

# 「一年一聘」的定期勞動契約合法嗎？契約到期不續聘，有資遣費嗎？

文:林致遠（認證法律人） · 勞動·工作 · 2025-11-06

## 本文

### 一、勞動契約有期限嗎？

進入職場時，可能遇到老闆表示簽約是一年一聘，有利於考核，然而並不是任何勞動契約都能簽一年一聘的「定期契約」，「不定期契約」才是原則，就讓我們來看法律上如何規定。

#### （一）勞動契約定期與否的差異

「一年一聘」的勞動契約其實就是所謂「定期契約」，就如同字面上的意思，指「定有期限」的勞動契約，期限一到，契約關係就會當然終止，勞工也不會有任何資遣費，如果勞資雙方沒有續約，大家就各自分道揚鑣。

而「不定期契約」則是指「沒有期限」的勞動契約，對於雇主來說，除非有法定的終止契約事由，例如強制退休、懲戒解僱、資遣解僱，或是勞工自行離職，否則法律上雙方的契約關係就會持續到勞工退休為止。

#### （二）勞動契約是否定期，以工作類型為準

勞動基準法（下稱勞基法）明確規定<sup>[1]</sup>，勞動契約可以分為定期契約及不定期契約。只有例外的臨時性、短期性、季節性及特定性工作才能簽訂「定期契約」；如果勞工的職務是雇主業務客觀上會繼續一直存在的工作職務，例如超商店員、公司人資、會計專員、業務人員等，公司不可能說我只需要聘僱半年，之後就不需要這些業務了，所以依法就只能簽訂「不定期契約」。

坊間大多數企業所辦理的業務大多都必然是有繼續性進行的工作，所以實務上簽立「不定期契約」才是原則，切莫以為勞工願意就可以簽署「定期契約」，這樣的契約內容仍然會是違法的。

### 二、繼續性與非繼續性工作的差異

法律上必須符合哪些要件才能簽定期契約？勞基法第9條是怎麼規定的呢？（見圖1）

什麼是定期勞動契約？到期不續聘有資遣費嗎？

## 定期契約

有期限的勞動契約。

即使簽的是常聽到的一年一聘，仍必須符合特定要件才算合法的定期契約：

### 臨時性工作

- 無法預期，工作期限為 6 個月以內
- 例如倉庫淹水需要臨時清潔工

### 短期性工作

- 可預期，工作期限為 6 個月以內
- 例如同事請產假需要職務代理人

### 季節性工作

- 受季節性原物料、材料等影響，工作期限為 9 個月以內
- 例如農夫春天至秋天需要採收人員

### 特定性工作

- 特定期間、因特定目的而需要，超過 1 年須報請主管機關
- 例如公司建置特定系統而需要專職工程人員

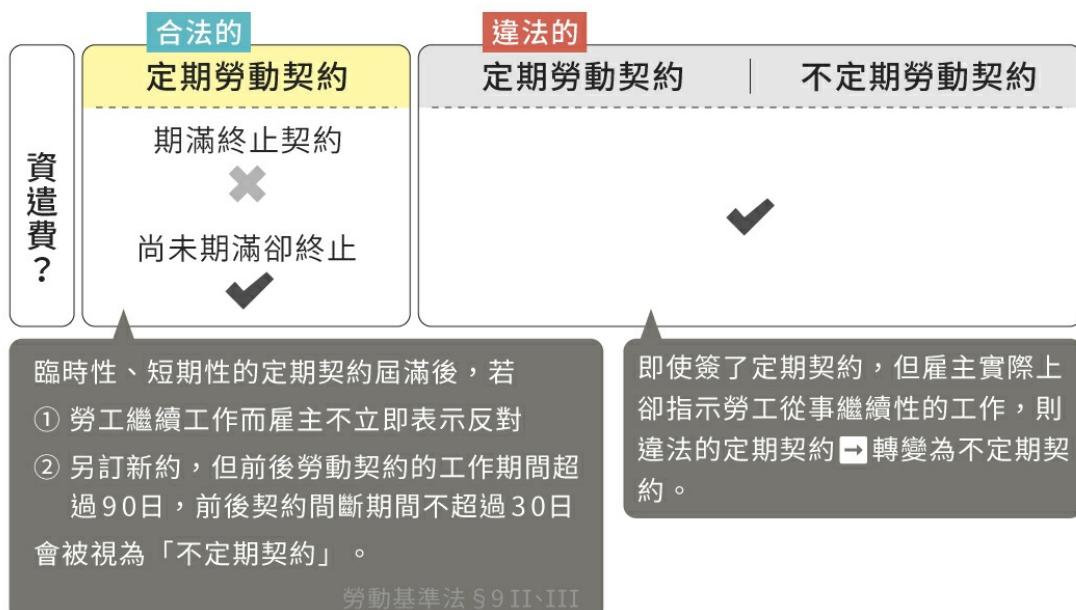
勞動基準法 § 9 I、勞動基準法施行細則 § 6

## 不定期契約

沒有限期的勞動契約。

大部分企業所辦理的業務是有繼續性進行的工作，所以實務上簽立「不定期契約」為原則。

### ？雇主依勞基法 § 11 終止勞動契約，有沒有資遣費？



除了契約的期間與終止外，「定期契約」與「不定期契約」勞工所受到法律的保障是一模一樣的，包含加班費、特休、勞健保、新制退休金提撥等。

法律百科  
Legispedia

圖1 什麼是定期勞動契約？到期不續聘有資遣費嗎？

資料來源：林致遠 / 繪圖：Yen

## (一) 定期契約的工作類型

### 1. 臨時性工作

就是我們常說的臨時工。這種臨時人力事出突然，而且是「任務結束後就不再存在」的工作。例如公司的倉庫淹水了，為了清運泡水的物品必須臨時聘請額外的清潔工幫忙，這種就算是臨時工作，工作期間在6個月以內者，可以簽訂定期契約<sup>[2]</sup>。

### 2. 短期性工作

指可以預期結束時間在6個月內的短期工作<sup>[3]</sup>。最常見的例子就是公司同事請產假，必須聘請一位職務代理人，一旦原同事產假結束之後，這個代理人的職位就告一段落，這種情況也可以合法的僱用約聘人員。

### 3. 季節性工作

有些工作具有季節性，好比受到季節性原物料、材料來源或市場銷售的影響，只在某段時間需要人力，工作期間在9個月內的工作<sup>[4]</sup>。例如農夫在春天至秋天期間需要人力協助採收作物，但冬天就沒有這個需求，那麼他就可以與員工簽訂定期契約，採收完成後就自動終止勞動契約。

### 4. 特定性工作

如同專案工作一樣，是在特定期間內、因為特定目的而出現的工作。例如公司要建置一套AI駕駛系統，聘用了位專職的建置工程人員，而當系統完成之後，該工程師的任務便已消失，這種情形也可以簽訂定期契約<sup>[5]</sup>。但要注意，如果工作期間會超過1年，必須報請主管機關核備。

## (二) 必須實質判斷有沒有繼續性

關於不定期勞動契約所需具備的「繼續性工作」的定義，最高法院具體指出<sup>[6]</sup>，是指勞工所擔任的工作，對事業單位的業務性質與營運來說，具有持續性的需要，並非只有臨時性、短期性、季節性等一時性需要，或基於特定目的始有需要。也就是說，要以勞工實際從事工作的內容及性質，「與雇主過去持續不間斷進行之業務」有關，並且「並非突發或暫時的人力需求」，就可以說該工作具有繼續性，此時就不可能簽訂定期契約。

另實務上很常發生的爭議，是勞資雙方「形式上」簽立的定期契約雖看似合法，但雇主「實際上」卻指示勞工從事繼續性的工作，此時仍非常可能會被視為不定期契約。

## 三、如果違法簽立定期契約，會有什麼結果？

關於定期契約的法定要件，最高法院認為屬於民事法上的強制規定，如果勞動契約內容違反法律規範，定期約定的部分就會「無效」，但由於勞雇雙方仍有訂立勞動契約的意思，故其他部分仍有效，不影響雙方勞動契約

屬於「不定期契約」的本質<sup>[7]</sup>，這與民法第111條第1項但書的意旨相同<sup>[8]</sup>。

一言以蔽之，違法約定的「定期契約」會轉變為「不定期契約」，雇主如果想要主動終止勞動契約，仍然要有勞基法第11條<sup>[9]</sup>或第12條<sup>[10]</sup>的法定事由才可以，雇主不可不慎。

#### 四、定期契約到期不續聘，勞工有資遣費嗎？

同上說明，「違法」定期契約實際上會被視為「不定期契約」，所以法律上並不會有到期不續聘的情形。如果雇主執意向勞工表示到期不續聘，勞工可以向法院提起「確認僱傭關係存在之訴」主張雙方勞動契約仍然存在，雇主就仍須按月給付勞工工資；或是勞工可依勞基法規定<sup>[11]</sup>，向雇主終止勞動契約並請求資遣費。

但若是「合法」的定期契約，雙方勞動契約關係自然會於期限屆滿時終止，此時縱使雇主不續聘，勞工也無法請求給付資遣費，但如果期限沒有屆滿，雇主便依勞基法第11條終止勞動契約<sup>[12]</sup>，仍需給付資遣費給勞工。

值得注意的是，為了保障定期契約勞工的就業不安定性，就業保險法第11條第2項規定<sup>[13]</sup>，勞工因定期契約屆滿離職後，超過1個月未能就業，且離職前1年內，契約期間合計滿6個月以上，就會「視為非自願離職」，此時勞工仍可以領取失業給付與就業獎助津貼等相關補助。

### 五、簽立定期契約的其他注意事項

#### (一) 雇主須注意定期契約的期限

依照勞基法第9條規定<sup>[14]</sup>，就「臨時性」與「短期性」工作，縱使雇主好不容易成功與勞工簽訂了合法的定期契約，當定期契約屆滿後，理論上雖然雙方的契約關係會當然終止，但為了保障勞工的工作權，如果有「勞工繼續工作，而雇主不立即表示反對」或「雖然有另訂新約，但前後勞動契約的工作期間超過90日，前後契約間斷期間沒有超過30日」等兩種情況時，法律就會擬制雇主有讓業務繼續進行的長期需要，屬於持續性的經濟活動，此時勞雇雙方的契約關係就會「視為」不定期契約，縱使雇主之後再怎麼證明自己的業務需求真的是臨時性或短期性工作，也已經為時已晚了。

所以雇主對於企業的定期契約勞工，一定要預先設定好契約到期日，絕不可在契約到期後還放任勞工繼續工作，並且也最好先算好可以再簽約的時點，以免將來因為業務繁雜而發生爭議。

#### (二) 特定性工作的核備義務

此外，依據勞基法施行細則規定，「特定性工作」工作期間超過1年者，應報請主管機關核備<sup>[15]</sup>。如果雇主疏未核備，雖有部分見解認為只會有行政裁罰的問題<sup>[16]</sup>；但也有較保障勞工的見解認為，此時屬於雇主違反強制規定，勞雇雙方間的契約會視為「不定期契約」<sup>[17]</sup>。

#### (三) 勞工權益不可有差別待遇

最後，雇主一定要有明確的認知，也就是除了契約的期間與終止外，「定期契約」與「不定期契約」勞工所受到法律的保障是一模一樣的，包含加班費、特休、勞健保、新制退休金提撥等，全都應該符合法律規定，不分正職員工或約聘員工，不能因為定期或約聘身分而剝奪勞工的權利，否則企業可能被處2萬元至30萬元的罰鍰<sup>[18]</sup>。

#### 註腳

- [1] [勞動基準法第9條](#)第1項：「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。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。」
- [2] [勞動基準法施行細則第6條](#)第1款：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、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。」
- [3] [勞動基準法施行細則第6條](#)第2款：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：……二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。」
- [4] [勞動基準法施行細則第6條](#)第3款：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：……三、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。」
- [5] [勞動基準法施行細則第6條](#)第4款：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：……四、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。」
- [6] [最高法院103年台上字第2066號民事判決](#)：「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。換言之，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。」
- [7] [最高法院95年度台上字第1842號民事判決](#)：「本件兩造間勞動契約關係，既具有繼續性，而應屬不定期契約，桃園縣政府多年來就甲○○等人任職服務期間或限定為一年或限定為半年，違反上開強制規定，依民法第七十一條規定，系爭勞動契約服務期間之約定，應屬無效。甲○○等人與桃園縣政府每半年至一年均簽訂有短期契約，尚不影響兩造間勞動契約係屬不定期契約之本質，桃園縣政府不得不斷要求甲○○等人簽訂短期僱用契約，再以契約已於九十年六月三十日屆滿，甲○○等人於九十年十月間未簽訂為由，認定兩造僱傭關係不存在。又除丙○○外，桃園縣政府給予甲○○等人每年特別休假十四日，亦可知甲○○等人非一年一簽或半年一簽之臨時工，而為繼續性工作之不定期契約勞工，桃園縣政府以兩造簽訂者為訂有期間之契約，辯稱本件為定期之勞動契約，洵無足採。」
- [8] [民法第111條](#)：「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效。」
- [9] [勞動基準法第11條](#)：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

[10]勞動基準法第12條：「

- I 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
  - 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
  - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
  - 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
  - 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
  - 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
  - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- II 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

[11]勞動基準法第14條第1項第6款：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

[12]勞動基準法第11條：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

[13]就業保險法第11條第2項：「被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。」

[14]勞動基準法第9條第2、3項：「

- II 定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：
  - 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
  - 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契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者。
- III 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」

[15]勞動基準法施行細則第6條第4款：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：……四、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。」

[16]最高法院87年台上字第2578號民事判決：「勞動基準法第九條第一項規定，特定性工作得為定期契約，又民國七十四年二月二十四日發布之勞動基準法施行細則第六條第二項僅規定特定性工作之期間超過一年者，應報請主管機關核備，並未規定未報請核備者，即應視為不定期契約。」

[17]臺灣彰化地方法院101年度勞訴字第32號民事判決：「特定性工作，其工作期間超過1年者，依勞動基準法施行細則第6條第4款之規定，應報請主管機關核備，原告受僱於被告從事電焊工作已逾3年，該工作若屬特定性工作，被告亦應報請勞委會核備，然被告既未報請勞委會核備，自不能認原告所從事者係屬特定性工作。基於上開說明，應認兩造之勞動契約，屬不定期契約，已堪認定。」

不過，本案最終是綜合雇主未核備，以及勞工所從事的工作應為雇主業務所必要，並非特定性工作，而判定勞動契約為不定期契約，參臺灣高等法院臺中分院103年度勞上易字第8號民事判決：「……上訴人若認其等之工作係屬特定性工作，理應報請勞委會核備，但上訴人並未報請勞委會核備，甚至於將被上訴人二人解僱後又即立即參加就業博覽會徵求電焊工，另佐以上訴人係從事熱交換器設計、製造與汽車廠、電廠等產業之相關設備為業，電焊工應為其業務所必要，否則其不可能再參加縣府主辦之活動，並徵求電焊工2名，故難認被上訴人所從事者係屬特定性工作，兩造間之勞動契約，應屬不定期契約，……。」

[18]勞動基準法第79條第3項：「違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」

#### 延伸閱讀

黃蓮瑛、黃彥倫（2022），《定期勞動契約怎麼約定才合法？可以約定勞工提前終止定期契約須付賠償金嗎？》。

#### 標籤

► 定期契約，繼續性工作，不定期契約，一年一聘，資遣費