

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第52號

原告 陳美照

訴訟代理人 向文英律師

被告 臺南市楠西區公所

法定代理人 何榮長

訴訟代理人 沈聖瀚律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年12月10日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國95年3月1日起受僱為被告之臨時技術單工，因應被告工程業務須求，自111年1月1日起與被告簽訂約用人員僱用契約書（下稱僱用契約），契約期間1年，每月薪資新臺幣（下同）32,425元，屆期續簽，除擔任工程會計協辦人員負責各類工程預算審核及相關工程文書等審查外，尚兼任行政院主計處專任調查員等工作，期間工作認真負責，多次受被告、協助服務單位表揚。詎被告竟於112年12月16日以防汛經費不足無法從工程管理費中支付薪資，即以定期契約到期未予續約，未經預告終止僱傭關係，原告即因被告違反勞動基準法（下稱勞基法）而主張終止兩造間勞動契約，於113年1月3日依法向被告請求資遣費及預告工資、開立非自願離職證明，然遭被告拒絕，原告復113年2月2日向臺南市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，請求被告給予資遣費、預告工資、開立非自願離職證明書，兩造於113年2月22日調解不成立。

01 (二) 被告聘僱原告負責之工作內容是臺南市楠西區各類工程預
02 算審核及相關工程文書等審查，既屬被告經常性經濟活動
03 之範疇，原告所擔任之工作，就被告之業務性質與營運而
04 言，具有持續性之需要，非屬勞基法第9條規定之非繼續
05 性工作，應為不定期契約，且依最高法院103年度台上字
06 第2066號民事判決、最高行政法院101年度判字第184號判
07 決意旨，兩造簽立契約雖為定期契約，性質仍屬不定期繼
08 續性勞動契約，被告於112年12月中旬以防汛業務減縮經
09 費不足為由，通知原告終止僱傭關係，然除無被告所言有
10 業務減縮情形外，被告亦未先為安置即解僱原告，原告自
11 得依法請求被告給付資遣費、預告工資及給與非自願離職
12 證明書。

13 (三) 原告請求被告給付下列項目：

14 1、資遣費194,550元：

15 原告月薪32,425元，月平均工資為32,425元，自95年3月1
16 日起任職於被告迄至113年1月1日止，工作年資為17年10
17 月，新制資遣費基數為6，依勞基法第17條、勞工退休金
18 條例第12條規定，請求被告給付原告資遣費194,550元
19 (計算式：32,425元×6=194,550元)。

20 2、預告工資32,425元：

21 原告於113年1月1日離職，月平均工資32,425元，工作年
22 資17年10月，被告並未依法於30日前預告，依勞基法第16
23 條第3項規定，被告應給付原告30日之預告工資32,425元
24 (計算式：32,425元÷30日×30日=32,425元)。

25 3、開立非自願離職證明書：

26 兩造間勞動契約既因原告主張被告違反勞基法第14條規定
27 而終止，依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規
28 定，被告自應開立非自願離職證明書予原告。

29 (四) 112年6月中旬在被告的3樓會議室，被告通知原告因113年
30 度聯通管的經費大幅縮減，所以隔年將不再續聘原告。被
31 告復於112年9月間在被告的2樓發包室，告知原告次年因

01 經費的問題不再續聘，因為原告尚有15天特別休假未休
02 完，依體制不給予特別休假未休工資，所以原告才會上人
03 事網站申請休假去上課，然區長遲遲未簽核，會計主任囑
04 咐原告上簽給區長核示方可前往上課，並非原告有自請離
05 職之意思。被告再次於112年12月中旬在被告的2樓區長室
06 告知原告，因經費不足不再續聘，承諾會有1.5個月年終
07 獎金，但因是1年一聘，所以不會有資遣費。原告於113年
08 1月3日向被告提出資遣/退休申請書請領資遣費，被告於
09 同年月10日函覆亦稱兩造訂定之契約屬定期勞動契約，原
10 告為期滿離職，而非自請離職。又兩造於113年2月22日勞
11 資爭議調解時，被告亦主張原告係契約期滿而未續約。被
12 告一直以來不續聘的理由係因經費不足，不再續聘原告，
13 根本非原告自請離職等語。

14 (五) 聲明：

- 15 1、被告應給付原告226,975元，及自起訴狀繕本送達翌日起
16 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
17 2、被告應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願
18 離職證明書予原告。
19 3、原告願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：

- 21 (一) 原告前於95年3月1日起受僱於被告，惟於110年12月15日
22 提出辭職書申請書，其中記載：今因個人私務及生活規劃
23 等因素，請准予110年12月31日（星期五）辭職等語，嗣
24 分別於111年1月1日、111年12月28日與被告簽立僱用契
25 約，僱用契約第2條約定契約期間：甲方（即被告，下
26 同）自112年1月1日至112年12月31日僱用乙方（即原告，
27 下同）；第3條約定工作內容：(一)協助辦理楠西區各類工
28 程案件。(二)其他臨時交辦事項、第7條約定受僱人應負之
29 責任：在僱用期間，乙方願接受甲方工作上之指派調遣，
30 並遵守甲方之規定，如補助經費不足、工作不力或違背有
31 關規定，甲方得依法終止契約等語，足徵兩造間勞動契約

約定期間為1年，且如補助經費不足時，被告自得依法終止契約。又被告於開缺前即以「為辦理本所各項水利、道路、農路等工程需要，擬請准以工程管理費遴聘具工程專長之約用人員1名，並由本所自行辦理甄選事宜」向上級申請奉核簽准，遑論僱用契約第11條約定：如契約未盡事宜，宜依臺南市政府及所屬機關學校約用人員工作規則（下稱系爭工作規則）辦理，系爭工作規則第8條第2項第2款規定：有下列情形之一者，各機關學校得依勞基法終止契約：二、補助經費遭停止或不敷支付。顯見兩造間勞動契約符合勞基法第9條、勞基法施行細則第6條所規定特定性工作之定期契約，則於契約期間屆滿時，原告自應離職，何來請求被告給付資遣費、預告工資、非自願離職證明書之權利。

（二）原告應就其屬非自願離職負舉證責任，原告薪資經費來源為經濟部水利署南區水資源局（下稱南水局）所補助之回饋金（用於工程費用之工程管理費），南水局於112年10月間通知被告上開經費於113年間恐有不敷使用之情，原告知悉此情後即向訴外人即當時單位主管會計室主任葉玉貞提出離職申請，實際上原告於112年11月2日自行上簽說明：「職因生涯規劃，需於112年11月13日至11月29日共計13日，擬參加職業訓練課程；休假期間職務已商請張素萍同仁代為處理相關業務」等語，並由被告發函臺南市政府主計處表明：「本所兼任統計調查員陳美照因生涯規劃離職無法繼續兼任，自113年1月1日起由臨時人員技術單工張素萍兼任本區統計調查工作」等語，臺南市政府亦於113年1月3日發函通知原告：「主旨核定陳美照解僱如說明，請查照。說明：三、動態：解僱。四、異動事由：僱用期滿。五、生效日期：民國113年1月1日。」等語，且原告於112年12月25日填寫之被告離職人員交代清單離職原因欄亦載明為僱用期滿，顯見原告於僱傭期間屆滿前因「生涯規劃」已向被告提出自願離職，嗣於期間屆滿時離

職，焉有非自願離職之情事。原告既於110年12月31日自願離職，年資未逾2年，何以資遣費計算之數額為194,550元等語置辯。

(三) 聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2、如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院113年9月10日言詞辯論筆錄，本院卷第148頁）：

(一) 原告自95年3月1日起受僱於被告，於111年1月1日與被告簽訂僱用契約，契約期間自111年1月1日起至111年12月31日止，每月報酬32,425元；於111年12月28日與被告簽訂僱用契約，契約期間自112年1月1日起至112年12月31日止，每月報酬32,425元。

(二) 僱用契約於112年12月31日屆滿後，兩造未再續約。

(三) 原告以被告違反勞基法而主張終止兩造間勞動契約，於113年1月3日向被告提出資遣申請書，請求被告發給資遣費，被告於同年月10日以被告所人字第1130013899號函回覆原告其請求資遣費與勞基法規定不符，恕難同意。

四、兩造爭執之事項（見本院113年9月10日言詞辯論筆錄，本院卷第148頁、第149頁）：

(一) 兩造間僱用契約是否為定期或特定性契約？

(二) 原告究為自願離職亦或因僱用契約屆期未續約而離職？

(三) 原告依勞基法第17條、第16條第3項、第19條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費194,550元、預告工資32,425元及開立非自願離職證明書，有無理由？

五、本院得心證之理由：

原告主張其自95年3月1日起受僱為被告之臨時技術單工，每月薪資32,425元，負責臺南市楠西區各類工程預算審核及相關工程文書等審查，並兼任行政院主計處專任調查員等工作，就被告之業務性質與營運，具有持續性之需要，僱用契

約應屬不定期繼續性勞動契約。被告於112年12月16日以防汛經費不足為由，以定期契約到期未予續約，未經預告終止僱傭關係，違反勞基法第9條規定，原告已依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，原告得依勞基法第17條、第16條第3項、第19條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費194,550元、預告工資32,425元及開立非自願離職證明書等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

（一）兩造間之僱用契約為定期契約，已於112年12月31日因期間屆滿而失效，原告係因僱用契約屆期而離職：

1、按除經中央主管機關指定公告不適用勞基法之行業或工作者外，均有該法之適用，此從勞基法第3條第1項、第3項規定觀之即明。又行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）業於96年11月30日以勞動1字第0960130914號公告，指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用勞基法，並自00年0月0日生效。經查本件被告因獲臺南市政府水利局（下稱水利局）、農業局（下稱農業局）、工務局（下稱工務局）、民政局（下稱民政局）及南水局補助之工程經費，而由補助工程經費中之工程管理費項下簽請僱用具工程專長之約用人員（4等250薪點）1名，經費計需497,000元，僱期為自實際到職日起至經費不敷支付時停止僱用，經被告內部簽呈由被告區長核可後，被告再上簽稿會核單，會核臺南市政府人事處（下稱人事處）、勞工局、臺南市政府財政稅務局（下稱稅務局）、臺南市政府主計處（下稱主計處），擬請各該會核局處同意被告新增1名4等約用人員，並自行辦理公開徵才，後經被告整理各該會核局處之意見，再上複閱簽稿，擬辦如奉核可，由被告自辦甄選事宜，並送人事處辦理後續事宜，另副知勞工局就業服務系統，經臺南市長決行核示如擬，被告因而自111年1月1日起至112年12月31日止，先後2年與原告簽訂定期1年之僱用契約，有原告提出之僱用契約、函各2

01 件、被告臨時人員年終考核通知書、約用人員考核通知
02 書、被告農林漁牧業普查所聘函各1件（見本院卷第25頁
03 至第33頁），及被告提出之簽、簽稿會核單、複閱簽稿各
04 1件在卷可稽（見本院卷第91頁至第93頁、第133頁、第13
05 4頁），足見原告並非依公務人員法制所進用之人員，自
06 應有勞基法之適用，合先敘明。

- 07 2、次按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短
08 期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作
09 應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契
10 約，應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之
11 一，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示
12 反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工
13 作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。前項
14 規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。勞基法第9
15 條定有明文。又本法第9條第1項所稱臨時性、短期性、季
16 節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工
17 作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月
18 以內者。二、短期性工作：係指可預期於6個月內完成之
19 非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材
20 料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9
21 個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之
22 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。勞基法施行細則第6條亦有明文。勞基法所稱「非
24 繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲
25 達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至「特定性
26 工作」是指雇主僱用勞工之目的，在於完成特定之事務，
27 當該事務完成後，即對該勞工之勞務給付欠缺需求者而
28 言。最高法院103年度台上字第2066號民事判決意旨亦認
29 為：「按不定期勞動契約所需具備之『繼續性工作』，係
30 指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而
31 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。」

3、原告主張其負責臺南市楠西區各類工程預算審核及相關工程文書等審查，並兼任行政院主計處專任調查員等工作，屬於繼續性工作，僱用契約應屬不定期之勞動契約云云。惟查：

(1)、兩造簽訂如前述兩造不爭執之事實（一）所示2件僱用契約，除約定契約期間均為1年，及原告每月薪資均為32,425元外，另均於第2條約定：契約期間為定期契約，僱用期間如發生系爭工作規則第8條但書、第50條規定之情事時，被告得於1個月前通知原告，提前依法終止契約；第3條約定：原告工作內容（由僱用單位依實際業務需要訂定）為協助辦理楠西區各類工程案件及其他臨時交辦事項；第7條約定：受僱人（即原告）應負付之責任：在僱用期間，原告接受被告工作上之指派調遣，並遵守被告之規定，如補助經費不足、工作不力或違背有關規定，被告得依法終止契約；第11條約定：本契約未盡事宜依系爭工作規則辦理，有原告提出之僱用契約2件在卷可憑（見本院第25頁至第28頁），可知兩造簽訂僱用契約時，雙方都知悉被告僱用原告之期間雖為1年定期契約，但如發生系爭工作規則第8條但書、第50條規定之情事或補助經費不足時，被告得終止契約。而對被告而言，楠西區各類工程案件之進行雖有持續性，但因公家機關預算需要每年編列，因此每年度新編預算之工程案件可以切割為特定性之工作，並不能將被告辦理之所有工程案件視為一體而認屬於具有持續性需要之工作。何況被告乃以水利局、農業局、工務局、民政局及南水局補助之工程經費中之工程管理費支應僱用原告之薪資，亦如前述，核屬特定計畫之項

01 目，則原告依僱用契約第3條約定之工作內容，應指在契
02 約期間之1年內協助辦理楠西區各類工程案件及其他臨時
03 交辦事項等短期及特定性之工作，並不包括被告在僱用契
04 約期滿後之各類工程案件之預算審核及相關工程文書審查
05 或專任調查員等工作。

06 (2)、參以被告係以水利局、農業局、工務局、民政局及南水局
07 補助工程經費中之工程管理費項下簽請僱用具工程專長之
08 約用人員（4等250薪點）1名，始僱用原告，被告乃依被
09 告前開簽呈、簽稿會核單、複閱簽稿之內容及核可事項，
10 先後2年，而與原告簽訂111年及112年均定期1年之僱用契
11 約，並依核可內容，於僱用契約約定被告僱用原告之僱期
12 為自實際到職日起至經費不敷支付時停止僱用，有如前
13 述；又上開複閱簽稿各單位表示意見如下：「（一）人事
14 處：案內簽擬新增4等約用人員1名，並自辦徵才，其經費
15 為工程管理費，如計畫結束或經費不敷支付時，應立即停
16 止僱用，是否同意所請，請鈞核。」、「（二）勞工局：
17 本案楠西區公所簽請新增1名4等約用人員職缺，並自行辦
18 理公開徵才。是否同意所請，請鈞長核示。」、「（三）
19 財政稅務局：同人事處簽見1、2。」、「（四）主計處：
20 同人事處簽見1、2。」、「（五）本所（即被告）綜合意
21 見：自4月起迄今，本所以原有人力推行工程案件，實感
22 不堪負荷以致影響業務推動，再考量本年度已獲各局處補
23 助工程經費達1億7百萬餘、本預算工程經費973萬餘、以
24 及明年111年度預計受南區水資源局工程經費2千4百萬(10
25 8年度案及110年度案)再加其他局處補助等案件，確有增
26 聘約用人員1名之必要，請鈞長核示。」等語，經臺南市
27 長決行核示如擬，亦有被告提出之複閱簽稿1件存卷可查
28 （見本院卷第133頁、第134頁），可知被告乃就特定期間
29 之工程案件，欲以特定之工程管理費支應，簽請臺南市政
30 府同意被告自行徵才僱用1名4等約用人員辦理該特定期間
31 之工程案件業務，經臺南市長核示如被告所擬及上開局處

意見，故如計畫結束或經費不敷支付時，被告即應停止僱用該約用人員，自非被告有意持續維持之經濟活動及其因此衍生之相關職務工作，應屬短期性及特定性之非繼續性工作。益證被告僱用原告擔任上開複閱簽稿之4等約用人員，所從事者乃被告特定性、短期性之工程案件業務工作，如計畫結束或經費不足，縱使在僱用契約之1年契約期間，被告即應停止僱用原告，堪認兩造間之僱用契約為定期契約，原告主張兩造之僱用契約應屬不定期之勞動契約云云，並無可取。兩造間之僱用契約既為定期契約，自應於契約期間屆滿之112年12月31日而失效。是被告抗辯兩造間之僱用契約為定期契約，已於112年12月31日因期間屆滿而失效，要屬可採。

4、又查原告於112年11月2日提出便簽（即被證4），表明原告因生涯規劃，需於112年11月13日至11月29日共計13日，參加職業訓練課程，休假期間職務已商請張素萍同仁代為處理相關業務，經被告人員葉玉貞、羅朝勝於同年11月2日蓋章，嗣經被告法定代理人何榮長於同年9月9日決行批可乙節，有被告提出之原告便簽1件附卷可憑（見本院卷第95頁），且為原告所不爭執（見本院113年8月1日言詞辯論筆錄，本院卷第109頁）。又證人即被告前人事主任黃文貞於本院具結證稱：我在職期間有聽聞原告有離職的申請，那時候原告說她要去外界就職，因為長照剛好有工作機會，她覺得可能之後生涯規劃比較好。是原告跟自己的主管說要離職，主管跟原告說是不是要自己送辭呈出來，私下原告問我說為什麼我已經決定要離職，還要寫離職申請書這個東西，我就跟原告說那就隨便她。我們在112年間曾經因為要不要續聘原告的事情跟原告會談，那時候最正式的一次應該是相關人員都有列席，最後是原告說要離職了，所以當然就不續聘了。會談時，原告有說要離職。會談是因為原告要離職，我們想說有沒有什麼問題要了解，原告還有提出她還有什麼福利。我有聽到同仁之間

01 耳語傳來傳去因為經費不足，所以沒辦法續聘原告等語；
02 證人即被告區長何榮長於本院證稱：原告於112年12月31
03 日從被告離職，原告的便簽（被證4）還沒有送來之前，
04 我有聽人事主任說原告要離職，原告這張便簽送上來時，
05 我有請原告到區長室來談，原告說想要去社區照顧老人，
06 因為要參加職業訓練，所以要請13天的長假，我跟原告說
07 妳要去做社區照顧，上班地點不固定、不方便，請原告考
08 慮一下繼續做，原告說她受訓完隔年她就有確定要去照護
09 中心，就在楠西區，但是我還是請原告回去考慮，所以便
10 簽11月2日上來，我請原告回去考慮幾天，我在11月9日才
11 簽可，原告說是不是可以做到12月31日可以領1.5個月的
12 年終獎金，事後我再找人事黃文貞主任跟會計主任問原告
13 做到12月31日領1.5個月年終獎金有沒有問題，她們說沒
14 有問題，這個簽我就簽了，當場就告知原告說她可以領1.
15 5個月年終獎金。當年經費是夠的，我們支用的薪水是到1
16 12年12月底，加上年終獎金。我沒有跟原告講過因為經費
17 不足沒有辦法續聘她的事情。原告請這個假是要去參加職
18 業訓練，原告跟我說她要去接照護員的職缺，她需要去受
19 訓，她確實13天都去受訓，不是我要原告請假的等語（見
20 本院113年10月22日言詞辯論筆錄，本院卷第157頁至第16
21 5頁），可知原告提出上開便簽雖看不出其有要離職之
22 意，但何榮長聽到人事主任說原告要離職，後來再看到上
23 開便簽後，有找被告的人事主任、會計主任與原告會談，
24 何榮長請原告考慮是否繼續工作，但原告表示她受訓完隔
25 年確定要去照護中心，何榮長因此於112年11月9日簽可原
26 告便簽請假去參加職業訓練。

- 27 5、原告雖主張被告先後於112年6月中旬、同年9月間、同年1
28 2月中旬，告知原告因經費不足隔年不再續聘，被告於113
29 年1月10日函覆亦稱兩造訂定之契約屬定期勞動契約，原
30 告為期滿離職，被告一直以來不續聘原告的理由係因經費
31 不足，根本非原告自請離職等語。惟查：

01 (1)、兩造間之僱用契約既為定期契約，除非原告於期滿前提前
02 辭職，始有原告自請離職可言，而依證人黃文貞、何榮長
03 之前開證述，雖可認原告曾向被告之人事主任表達要離
04 職，何榮長並請原告考慮是否繼續工作，但原告表示她受
05 訓完隔年確定要去照護中心，然原告除上開便簽之請假期
06 間外，其實際上仍繼續工作至契約期間末日112年12月31
07 日止，原告並於同年12月25日填寫被告離職人員交代清單送
08 請被告有關單位簽注意見及簽章，臺南市政府亦於113年1
09 月9日以府民人字第1130077890號函通知兩造，表明核定
10 原告僱用期滿解僱，並自113年1月1日生效乙節，有被告
11 提出被告離職人員交代清單、臺南市政府函各1件在卷可
12 按（見本院卷第89頁、第99頁），可知原告向被告人事主
13 任及何榮長表明之離職，實際上應指下一年度即僱用契約
14 期滿後之113年起，不繼續在被告任職之意。雖臺南市政
15 府上開函誤用解僱字樣，但原告乃為僱用期滿離職，並非
16 解僱，因此上開誤用字樣，不影響原告係於僱用契約期滿
17 離職之事實。

18 (2)、又查被告因原告僱用期滿，以工程管理費113年不足支應
19 約用人員津貼，期滿不續僱，擬減列1名4等約用人員（職
20 務編號L099003），而檢陳被告113年度擬聘（僱、用）人
21 員聘（僱）用計畫表（減列計畫）以被告112年12月29日
22 所人字第1120964030號函請臺南市政府鑒核，經臺南市政
23 府以113年1月3日府人力字第1121749699號函復同意辦
24 理，亦有被告提出之被告函、臺南市政府函各1件在卷可
25 查（見本院卷第137頁至第141頁），原告亦不爭執其形式
26 上之真正（見本院113年9月10日言詞辯論筆錄，本院卷第
27 147頁），可知被告確實因經費不足，無法於113年再繼續
28 僱用1名4等約用人員，則原告雖因任職期間聽聞被告同仁
29 傳述被告113年度經費縮減不再續聘原告，亦不影響原告
30 於僱用期滿離職及兩造僱用契約屆期而失效之認定，故不
31 論原告有無自請離職之意，原告上開便簽、被告離職人員

交代清單，亦僅能認定原告為期滿離職，而非自請離職。是原告前開主張被告一直以來不續聘原告的理由係因經費不足，根本非原告自請離職乙節，雖屬可採，亦不影響兩造之僱用契約已於112年12月31日因期間屆滿而失效。

6、再查原告自95年3月1日起受僱於被告，在兩造簽訂僱用契約之前，原告係擔任被告之臨時技術單工，原告嗣於110年12月15日提出辭職書申請書給被告，表明因其個人私務及生涯規劃等因素，請被告准予其於同年月31日（星期五）辭職，經被告之人事管理員黃文貞、民政及人文課課長蘇文本、社行課課長楊惠雯蓋章會辦乙節，有被告提出之辭職書申請書1件在卷可查（見本院卷第87頁），雖原告否認此辭職書申請書之真正（見本院113年8月1日言詞辯論筆錄，本院卷第109頁）。惟證人黃文貞於本院另證稱：原告本來是臨時單工，後來要轉換成約用人員，薪水比較高，也都是在臺南市楠西區公所，所以才寫此辭職書申請書等語（見本院113年10月22日言詞辯論筆錄，本院卷第158頁）；對照原告隨即於111年1月1日與被告簽訂第一年之僱用契約，擔任被告之4等約用人員，支給250薪點，折合月薪32,425元乙節，亦有原告提出之僱用契約、被告臨時人員年終考核通知書、約用人員考核通知書各1件存卷可按（見本院卷第25頁、第26頁、第29頁、第30頁），可知原告係要轉成僱用契約之被告約用人員，始提出辭職書申請書向被告申請辭職，堪認原告已向被告自請於110年12月31日從臨時技術單工離職。是被告抗辯原告於110年12月15日提出辭職書申請書，請被告准其於同年月31日辭職乙節，要屬可採，原告否認上開辭職書申請書之真正及其向被告申請辭職云云，均無可取。

7、綜上所陳，原告在110年12月31日前擔任被告之臨時技術單工，已經原告自請離職，嗣後兩造間之僱用契約為定期契約，已於112年12月31日因期間屆滿而失效，自無原告之後再合法終止兩造間勞動契約之問題，則原告主張被告

01 以定期契約到期未予續約，未經預告終止僱傭關係，違反
02 勞基法第9條不定期契約之規定，原告得依勞基法第14條
03 第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約云云，要屬無據。

04 (二) 兩造間之僱用契約乃因期間屆滿而失效，原告請求被告給
05 付資遣費194,550元、預告工資32,425元及開立非自願離
06 職證明書，自屬無據：

07 經查兩造間之僱用契約已於112年12月31日屆期而失效，
08 並非不定期勞動契約，原告依勞基法第14條第1項第6款規
09 定，主張終止兩造間勞動契約云云，要屬無據，有如前
10 述，則原告依勞基法第17條、第16條第3項、第19條、勞
11 工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項規定，請
12 求被告給付資遣費194,550元、預告工資32,425元及開立
13 非自願離職證明書，自屬無據。

14 六、綜上所述，兩造間之僱用契約應屬特定性、短期性之定期契
15 約，已因契約期間於112年12月31日屆期而自113年1月1日起
16 失效，原告主張兩造之僱用契約應屬不定期契約，被告期滿
17 不再續聘原告，違反勞基法第9條規定，原告得依勞基法第1
18 4條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，並請求被告給
19 付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書等情，要屬無
20 據，被告之抗辯，則屬可採。從而原告依勞基法第17條、第
21 16條第3項、第19條、勞工退休金條例第12條、就業保險法
22 第11條第3項規定，請求被告給付資遣費194,550元、預告工
23 資32,425元及開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁
24 回。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與
26 判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

27 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
28 判決如主文。

29 中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

30 勞動法庭 法 官 林雯娟

31 上列正本證明與原本無異。

01 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
02 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
03 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
04 者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 113 年 12 月 26 日
06 書記官 朱烈稽