

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第38號

原告 趙琇雲  
潘愷珞

被告 日商丸紅國際股份有限公司電力專案分公司

法定代理人 室家健

訴訟代理人 湯千慧律師  
孫德至律師  
蔡儀律師  
廖家伶律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國114年10月22日  
言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告A 0 1於民國111年9月5日起與被告簽訂第1份服務合約，受僱擔任被告位於桃園大潭火力發電廠增建燃氣複循環機組第8號及第9號機設備及廠房增建專案計劃（下稱系爭專案計劃）之現場PTW協調員（見本院114年度勞專調字第37號卷〈下稱勞專調卷〉第35頁）；另原告A 0 2自108年9月9日起與被告簽訂第1份服務合約，受僱擔任被告系爭專案計劃之現場行政專員（見勞專調卷第125頁）；又上開2紙服務合約固均定有期限，然因服務合約期滿後仍有繼續工作需

01 要，原告A01、A02等2人（下合稱原告2人）與被告間  
02 之工作並未間斷，直至被告於113年11月11日通知原告2人，  
03 與原告2人之最後1份服務合約均將於113年12月31日屆滿後  
04 終止僱傭關係。

05 (二)原告A01受僱於被告期間，共簽訂4份服務合約（下稱系  
06 爭4合約，各稱4-1合約、4-2合約、4-3合約、4-4合約），  
07 工作期間分別為1年、6個月、6個月、4個月，總計2年4個  
08 月；原告A02受僱於被告期間，共簽訂5份服務合約（下  
09 稱系爭5合約，各稱5-1合約、5-2合約、5-3合約、5-4合  
10 約），工作期間分別為2年、1年、1年、1年、4個月，總計5  
11 年4個月。是原告2人受僱於被告之工作期間均已遠遠超過1  
12 年，未曾間斷，應為一繼續之工作；且原告2人之工作內  
13 容、僱傭關係亦未變動，實質上已形成長期且穩定的繼續性  
14 工作關係，顯與被告所揭兩造屬勞基法之「特定性工作」要  
15 件不符，而依勞動基準法（下稱勞基法）第9條第2項第2  
16 款：「定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契  
17 約：…二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超  
18 過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。」，應認被  
19 告與原告A01間之系爭4合約及與原告A02系爭5合約均  
20 應屬不定期勞動契約。復依勞基法施行細則第6條第4款「勞  
21 基法第9條第1項所稱之特定性工作，係指可在特定期間完成  
22 之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請主管機關  
23 核備。」之規定，可知，凡工作期程超過1年之定期契約，  
24 應報請主管機關核備；如未完成核備程序，則不生特定性契  
25 約之法律效果。而原告2人之工作期程已遠超1年，然被告並  
26 無任何報備事證存在，依上開法令及勞動部勞動條2字第105  
27 0130586號函釋所指：如定期契約經反覆續訂，且工作內容  
28 具持續性，應視為不定期契約僱傭關係。故被告自應依勞基  
29 法第11條第4款規定，終止兩造間之勞動契約（按業務性質  
30 變更、有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時），並  
31 給付資遣費等語。

01 (三)又原告A 0 1 離職日前1日推算前6個月所得工資，包括本  
02 薪、伙食津貼及免稅加班費，總額為836, 633元，月平均工  
03 資為139, 439元（見勞專調卷第115頁），新制基數為1又13/  
04 80，應領資遣費為162, 098元（試算表詳見勞專調卷第111  
05 頁）；原告A 0 2 離職日前1日推算前6個月所得工資，包括  
06 本薪、伙食津貼及免稅加班費，總額為622, 869元，月平均  
07 工資為103, 812元（見勞專調卷第205頁），新制基數為2又4  
08 73/720，應領資遣費為275, 823元（試算表詳見勞專調卷第2  
09 01頁）。為此，爰依勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱  
10 勞退條例）第12條等規定，提起本件訴訟，請求被告給付資  
11 遣費等語。並聲明：1.被告應給付原告A 0 1 162, 098元。  
12 2.被告應提給付原告A 0 2 275, 823元。

13 二、被告則以：

14 (一)被告係為執行系爭專案計劃之特定性工作，進而聘僱原告2  
15 人，是兩造之系爭4合約及系爭5合約符合勞動基準法第9條  
16 第1項有關「特定性工作得為定期契約」之情形。又原告2人  
17 所簽署之系爭4合約及系爭5合約之第4條亦均載明服務合約  
18 為「定期契約（fixed term）」，且訂有明確之起始日及到  
19 期日（見勞專調卷第391至395頁、第485至488頁），是原告  
20 2人之系爭4合約及系爭5合約，應屬「特定性工作」之定期  
21 契約。另系爭專案計劃本具有「特定性工作」之性質，被告  
22 與大潭電廠專案相關人員向來所簽署之服務合約均屬訂有明  
23 確聘僱之期限，且均會於各該服務合約期限屆滿前，參酌大  
24 潭電廠專案特定性工作之執行進度，評估是否有繼續聘僱相  
25 關人員之必要，於達成聘僱條件之共識後，與相關人員重新  
26 簽署新一輪訂有明確聘僱期限之服務合約。雖勞基法第9條  
27 第2項第2款規定：「前後勞動契約之工作期間超過90日，前  
28 後契約間斷期間未超過30日」，可視為不定期契約，然此項  
29 規定僅適用於「臨時性與短期性工作」，不適用於「季節性  
30 工作」及「特定性工作」，此業經勞基法第9條第3項明文規  
31 定，從而，兩造間所簽署之系爭4合約及系爭5合約，縱因大

01 潭電廠專案仍有人力需求而有續約之情事，仍屬勞基法下特  
02 定性工作之定期契約，要無疑義。

03 (二)再則，特定性工作定期契約屆滿消滅，不以系爭專案計劃之  
04 電廠工程標案結束為前提，而係以系爭4合約及系爭5合約之  
05 「約定之到期日」屆滿而消滅；故在電廠工程逐漸完工、但  
06 全面結束標案前，無論有無其他適合之工作項目，均不影響  
07 該勞動契約之定期契約性質，該勞動契約約定之到期日屆滿  
08 時便即消滅；即便兩造有多次續簽，或工作期間超過1年未  
09 經主管機關核備情形，均不影響其定期契約性質之認定。而  
10 依原告A 0 1於113年9月1日與被告所簽定之最後一份服務  
11 合約即4-4合約第4條已約明：「TheENGINEER shall perform  
12 the Services for a fixed term from September 1, 2024  
13 to December 31, 2024 (the “Completion Date” ), or u  
14 ntil any earlier termination of this Agreement pursu  
15 ant to Clause 5」(中譯：本工程師應自113年9月1日起至  
16 113年12月31日(下稱「完成日」)止之定期期間內提供服  
17 務，或提供服務至依本合約第5條提前終止之終止日止)；  
18 再依原告A 0 2於113年9月1日與被告所簽訂最後一份服務  
19 合約即5-5合約第4條亦約明「The ENGINEER shall perform  
20 the Services for a fixed term from September 1, 2024  
21 to December 31, 2024 (the “Completion Date” ), or u  
22 ntil any earlier termination of this Agreement pursu  
23 ant to Clause 5」(中譯：本工程師應自113年9月1日起至  
24 113年12月31日(下稱「完成日」)止之定期期間內提供服  
25 務，或提供服務至依本合約第5條提前終止之終止日止)，  
26 故被告與原告2人間兩造之僱傭關係均已因113年12月31日契  
27 約期限屆滿而消滅，該日亦為原告A 0 1、A 0 2最後在職  
28 日(見勞專調卷第617至620頁)。是以，原告2人屬定期勞  
29 動契約期滿離職之情形，應無疑義。實則，大潭電廠專案兩  
30 號機組即8號及9號燃氣複循環機組在工程執行進度上，已分  
31 別於113年4、5月間，及113年12月間達到「正式調度日」條

01 件（即大潭電廠專案之兩號發電機組均已達可調度電力、上  
02 線供電之狀態），主工程於113年12月底完成，其餘次要工  
03 程項目僅剩整頓、清潔、美化電廠外觀之造園景觀施工及植  
04 生綠化及養護等次要工項，且能源署除就兩號機組進行竣工  
05 查驗外，上開兩號機組業分別於113年7月31日，及114年3月  
06 1日「換發電業執照」，得進行商轉（見本院卷第89至99  
07 頁）。被告因已漸無「工地健康、安全與環保工作許可協調  
08 員」、「工地行政專員」人員之需求，故兩造間最後一份服  
09 務合約即4-4合約及5-5合約於113年12月31日到期後即均未  
10 再行續約。

11 (三)基上，被告依勞基法第18條第2款規定，並無給付原告2人資  
12 遣費之義務。故原告2人主張：本件屬於不定期契約終止，  
13 被告應依勞基法第17條及勞退條例第12條規定，發給資遣費  
14 等語，乃無理由乙節置辯，並聲明：原告之訴駁回。

### 15 三、兩造間所不爭執之事實：

16 (一)原告A 0 1於111年9月5日受僱於被告，離職當月之月薪為7  
17 8,000元，最後工作日為113年12月31日，且共與被告間簽訂  
18 4次服務契約即系爭4合約，且其服務期間、約定薪資、職稱  
19 均詳如附表編號1所示。

20 (二)原告A 0 2於108年9月9日受僱於被告，離職當月之月薪為5  
21 3,000元，最後工作日為113年12月31日，且共與被告間簽訂  
22 5次服務契約即系爭5合約，且其服務期間、約定薪資、職稱  
23 均詳如附表編號2所示。

### 24 四、得心證之理由：

25 原告2人主張：其等受僱於被告之工作期間均遠逾1年以上，  
26 且工作內容及僱傭關係均未變動，實質上已形成長期而穩定的  
27 繼續性不定期之勞雇工作關係，並非特定性工作契約關  
28 係，雖系爭4合約及系爭5合約於113年12月31日因期限屆滿  
29 而終止，但終止原因相當於被告以勞基法第11條第4款規  
30 定，終止兩造間之系爭4合約及系爭5合約，被告自應依法發  
31 給原告2人資遣費等語，惟為被告所否認，並以前揭情詞置

01 辯。是以，本件爭點厥為：(一)兩造間之僱傭關係，究為繼續  
02 性之不定期勞動契約關係抑或為特定性之定期勞動契約關  
03 係？(二)原告A01、A02分別請求被告給付資遣費162,09  
04 8元、275,823元，有無理由？

05 (一)兩造間之僱傭關係，究為繼續性之不定期勞動契約關係抑或  
06 為特定性之定期勞動契約關係？

07 1.按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短  
08 期、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為  
09 不定期契約。定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不  
10 定期契約：一 勞工繼續工作而雇主不即表示反對之意思  
11 者。二 雖經另訂契約，惟其前後勞動契約之工作期間超過9  
12 0日，前後契約間斷期間超過30日者。前項規定於特定性或  
13 季節性之定期工作不適用之。」，勞基法第9條定有明文。  
14 又所謂「特定性工作」依勞基法施行細則第6條第4款前段規  
15 定，係指可在特定期間完成之非繼續性工作而言。次按不定  
16 期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之  
17 工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之  
18 需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或  
19 基於特定目的始有需要而言；換言之，工作是否具有繼續  
20 性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單  
21 位是否具有持續性之需要而定，亦即，與雇主過去持續不間  
22 斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該  
23 工作即具有繼續性（最高法院103年度台上字第2066號判決  
24 意旨參照）。復依勞委會即勞動部前身之（89）台勞資二字  
25 第1111362號函釋：「特定性工作」是謂某工作標的係屬於  
26 進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之  
27 勞工，因已無工作標的而不需要者。是以，勞雇雙方所簽定  
28 之定期勞動契約區辨其性質是繼續性工作抑或屬特定性工  
29 作，需視勞方提供之工作內容對於雇主之特定標的工作，有  
30 無繼續提供之必要而定，若雇主之特定標的之工作已經完成  
31 或雖未完成但已無須勞工再提供該特定服務者，其工作性質

01 即非屬繼續性工作而屬特定性工作。亦即，若勞方係為雇主  
02 完成特定目的之工作所訂立之定期契約，縱該定期契約屆滿  
03 時因該目的性仍未完成，而另訂新合約接續，亦不因此視為  
04 繼續性工作之不定期勞動契約關係。

05 2.經查，觀諸兩造間之系爭4合約與系爭5合約（勞專調卷第39  
06 1至587頁），其前言即in relation to（關於）已載明：Da  
07 Tan Combined Cycle Power Plant Expansion Project ComB  
08 ined Cycle Power Generating Equipment with Power Blo  
09 ck Buildings and Facilities for Unit8&9（中譯：大潭  
10 電廠增建燃氣複循環機組發電計劃8及9號機複循環發電機組  
11 設備及其廠房與相關設施設備採購及安裝案）；另就兩造所  
12 締約之原因及目的亦敘明略以：「(B)Marubeni Corporatio  
13 n Power Project Branch (JAPAN) so-called Taiwan Powe  
14 r Project Office("TPPO") is a registered branch offi  
15 ce of MC in Taipei whose power projects division is  
16 involved in the execution of MC's business in Taiwan  
17 of engineering, procurement and construction of powe  
18 r plants, including the Project.（中譯：丸紅公司電力  
19 專案分公司（日本）即臺灣電力專案辦公室（下稱“TPP  
20 0”），即本件被告），是丸紅商事在台北的註冊分公司，其  
21 電力專案部門參與執行丸紅商事在臺灣的發電廠設計、採購  
22 和建設業務，包括本專案。」。又參以兩造約定原告2人提  
23 供之工作內容，其中原告A 0 1之系爭4合約（中譯）「附  
24 表A：服務內容：本工程師應為TPPO提供以下與本專案相關  
25 之服務，且該服務應為所有其他提供同類型服務之人在提供  
26 本服務時合理期待應採取之行動或任務：職稱：工地健康、  
27 安全與環保工作許可協調員（SPTWC），職務：SPTWC在工地  
28 健康、安全與環保經理的指導與監督下，協調與管理工作許  
29 可系統。」（見勞專調卷第394頁）；原告A 0 2之系爭5合  
30 約（中譯）「附表A：服務內容：本工程師應為TPPO提供以  
31 下與本專案相關之服務，且該服務應為所有其他提供同類型

01 服務之人在提供本服務時合理期待應採取之行動或任務：職  
02 稱：工地行政專員，職責：作為協調分包商加班計算之主要  
03 窗口、向客戶提交加班申請…」（見勞專調卷第488頁）。  
04 且依被告與原告A O 1所簽定之4-4合約第4條已分別約明：  
05 「The ENGINEER shall perform the Services for a fixe  
06 d term from September 1, 2024 to December 31, 2024  
07 (the “Completion Date” ), or until any earlier term  
08 ination of this Agreement pursuant to Clause 5」（中  
09 譯：本工程師應自113年9月1日起至113年12月31日止之定期  
10 期間內提供服務，或提供服務至依本合約第5條提前終止之  
11 終止日止。）；與原告A O 2於113年9月1日簽訂5-5合約第  
12 4條亦約明「The ENGINEER shall perform the Services f  
13 or a fixed term from September 1, 2024 to December 3  
14 1, 2024 (the “Completion Date” ), or until any earl  
15 ier termination of this Agreement pursuant to Clause  
16 5」（中譯：本工程師應自113年9月1日起至113年12月31日  
17 止之定期期間內提供服務，或提供服務至依本合約第5條提  
18 前終止之終止日止）。可知，兩造之僱傭關係乃原告2人專  
19 為被告執行台電公司之大潭發電廠增建燃氣機組之系爭專案  
20 計劃而簽訂之具有特定目的性之定期勞動契約，且為完成系  
21 爭專案計劃之部分工作而聘雇原告A O 1任職現場協調員、  
22 原告A O 2負責行政專員之職務。足認，原告2人係本於為  
23 被告執行系爭專案計劃而簽訂系爭4合約及系爭5合約，顯非  
24 不定期之繼續性勞動契約關係。

25 3.次查，復審酌被告以投標方式取得大潭電廠增建燃氣複循環  
26 機組發電計畫8及9號機複循環發電機組設備及其廠房與相關  
27 設施設備採購及安裝等標案，履約起迄日期為108年1月30日  
28 至112年12月31日，有臺灣電力股份有限公司之系爭專案計  
29 劃概述暨被告於108年2月19日決標公告在卷可參（見勞專調  
30 卷第373至382頁、第363至370頁），可知，被告所承攬系爭  
31 專案計劃之電力標案，係為解決北臺灣發電缺口，本有一定

01 期限完成之確定性，顯有別係為永續經營之目的而存在；且  
02 系爭專案計劃第8、9號機組亦已於113年上線供電（見本院  
03 卷第99頁）。亦足佐，兩造間所簽立之系爭4合約及系爭5合  
04 約所約定原告2人之工作內容，係為系爭專案計劃特殊需求  
05 而存在，核屬勞基法施行細則第6條第4款所指之特定性工作  
06 無誤。縱使契約期限屆滿，雙方即使另訂新約，前後未有間  
07 斷，亦不因而視為不定期契約。

08 4.原告2人固主張：依勞基法施行細則第6條第4款後段之特定  
09 性工作期間超過一年者，應報請主管機關核備，而被告並未  
10 提出已經主管機關准予核備之相關事證，已不生特定性契約  
11 之法律效果云云。惟按「勞動基準法第9條第1項規定，特定  
12 性工作得為定期契約，又74年2月24日發布之勞基法施行細  
13 則第6條第2項僅規定特定性工作之期間超過1年者，應報請  
14 主管機關核備，並未規定未報請核備者，即應視為不定期契  
15 約；原審以上訴人僱用被上訴人張運林等20人及徐秀華所從  
16 事者，雖係屬特定性之工作，但其期間超過1年，又未報請  
17 主管機關核備，即謂應視為不定期契約，進而認上訴人與被  
18 上訴人張運林等20人間之僱傭關係迄今仍繼續存在，及上訴  
19 人與徐秀華間之僱傭關係於徐秀華生前亦仍存在，上訴人應  
20 給付被上訴人如原判決附表應給付金額欄所示之工資，顯有  
21 違誤。」（最高法院87年度台上字第2578號判決意旨參  
22 照）。是兩造間之系爭4合約與系爭5合約既為特定性工作而  
23 存在，縱兩造前後續約均已逾1年以上，亦不因有無經主管  
24 機關核備而使其成為不定期契約。準此，被告抗辯：兩造間  
25 之勞動契約關係係屬特定性工作，且兩造之勞動契約關係已  
26 於113年12月31日終止等語，堪認可採。進而，原告2人主  
27 張：系爭4合約及系爭5合約應視為繼續性不定期勞動契約云  
28 云，即非可採。

29 (二)原告A 0 1、A 0 2分別請求被告給付資遣費162,098元、2  
30 75,823元，有無理由？

31 1.按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工

01 資及資遣費：「…二、定期勞動契約期滿離職者。」，勞基  
02 法第18條第2款定有明文。次按行政院勞工委員會（勞動部  
03 前身）92年12月24日勞資二字第0920070419號函釋說明：

04 「雇主於定期契約期滿前主動終止勞動契約，勞工可否要求  
05 雇主發給資遣費疑義一節，仍應查明雇主有無得依法終止契  
06 約是由；如係依勞基法第11條各款或同法第13條但書規定終  
07 止契約者，自應依勞基法第17條規定給付資遣費。」，是  
08 以，勞雇雙方係因定期勞動契約期限屆至而自動終止者，雇  
09 主尚無資遣費給付義務。

10 2.經查，原告2人之工作內容屬特定性之定期工作，已如前  
11 述。再依被告工作規則第10條第2項規定：本條資遣費之發  
12 給，不適用於第11條、自動辭職核准或定期勞動契約期滿離  
13 職之員工（見勞專調卷第647頁）。從而，原告2人與被告間  
14 之勞動契約關係，係均因於113年12月31日期限屆滿而終  
15 止；且無原告2人所指勞基法第9條第2項可視為不定期契約  
16 之情事，則原告A01、A02分別請求被告給付162,098  
17 元、275,823元之資遣費，即屬無據。

18 五、綜上，原告A01、A02依勞基法第11條第4款、同法第1  
19 7條、勞退條例第12條等規定，請求被告分別給付資遣費16  
20 2,098元、284,823元，均無理由，應予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，  
22 核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
24 條。

25 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日  
26 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

27 附表：（新臺幣/元）  
28

編號	原告	工作期間（年月日）	月薪	職稱	卷頁碼
1	A01	111/9/5/至112/8/31	75000元	工地健康、安全 與環保工作許可 協調員（簡稱：S PTWC）	勞專調卷 第391至48 3頁
		112/9/1至113/2/8	78000元		
		113/3/1至113/8/31	78000元		
		113/9/1至113/12/31	78000元		

(續上頁)

01

2	A 0 2	108/9/9至110/8/31	45000元	工地行政專員	勞專調卷 第485至58 7頁
		110/9/1至111/8/31	45000元		
		111/9/1至112/8/31	50000元		
		112/9/1至113/8/31	53000元		
		113/9/1至113/12/31	53000元		

02

以上正本係照原本作成

03

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

04

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05

中 華 民 國 114 年 12 月 22 日

06

書記官 李孟珣