

## 定期契約何時可用？常見的一年一聘勞動契約，合法嗎？

常見的「一年一聘」、「一年一簽」定期契約，真的合法嗎？勞基法規定，除非符合「臨時性、短期性、季節性或特定性」的工作屬性，否則雇主不能與勞工簽訂「定期契約」，專家提醒，雇主應留意該職務是否具「繼續性」？還是只是突發、暫時性工作？若引發勞資爭議，則將得不償失，不可不慎！

原文標題：什麼時候可以簽定期契約？各公司常用的一年一聘的勞動契約是合法的嗎？

常常看到徵人廣告及面試的時候，雇主或主管告知這份工作是一年一聘、一年一簽的定期契約，如果之後簽了這份契約，實際上真的會變成一年一聘的勞動契約嗎？

勞動基準法的勞動契約分為「不定期契約」和「定期契約」兩種，原則上只能簽不定期契約，意思是只有始點，終點是未定期限之勞動契約，如果要終止需要雙方同意或是具有法定事由（如同法第11條、第12條）的情況，且有給付資遣費的義務；反之，定期契約即如字面上所述，只有一段期間內需要提供勞務，時間到了就自動終止。

我國勞動基準法第9條規定，就原則上有繼續性的工作或派遣工作，必須要簽「不定期契約」，只有在特殊情況，如有臨時性、短期性、季節性或特定性的工作，才能簽「定期契約」，舉例如下（勞動基準法施行細則第6條）：

◎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。

例如因為商店開幕，臨時需要大量的工讀生來派發傳單，開幕一段時間後就不需要繼續續聘者等。

◎短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。

例如選舉期間的造勢人員，有短期性的大量人力需求；或有勞工依性別工作平等法育嬰留職停薪，雇主尋找短期職務代理人等（行政

院勞工委員會民國 91 年 4 月 12 日勞動二字第 0910017954 號令)

季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。

例如果園、茶園等於採收期，需要大量臨時採收人力，採收完畢後即不需要繼續聘僱者。

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。

例如建築業，有建案產生時，在該建案完成後即不需要繼續聘僱者。若超過一年需要主管機關核備，但核備不代表主管機關背書該工作的性質為「非繼續性」的工作，不影響該工作的定性（行政院勞工委員會民國 88 年 1 月 15 日（88）台勞資二字第 001585 號函），只是行政上之管理行為，還請注意。

除了要符合「臨時性、短期性、季節性或特定性」的工作前提下，簽立定期契約方屬適法，另一重點在於該工作不得存有「繼續性」，如果有「繼續性」的工作，則只能選擇簽立「不定期勞動契約」（有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第 9 條第 1 項參照），那工作的「繼續性」，意思是什麼呢？什麼樣的工作是有「繼續性」的、什麼樣的工作是沒有「繼續性」？

就此問題，主管機關係以反面解釋，認為勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外；是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。所稱「非繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言（行政院勞工委員會民國 89 年 3 月 31 日（89）台勞資二字第 0011362 號書函）。簡言之，就是該工作並非雇主會持續不間斷進行，而臨時、突發之相關職務工作需要人力時，該工作即屬非繼續性工作，如符合法令規定，得與該勞工簽立定期契約。

但上開解釋並非正面表述，近期司法實務見解對是否屬於有「繼續性」的工作，有做出相關闡釋：

「不定期勞動契約所需具備之繼續性工作，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。因此，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，如與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。」（最高法院 110 年度台上字第 17 號民事判決）。

若勞工長期均與雇主簽立定期契約（不斷換約，一年一聘），且雇主指派該勞工從事非勞動契約所約定工作範圍之繼續性工作，或接替正職人員，實際上觀察該勞工從事之工作又屬雇主日常、持續不間斷所須之人力需求，則亦可能有相當機率被法院認定為是在規避法令的脫法行為，兩造間的契約性質仍屬不定期的勞動契約：

「雇主為處理事業永續經營必然伴隨之事務所訂立之勞動契約，應以不定期契約為原則，而僱傭契約究屬定期契約或不定期契約，應以契約之內容及性質是否具有繼續性為準，不受勞動契約簽訂之形式拘束。…工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。又勞工實際從事之工作內容，如與其所簽訂定期勞動契約之約定不符，即難認雇主係因該定期勞動契約所定特定性工作之需求而簽訂該契約，應認不符勞基法第九條第一項所定因特定性工作得簽訂定期契約之情形。查上訴人所營事業，包括土石採取業、石材製品製造業、投資興建公共建設業等相關工程業務，被上訴人受僱於上訴人期間，兩造雖先後締結定期之勞動契約多次，然被上訴人實際從事者，均為繼續性之行政等工作，並非特殊技能之工作，且上訴人於僱傭期間，未遵守勞動契約之約定，逕行指派被上訴人從事非勞動契約所約定工作範圍之繼續性工作，或接替正職人員，從事原由上訴人不定期契約工負責之工作，既為原審所確定之事實，且兩造間之勞動契約均接續簽訂未

中斷長達五年以上，甚至十多年之久，被上訴人實際擔任之工作，更對於上訴人具有持續性之需要，亦有各該契約足憑。原審本此論斷兩造間之勞動契約性質為不定期契約，並以上述理由進而為上訴人不利之判決，依上說明，於法並無違背。」（最高法院 103 年度台上字第 2066 號民事判決）。

綜上可知：

1. 工作內容，是雇主原本過去日常、持續不間斷所進行之業務相關，而該工作的人力需求，並非有特殊狀況導致突發、暫時性需要該人員的情況，該工作即應被認為具有「繼續性」，不能簽立定期契約，只能簽立「不定期勞動契約」（勞動基準法第 9 條第 1 項）。
2. 契約（僱傭契約）究屬定期契約或不定期契約，應以契約之內容及性質是否具有繼續性為準，不受勞動契約簽訂之形式拘束。倘雇主長期與勞工一年一簽，又經常指派該勞工具具有「繼續性」的工作，容易被法院認定為該勞工實際上從事的工作具有「繼續性」，而實際上性質屬不定期勞動契約。
3. 兩造間仍簽立定期契約，則在法院即有可能被認定屬「不定期勞動契約」，除終止契約是否符合法定事由會被檢驗之外，仍有可能要給付資遣費。
4. 雇主在與勞工簽立勞動契約時，必須先特別審慎檢視，自己目前徵求的工作內容，是否具有「繼續性」？還是只是突發、暫時性的工作？若仍簽立定期契約後，交辦給定期契約勞工之工作亦要特別注意是否有其他人具有繼續性的工作，抑或只單純交辦具有「非繼續性」的工作等。否則，若仍認為一般勞工仍得以一年一簽、一年一聘的狀況僱用（多數中小企業雇主有如此迷思），日後若遭提出勞資爭議，恐將得不償失，請特別注意相關法律風險。