

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

114年度簡字第135號

115年4月15日辯論終結

原告 沐光研創國際有限公司

代表人 林均容

訴訟代理人 林庭安律師

林邦棟律師

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 蔡建忠

鄭名家

蘇漢彬

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺南市政府中華民國114年4月11日府法濟字第1140514465號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分有關附表一編號B部分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」、「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」，行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文，此依同法第236條之規定，於簡易訴訟程序仍適用之。查原告於行政訴訟起訴狀之「訴之聲明」欄第1項原載為：「原處分及訴願

01 決定均予撤銷。」，嗣於本院民國114年11月19日言詞辯論
02 期日，原告將上開「訴之聲明」減縮為：「訴願決定及原處
03 分關於(附表一)B部分均撤銷。」，而因其請求之基礎不
04 變，且被告就之亦表示同意(見本院卷第269頁)，揆諸前開
05 規定，原告所為訴之變更，應予准許。

06 二、爭訟概要：緣被告於民國113年8月16日派員至原告設置於臺
07 南新光三越百貨西門店(設臺南市○○區○○路0段000號，
08 下稱新光西門店)之短期銷售店鋪(下稱系爭櫃位)實施勞動
09 檢查時，抽檢發現原告就僱傭勞工王靜玉(下稱王君)部分有
10 如附表一所示違規事項，故以113年9月30日南市勞安字第
11 1132124833號裁處書(下稱原處分)裁處如附表一(裁罰依據
12 及主旨均詳附表一)。原告不服，提起訴願，經臺南市政府
13 於114年4月11日以府法濟字第1140514465號訴願決定書(下
14 稱訴願決定)駁回。原告仍就附表一編號B部分不服，遂提起
15 本件行政訴訟。

16 三、原告起訴主張及聲明：

17 (一)原告與王君間之勞動契約(下稱系爭勞動契約)經臺灣臺南地
18 方法院113年度勞訴字第101號民事判決(下稱系爭民事判決)
19 認定屬定期契約，被告錯誤評價系爭勞動契約之性質，誤認
20 原告有應給付資遣費而未給付之情事，原處分顯有瑕疵。

21 (二)系爭勞動契約既然為定期契約，並業於113年6月17日契約屆
22 至時終止，故原告自始無給付王君資遣費之義務：

23 1. 系爭櫃位並非長期設櫃於新光西門店，而係受邀設置短期銷
24 售之店鋪(即俗稱快閃店)，為因應人力需求，始於113年3
25 月招聘臨時人力，招聘時即就工作時間及工作性質明確註
26 明，王君當然知悉且同意與原告訂立之工作為不足3個月期
27 限之定期契約，客觀上原告僅提供短期之銷售場所，原預計
28 113年4月30日撤櫃，後因百貨公司檔期調整延長至同年5月
29 12日，再延長至同年5月31日，最後延長至同年6月17日，每
30 次延長均向王君說明並徵得同意，前後工作天數少於90天，
31 與勞動基準法(下稱勞基法)第9條第2項要件未合，顯然不因

01 兩造約定延展原訂期限而轉為不定期契約。系爭勞動契約業
02 已於113年6月17日屆至終止，既非因資遣而終止契約，自無
03 須給付資遣費。

04 2. 若王君認為於撤櫃後，其與原告之勞動契約仍繼續存在，依
05 社會客觀常情應會向原告詢問，或對勞動契約之存續期間尚
06 有爭執或有不明確之情形，惟自王君之回復及後續行為綜合
07 判斷，顯可證明雙方對於勞動契約於113年6月17日屆滿終
08 止，意思表示達成一致而合意終止，原告自無給付資遣費之
09 義務。原告雖然全台均有銷售門市，但各店經營模式有差
10 異，所需人力亦不相同，原告在臺南地區設有系爭櫃位，是
11 快閃性質，不能與臺北或高雄長期營運之直營店有長期人力
12 需求相較，以此認定均有繼續性人力需求，否則將嚴重影響
13 一般雇主人事成本之彈性。至於系爭櫃位雖有另名員工張育
14 涵(下稱張君)，但其工作內容尚包含招聘員工、工班表安
15 排，對新進人員教育訓練、開發其他櫃位、商品進銷存資料
16 核對、系爭櫃位行政事務處理、百貨活動及回報原告等職
17 務，與王君工作內容不同，並無同時從事相同工作之情事。

18 (三)被告就定期契約是否具有繼續性工作之認定，所援引行政院
19 勞工委員會(下稱勞委會)89年3月31日(89)台勞資二字第
20 0011362號函釋(下稱系爭函釋)及105年以前之行政法院見
21 解，並非穩定之實務見解，自不得作為本案認定系爭勞動契
22 約性質之依據。且系爭櫃位每3至4周即重新更新一次檔期，
23 又當初係為因應快閃店即將撤櫃之突發性人力需求始招募王
24 君，招募時有告知王君此情，可證兩造於締結契約時即就契
25 約期間有達成非繼續性之合意，可認王君擔任原告快閃店計
26 時工讀人員之工作性質，並非屬原告持續不間斷進行之經濟
27 活動與業務，僅為暫時性之人力需求，並為王君所知悉，系
28 爭勞動契約應不具有繼續性，屬定期契約之性質，至屬明
29 確。

30 (四)聲明：原處分及訴願決定關於附表一B部分均撤銷。

31 四、被告答辯意旨及聲明：

01 (一)依勞基法第9條及系爭函釋之規定，現行勞基法之規範及勞
02 動市場之僱傭型態係以繼續性工作為一般常態，非繼續性工
03 作為例外，故為保障勞工權益，對於從事非繼續性工作之定
04 期契約勞工，應採取嚴格性之解釋。是雇主僱用勞工所從事
05 之工作，如為雇主經營事業上常態性之業務，或為雇主有意
06 持續維持之經濟活動，則從事該工作之勞工即屬從事有繼續
07 性之工作，雇主不得與該勞工簽訂定期契約，至於實務上認
08 定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）
09 說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不
10 定期契約勞工及定期契約勞工同時從事該相同工作，如有
11 之，則應視為有繼續性工作之認定參據，勞動部勞動法訴2
12 字第1080017710號訴願決定書亦採相關觀點作為審酌依據。
13 另參照最高行政法院101年度判字第230號判決、臺北高等行
14 政法院100年度簡字第269號判決、臺北高等行政法院105年
15 度訴字第345號判決、臺北高等行政法院105年度訴字第1357
16 號判決等，皆認為系爭函釋核係勞委會基於其主管權責所為
17 解釋性規定，且與勞基法規定意旨無違，自得為法院所援
18 用。

19 (二)查原告之公司登記基本資料，所營事業資料包含布疋、衣
20 著、鞋、帽、傘、服飾品批發及零售等相關業務，主要從事
21 洗面乳、洗髮精、按摩梳等美容美髮相關產品銷售，於全台
22 均設有銷售門市。且系爭櫃位起訖時間為112年7月27日至
23 113年6月17日，顯證原告於系爭櫃位所為之經濟行為非勞動
24 基準法施行細則(下稱勞基法細則)第6條所定之臨時性及短
25 期性工作，是該銷售工作應屬原告經營事業上常態性之業
26 務，或有意持續維持之經濟活動。又原告所屬系爭櫃位除本
27 案爭議部分工時王君外，同時僱有不定期契約全時勞工張君
28 從事相同工作，並於113年6月17日撤櫃時依法定資遣程序與
29 勞工張君終止契約及給付資遣費，顯見原告所僱部分工時王
30 君為不定期契約勞工事證明確，而原告未於終止契約後30日
31 內給付資遣費，違反勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條

01 第2項規定之事實明確。

02 (三)再者，原告於系爭勞動契約期間屆至前，另傳送訊息予王君
03 詢問系爭勞動契約得否延期至113年6月17日，而王君則回
04 「收到」貼圖。細譯前述貼圖涵義，並非勞工同意系爭勞動
05 契約為定期契約終止於113年6月17日，而應認勞工係單純收
06 悉雇主係按勞基法第16條規定預告終止勞動契約，雇主仍將
07 該契約定性為定期契約終止，未依法給付資遣費等，故王君
08 後續採取民事救濟，並非王君對定期契約並無異議。另查原
09 告於鄰近之高雄市地區亦設有正櫃直營門市，是該銷售工作
10 應屬原告經營事業上常態性之業務性質，或有意持續維持之
11 經濟活動，快閃專櫃非原告唯一經營運作形式，併予敘明。

12 (四)聲明：原告之訴駁回。

13 五、本院之判斷：

14 (一)本件應適用之法規：

15 1. 勞基法：

16 ①第9條：「(第1項)勞動契約，分為定期契約及不定期契約。
17 臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼
18 續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之
19 勞動契約，應為不定期契約。(第2項)定期契約屆滿後，有
20 下列情形之一，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主
21 不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契
22 約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日
23 者。(第3項)前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用
24 之。」。

25 ②第11條第1項第1款：「非有左列情事之一者，雇主不得預告
26 勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。」。

27 ③第14條第1項第6款、第4項「(第1項)有下列情形之一者，勞
28 工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法
29 令，致有損害勞工權益之虞者。」、「(第4項)第十七條規
30 定於本條終止契約準用之。」。

31 ④第17條：「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給

01 勞工資遣費：……二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
02 一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所
03 定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」。

04 ⑤第18條：「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預
05 告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止
06 勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」。

07 2. 勞退條例：

08 ①第12條第1項、第2項：「(第1項)勞工適用本條例之退休金
09 制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準
10 法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災
11 害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣
12 費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均
13 工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工
14 資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。(第2項)依前
15 項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發
16 給。」。

17 ②第45條之1第1款：「雇主有下列各款情事之一者，處新臺幣
18 三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付；屆
19 期未給付者，應按次處罰：一、違反第十一條第二項或第十
20 二條第一項、第二項規定之給與標準或期限。」。

21 3. 勞基法細則第6條：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期
22 性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性
23 工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月
24 以內者。二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非
25 繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來
26 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
27 內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性
28 工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。」。

29 (二)本件可先認定之事實：原告於112年7月27日起至113年6月17
30 日止在新光西門店設立系爭櫃位(歷次延約詳情見附表二)，
31 且從事商品零售業，為適用勞動基準法之行業；王君自113

01 年4月1日起至113年6月17日與原告間存有僱傭契約，並與張
02 君共同排班在系爭櫃位負責銷售業務(該段期間僅同年4月4
03 日由丁家榆排班)；張君在系爭櫃位結束營運時即經原告通
04 報資遣，並領取資遣費；但原告並未對王君資遣，直至113
05 年8月中旬始通報資遣王君；王君對原告提出確認僱傭關係
06 存在等訴訟業經系爭民事判決駁回確定；被告於爭訟概要欄
07 所示時間勞動檢查時認原告有附表一所示違規事項，而裁處
08 如附表一所示，原告不服提起訴願亦遭駁回等情，有新光三
09 越114年7月18日函文及與原告間之專櫃廠商合約書(本院卷1
10 第187、298至307頁)、系爭櫃位同年4月至6月排班表、薪資
11 明細(本院卷1第336、379至381頁)、系爭民事判決(本院卷1
12 第181至186頁)、原告資遣員工名冊(本院卷1第309頁)、原
13 處分(本院卷1第15至16頁)、訴願決定(本院卷1第19至33
14 頁)、原告之經濟部商工登記公示資料查詢、資遣員工明細
15 (訴願卷第88、105頁)在卷可查。

16 (三)本件原告與王君間之勞動契約應屬短期性之定期契約。

- 17 1. 按上揭勞基法第9條、勞基法細則第6條規定乃為防止雇主任
18 意訂立定期契約，避免勞基法中為保障勞工權益，而在不定
19 定期契約所作較諸定期契約為優之勞動條件例如終止勞動契
20 約、退休金、資遣費等規定落空，故規定必須係在非繼續性
21 工作之前提下，工作性質具備臨時性、短期性、季節性或特
22 定性之一者，始得訂立定期契約，欠缺之，則應為不定期契
23 約。惟如何認定工作有繼續性或非繼續性？……勞委會89年
24 3月11日函釋(即系爭函釋)：「……所詢『有繼續性工作』
25 如何認定疑義，按現行勞基法之規範及勞動市場之僱傭型態
26 以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞基法
27 中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護
28 有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定
29 期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫
30 用。而該法中所稱『非繼續性工作』係指雇主非有意持續維
31 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

01 而言……」等意旨，以及學者謂有繼續性工作，係指勞工所
02 擔任之工作，就雇主之業務性質與經營運作而言，係具有持
03 續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之暫時需
04 要或基於特定目的始有需要者之見解以觀，足見雇主基於持
05 續性之需要，為持續維持其經常性業務或經濟活動所衍生之
06 非臨時性、短期性、季節性之暫時需要或基於特定目的始有
07 需要之職務工作，為有繼續性工作，否則為非繼續性工作，
08 亦即客觀地從雇主僱用勞工從事之業務性質之持續與否來認
09 定(最高行政法院101年度判字第230號判決意旨參照)。

10 2. 本件原告僱用王君之業務性質、工作標的應僅限於系爭櫃位
11 之銷售；且王君與張君之工作亦非相同。

12 ①本件原告初始招聘王君時所刊登之工作內容說明「台南西門
13 新光三越站櫃工讀」，打工內容則包含「擺設商品、清潔櫥
14 窗及維持營業地點之整潔與美觀；向顧客介紹產品特徵、品
15 質及示範操作方法，以協助顧客選擇；負責在顧客成交後之
16 包裝、收款、交付商品、開發票及收據；負責在當日結束營
17 業前，統計銷售情形、盤點貨品存量及填寫當日業務報
18 表」，並註記打工時間「2024/04/01~2024/05/01」，有招
19 募公告1紙可查(本院卷1第69頁)。可見原告設定所招募之勞
20 工主要工作內容在於系爭櫃位之銷售及清潔，並未擴及原告
21 總公司或其他分店之業務內容，此與張君於本院審理中證
22 述：從來沒有告訴王君可能需要到其他櫃位服務，工作也與
23 其他櫃位沒有聯繫等語(本院卷1第414頁)亦明確可悉。對照
24 本件王君開始工作後，在113年4月4日之班表有空缺還是請
25 系爭櫃位前員工丁家榆支援(本院卷1第336頁所附排班表)，
26 而未由原告其他營運櫃位調派支援人力，可見原告招募王君
27 時就系爭櫃位人力確實是獨立規劃、招募。是原告主張其招
28 募王君當時，原告預計需此僱傭人力期間甚短，且只因系爭
29 櫃位銷售而有此人力需求等情，即可採信。依上述說明之判
30 準即「『非繼續性工作』係指雇主非有意持續維持之經濟活
31 動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言，且需

01 就雇主之業務性質與經營運作加以判斷」，而原告雇用王君
02 此一人力需求，從事之業務性質既然僅與系爭櫃位銷售相
03 關，則在特定該僱傭契約性質是否為具有持續性之工作標
04 的，自應僅以系爭櫃位之營運為斷。

05 ②被告雖提出原告營運據點、登記之營運項目(本院卷1第257
06 至264頁、訴願卷第105至106頁)，並引用系爭函釋(本院卷1
07 第117頁)所示如上揭說明之內容及「『短期性工作』是謂工
08 作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的」等意
09 旨辯稱原告之銷售經濟活動有持續性。然而，原告雖然有多
10 數據點在銷售商品，且銷售據點分為北部及南部，在南部除
11 在高雄有直營據點外，其餘在臺南之銷售點均為「寄售」。
12 依一般經營模式下「寄售」是指貨物委託該處商店代售之經
13 營模式，原告就此等據點除非特殊狀況否則應尚無銷售人力
14 需求；而高雄、其他北部營運據點與系爭櫃位地理上有相當
15 距離，且依據張君上開證述系爭櫃位應屬獨立運作，而無與
16 原告所屬其他營運據點人力上相互調度支援之情況，亦未見
17 原告招聘王君時是整體考量全部或南區營運據點人力調度、
18 支援情況後規劃招聘內容。現在商業經營模式多元，各類營
19 運模式、期限、各據點所僱傭之勞工狀況各有不同，本可能
20 因應不同狀況而僱傭勞工【例如勞委會91年4月12日勞動二
21 字第0910017954 號令則允許勞工於申請育嬰留職停薪期
22 間，雇主得僱用職務代理之替代人力，並與其簽訂定期契
23 約；則此替代人力所為當然亦與事件單位有意持續維持之經
24 濟活動相關，且亦可能有相同工作之其他不定期勞工，是可
25 見系爭函釋所為對繼續性工作闡釋之抽象標準，仍應具體落
26 實到個案勞工職缺之人力規劃】。是系爭函釋闡述對定期契
27 約工採嚴格解釋，雖出自於保護勞工之目的，但也揭示是為
28 避免雇主對受雇人力之濫用之防範始為此解釋。故事業單位
29 在僱傭人力如是具體因應個別特殊情況，而非為脫法目的為
30 之，非屬濫用定期契約規避持續性人力需求以節省人事成本
31 之不當考量情況，自不能視此個別情況不論，單以全事業有

01 多數營運據點而可能有同等職務之工作人員為由，遽認該招
02 聘人力定然為持續性工作性質，否則無異全然剝奪具有相當
03 分店或多數營運據點之事業因應正當合理特殊狀況招募臨時
04 性或短期性勞工之機會。是以，被告上列以廣泛性原告營運
05 據點及營運項目，在缺乏其他可認定原告有就其他營運據點
06 人力應併同系爭櫃位整體規劃，只是為求規避不定期勞動契
07 約而刻意設計短期職缺始招募王君之具體理由，僅以原告尚
08 有其他營運據點為由辯稱原告在招聘人力上在系爭櫃位結束
09 後仍有意持續維持之經濟活動，與上列客觀招聘時情形之業
10 務考量顯不相符，而難以採信。

11 ③又張君於本院審理證述：我跟王君工作區別是因為我比較資
12 深，所以我負責叫貨、排班，其他幾乎一樣，撤櫃是由王君
13 打包檯面上東西退回公司；招聘人力部分是我負責，王君是
14 我招聘的，招聘王君是因為她有經驗，規定都熟悉，不用重
15 新教學；每次延期樓管跟我說，我就會先跟王君說，我也擔
16 心她找到工作就不能跟她繼續上班等語(本院卷1第412、
17 415、419頁)。此與原告分別與王君、張君之對話紀錄(本院
18 院卷1第70至71頁)均有提及由張君面試、排班等情相合。是
19 張君之工作內容，除王君前列所負責之銷售(含櫃位清潔)業
20 務外，張君承擔更多之叫貨、排班、掌握系爭櫃位營運人力
21 (含如人力有欠缺需負責招聘、面試或業務教學等)、與新光
22 西門店樓管溝通聯繫等涉及營運後端行政事項，因此難認張
23 君與王君同時在王君任職期間從事相同工作。故本案與系爭
24 函釋所揭示有不定期契約勞工從事相同工作之判準，在本案
25 適用上未臻契合，被告執該函釋辯稱原告與王君間實屬不定
26 期契約，難認有據。

27 ④從而，系爭櫃位既然為獨立業務銷售點，營運期限與營運人
28 力本均獨立規劃，且實際上與其他具有人力需求之銷售點在
29 地理區域上有相當分別。且已經在招聘內容上明確僅登載工
30 作地點為系爭櫃位，不涉及其他分店營運。而原告招募王君
31 時已經決定短期內結束系爭櫃位(詳下述)，只是後續系爭櫃

01 位至撤櫃前尚有一段短期營運期間需遞補離職人力，則依據
02 當時原告之營運及人力需求背景、招募狀況，顯然均僅限於
03 系爭櫃位，本案有關王君之工作標的持續性與否自難認應擴
04 張至原告全部銷售營運加以判斷。且系爭櫃位勞工僅有張君
05 與王君，其等工作標的既然並非完全相同，張君承擔行政業
06 務顯然較王君稍多，即無從認王君之勞動契約性質應完全比
07 擬與張君相同。故系爭函釋「實務上認定工作職務是否為非
08 繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載
09 明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契
10 約工同時從事該相同工作，如有之，則應視為有繼續性工
11 作」意旨，與本案顯然並不一致，難以據此認定王君與原告
12 之系爭勞動契約應屬不定期契約。

13 3. 原告規劃僱傭王君時之營運規劃，王君之工作標的即其在系
14 爭櫃位之工作預計在6個月內會完成，而無繼續性，且王君
15 實際服勞務日數無勞基法第9條第2項第2款之適用。

16 ①依據張君證述及LINE對話所陳：我曾經問公司改正櫃事宜，
17 公司稱因為系爭櫃位是快閃櫃，沒有想要轉正櫃；系爭櫃位
18 業績有很好也有一般的時候，原本2、3月就一直說要改裝，
19 延期期間是新光三越樓管告知，不是原告決定；王君應聘時
20 是3月底，來任職時其有跟王君說只到4月底或5月底，因為
21 要改裝的關係一直配合再延期，有說不知道延到何時，就是
22 到撤櫃；延期只知道不可能還要延半年或1年，可能至多就
23 幾個禮拜或幾個月；王君應徵時已經決定要結束系爭櫃位，
24 但不確定是哪一天，不確定最後期限；附表二編號8、9所示
25 後續只延期2週就是在處理最後撤櫃階段，最後新光西門店
26 還是有問原告要不要延期，原告就說不想配合；所以113年5
27 月24日就有說到6月17日等語(本院卷1第70、411至416、418
28 至419頁)，此與王君、張君等人之群組對話紀錄(本院卷1第
29 72頁)顯示原告有詢問其等是否可以配合工作至113年6月17
30 日乙節亦相合致，而可採信。

31 ②承上認定，原告就系爭櫃位之經營計畫，在經歷附表二編號

01 1至5之營運後，新光西門店已經在113年2月至3月間表明確
02 實即將進行樓層改裝事宜(此情事已經與僱傭張君或前員工
03 丁家榆時尚處於系爭櫃位營運前中期，後續是否繼續營運或
04 延長期間尚具有不確定性或可能延長逾6月不同)，故原告在
05 招聘王君時已經確定沒有要將系爭櫃位轉為正櫃或再以快閃
06 櫃方式長期經營而欲結束營業，且確認至遲在數週至數月
07 (未及半年)內將要結束系爭櫃位之營運，即可認定。再依據
08 上所認定原告(部分透過張君)與王君洽談僱傭契約之過程，
09 除前引招聘公告內容外，原告與王君、張君之對話紀錄(本
10 院卷1第70至71頁)亦顯示原告、張君曾告知王君該勞動契約
11 到同年4月底或5月中旬、5月底，可知在洽商勞動契約時確
12 實均有提到特定勞務終止日。後續雙方雖亦談及因應系爭櫃
13 位延長營運情況，契約期限可能延期(此一延期期間未定，
14 後續另行洽商)，此為成立僱傭契約時雙方均無爭執之事
15 項。可見原告與王君就工作期間之合意內容，雙方確實屬於
16 定有期限僱傭契約，只是後續具有新訂契約延長服勞務期限
17 可能，且系爭櫃位結束營運雖無特定日期，但工作標的仍屬
18 短期內會屆期結束之性質，並無變動。而原告因應系爭櫃位
19 延長營運，而重新獲得王君同意繼續服勞務，即屬契約雙方
20 重新新訂契約合意變動定期勞務契約之期限，並非原告與王
21 君之勞動契約自始全無定期限，而屬於不定期勞動契約。否
22 則張君應無在每次系爭櫃位延期，均需再向王君確認是否可
23 以繼續在系爭櫃位服勞務之必要，此實際上一般不定期勞務
24 契約勞工不需特別約定，會繼續在原工作標的服勞務至遭告
25 知工作終止、解雇或資遣之情況不同，亦可佐證原告與王君
26 間之僱傭關係確實為定期勞動契約。

27 ③再由上所認定之原告確實最後在新光西門店仍容許原告延長
28 經營之情況下仍主動拒絕延期營運乙節，更徵原告就系爭櫃
29 位營運計畫在僱傭王君時，確實已經預期在數週至6個月內
30 一定會結束，該據點之銷售工作已無繼續性。另參照附表二
31 所示延長期限之整體波段，顯現系爭櫃位設櫃經一段時間

01 後，每次延期期間逐漸縮短之趨勢，與商場本身為因應變革
02 故無法較長期、穩定與櫃位廠商簽訂設櫃契約之外顯行為一
03 致，益見原告主張及證人張君證述在招募王君前之同年2、3
04 月起就是新光西門店即將要改裝該樓層，確定系爭櫃位短期
05 內已經要撤櫃等情，應與事實相合。故原告當時僱傭王君之
06 工作標的，與勞基法施行細則第6條短期性工作之期限尚無
07 違背。

08 ④既然原告初始僱傭王君之契約內容，就是要雇用1名工作人
09 力負責已經確定短期內要撤櫃之系爭櫃位營運之最後期間，
10 故該工作標的之勞務需求顯然已經受限於一定期限(至遲為
11 系爭櫃位撤櫃日)內，而無繼續性，只是日期受限可能延期
12 數月(6月內)或數週尚無法特定(但已非處於原告仍有意繼續
13 以快閃櫃為長期營運之情況)。王君知悉此情之情況下，仍
14 願成立僱傭契約，且雙方之僱傭契約合意均定有期限，則其
15 等雙方對該工作標的是有一定期限，且可預期於六個月內該
16 工作標的完成即無工作標的等情均有認識，由此探求原告與
17 王君成立僱傭契約之真意，應可認其等合意之僱傭契約是非
18 繼續性工作，而為設有一定期限之定期契約。

19 ⑤被告所辯難認有據：

20 (1)被告雖辯稱因為張君或原告並未告知王君確切勞動契約終止
21 日，故原告與王君之勞動契約應為不定期契約等語。但原告
22 與王君間成立僱傭關係時，其等合意是定有期限，僅因系爭
23 櫃位存有短期延長營運可能，而需重新約定原定勞動契約屆
24 止日，已論述如上。而後需重新約定之工作期限雖尚不能特
25 定，解釋上並不會直接變動原為定期契約之性質，否則立法
26 者即無在保障勞工之立法目的下，特地制訂勞基法第9條第2
27 項第2款規定以法規將此類情形在超過90日始擬制為不定期
28 契約之必要，是被告上開辯詞，即難採憑。

29 (2)至被告以系爭櫃位整體起迄時間辯稱王君職位不屬臨時性及
30 短期性工作部分，與上述認定僱傭王君時已經決定撤櫃，是
31 與系爭櫃位初始營業時尚有可能經由業績、來客數等銷售狀

01 況評估後續營運與否或商場改裝時程期限尚未逼近等狀況已
02 有不同。故既然原告與王君僱傭契約成立時營運計畫已有改
03 變，則是否評價為繼續性工作標的自應以僱傭契約成立時為
04 準，而非得以事業或櫃位存續期間判定之。

05 (3)被告另辯稱：王君所陳原告曾經陳述原告以正職排班時間排
06 班，故認為是屬於與正職員工一樣為不定期契約勞工，僅計
07 月薪或時薪之差異，且王君回應原告詢問系爭櫃位延至113
08 年6月17日可否配合時，是認為原告在預告終止勞動契約等
09 語。但細究王君與原告之對話紀錄(本院卷1第71至72頁)，
10 原告向王君表示因以正職排班時間排班，故將以月薪計薪
11 (但仍表示檔期只到5月中旬)，並強調只是不以時薪計薪，
12 可見原告此部分對話重點在於計薪方式，並無將契約解釋或
13 變更為不定期契約之意；隨後王君表示不接受改為月薪計薪
14 方式，但並未對於工作期限有所爭執，並表示自己受雇之勞
15 動條件為原招聘廣告刊登之工讀生，嗣後原告即稱按原約定
16 之工讀生、時薪計算，故此部分對話並無法證明原告、王君
17 曾另行合意將僱傭契約改為不定期契約之情事；另原告告知
18 最後系爭櫃位營運延至113年6月17日，詢問王君、張君是否
19 可以配合，如為不定期勞動契約預告終止勞動契約，當不需
20 詢問勞工同意與否，故整體對話文義亦難支持被告上開辯
21 詞，故均無從以此對原告為不利認定。

22 (四)綜上所述，原告與王君間僱傭契約應為定期契約，王君定期
23 勞務契約期滿後離職，原告依據勞基法第18條第2款即無給
24 付資遣費之義務。被告卻誤將原告與王君間之僱傭契約認定
25 為不定期契約，認原告並未依法資遣王君，並於法定期限內
26 給付資遣費，逕以原處分裁罰如附表一編號B所示，顯有違
27 誤，屬無可維持而應予以撤銷，訴願決定未予糾正，亦有未
28 合。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

29 六、本件事證已臻明確，新光西門店雖未回函陳明決定系爭櫃位
30 歷次延期營運期間長短之因素，但證人張君已經證述招聘王
31 君時原告已經確定撤櫃，且實際上原告最終是在新光西門店

01 實際改裝前不願再配合展延營運期間等情明確，已可明瞭當
02 時原告與王君成立僱傭契約之背景，故認就此無再調查必
03 要；另兩造其餘攻擊防禦方法，均與本件判決結果不生影
04 響，故不逐一論述，併此敘明。

05 七、結論：原告之訴為有理由。

06 中 華 民 國 115 年 5 月 15 日

07 法 官 李 音 儀

08 以上正本與原本無異。

09 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理
10 由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及
11 其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
12 實）。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補
13 提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳
14 納上訴裁判費新臺幣3,000元；如未按期補提上訴理由書，則逕
15 以裁定駁回上訴。

16 中 華 民 國 115 年 5 月 18 日

17 書記官 吳 天

18 附表一：（法規簡稱均如上；罰鍰單位新臺幣）

19

編號	事實	適用法規	裁罰主旨
A	王君於113年4月1日至7日1週區間內休息日出勤工作，卻未依規定給付休息日出勤延時工資，違反勞基法第24條第2項	勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第2項	罰鍰2萬元
B	原告於113年6月17日資遣所僱部分工時勞工王君終止契約，惟原告未於終止契約後30日內給付資遣費，違反勞退條例第12條第2項。	勞退條例第45條之1第1款	罰鍰30萬元

20 附表二：原告就系爭櫃位延長營運內容

21

編號	歷次營運日期	備註
1	112年7月27日起至112年9月30日	張君112年8月1日到職
2	112年10月1日起至112年12月31日	
3	113年1月1日起至113年1月31日	

(續上頁)

01

4	113年2月1日起至113年2月29日	王君113年4月1日到職
5	113年3月1日起至113年3月23日	
6	113年3月24日起至113年4月15日	
7	113年4月16日起至113年5月12日	
8	113年5月13日起至113年5月31日	
9	113年6月1日起至113年6月17日	