

第四章、關於判斷定期勞動契約的法院判決

研究判決的動機大抵是以下兩個目的的考量：首先，判決之所以能吸引社會構成員的強烈關心，無非就是因為人們期望法官能在判決中對相關規範的疑點提出合理說明，以獲得確實可循的規則。蓋人類向來就有墨守成規的行為傾向，此等人類天性無形中就驅使人們設法使得作為行為規範的法律具有確定性（certainty）與可預測性（predictability）。由於判決是具體個案適用法條的產物，抽象法條的不明確處往往得因法官在判決中所提出的巧思而獲得釐清，故歸納法院對於法律要件的效果與看法可以求出某類具體案件之合理意見，藉以滿足人們預測行為規範效果的欲望。其次，研究判決的另一個目的，則與謀求法律制度自身改良的動機有關。亦即判決是法律適用結果的直接記錄，判決適用法律後所回饋出來的資料，正可幫助我們瞭解相關條文規定的問題的所在，為法律運作狀況的改良提供建言⁸⁹。

而本文的研究對象是勞動基準法第九條的「定期契約」，勞基法第九條規定有繼續性工作應為不定期契約，在「非繼續性」的前提之下，若符合臨時性、短期性、季節性及特定性的情形下，方能訂定期勞動契約，也就是說，若工作具備了「繼續性」這個要件，定期契約將不能合法存在；而法院對於工作是否具有「繼續性」的認定，泰半也就決定了定期勞動契約成立的可能性，法院的見解透過判決中的理由使當事人知悉，法院形成心證的過程也藉著判決的文字來使當事人信服，因此本文將以法院對於勞基法第九條「繼續性」的見解，作一個統合整理；雖然「繼續性」的判斷是定期契約的重要關鍵，但定期契約的面向並不只有這一面，也就是說除了從「繼續性」來判斷以外，另外一種較簡單的邏輯，就是看這個工作是

⁸⁹ 陳建文，勞動基準法上工資定義規定之探討，國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國八十五年，132頁。

不是屬於臨時性、短期性、季節性及特定性工作四者之一，固然臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，也得為不定期契約；但若不具有臨時性、短期性、季節性及特定性的工作，無論是否具有繼續性，是不可能為定期契約的，所以這也是一個可以切入的角度，根據搜尋所得的判決，有較多的數量是從這個面向來作闡述，而比起前者一須對「繼續性工作」下一個定義，來得較單純。

第一節、定期契約判決的概觀

在什麼樣的案由中，法院會提到對繼續性工作的認定、對定期契約的判別呢⁹⁰？法院之所以會有判決，依不告不理的原理，必然是有當事人提起該系爭訴訟，而在該系爭案件中，定期契約的認定為一個重要爭點，有待法院來對此表示意見、顯示其判斷結果；而從搜尋引擎搜尋與定期契約相關的判決，經整理後發現其案由可分為下列五類

1 給付資遣費

在這一類的案件，在第一審都是由都是由勞方提起訴訟，在訴訟中勞方陳述其受僱於資方，因資方片面變更勞動條件，故勞方以勞基法十四條第一項第六款為由終止勞動契約，再依勞基法十四條第四款準用同法十七

⁹⁰關於勞基法第九條定期契約的訴訟，因其屬於民事糾紛，故屬民庭管轄審理。但勞基法第十一章、第十二章（第七十二條至八十二條）設有中央主管機關監督、檢查以及罰則的規定，故若違背勞基法第九條關於定期契約的規定，依同法七十九條將被處以罰鍰，此時被處罰鍰的資方若要提起救濟，因罰鍰屬於行政罰，故其救濟體系則需依訴願、行政訴訟為之，因此在行政訴訟中也可能有關於勞基法定期契約判定標準的問題出現，例如：台中高等行政法院九十一年度簡字一零六號、高雄高等行政法院簡易判決九十一年度簡字第三八九號、九十一年度訴字第六一六號。其中行政法院對定期契約的認定即有著墨。但勞基法涉及行政訴訟的數量畢竟屬於少數，至少本文搜尋所得，就僅只上述這三則行政法院的判決。

條，向資方請求給付資遣費；而資方主張雙方的勞動契約為定期契約，勞工因定期契約期滿離職，資方並無給付資遣費之義務來作為抗辯的理由（如：台灣高等法院民事判決八十九年度重勞上字第三號、臺灣高等法院民事判決九十年度勞上字第六六號、臺灣桃園地方法院民事判決九十一年度勞訴字第二九號）或者是勞方陳述雇主以勞基法十一條之事由（例如虧損或業務緊縮）而終止與勞工之勞動契約，但卻未依勞基法十七條的規定發給資遣費，因而起訴主張請求資遣費；而雇主則是以雙方的勞動契約為定期契約或是按件計酬為由，來主張並無給付資遣費的義務（如：臺灣高等法院臺中分院民事判決九十年度勞上易字第三號、臺灣臺南地方法院民事判決九十一年度勞訴字第三零號）。

2 給付薪資

而除了上述給付資遣費的案件，雇主會以定期契約期滿作為抗辯的理由外，在勞工起訴請求給付薪資的案件中，也可尋見雇主以定期契約為由來作相類似的抗辯。在此類案件中，勞方陳述勞方並無勞基法十二條之事由，係因資方不法解雇，因而主張雇主需自解雇之日起至勞方回復其職務之日止，給付勞方每月薪資若干；而雇主乃主張係爭勞動契約乃屬定期僱傭契約，契約期間屆滿，僱傭關係當然終止，亦無給付薪資之義務。（如：最高法院民事判決九十二年台上字第五十三號、臺灣臺北地方法院民事判決八十九年度勞訴字第一零二號、臺灣高雄地方法院民事判決九十年度勞訴字第八號）

3 確認僱傭關係存在

再來，第三種常以定期契約為爭點的訴訟類型就是確認僱傭契約存在。其實，確認僱傭契約存在，在訴訟技巧上來說，與請求給付工（薪）資是一體兩面的東西。請求給付工（薪）資是一種給付的請求，屬於給付之訴；而確認僱傭契約存在則是屬於確認之訴，而依「給付訴訟包含並可

代用確認訴訟」的法理，提起給付工（薪）資之訴可包含並可代用確認僱傭關係存在之訴。換言之，亦即請求工（薪）資如果勝訴，其前提必然是承認僱傭契約存在，勞資雙方才有互負給付之義務，請求工（薪）資也才有基礎可依。而要選擇提起確認僱傭關係存在之確認之訴抑或是請求給付工（薪）資的給付之訴，是一種訴訟技巧的選擇，而其關鍵在於預納裁判費的數額⁹¹。總而言之，這種以定期契約為爭點之確認僱傭關係存在訴訟，乃是上述第二種類型的延伸與轉變。

故在此類型，皆是勞方起訴陳述雇主違法解雇，無論雇主使用解雇名目是勞基法第十一條的經濟解雇或是十二條的懲戒解雇，勞工均主張解雇無效，但因司法實務上法律行為無效不能為確認訴訟之標的，故勞工只能針對解雇無效下勞雇法律關係之存否提起確認之訴，而勞工的陳述中亦會主張其為不定期契約，雇主無法定事由而違法解雇；而資方則以其未適用勞基法，而依民法四百八十九條第一項終止契約（臺灣新竹地方法院民事判決八十九年度勞訴字第一二號）為抗辯或以雙方的勞動契約為定期契約、兼以確有勞基法十二條之事由為資抗辯（臺灣雲林地方法院民事判決九十一年度勞訴字第七號），在這樣的案件類型中，法院也會提出其對定期契約的判斷標準。

4 給付退休金

定期契約的第四種案件類型，就是請求給付退休金；其事實部分多係勞工對資方付出勞務二十餘年，請領退休金時資方卻拒不給付，勞方因而起訴請求，而資方此時卻以勞方為臨時工、雙方是一年一聘的定期契約的事由來抗辯其並無給付退休金之義務（如：臺灣嘉義地方法院民事判決八十八年度勞訴字第二號、臺灣臺南地方法院民事判決九十一年度勞訴字第

⁹¹ 因本文的主題並不在於此，故如對違法解雇所產生之確認僱傭關係存在與請求工（薪）資訴訟的消長演變，欲有更進一步的瞭解，請參閱：陳金泉律師，勞資爭訟之類型及其解決方式，發表於九十一年度勞資爭議審判實務研討會，民國九十一年十二月十二日。

四號)，資方提出這樣的抗辯，此時雙方是否為一不定期契約亦或是定期契約，就是這場官司勝敗的關鍵了。

5 損害賠償

損害賠償訴訟可以說是民事訴訟裡面最普遍廣泛的一種類型，此時應探究的是其背後的請求權基礎。在本文搜尋所得的判決，當事人的請求權基礎都來自雙方當事人所簽定之契約，而系爭契約中約定了勞方的最低服務年限，若違背該最低服務年限的條款，則須賠償若干之違約金、損害賠償。而在這個損害賠償訴訟的類型與其他類型訴訟有一個很大的區別，那就是在於其它的訴訟類型，「定期契約」都是資方所提出來的抗辯，資方抗辯係爭契約為定期契約，因而無給付資遣費、退休金的義務或者契約已期滿而終止；但在損害賠償的訴訟類型中，「定期契約」的抗辯都是由勞方所提出來的，這是一個有趣的差別。

更進一步的說明，就是在這種訴訟類型中，都是由資方起訴請求損害賠償，其請求權基礎為勞方違反了契約中的最低服務年限條款，故負有損害賠償、違約金的責任；但勞方皆抗辯如承認最低服務年限的條款為合法，則會形成資方以定期契約之方式僱傭勞方從事繼續性之長期工作；而繼續性工作依勞基法第九條的規定，明明白白寫著：「應」為不定期契約；如此推論的結果就是：因為這樣違反了勞基法第九條的規定，所以約定最低服務年限也是無效的，損害賠償的基礎也就不存在。這樣的抗辯，這樣的涵攝過程，在此類訴訟類型中，可說都是千篇一律、如出一轍。（如：臺灣高等法院民事判決八十八年度勞上字第五六號、臺灣宜蘭地方法院民事判決八十九年度訴字第七十一號。）

而法院在理由中也對這樣的答辯做出回應「觀之被上訴人與上訴人間所定之服務契約內容，並不因最低服務期限屆至，而生勞動契約當然消滅結果，可知本件約定被上訴人林浩威須服務一定之期間，並非係對於勞動契約定有存續期間，自不生違反勞動基準法第九條第一項規定之問題

⁹²。」或謂「原告主張兩造訂有僱傭契約書，約定工作時間二年，提前離職被告應賠償培訓費用三十五萬，違約金五十萬；雖本件僱傭契約之約定，形式上與勞動基準法第九條規定之所謂不定期契約有所不合，但仍應認為兩造間存在一不定期勞動契約關係⁹³。」本文也認為上述判決的見解實值贊同。但亦有個別判決獨特見解認為「按勞動契約之訂立不得違反法律強制禁止之規定，勞基法係公法，勞基法第一條第二項規定：『雇主與勞工所訂勞動條件不得低於本法所定之最低標準』，故勞基法關於勞動條件所為之規定，俱屬強制性之規定，依據前述勞基法第九條第一項後段有繼續性工作『應』為不定期契約之規定，係屬就勞工服務條件所為之規定，乃強制規定，要無疑義。此與同條項前段規定『得』為定期契約之規定，互相比較益明。如前項所述，本件系爭聘用合約，就被上訴人任職服務期間定為二年之定期契約，顯已違反上開之強制規定，依民法第七十一條規定，系爭聘用合約書第七條第二項該服務期間之約定應屬無效⁹⁴。」但最高法院對此種見解亦有提出駁斥「定期契約與不定期契約對於勞工而言，僅在：特定性定期契約之期前終止權（第十五條第一項）、不定期契約之終止前預告期間（第十五條第二項）、特定性定期契約之勞工期前終止或定期勞動契約之勞工期滿離職者，不得請求加發預告期間工資及資遣費（第十八條）等項見其差異，並不影響勞工依勞基法可享之其他權益，該第九條即難解為係屬強制規定⁹⁵。」

⁹²臺灣高等法院民事判決八十八年度勞上字第五六號、臺灣高等法院民事判決八十八年度勞上字第六三號、臺灣臺北地方法院民事判決八十七年度勞訴字第八十七號、臺灣臺北地方法院民事判決八十七年度勞訴字第八十八號、臺灣臺北地方法院民事判決八十七年度勞訴字第八十九號皆持同樣見解。

⁹³臺灣宜蘭地方法院民事判決八十九年度訴字第七十一號。

⁹⁴臺灣高等法院民事判決八十七年度上字第一六〇八號。

⁹⁵最高法院民事判決九十一年度台上字第二二七一號。

第二節、以「繼續性工作」來判斷的判決

勞基法第九條第一項後段規定：「有繼續性工作應為不定期契約。」如具有繼續性，則無定期契約成立的可能；如不具繼續性，還要再看工作是不是屬於臨時性、短期性、季節性、特定性，如屬於前列四種，方得為定期契約。故「繼續性工作」的認定雖然不是判別定期契約的唯一步驟，但它卻十分的重要。以下便就搜尋所得的判決，作一個歸納整理，判決對於繼續性的認定可分為下述幾個類型：

一、連續工作長達數年來認定「有繼續性工作」

法院以連續勞工工作長達數年，來作為工作是否具有繼續性的認定依據，這樣的判決如：

(一)最高法院

「查被上訴人自六十七年二月一日起至七十五年六月三十日止，由上訴人高雄福利社僱用；自七十五年七月一日起，改由上訴人公司以一年一約方式僱用，長達十六年以上，從未間斷，為上訴人所不爭，則揆諸勞動基準法第九條第一項、第二項第二款之規定，兩造勞動契約係不定期契約自明」(最高法院民事判決八十六年度台上字第一八七二號)；

(二)高等法院

「再查特定性工作固不以有明確之終止日期為必要，惟仍須以不具備繼續性為前提，然從原告僱用曾政照期間長達九年且連續與曾員簽訂十份僱用契約書觀之，亦足認曾政照之工作性質具有繼續性」(高雄高等行政法院簡易判決九十年度簡字第三八九0號)。

(三) 地方法院

「本件原告與被告葉添公司，依提出之聘任職工契約書內容觀之，所定之契約雖載明為一年一聘之短期契約工，惟查兩造間每年所定之契約係前後接續，間斷期間並未超過三十日，且共長達數年之久，是依前開規定，兩造間之勞動契約，應視為不定期契約」（臺灣桃園地方法院民事判決八十八年度勞訴字第八號）

「本件兩造之僱傭契約，為一年一聘，且前後未予間斷之事實，有被告提出之上開雇用契約書可稽，並為被告所不爭執，是依上開勞基法之規定，本件兩造之勞動契約應視為不定期契約，是被告辯稱本件為定期契約云云，固不足採。」（臺灣高雄地方法院民事判決八十八年度重勞訴字第二號）；

「而本件原告受僱於被告公司之工作期間長達數年，為兩造所不爭，是原告之工資雖採按件計酬之給付方式，惟此仍無礙於其工作有繼續性之性質。」（臺灣臺南地方法院民事判決九十一年度勞訴字第三零號）；

2 以公司業務性質與經營運作來認定系爭工作是否具「繼續性」

亦有判決以公司、事業單位的（資方）業務性質與經營運作來判斷，係爭工作是不是具於「繼續性」，如：

(一) 高等法院

「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。」（臺灣高等法院民事判決九十年度勞上字第七一號）；

「查耶誕節之明信片（賀卡）、上櫃公司之股東開會及股利發放通知單等為每年皆有的工作，此為眾所皆知之事實。又原告所僱用之勞工馬慶霖係從事平常郵件分信工作，勞動契約期間自八十九年九月一日至九十年八月一日，僱用期為十一個月，且勞工馬慶霖僱傭期滿後該工作亦有人接續在分信，此有原告之人事主任劉明宗之會談紀錄可稽。準此，勞工馬慶霖受僱從事者，係平常郵件之分信工作，應屬原告經常業務所必需，而非工作結束後，原告即無類似之工作，由此可證，馬慶霖所從事之工作性質為繼續性之工作。另原告主張為加速處理郵件，以機器替代人力，已分別在台北、桃園、台中、台南、高雄等地設置郵件處理中心，台中郵件處理中心於八十九年九月十六日成立，初期以人工及機器雙軌運作處理郵件，預計全區郵件順利運作處理時間約需數月，將來出口郵件分揀工作轉換完成後，亦將由機器替代人工處理，因此案關郵件分揀工作係屬非繼續性工作云云。然原告之郵件分揀工作為每天應持續之工作，為原告所不爭執，至於將來以機器代替人力，僅能減少僱用人員，然該郵件分揀工作並不因以機器代替人力而影響其繼續性工作之性質，且勞工馬慶霖僱傭期滿後該工作亦有人接續在分信，已如前述，是原告主張將來郵件分揀工作可以機器代替人力，而認目前之郵件分揀工作係屬非繼續性工作，似有誤會。」（臺中高等行政法院判決九十一年度簡字第一〇六號）。

（二）地方法院

「被上訴人主張試車並非其主要業務，亦無固定員工從事試車工作，之前承做類似工作僅高雄岡山之焚化爐而已，且提供試車人力服務工作並非其公司之重要工程契約，其八十九年度營業收入為十八億四千六百九十

五萬三千元，其中提供鹿草垃圾資源回收廠試車工作支援人力之營業收入，僅六百六十一萬五元，占其當年度營業收入百分之0.36。其九十年度營業收入為十五億零六十九萬二千元，提供上開試車工作支援人力之營業收入為二千四百二十二萬元三千元，占其公司當年度營業收入百分之一.61，有其於九十一年度嘉勞簡字第6號提出之公司重要契約一覽表、最近五年度損益表各一份為證（見該案第一百六十頁至第一百六十四頁），並為上訴人所不爭執，堪信屬實。果爾，提供試車人力服務並非被上訴人繼續從事之事業，縱依企業永續經營之原則，亦不能強求被上訴人與上訴人等人就試車之工作訂立繼續性之契約。被上訴人辯稱：僱用上訴人所從事之上開工作為非繼續性之工作等語，應屬可採。」（臺灣嘉義地方法院民事判決九十一年度勞簡上字第四號）；

3 直接認定該工作具有繼續性

另外有一類型的判決，無任何敘述的文字或理由，直接就認定該系爭職務屬於繼續性工作，或許是法院認為在個案中係爭工作是否具「繼續性」，十分明顯，因而不需再贅言修飾，如：

(一)最高法院

「勞基法係一強行法規，如勞工之工作內容有繼續性者，即屬不定期之勞動契約。而被上訴人所擔任者為台長、副台長、資深工程師、研究委員、雇員等職位，其工作性質均具有繼續性，有上訴人電台民雄分台、褒忠分台業務執掌表影本各一份可稽，自不屬勞基法施行細則第六條第二款所定之短期性工作，且具有繼續性，為不定期勞動契約。」（最高法院民事判決九十二年度台上字第五三號）；

(二) 高等法院

「被上訴人等所擔任者為台長、副台長、資深工程師、研究委員、雇員等職位，其等工作性質均具有繼續性，有財團法人中央廣播電台民雄分台、褒忠分台業務執掌表影本各一份在卷可稽（見本院卷第三六九頁至第三七四頁），自不屬勞基法施行細則第六條第二款所定之短期性工作，且因具有繼續性，應屬不定期勞動契約。」（台灣高等法院民事判決八十九年度重勞上字第五號）⁹⁶；

「被上訴人所擔任飛航駕駛之工作具繼續性，兩造間之勞動契約係不定期契約。」（台灣高等法院八十九年度重勞上字第三號）；

(三) 地方法院

「原告所任為台長、副台長、資深工程師、研究委員、雇員等職位，工作均有繼續性，被告迄未舉證證明原告何種工作性質屬臨時性、短期性、季節性及特定性，其抗辯兩造間屬定期勞動契約，實不足採。」（臺灣臺北地方法院民事判決八十八年度勞訴字第八號）

「本件原告所任之職務為工程師，工作性質具有繼續性，自不屬於勞基法施行細則第六條第二款所定之短期性工作」（臺灣臺北地方法院民事判決八十九年度勞訴字第一〇二號）

⁹⁶最高法院民事判決九十二年度台上字第五三號與台灣高等法院民事判決八十九年度重勞上字第五號實乃同一案件、上下級審的關係，最高法院與高等法院原本所為的判決文字相差不至幾字，應是最高法院對於高等法院「繼續性工作」的認定標準亦十分贊同吧。

第三節、以是否屬「臨時性、短期性、季節性及特定性工作」來判斷的判決

除了上述直接以「繼續性工作」有無來認定是否為定期契約的判決以外，另外一類的判決是從比較迂迴、邏輯上比較簡單、處理上比較容易的方法來處理涉及定期契約與否的問題，那就是看系爭工作是不是屬於臨時性、短期性、季節性及特定性工作四者之一，固然臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，也得為不定期契約；但若不具有臨時性、短期性、季節性及特定性的工作，無論是否具有繼續性，是不可能為定期契約的。同時這個方法也可以避免直接解釋『繼續性工作』的難題，故採取這種方式來判斷是否為定期契約的判決數量要比前者來得更多，而這種類型的判決也可再細分成幾種樣態：

1 以工作連續長達數年，不合臨時性、短期性、季節性、特定性工作

勞基法施行細則第六條中，分別對臨時性、短期性、季節性工作的期間有所規定，分別不得超過六個月及九個月，而特定性工作超過一年者，則應報請核備。所以有判決乃以工作連續長達數年，故不合臨時性、短期性、季節性、特定性工作，如：

(一) 最高法院

「上訴人所謂『季節性臨時工』，至少應合於『短期』、『不繼續性』兩項僱用關係之特徵，核與被上訴人繼續在上訴人農會按月支薪工作長達四十九年（自民國三十八年至八十七年）之實情不合，上訴人抗辯被上訴

人係屬季節性臨時工云云，即無可採」（最高法院民事判決九十年度台上字第二四三九號）；

(二) 高等法院

「被害人之工作期間已超過六個月，非屬臨時性工作，自屬不定期契約」（臺灣高等法院臺中分院民事判決八十八年度勞上字第第六號）；

「上訴人所謂「季節性臨時工」一詞至少應合於「短期」、「不繼續性」兩項僱用關係之特徵，核與本件被上訴人繼續在上訴人農會按月支薪工作長達四十九年（即自民國三十八年至八十七年）之實情不合，上訴人抗辯被上訴人係屬伊之季節性臨時工云云，亦無可採。」（臺灣高等法院臺南分院民事判決八十八年度勞上字第十一號）；

「姑不論原告許啟榮在職期間四餘年，原告傅耀材及王殿灝在職間十餘年，從未間斷工作，本非勞動基準法第九條及施行細則第六條所定之臨時性工作、短期間性工作、季節性工作或特定性工作，況依勞動基準法第九條第二項第二款雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作時間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者，尚且視為不定期契約之規定，益徵兩造間勞動契約為『不定期契約』，要無庸疑，可見原告所從事者為繼續性之工作，即令確有以一年一聘之方式簽署，亦無礙其非臨時性而為不定期契約之特性」（臺灣高雄地方法院民事判決八十九年度勞訴字第八號）；

(三) 地方法院

「原告受僱被告任職倉庫配送工一職既已達五十年以上，就其工作時間之長及工作內容觀之，實非屬所謂臨時性工作，原告自非所謂臨時工，被告僅憑原告列冊於臨時僱用工役即謂原告係臨時工而拒絕給付退休金，其抗辯自不可採。」（臺灣嘉義地方法院民事判決八十八年度勞訴字第二號）；

「上訴人自八十六年十一月四日起至八十八年四月三十日受僱於被上訴人，非屬臨時性、短期性、季節性及特定性工作，自非定期契約」（臺灣花蓮地方法院民事判決九十年度勞簡上字第一號）。

「原告自勞動基準法施行前即民國七十三年間，即在被告公司虎尾工廠上班，長達十七年，顯非該施行細則所稱之『臨時性』、『短期性』與『季節性』工作。又原告在被告公司虎尾工廠上班，從事紙燈籠等檢驗工作，從事之工作長達十七年，被告辯稱其工作無繼續性，每批貨檢驗完畢，兩造間之關係即終止等情，惟未據其舉證證明該工作有何特定性、或提出報請主管機關核備之文件，以供採酌」（臺灣雲林地方法院民事判決九十年度勞訴字第七號）；

「本件原告自七十九年六月五日，即在被告公司上班，長達十餘年之久。原告於僱傭存續期間，雖逐年簽訂『定期契約人員契約書』，惟與上開施行細則所稱之『臨時性』、『短期性』與『季節性』工作要件有間。是原告主張兩造間僱傭契約有繼續性，應成立不定期之勞動契約等情，應可採信，合先敘明。」（臺灣雲林地方法院民事判決九十一年度勞訴字第七號）；

2 直接認定

也有判決採取直接認定的方式，也就是沒有任何形容的敘述，來認定系爭工作非屬臨時性、短期性、季節性、特定性工作，如：

(一) 高等法院

「系爭聘用合約書約定被上訴人服務之期間自八十六年十月一日起至八十八年九月三十日止為期二年，受聘於上訴人之新聞部擔任「組長」一職。被上訴人既係擔任新聞部組長之工作，自不屬於勞基法施行細則第六條所定之臨時性、短期性、季節性、特定性之工作，而係屬繼續性工作之性質」(臺灣高等法院民事判決八十七年度上字第一六〇八號)；

(二) 地方法院

「雖被告辯稱該中心之員工均每年一聘，惟原告於長安中心任行政組長一職，乃屬行政管理之常態性工作，則原告之工作顯非臨時性、短期性、季節性及特定性，與定期契約之定義不合，應認為繼續性工作，依同法第九條第一項後段應認為不定期契約。」(臺灣新竹地方法院民事判決八十九年度勞訴字第一二號)；

「然核原告所擔任之消費合作社售貨員之工作性質，應非屬季節性或特定性之工作，與定期契約之定義不合，應認為繼續性工作，依勞基法第九條第一項後段之規定，有繼續性工作應為不定期契約」(臺灣高雄地方法院民事判決九十年勞訴字第八號)

「經查，被上訴人係於八十七年六月一日起受僱於上訴人，擔任上訴人之第二供銷部臨時人員，此為兩造所不爭，並有上訴人八十七年五月二十七日之內部簽呈一件可稽，而通觀該簽呈內容，其主旨載為：『本供銷

部擬聘請臨時人員案，敬請鑒核。』而呈經上訴人當時之理事主席王璧城亦批示以：『事實需要，准以臨時人員任用。』等語，除此之外，並未就聘僱被上訴人之勞動契約是否定有存續期間一節為簽註或批示，此亦為兩造所不爭，足見上訴人自始即係以臨時人員聘僱被上訴人，至兩造間所約定聘僱之臨時人員勞動契約，則未約定存續期間，而依該簽呈所記載工作性質觀之，係因該供銷部臨時人員李彩鳳離職，為應工作所需，其遺缺始擬由被上訴人遞補，是該工作之性質顯亦非屬臨時性、短期性、季節性或特定性者，即不得為定期契約，故兩造間之勞動契約自始即為不定期契約」（臺灣臺北地方法院民事判決九十年度勞簡上字第二九號）；

「本件被告在原告公司擔任業務工作，並非臨時性、短期性、季節性及特定性之定期工作，乃屬有繼續性之工作」（臺灣基隆地方法院基隆簡易庭小額民事判決九十年度基勞小字第七號）；

第四節、綜合二種以上標準判斷的判決

不論以「繼續性工作」來判別定期契約也好，或者是否屬於臨時性、短期性、季節性及特定性工作來認定定期契約也好，他們並不是唯一判斷定期契約的方法，因此也有判決綜合來析述，已連續工作數年、以公司業務與所任工作的關連、以工作具有永久性、經常性、繼續性這樣的用語等等綜合來論述來認定是否為定期契約，這樣的判決如：

(一) 高等法院

「查被上訴人所擔任工作已形成永久性一節，為上訴人自承(原審卷一二七頁)，且被上訴人受僱於上訴人公司，雖每一年簽定聘用契約一次，

但連續簽約僱用之期間自七十一年九月起至八十六年六月止已達十四年餘之久未曾中斷，有被上訴人所提在職證明書及聘用契約影本足憑（原審卷一、一一頁），揆上說明，兩造間勞動契約要屬不定期契約無疑。」（臺灣高等法院臺中分院民事判決八十七年度勞上字第二號）；

（二）地方法院

「查原告受雇於被告所屬榮民製毯工廠，雖每一年至三年簽訂聘用契約一次，但連續簽約僱用之期間已達十四年二月之久，其間除擔任紡紗工廠技術管理、修機等經常性工作外，尚曾兼任生產組長、安全衛生管理員、福利委員及曾任福利社主任、長期被選出擔任伙食委員、工會常務理事、消防小組隊長、小組長等工廠行政管理之常態性工作，為兩造所不爭。則原告之工作顯非臨時性、短期性、季節性及特定性，與定期契約之定義不合，應認為繼續性工作，依同法第九條第一項後段應認為不定期契約。」（臺灣桃園地方法院民事判決八十五年度勞訴字第二十六號）；

「查本件被告公司依其公司執照所載營業項目包含機械五金零件鑄造加工買賣、經營、轉投資及進出口業務，另依其所自承與訴外人榮富公司就「立主管」之加工業務往來，已長達十餘年，足見被告公司為訴外人榮富公司加工生產「立主管」產品，已成為其公司之一般性業務，原告之工作顯非臨時性、短期性、季節性及特定性，核與定期契約之定義不合」（臺灣臺中地方法院民事判決九十年度勞訴字第二一號）；

「原告至少任職被告工廠達二十七年之久。顯然均逾越上開定義臨時性工作之工作期間為六個月以內之期限。至被告辯稱除任職被告工廠外，另於其他工廠工作云云，亦未提出相關資料予以證明。況經本院調閱原告歷年來所得相關資料，除利息所得外，並無原告任職其他公司之薪資所得

資料。再參以原告提出被告所不爭執之照片，均為原告參與被告舉辦員工旅遊時所拍攝之照片，照片之紙張泛黃，顯示年代久遠，部分照片上標示之日期為八十五年八月八日及八十九年七月八日。足見原告多次參與被告工廠舉辦之員工旅遊活動，其若僅為臨時性工作，焉能多次享有被告工廠之員工福利。可信原告於被告工廠係從事不定期限之繼續性工作，而非僅從事臨時性工作（臺灣臺南地方法院民事判決九十一年度勞訴字第四號）

「又被告所營內容包含模具製造加工業務，是原告工作內容乃被告經營主要事業，且原告二人被告任職被告處迄本件爭議發生時止，業已四年餘，其工作應認為有繼續性，與前述定期勞動契約之定義不合，依勞動基準法第九條第一項後段規定應為不定期契約。」（臺灣桃園地方法院民事判決九十一年度勞訴字第二九號）；

第五節、小結

而從搜尋所得的判決結果來看，系爭職務所牽涉的勞動契約究屬定期契約抑或不定期契約，涉訟個案絕大多數都是被認定為不定期契約（搜尋所得相關判決數為五十個，其中經判定為不定期契約者為四十三個，所佔比例為百分之八十六），這當然也反映了勞動市場之僱傭型態，本來就以繼續性工作為一般常態，而非繼續性工作為例外；故被認定是定期契約的判決，可謂是屈指可屬，如：「被上訴人係有工程才僱用其等工作，若無則需等候已如前述，則被上訴人之工程並無預期性，係臨時性僱用上訴人，尚難認此係繼續性之工作」（臺灣高等法院民事判決九十一年度勞上易字第一七號）以及「原告係因承攬交通部民用航空局高雄國際航空站之空調系統操作維護後，方需要另以額外勞工來完成其所承攬之工作；且原告係透過招標方式取得承攬交通部民用航空局高雄國際航空站之空調系統操作維護，於契約期滿後（最多四年），得否繼續從事該項工作，仍有待重新招標決

之，是原告所承攬之工作標的，將因契約期滿完成後而不存在，則原告所僱用之額外勞工，即因無工作標的而無需繼續僱用，應符合前揭所稱『特定性工作』之性質」(高雄高等行政法院判決九十一年度訴字第六一六號)。

但亦有具爭議性的判決，如「而上訴人任職被上訴人公司擔任保全人員，保全公司負責之業務林林總總，為求保全工作能順利推展，自以繼續性工作者較佳，但性質上並無非必屬不定期契約不可，依循契約自由原則，兩造間如合意締結臨時性定期之勞動契約，於法並無不合。」(臺灣板橋地方法院民事判決九十一年度勞簡上字第一三號)，公司之業務容有多樣性、多角化發展，但以契約自由為名，即可任意締結臨時性定期契約，似乎是把勞基法第九條所規定的「有繼續性工作應為不定期契約」給架空了。而法院應依法判決，像這樣的理由似有明顯瑕疵。

再者，經由以上的判決整理，可以看出實務對定期契約的認定，不外乎是從系爭工作是否具有「繼續性」以及是否屬「臨時性、短期性、季節性及特定性工作」去作檢驗，而以法條規定的邏輯觀之，後一種方式比前一種方式處理上來得單純、採此種樣態的判決數量也較多(逾六成以上)；而就算採取從「繼續性工作」與否的這個角度切入定期契約之判決，它們或從連續工作、或從公司所營業務與勞工擔任職務相較、甚或直接就認定種種方式來判定繼續性工作；但卻從未有判決直接地、正面地去對「繼續性工作」下定義⁹⁷，總體而言，法院對繼續性工作的見解亦是由客觀層面去作判定考量。

⁹⁷行政院勞委會八十九台勞資二字第零零一一三六二號函便曾對「繼續性工作」下過定義，高雄行政法院九十一年度訴字第六一六號將之採用為理由之一部。