

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？

文:黃蓮瑛（認證法律人）、黃彥倫（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-12-06

本文

一、什麼是定期勞動契約？

勞動基準法（下稱「勞基法」），是臺灣規範勞動關係最基本的法律^[1]。勞動契約，就是勞工和公司間所簽訂關於工作條件的契約，勞基法上依照契約是否已明定服務期間，可分為定期契約及不定期契約兩種^[2]。

由於定期契約原則上期滿就終止，不像不定期勞動契約，必須具備勞基法所規定的條件^[3]才能解雇，此外勞基法的定期勞動契約，長度多半不到1年^[4]（參考下一段說明），不只無法達到勞基法退休^[5]的條件，也難以隨著年資的累積增加特別休假日數^[6]，對勞工來說有很多不利的地方，所以勞基法才規定，原則上勞動契約必須是不定期契約，只有符合下一段所說明的條件時才可以約定為定期契約。

二、定期勞動契約怎麼約定才合法？（見圖1）

公司和我簽訂「定期勞動契約」是合法的嗎？



「定期勞動契約」顧名思義就是有規定服務期間，期滿就終止，
(不定期勞動契約，就必須具備勞基法規定的條件才能解雇)
無法隨著年資增加特休日數，對勞工來說較不利。
所以勞基法規定，只有符合特定條件才可以約定為「定期勞動契約」。

要符合四個條件其中之一才合法喔！

條件	工作期間	工作性質
臨時性	6個月以內	無法預期的非繼續性工作
短期性	6個月以內	預期短期會完成的非繼續性工作
季節性	9個月以內	受季節影響的非繼續性工作
特定性	超過1年要 報主管機關核備	特定期間完成的非繼續性工作

※ 繼續性工作：勞工的工作內容對雇主來說有持續的必要
例如，公司持續需要收發公文、建檔等工作

勞動基準法 §9
勞動基準法施行細則 §6

法律百科
Legispedia

圖1 公司和我簽訂「定期勞動契約」是合法的嗎？

資料來源：黃蓮瑛、黃彥倫 / 繪圖：Yen

勞基法規定，定期契約必須符合「臨時性、短期性、季節性及特定性」四個條件之一^[7]。

至於「繼續性」的工作，就只能約定成不定期契約。而且為了避免定期契約被濫用，在定期契約屆滿後，如果勞工繼續工作，雇主沒有立刻表示反對；或者雖然有另外簽訂新的勞動契約，但是前後勞動契約的工作期間都有超過90日，而且前後契約之間間斷的期間沒有超過30日，依照勞基法都會被視為不定期契約^[8]。

勞基法施行細則對於定期勞動契約的條件有更多的說明：

(一) 所謂「臨時性」是指工作期間在6個月以內，無法預期的非繼續性工作；

(二)「短期性」是指可預期在6個月內完成的非繼續性工作；

(三)「季節性」是指工作期間在9個月以內，受季節性原料、材料來源或市場銷售影響的非繼續性工作；

(四)「特定性」是指可在特定期間完成的非繼續性工作^[9]。

此處請注意不定期勞動契約，法律條文本身並沒有對「繼續性」做任何定義。就此點最高法院認為「繼續性」的關鍵在於：勞工的工作內容與性質，對雇主來說，是否有持續性需要^[10]。舉例來說，雖然公司與特定勞工之間簽了很多次定期契約，可是勞工所從事的是營運一個公司日常工作（例如：收發公文、建檔、管理每年營運計畫等），所以即便形式上簽了多個定期契約，仍然可能會被認為是不定期契約^[11]。

三、可以約定勞工提前終止定期契約須付賠償金嗎？

前面兩段提到為保護勞工，勞基法對於簽訂定期勞動契約設有限制。但如果已經是符合法律規定可以簽訂定期勞動契約的情形，雇主可不可以與勞工約定期間屆滿前離職要付賠償金給公司？

基於對私法契約的尊重，現行法院認為，在定期契約的情形，勞工未遵守已約定的服務期間而任意提前離職，如果會造成雇主損害，雇主對勞工請求合理的賠償金是可以的^[12]。換句話說，在定期契約中，雙方可以約定勞工提前終止契約時，須給付賠償金。

註腳

[1] 勞動基準法第1條：「

I 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

II 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

[2] 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。」

[3] 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。」

勞動基準法第12條第1項：「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，使僱主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於僱主、僱主家屬、僱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，或其他僱主所有物品，或故意洩漏僱主技術上、營業上之秘密，致僱主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」

[4] 勞動基準法施行細則第6條：「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。
- 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。
- 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。
- 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。」

[5] 勞動基準法第53條：「勞工有下列情形之一，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。」

[6] 勞動基準法第38條第1項：「勞工在同一僱主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、六個月以上一年未滿者，三日。
- 二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。
- 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」

[7] 勞動基準法第9條第1項。

[8] 勞動基準法第9條第2項：「定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而僱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。」

[9] 勞動基準法施行細則第6條。

[10] 最高法院103年度台上字第2066號民事判決：「按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，對於僱主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與僱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。」

[11]最高法院103年度台上字第2066號民事判決：「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，未遵守勞動工契約之約定，逕行指派被上訴人從事非勞動工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，且兩造間之勞動工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。」

[12]臺灣臺北地方法院臺北簡易庭107年度北勞簡字第240號民事簡易判決、臺灣桃園地方法院桃園簡易庭106年桃簡字第1561號民事簡易判決。

標籤

► 勞動契約，定期契約，繼續性