

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第177號

原告 徐昌文
被告 日商丸紅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 孫德至律師
湯千慧律師
蔡儀律師
廖家伶律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於本院民國115年1月14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)原告於民國108年8月12日起受僱於被告，離職時擔任「Administrator and Support Officer」，每月工資為新臺幣（下同）83,770元，最後工作日為114年2月28日（見本院114年度勞專調卷〈下稱勞專調卷〉卷第25、315至319頁）。又原告到職後，先後與被告簽立4份勞動契約書（下稱系爭4合約，見勞專調卷第27至251頁），服務期間分別為108年8月12日起至110年7月31日止、110年8月1日起至111年7月31日止、111年8月1日起至113年2月28日止、113年3月1日起至114年2月28日止。惟於114年2月28日起，被告不再與原告簽訂勞動契約，並稱兩造屬定期契約關係，期滿後離職無給付與遣散相關款項予原告。又原告所從事之「Project Engineer（後改為Administrator and Support Officer）」之職務，係負責被告與業主台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）所訂之「大潭增建89號機主發電設備採購案合約」Part

01 XIII施工規範PageXIII-17（見勞專調院卷第253頁），原告
02 之職務係為被告之業主台電公司每日填寫施工日誌之作業及
03 維護辦公室軟硬體之資訊設備；且為被告唯一處理本項作業
04 之員工。另被告公司屬營造業，依照營造業法第30條、第32
05 條及行政院公共工程委員會施工要點第11項之規定，施工單
06 位需要按日填寫施工日誌，又依一般工作經驗之常情，填報
07 施工日誌為繼續性工作，此從原告於114年2月28日離職後，
08 被告另指派其他員工接手填寫施工日誌，亦可證明原告之工
09 作乃屬繼續性之工作而屬不定期契約。

10 (二)又原告面試時，當時的主管告知看好台灣的電力市場發展，
11 期待未來有其他的案子，乃先以第一個案子簽勞動契約，有
12 當時104人力銀行簡介可參（當庭提出，閱後發還），故被
13 告並非專為大潭電廠專案成立之公司，其所抗辯：兩造間屬
14 特定性工作之定期契約云云，並非可採。

15 (三)兩造間之勞動契約關係屬不定期契約，已如前述，則被告竟
16 要求原告於114年2月28日後不再提供勞務，應解釋為被告於
17 該日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止
18 兩造間勞動契約，是原告自得依勞基法第16條、第17條、勞
19 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項之規定，請
20 求被告給付資遣費461,884元（見勞專調院卷第321頁），及
21 8日之謀職假（即預告工資）折算為22,133元之工資。另依
22 兩造所簽訂之補繳勞工退休金協議書所示（見勞專調卷第25
23 5、323頁），被告應為原告補提繳勞工退休金195,684元，
24 然被告亦未依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，為
25 原告提繳足額之勞工退休金，故原告依勞退條例第31條第1
26 項規定，亦得請求被告補提繳勞工退休金195,684元。為
27 此，爰依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付資遣
28 費、謀職假工資，及補提繳退休金等，並聲明：1.被告應給
29 付原告461,884元，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
30 止，按年利率5%計算之利息。2.被告應給付原告22,133
31 元，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年利率

01 5%計算之利息。3.被告應補繳195,684元至原告勞工退休金
02 專戶，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年利率
03 5%計算之利息。4.請依職權宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 (一)被告係為執行訴外人日商丸紅國際股份有限公司（下稱日商
06 丸紅國際公司）得標「大潭電廠增建燃器負循環機組發電計
07 畫-8及9號機複循環發電機組設備及其廠房與相關設施採購
08 帶安裝案（下稱大潭電廠專案），於108年4月間在臺灣所設
09 立專門處理該大潭電廠專案之分公司，故被告係日商丸紅國
10 際為履行大潭電廠專案而設，且擬於大潭電廠專案執行完畢
11 後廢止。是被告係為大潭電廠專案計劃之特定性工作，進而
12 聘僱原告，擔任「行政與資訊技術支援專員（Administrati
13 on and IT Support Officer）」，雙方先後簽有4紙服務合
14 約，是兩造之系爭4合約，符合勞動基準法第9條第1項有關
15 「特定性工作得為定期契約」之情形。又原告所簽署之系爭
16 4合約之第4條亦均載明服務合約為「定期契約（fixed ter
17 m）」，且訂有明確之起始日及到期日（見勞專調卷第406
18 頁、426頁、446頁、466頁），是原告之系爭4合約，應屬
19 「特定性工作」之定期契約。另系爭專案計劃本具有「特定
20 性工作」之性質，被告與大潭電廠專案相關人員向來所簽署
21 之服務合約均屬訂有明確聘僱之期限，且均會於各該服務合
22 約期限屆滿前，參酌大潭電廠專案特定性工作之執行進度，
23 評估是否有繼續聘僱相關人員之必要，於達成聘僱條件之共
24 識後，與相關人員重新簽署新一輪訂有明確聘僱期限之服務
25 合約。雖勞基法第9條第2項第2款規定：「前後勞動契約之
26 工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日」，可視
27 為不定期契約，然此項規定僅適用於「臨時性與短期性工
28 作」，不適用於「季節性工作」及「特定性工作」，此業經
29 勞基法第9條第3項明文規定，從而，兩造間所簽署之系爭4
30 合約，縱因大潭電廠專案仍有人力需求而有續約之情事，仍
31 屬勞基法之特定性工作之定期契約，要無疑義。

01 (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
02 電廠工程標案結束為前提，而係以系爭4合約之「約定之到
03 期日」屆滿而消滅；故在電廠工程逐漸完工、但全面結束標
04 案前，無論有無其他適合之工作項目，均不影響該勞動契約
05 之定期契約性質，該勞動契約約定之到期日屆滿時便即消
06 滅；即便兩造有多次續簽，或工作期間超過1年未經主管機
07 關核備情形，均不影響其定期契約性質之認定。而依原告於
08 113年3月1日與被告所簽定之最後一份服務合約第4條已約
09 明：「The ENGINEER shall perform the Services for a
10 fixed term from March 1, 2024 to February 28, 2025
11 (the “Completion Date”), or until any earlier term
12 ination of this Agreement pursuant to Clause 5」(中
13 譯：本工程師應自113年3月1日起至114年2月28日(下稱
14 「完成日」)止之定期期間內提供服務，或提供服務至依本
15 合約第5條提前終止之終止日止)，故被告與原告間兩造之
16 僱傭關係已因114年2月28日契約期限屆滿而消滅，該日亦為
17 原告最後在職日(見勞專調卷第406頁)，是以，原告屬定
18 期勞動契約期滿離職之情形，應無疑義。再則，大潭電廠專
19 案兩號機組即8號及9號燃氣複循環機組在工程執行進度上，
20 已分別於113年4、5月間，及113年12月間達到「正式調度
21 日」條件(即大潭電廠專案之兩號發電機組均已達可調度電
22 力、上線供電之狀態)，主工程於113年12月底完成，其餘
23 次要工程項目僅剩整頓、清潔、美化電廠外觀之造園景觀施
24 工及植生綠化及養護等次要工項，且能源署除就兩號機組進
25 行竣工查驗外，上開兩號機組業分別於113年7月31日，及11
26 4年3月1日「換發電業執照」，得進行商轉(見本院卷第89
27 至99頁)。被告因已漸無「行政與資訊技術支援專員」人員
28 之需求，故兩造間最後一份服務合約於114年2月28日到期後
29 即均未再行續約。況大潭電廠專案目前已超過99%之完成階
30 段(見勞專調卷第381至387頁)，確實已無繼續聘僱原告之
31 必要。

01 (三)基上，被告依勞基法第18條第2款規定，並無給付原告資遣
02 費、謀職假折算工資之義務；另原告主張之補提繳勞工退休
03 金195,684元部分，被告已悉數補繳完畢（見勞專調卷第575
04 至587頁），故原告就此部分之請求，容有誤會。是原告主
05 張：本件屬於不定期契約而終止，被告應依勞基法第16、17
06 條及勞退條例第31條第1項等規定，請求發給資遣費等語，
07 乃無理由等語置辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.被告如受
08 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造間所不爭執之事實：

10 (一)原告於108年8月12日受僱於被告，擔任「行政與資訊技術支
11 援專員 (Administration and IT Support Officer)」，離
12 職當月之月薪為83,770元，最後工作日為114年2月28日，任
13 職期間共與被告分別簽訂4次服務契約（即系爭4合約），期
14 間分別為108年8月12日起至110年7月31日止、110年8月1日
15 起至111年7月31日止、111年8月1日起至113年2月28日止、1
16 13年3月1日起至114年2月28日止（見勞專調卷第27至251
17 頁、第401至480頁）。

18 (二)兩造於114年2月23日簽立被告應為原告補提繳195,684元之
19 「補提繳勞工退休金協議書」一紙（見勞專調卷第583
20 頁）。

21 四、得心證之理由：

22 原告主張：其受僱於被告之工作期間均遠逾1年以上，且工
23 作內容及僱傭關係均未變動，實質上已形成長期而穩定的繼
24 續性不定期之勞雇工作關係，並非特定性工作契約關係，雖
25 系爭4合約於114年2月28日因期限屆滿而終止，但終止原因
26 相當於被告以勞基法第11條第4款規定，終止兩造間之系爭4
27 合約，被告自應依法發給原告資遣費461,884元、謀職假折
28 算工資22,133元，並依兩造約定為原告提繳勞工退休金195,
29 684元等語，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是以，
30 本件爭點厥為：(一)兩造間之僱傭關係，究為繼續性之不定期
31 勞動契約關係抑或為特定性之定期勞動契約關係？(二)原告請

01 求被告給付資遣費461,884元、謀職假折算工資22,133元，
02 有無理由？(三)原告請求被告補提繳勞工退休金195,684元至
03 其勞工退休金專戶，有無理由？

04 (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
05 為特定性之定期勞動契約關係？

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

01 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
02 時因該目的性仍未完成，而另訂新合約接續，亦不因此視為
03 繼續性工作之不定期勞動契約關係。

04 2.經查，觀諸兩造間之系爭4合約（勞專調卷第27至251頁、第
05 401至480頁），其前言即in relation to（關於）已載明：
06 DaTan Combined Cycle Power Plant Expansion Project Co
07 mBined Cycle Power Generating Equipment with Power B
08 lock Buildings and Facilities for Unit8&9（中譯：大
09 潭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
10 組設備及其廠房與相關設施設備採購及安裝案）；另就兩造
11 所締約之原因及目的亦敘明略以：「(B)Marubeni Corporat
12 ion Power Project Branch (JAPAN) so-called Taiwan Po
13 wer Project Office("TPPO") is a registered branch of
14 fice of MC in Taipei whose power projects division i
15 s involved in the execution of MC's business in Taiw
16 an of engineering, procurement and construction of p
17 ower plants, including the Project.（中譯：丸紅公司
18 電力專案分公司（日本）即台灣電力專案辦公室（下稱“TP
19 PO”，即本件被告），是丸紅商事在台北的註冊分公司，其
20 電力專案部門參與執行丸紅商事在台灣之發電廠設計、採購
21 和建設業務，包括本專案。」。又參以兩造約定原告提供之
22 工作內容，原告之系爭4合約（中譯）「附表A：職務內容：
23 本工程師應為TPPO（即被告）提供以下與本專案相關之服
24 務，且該服務應為所有其他提供同類型服務之人在提供本服
25 務時合理期待應採取之行動或任務：職稱：工地健康、安全
26 與環保工作許可協調員（SPTWC），職務：行政和資訊技術
27 支援專員。」（見勞專調卷第235頁、第416頁）。且依被告
28 與原告所簽定之系爭合約第4.2條（a）已約明：「The ENGIN
29 EER shall perform the Services for a fixed term from
30 March 1, 2024 to February 28, 2025 (the “Completion
31 Date”), or until any earlier termination of this Ag

reement pursuant to Clause 5」(中譯：本工程師應自113年3月1日起至114年2月28日止之定期期間內提供服務，或提供服務至依本合約第5條提前終止之終止日止。)(見勞專調卷第406頁)。可知，兩造之僱傭關係乃原告專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，且為完成系爭專案計劃之部分工作而聘雇原告任職行政和資訊記訓支援專員之職務。足認，原告係本於為被告執行系爭專案計劃而簽訂系爭4合約，顯非不定期之繼續性勞動契約關係。

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日至112年12月31日，有臺灣電力股份有限公司之系爭專案計劃概述暨被告於108年2月19日決標公告在卷可參(見勞專調卷第381至387頁、第371至378頁)，可知，被告所承攬系爭專案計劃之電力標案，係為解決北臺灣發電缺口，本有一定期限完成之確定性，顯有別係為永續經營之目的而存在；且系爭專案計劃第8、9號機組亦已於113年上線供電(見勞專調院卷第391頁)。亦足佐兩造間所簽立之系爭4合約所約定原告之工作內容，係為系爭專案計劃特殊需求而存在，核屬勞基法施行細則第6條第4款所指之特定性工作無誤。縱使契約期限屆滿，雙方即使另訂新約，前後未有間斷，亦不因而視為不定期契約。

4.原告固主張：原告任職已5.5年，且面試當時的主管告知看好台灣的電力市場發展，期待未來有其他的案子，乃先以第一個案子簽勞動契約，有當時104人力銀行簡介可參(當庭提出，閱後發還)，故被告並非專為大潭電廠專案成立之公司；且依據工作經驗，填報施工日誌為繼續性工作，此從原告離職後，被告另指派其他員工接手填寫施工日誌可以證明原告之工作乃屬繼續性之工作而屬不定期契約云云。惟依系爭4合約所示，被告確係為執行大潭電廠專案而設立，已如

01 前述，且被告亦否認並無其餘電廠專案之執行，又原告並未
02 舉證被告有何其他電廠專案之執行計畫，自難認原告所述被
03 告並非專門為大潭電廠專案成立等語為真實。另原告所提出
04 104人力銀行之資料，至多僅屬被告對未來公司發展願景之
05 描繪與勞僱雙方共同努力之方向而已，並非兩造所簽訂系爭
06 4合約之約定內容，尚無從拘束被告，是原告憑此而認定兩
07 造間為不定期僱傭契約，亦屬無據，併此敘明。

08 (二)原告請求被告給付資遣費461,884元、謀職假折算工資22,13
09 3元，有無理由？

10 1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
11 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿
12 者，於十日前預告之、二、繼續工作一年以上三年未滿者，
13 於二十日前預告之、三、繼續工作三年以上者，於三十日前
14 預告之；勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間
15 請假外出，其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，
16 請假期間之工資照給；有左列情形之一者，勞工不得向雇主
17 請求加發預告期間工資及資遣費：「…二、定期勞動契約期
18 滿離職者。」，勞基法第16條第1、2項、第18條第2款定有
19 明文。次按行政院勞工委員會（勞動部前身）92年12月24日
20 勞資二字第0920070419號函釋說明：「雇主於定期契約期滿
21 前主動終止勞動契約，勞工可否要求雇主發給資遣費疑義一
22 節，仍應查明雇主有無得依法終止契約是由；如係依勞基法
23 第11條各款或同法第13條但書規定終止契約者，自應依勞基
24 法第17條規定給付資遣費。」，是以，勞雇雙方係因定期勞
25 動契約期限屆至而自動終止者，雇主尚無資遣費及預告工資
26 給付義務。

27 2.經查，原告之工作內容屬特定性之定期工作，已如前述。再
28 依被告工作規則第10條第2項規定：「本條資遣費之發給，
29 不適用於第11條、自動辭職核准或定期勞動契約期滿離職之
30 員工。」（見勞專調卷第595頁）。而原告雖依勞基法第16
31 條、第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資

01 遣費、謀職假8日之折算工資，然觀諸系爭4合約內容，被告
02 並非依勞基法第11條或第13條但書規定，而終止兩造間之僱
03 傭關係，而係因兩造間為定期契約而屆滿方自動終止，此情
04 難謂與勞基法第16條規定相合。從而，兩造間之勞動契約，
05 係因於114年2月28日期限屆滿而終止；且無原告所指勞基法
06 第9條第1項規定之繼續性不定期契約之情事，則原告請求被
07 告給付461,884元之資遣費及22,133元之謀職假折算工資，
08 即屬無據。

09 (三)原告請求被告補提繳勞工退休金195,684元至其勞工退休金
10 專戶，有無理由？

11 經查，原告主張：兩造合意簽訂之補提繳勞退金協議書，經
12 計算被告應再為原告補提繳195,684元之勞工退休金乙情，
13 為被告所不爭執（本院卷348頁），固屬有據。惟被告抗
14 辯：原告主張之上開補提勞工退休金部分，其已於114年7月
15 21日悉數補提繳完成等語，業據其提出被告與勞工保險局往
16 來函文2紙（含附件資料）及匯款記錄為證（見勞專調卷第5
17 75至587頁），本院並依職權核閱勞工保險局114年12月11日
18 保退五字第11413437610號函及其所檢送原告個人勞工退休
19 金專戶明細資料（見勞專調卷第277至303頁），而細繹上開
20 原告退休金個人明細資料，被告確已補足195,684元之勞工
21 退休金（見勞專調卷第301頁）。堪認，被告上開所述，並
22 非不實，進而，原告就此部分之主張，容有誤會，應屬無
23 據。

24 五、綜上，原告依兩造間之勞動契約關係、勞基法第16條、第17
25 條、勞退條例第12條、第31條第1項等規定，請求被告給付
26 資遣費461,884元、謀職假折算工資22,133元、補提繳勞工
27 退休金195,684元及其遲延利息，均無理由，應予駁回。

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

30 七、另原告雖以聲明第4項促請法院依職權宣告假執行，然其聲
31 明僅係促請本院依職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭

01 知，併此敘明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
03 條。

04 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

05 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

06 以上正本係照原本作成

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 115 年 4 月 1 日

10 書記官 李孟珣