最早僅能於原約定之定期勞動契約之屆滿時點為之；惟若十五條第三項約定較早之一般終止時點者，則以該時點為準。若定期勞動契約係因欠缺書面的形式而無效者，則該勞動契約亦可在原約定的屆滿時點之前終止之。

#### 第十七條

勞工如認為定期的勞動契約之約定無效時，則應於約定時點屆滿後三週內，向勞工法院提起確認之訴，以確認該勞動關係並未因時間屆滿而終止。終止保護法第五條至第七條之規定，於此準用之。設如勞動關係於約定的期間屆滿後繼續者，則第一句所定之三週的期限，係以雇主以書面的方式通知勞工原勞動關係已因時間屆滿而終止時，作為計算標準。

#### 第十八條

雇主於有不定期的工作位置出缺時，應通知定期僱用的勞工。雇主之上述通知，得以勞工在廠場或企業內可活動之適當處所公告的方式取代之。

#### 第十九條

雇主應用心考慮定期僱用的勞工有參加適當的在職訓練及深造的機會，以促成其職業生涯的發展及移動性。惟在具有急迫的企業的经营因素或有其他部分時間勞動者有意爭取在職訓練及深造的機會時，不在此限。

#### 第二十條

雇主應將定期僱用的勞工的人數及其在全部廠場或企業內所僱用勞工的比例，告知勞工代表。

#### 第二十一條

第四條第二項、第五條、第十四條第一項與第四項，第十五條第二項與第三項、以及第十六條至第二十條之規定，對於附解除條件的勞動契約，準用之。

#### 第二十二條第一項

除了第十二條第三項、第十三條第四項、以及第十四條第二項第三句與第四句之規定外，當事人雙方不得為超出本法所規定之不利於勞工之約定。

#### 第二十三條

其他法律有關部分工時勞動及定期契約勞動之規定，其效力不受本法規定之影響。