

德國法上對勞動契約定期約定的審查
-兼論我國法上的幾個相關問題-

林更盛

東海大學法律系副教授

德國雷根斯堡大學法學博士

(gslin@thu.edu.tw)

大綱

一 導論

- (一) 關於定期勞動契約的法律事實
- (二) 定期勞動契約在勞動法上的一般問題

二 德國「部分工時與定期勞動契約法」立法前的法律狀態

- (一) 二次戰前的法律狀態
- (二) 二次戰後的法律狀態

三 德國「部分工時與定期勞動契約法」

- (一) 立法過程
- (二) 內容概述
- (三) 第十四條：定期約定的合法要件

四 我國法上的幾個相關問題

- (一) 立法政策：以定期勞動契約作為減緩失業的方法
- (二) 關於勞動契約定期約定的認定
- (三) 勞基法第九條關於定期的規定-任意規定？
- (四) 定期事由的認定-以營業項目為準？
- (五) 定期事由的認定-勞動主管機關的核備？
- (六) 連鎖勞動契約的問題

附錄 德國部分工時與定期勞動契約法（Teilzeit- und Befristungsgesetz）節譯

一 導論

(一) 關於定期勞動契約的法律事實

德國境內有關定期勞動契約的情況，有統計資料顯示¹：在 1991 年，定期勞動契約約佔全部勞動契約的 6.3%（原西德地區 5.1%，原東德地區 10.3%），1999 年則提高到 19.5%。依據聯邦統計局（Statistisches Bundesamt）的調查顯示²，2000 年約有 274 萬 4 千人是定期勞動者，佔全部勞工人數的 10%。EUROSTAT 的勞動調查報告³顯示，在 1995 年 2000 年德國境內約有 10% 的定期勞動者是非自願約定為定期的，是歐盟成員國中比例最低者。1997 年在歐盟成員國中平均約有 40%、2000 年則有 35% 的定期勞工是非自願的。定期勞動契約多被當作是轉向不定期勞動契約的跳板；從 1995 年到 1996 年在德國境內約有 40% 的定期勞動者於一年後轉為不定期勞動者，而同時期約有 10% 的就業人口離職，並約有 8% 成為失業者。定期勞動者最常見的抱怨是：工作不穩定、工資過低。

(二) 定期勞動契約在勞動法上的一般問題

定期勞動契約，通常無法提供勞工經濟上及職業上足夠穩定的基礎，對於期限屆滿後所生無工作、無薪水的風險，勞工只能自行承擔。定期勞動契約於期限屆滿將自動結束，雇主無須另為解僱之意思表示，這將使得一些原須特別受到解雇保護者（如孕婦、殘障者、職工代表會之成員）的勞動契約，仍然會因為定期期滿仍自動結束，對這類人員的保護顯然不足，因此在勞動法的歷史上，定期勞動契約一向被視為是例外的情形。然而勞動環境的改變，包括勞動技術的改變導致對勞力需求的降低、職業型態的改變、對工時型態-包括彈性化-觀念的改變，加上個人應自行承擔其職業上風險的想法，勞動市場或多或少迫使勞工接受定期勞動契約，以避免失業⁴，定期勞動契約遂愈趨普遍。

二 德國「部分工時與定期勞動契約法」(Teilzeit- und Befristungsgesetz) 立法前的法律狀態

(一) 二次戰前的法律狀態

德國法上對定期勞動契約的處理，原以(舊)德國民法第六二〇條第一項為基準，以當事人得自由地為定期的約定為前提，定期期滿時，勞動契約自動失其效力。然而早在帝國勞動法院成立時，即對上述規定的適用範圍加以限縮。帝國勞動法

¹ Begr. RegE, BT-Drecksache. 14/4374, S. 11, Beschäftigung in Europa, 2001, S. 68 ff, beide zit nach Annuß in Annuß/Thüsing, TzBfG, 2002, Einführung Rn 18.

² Pressemitteilung vom 30. 4. 2001, zit. nach MünchArbR/Wank Ergänzungsbd. 2. Aufl, 2001, § 116 Fn 1.

³ aaO(Fn 3).Begr. RegE, BT-Drecksache. 14/4374, S. 11, Beschäftigung in Europa, 2001, S. 68 ff, beide zit nach Annuß in Annuß/Thüsing, TzBfG, 2002, Einführung Rn 18.

⁴ Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 1 ff; 92 ff.

院⁵一方面基於契約自由原則，承認勞僱雙方得就勞動契約為定期之約定，另一方面則基於貫徹當初幾個關於解雇的勞工保護規定-例如關於勞工代表會成員 (§ 84 BRG)、職員 (§ 2 AngKSchG)、殘障者 (§ 13 SchbeschG) 解雇保護的規定-，認為雇主若企圖透過連續訂立數個在時間上緊接的定期勞動契約 (連鎖勞動契約, Kettenarbeitsverträge)，規避上述規定的適用 (主觀的脫法行為理論)，則該定期約定的部分為無效。之後帝國勞動法院對於脫法行為的看法，則傾向於抽象的認定，認為當雇主有其他經濟上事由 (anderweitiger wirtschaftlicher Grund) 或值得保護的利益 (schutzwürdiges Interesse)，足以支持雇主簽定連鎖勞動契約時，即認該定期約定並非脫法行為⁶。另有部份判決則是基於雇主照顧義務的違反為理由，而對勞動契約的定期約定加以控制者。

(二) 二次戰後的法律狀態

二次戰後 1954 年成立的聯邦勞法院，剛開始多訴諸社會國原則 (Sozialstaatsprinzip)、合理的雇主 (verständiger Arbeitgeber)、正當事由 (sachlicher Grund) 等幾個理由，作為審查勞動契約定期的標準⁷。惟值得注意的是，所審查之對象已不限於先前所稱的連鎖勞動契約，而是更及於一次性的定期勞動契約的約定⁸。對後來發展影響最鉅的則是聯邦勞動法院在 1960 年 10 月 12 日所作的裁定。聯邦勞動法院在此表示：「德國民法第六二〇條的規定，以及契約自由原則，必須在兼顧法律上對勞動關係所發展出來的契約存續保護的觀點下，加以限制。定期勞動契約並非絕對地應被禁止，但在德國勞動法基本原理的架構下，它必須具備合理的正當事由方可。...這種契約本身必須具有客觀的正當事由，以致於吾人可以具有充分理由、而且正確地認為：該定期之約定無須受到終止相關規定的拘束。反之，在欠缺正當理由時...，定期之約定在客觀上就明顯抵觸了契約的功能，因為勞工被剝奪了勞動契約存續上的保護；這構成了脫法行為」⁹ (客觀的脫法行為理論)。對此問題，學說上雖另有認為應一概禁止勞動契約的定期約定，或是認為應依據德國民法第三一五條加以衡平控制 (Billigkeitskontrolle)¹⁰，惟從結果言，學說上多贊同聯邦勞動法院的見解¹¹。此後學說與實務的發展，多集中在對此正當事由的具體化。這在結果上意味著對 (舊) 德國民法第六二〇條關於允許定期僱傭契約的規定，作目的性限縮 (teleologische Reduktion) 的理解¹²。

⁵ RAG 19. 5. 1928, zit nach Feuerborn, Sachliche Gründe im Arbeitsrecht, 2003, S. 359 f.

⁶ RAG 10. 9. 1931, zit nach Feuerborn, aaO, S. 362 f.

⁷ Feuerborn, aaO, S. 375 ff.

⁸ Feuerborn, aaO, S. 378 f.

⁹ BAG 12.10.1960, AP Nr 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter C 2 der Gründe, zit nach Feuerborn, aaO, S. 353 f.

¹⁰ Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 10.

¹¹ MünchArbR/Wank Ergänzungsband, 2001, § 116 Rn 8.

¹² 以下關於德國法的概述，另參 Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 87 ff; Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG RdNr 1 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 1 ff.

不過這種對定期約定的控制，既係以客觀的脫法行為理論為基礎，則其控制的對象，自然會受到所可能被規避之法規的適用範圍的牽制。特別是德國法上對解僱限制最重要的規定：解僱保護法（Kündigungsschutzgesetz 1969），係以雇用勞工人數超過 5 人的場廠為對象，並以勞工受雇超過 6 個月以上、為其適用之前提。因此勞動契約，若無解僱保護法之適用-亦即當勞工受雇於雇用勞工人數不足 5 人的場廠、亦或定期期間不超過 6 個月以上者-，其定期之約定原則上無須正當事由、亦為有效¹³。

雖然在價值判斷上和德國民法第六二 0 條的規定難免有所衝突¹⁴，以上這種對勞動契約定期約定所作的控制，不僅擴張到和它性質上相近的約款（如勞動契約附解除條件者），而且更進一步地擴張到其他如附返還約款（Rückzahlungsklausel）的聖誕節節金（Weihnachtsgratifikation）、津貼（Gratifikation）、簽約金（Abschlussprämien），以及久任獎金（Treueprämien）的發給、全勤獎金（Anwesenheitsprämien）的扣減、工資之保留撤回權（Widerrufsvorbehalt）的行使等¹⁵。

在承認上述實務所發展出來的法律狀態下，德國立法者為減輕長期的大量失業問題，在 1985 年實施了雇用促進法（Beschäftigungsförderungsgesetz 1985），希望藉由調整相關的勞動與社會法規，增加雇主聘用勞工的誘因。該法原定實施到 1990 年 1 月 1 日，為一短期性的措施法案，但卻因就業市場遲遲未見明顯改善，而 2 度各自延長了 5 年的實施期間。1996 年實施的雇用促進法（Beschäftigungsförderungsgesetz 1996）則對勞動契約得為合法的定期約定重新加以規範。依該法第一條第一項之規定，勞動契約得為定期之約定，其期間以二年為限，毋須具備正當事由。於此二年之總期限內，最多得延長三次。立法者企圖藉此促使定期勞動契約能夠轉化到不定期勞動契約。而該規定僅僅實施到 2000 年 12 月 31 日為止。

三 「部分工時與定期勞動契約法」

（一）立法過程¹⁶

德國立法者於 2000 年 12 月 21 日公佈「部分工時與定期勞動契約法」（Teilzeit- und Befristungsgesetz），自 2001 年 1 月 1 日起生效。本法一方面企圖對定期勞動契約予以統一的規定，取代從 1985 年 4 月 26 日所制定、經 1996 年 9 月 25 日修正的雇用促進法（Beschäftigungsförderungsgesetz）上的相關規定-特別是取代於 2000

¹³ Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 12.

¹⁴ MünchArbR/Wank Ergänzungsbd, 2001, § 116 Rn 6; Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 12.

¹⁵ S. dazu Feuerborn, aaO (Fn 8), S. 356.

¹⁶ Annuß in Annuß/Thüsing, 2002, Einführung zum TzBfG, RdNr 1 ff; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 109 ff; MünchArbR/Wank Ergänzungsband, 2001, § 116 Rn 14 ff.

年 12 月 31 日停止適用的雇用促進法第一條的規定-。立法者並將先前由實務發展出來、對於勞動契約之定期約定應具備正當事由 (sachlicher Grund) 的要求予以明確化，藉以增加法律的明確性，促使定期勞動契約更容易轉化成不定期契約。另一方面立法者藉此將歐盟關於部分工時及定期勞動契約方針

(Teilzeitrichtlinie 97/81/EG, Befristungsrichtlinie 1999/70/EG) 轉換到內國法。至於歐盟定期勞動契約方針，原係基於 1999 年 3 月 18 日、歐盟層面勞資雙方對談所成立的協商，該協商認為不定期勞動契約雖然是勞動契約的常態、有助於勞工生活品質及工作能力的提升。但對於特定行業、職業或勞務型態，定期勞動契約反而是常態，並且符合勞資雙方的利益。此外，在歐盟內，超過一半以上定期勞動契約的勞工是女性，因此關於定期勞動契約的規定，也將有助於改善女性勞工就業機會的均等。

(二) 內容概述¹⁷

本法之目的，在於明確規範定期勞動契約的合法要件，並排除對定期勞動者之歧視 (第一條)。其適用範圍，原則上包括所有勞動關係，不論其是否有解僱保護法之適用¹⁸。準此，與先前法律狀態不同，本法明確地將勞動契約定期之限制、自解僱保護的想法中分離出來。

本法所稱之定期勞動契約，謂訂有期限之勞動契約 (定期勞動契約)，可二分爲其存續期間係依曆計算 (依曆計算之定期勞動契約，kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag)、或是依勞務之種類、目的、特性加以決定者 (依目的而定期的勞動契約，zweckbefristeter Arbeitsvertrag) (第二條第一項)。對於和定期約定具有相似的法律效果的附解除條件 (auflösende Bedingungen)，在本法立法前，早先實務雖對此和定期約定等同視之，認為在具有實質的客觀事由的前提下，承認其效力¹⁹；其後則傾向於一概禁止之²⁰，之後又轉回到有限度地承認²¹。本法於第二一條雖然並未明定其立法定義，惟認其類似於依目的所爲之定期的情形，規定本法第四條第二項，第五條，第十四條第一及第四項，第十五條第二、第三及第五項以及第十六到第二十條之規定-以上是有關依目的所爲之定期的情形-，於勞動契約附解除條件時準用之，亦即其效力亦應受到勞動契約定期約定相同的檢驗²²。

¹⁷ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 4 f; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 105 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 9, 11.

¹⁸ Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 19 (m.w.N.).

¹⁹ BAG Urteil vom 17.5.1962, AP Nr 2 zu § 620 BGB Bedingung, in Kurzausgabe 1962-1970, S. 538..

²⁰ BAG Urteil vom 9. 7. 1981, LS 2, AP Nr 4 zu § 620 BGB Bedingung, in Kurzausgabe 1982-1989, S. 436 f.

²¹ BAG Urteil vom 20. 12. 1984, 5. 12. 1985, AP Nr 9, 10 zu § 620 BGB Bedingung, in Kurzausgabe 1982-1989, S.438 f.

²² 因此例如對於加入德國聯邦足球第一級或第二級聯盟的球團與其教練之間、附解除條件的勞

第十四條則詳列了關於定期約定的合法要件（詳如後述）。第十五條規定依曆為定期之勞動契約（*kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag*），於約定期間屆滿時失其效力（第十五條第一項）。依目的為定期之勞動契約（*zweckmäßig befristeter Arbeitsvertrag*），於目的成就時失其效力，惟雇主應於二週前以書面通知勞工目的成就的時點（第十五條第二項）。勞動契約以終生為期（*die Lebenszeit einer Person*）或期限超過五年者，勞工得於五年後終止之；惟其終止應於六個月前預告之（第十五條第四項）。對於定期勞動契約，僅當個別契約或團體協約另有約定時，方得通常終止（*ordentliche Kündigung*）（第十五條第三項）。勞動契約於依曆定之期間屆滿，或目的成就後雇主知悉時，仍繼續履行，若雇主未即時反對或通知勞工目的成就者，視為以不定期繼續原契約（第十五條第五項）。

第十六條規定勞動契約之定期約定若為無效，則該勞動契約視為不定期；雇主僅得於原約定終了之時點為通常終止。勞動契約定期之約定，若因欠缺書面方式而無效者，雇主亦得於原約定終止時點之前為通常終止。第十七條並要求主張勞動契約之定期約定為無效之勞工，須於勞動契約原約定終了之時點後三星期內，向勞動法院起訴確認，該勞動關係並未因定期而終了，否則擬制該定期勞動契約為有效²³。第十八條則要求雇主對於相關之待聘的不定期職務，應通知定期勞工，以利後者有轉換成不定期勞工的機會。

（三）第十四條：定期約定的合法要件

本法第十四條規範定期約定的合法要件。首先延續與確認先前判決所形成的法律狀態²⁴，本法第十四條第一項明定勞動契約之定期應具備正當事由（*durch einen sachlichen Grund*），並明白例示八種符合正當事由的類型。同條第二項、（於2004年1月1日起實施的）第二之一項、第三項則分別規定：依曆計算的定期勞動契約在總期間二年的限度內、對於年滿五八歲的年長勞工、對於成立後四年內的新企業，可以毋須具備正當事由，仍得為有效的定期約定的例外情形。茲分述如下：

1 應具備正當事由的型態

第十四條第一項明定勞動契約之定期，應具備正當事由。至於有無正當事由之判斷時點，應以定期約定之時²⁵為準。至於其後情況的演變，為顧及法律的安定性，

動契約，亦應受本法第十四條的檢驗，惟該條件若係為勞方利益，足認該約定具有正當事由者，即為有效；參閱 BAG 4. 12. 2002, NZA 2003, S. 611 ff.

²³ Vgl BAG 16.4. 2003, NZA 2003, S. 283 ff.

²⁴ Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 39 (m.w.N.).

²⁵ Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 45; MünchArbR/Wank, Ergänzungsband, 2001, § 116 Rn71;

MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 15; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und

原則上不在考慮之列；亦即若雇主根據事實，足以合理地評估（Prognose）於期間屆致時，將不再有該類勞務之需求時，縱然之後該預測未能實現，亦不影響定期約定之效力。這與立法前的向來通說見解相同²⁶。又必須透過正當事由加以正當化者，實務上原先認為不僅針對定期約定本身，更包括期間的長短²⁷；後來則改變見解，認為只有針對定期約定本身，必須具有正當事由²⁸；至於定期期間之久暫，原則上則否（例如為夏季/冬季換季大拍賣，雇主可針對整個拍賣期間、亦或只是最後3天，僱用定期勞工）。學說一般贊同此一結論，惟強調期間之久暫、仍可作為判斷定期約定本身有無正當事由的參考。此於本法亦應作相同的解釋。亦即根據僱主所提出客觀上可檢驗的評估（nach einer objektiv nachprüfbaren Prognose des Arbeitgebers），期間的長短應和正當事由相互呼應（in Einklang）；顯然過長、或是過短的定期約定，以至於和正當事由相較、定期勞工並無法提供有意義的勞務時，吾人可推定該定期約定欠缺正當事由²⁹。

正當事由乃不確定法律概念，無法事前、窮盡地加以體系化。而且本法之適用範圍，既然和解僱保護法脫鉤，已如前述，因此所要審查者，並非是否規避解僱保護之相關法制，而是契約內容適當與否的問題，至於此一正當事由是否足以作為解僱保護法上解僱的正當事由（社會相當性），亦非所問³⁰。又正當事由必須與該勞動關係有具體的牽連，亦即須基於「當事人雙方、或至少其中一方的經濟上或社會上關係」（die“wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder

Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 7; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 9; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 15; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping/Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 16, j.m.w.N.若契約締結後才為定期之約定者，亦須具備正當事由，要求之標準亦相同；Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 12; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 17, Arnold/Gräfl/Hemke/Imping/Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 16.

²⁶ Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 39; Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG, Rn 8, 24; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 7, 21, 24; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 15; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 7; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 9; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 15; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 16, j.m.w.N.

²⁷ Vgl BAG vom 7. 3. 1980, 10. 1. 1981, 3.12. 1982, AP Nr 54, 56, 72 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, in Kurzausgabe 1971-1981, S. 542; Kurzausgabe 1982-1989, S. 445 f.

²⁸ BAG vom 26. 8. 1988, AP Nr 124 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, in Kurzausgabe 1982-1989, S. 458.

²⁹ Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 48, 50; Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG, Rn 9; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 24 f; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 15; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 8; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 10; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 17; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 18 f, j.m.w.N.

³⁰ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 17.

jedenfalls einer Partei”)方可³¹。對系爭勞動關係並無具體影響者（如學校對於教師年齡層的適當分佈的考量）³²、單純基於第三人利益的考量（如為實現一般的僱用與社會政策、增進年輕一代的就業機會³³），皆不足以構成正當事由。又雇主應當承擔的一般企業經營風險，亦不得藉由定期約定、轉嫁勞工承擔（如以公司經營狀況良好作為定期勞動契約的期間）³⁴。至於作為定期之原因，本法並不要求雇主必須通知勞工，該事由只需客觀上存在，即足以使定期的約定合法化³⁵；惟對於因目的而定期者，有認為因為該目的既然成為契約內容的一部份，因此雇主應當告知勞工³⁶。

連鎖勞動契約³⁷（Kettenarbeitsverträge），謂連續訂定多次的定期勞動契約；對於其正當事由的要求，應較一次性的定期勞動契約更高³⁸；蓋連鎖勞動契約底下勞工可能長期受僱，卻不能享有不定期勞動契約所提供的保障，與立法者之以不定期勞動契約為常態的基本前提不符。而且這也多少反映出雇主當初所提、作為支持定期約款的評估（Prognose）是有問題的³⁹。有爭論者，若勞工主張連鎖勞動契約之定期是不合法的，法院審查之對象，究竟僅僅是針對最新一次的定期勞動契約？亦或包含先前、全部的定期勞動契約？聯邦勞動法院原則上採取第一種說法，認為除非當事人就先前勞動契約定期之效力、另有保留之合意⁴⁰，否則應僅就最新一次的勞動契約之定期為審查。蓋現在的法律關係應以最新的勞動契約為準⁴¹。學說有採取相同見解者⁴²。有採取第二種說法，認為對於每一個定期勞動契約，法院皆應個別審查其定期之效力⁴³。另有主張折衷見解，認為原則上仍僅以最新一次的定期勞動關係作為審查對象，蓋在此所涉及者乃係現今的勞動關係，自應以現在的勞動契約為基礎。何況參照本法第十七條規定，未於原約定終了之

³¹ BAG 12. 10. 1960, AP Nr 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zit nach Maschmann, aaO, Rn 18.

³² BAG 8.9.1983, LS 2, AP Nr 77 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag in Kurzausgabe 1982-1989, S. 447.

³³ BAG 14.1.1982, LS 4a, AP Nr 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag in Kurzausgabe 1982-1989, S. 442.

³⁴ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 24 .

³⁵ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 13; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 12; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 11; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 19 f; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 21, j.m.w.N.

³⁶ ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 26; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 13; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 12.

³⁷ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 10.

³⁸ BAG 21. 1. 1987, AP Nr 4 zu § 620 BGB Hochschule; BAG 21. 4. 1993, AP Nr 149 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; MünchKomm/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 16.

³⁹ Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 52.

⁴⁰ BAG 16.11.2005, in [http : //juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung) (2006/04/15) .

⁴¹ BAG 5.6.2002; 19.10.2005, in [http : //juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung) (2006/04/15) .

⁴² Staudinger/Preis, 2002, § 620 BGB Rn 52 .

⁴³ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 11.

時點後三星期內，向勞動法院起訴確認者，原勞動關係即因視為定期期滿而終結。因此對於先前勞動關係定期約定的可能爭議，於三週的起訴期間經過後即告結束。是故，除非勞工於訂立新的勞動契約時，對舊有定期勞動關係的合法性有所保留（Vorbehalt）、並依第十七條規定起訴確認其合法性者⁴⁴，法院方得審查舊有定期勞動關係。又若現今的勞動關係僅僅是先前的「定期」勞動關係附帶的、非獨立性的一部分（Annex），例如僅為對契約之內容作極小部分的更動，可視為是先前「定期」勞動關係的「延續」，則法院應例外地對全部的定期勞動契約加以審查⁴⁵。

關於個別勞動條件的定期約定（Befristungen einzelner Vertragsbedingungen），立法前的通說⁴⁶認為因有規避終止保護法關於變更終止的規定，因此特別是當涉及核心勞動條件-對價關係-的變更時，必須具備正當事由。雖然依其文義，第十四條只針對勞動契約本身而定，並未涉及個別的勞動條件；惟為貫徹其保護勞工之目的，近來德國聯邦勞動法院⁴⁷和學說⁴⁸基本上也是採取和原來通說相同的見解。但應注意者，（a）若當事人依本法第十四條第二項之規定、約定一個無須具備正當事由的定期勞動契約時，則在該契約期間內，當事人對其他勞動條件（例如勞務的具體內容、薪資、每週工時由 30 小時調高至 39 小時）所為變更之合意，並不受第十四條第二項規定之檢驗⁴⁹。（b）若該勞動條件之定期係透過定型化約款為之（例如對透過定型化約款，要求教師在一年的期間內，提高提其通常的教學時數），依最近的聯邦勞動法院判決⁵⁰與學說⁵¹的見解，該約款不再依先前有無正當事由之標準加以審查，而是應依自 2002 年 1 月 1 日起生效的德國民法第三〇七條關於定型化約款的審查規定，加以檢驗。

對於正當事由的具體內容，立法者例示下列八款情形，認為在符合各款情形時，即足以認為具有正當事由（第十四條第一項第二句）：

⁴⁴ Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 11 ff (13) ; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 26 ff.

⁴⁵ ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 13 f; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 10 f; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 21.

⁴⁶ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 15.

⁴⁷ BAG 23.1.2002, NZA 2003, S. 104 f.

⁴⁸ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 17; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 19; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 15; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 32 ff.

⁴⁹ BAG 19.10.2005, NZA 2005, S. 154 f; BAG 19.10.2005, 18.1.2006, beide in [http : //juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin /rechtsprechunh/](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechunh/) (2006.04.15) .

⁵⁰ BAG 27.7.2005, NZA 2006, S. 40 ff.

⁵¹ Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 34; .

(1) 第一款事由：「企業經營上對該勞務之需由僅為暫時性」⁵²

包括場廠內或外之因素所導致場廠上對勞務的需求，都可能構成本款的正當事由。惟雇主在此應提出人力需求的評估（Bedarfsprognose），該評估須基於相當明確的事實、具有足夠之可信度（auf Grund greifbarer Tatsachen mit hinreichender Sicherheit）。對此，雇主通常須提出具體且明確的事實-特別是具體數字-，說明其通常所需及臨時新增之人力需求為何？為何不於期滿後繼續雇用？亦即須證明：對該勞務之需求僅限於特定的期間，雇主是針對該需求而僱入勞工，僱用人數原則上應與該需求相對應，期滿之後對該勞務即無需求。對於上述雇主的人力需求評估，法院得為全面的審查（vollumfänglich nachprüfen），雇主並未擁有所謂的法院不能審查的判斷餘地（Beurteilungsspielraum）。至於單純企業經營上的不確定性，並不足以構成本款之正當事由⁵³。例如新年度預算是否會繼續撥出同樣的款項⁵⁴，原則上不足以認定為正當事由。惟接受聯邦勞動局之委託與補助之機構，為執行「提昇勞工就業與投入職場之機會」方案，所聘僱之教師，根據具體事實，預計該機構於專案結束後，將不再接受該專案計畫之繼續補助，而且雖然可能接受委託其他的補助計畫、惟該類計畫將遲至完成原專案後的幾星期，才有可能開始，則上述事實足為定期之正當事由⁵⁵。

至於季節性行業（Saison- und Kampagnebetrieb）：包括整年都營業、只在一段特定期間須較多人力（Saisonbetrieb）-例如渡假地區的長年營業的飯店或旅館-、亦或非整年、僅於特定期間營業（Kampagnebetrieb）-例如冬季滑雪聖地的纜車業-，向來認為得訂立定期勞動契約。但若依其情形，雇主之行爲引起勞工的合理信賴、將會再度僱用者，則定期勞工基於信賴保護原則，得請求雇主與之訂立新的勞動契約。例如對於連續十年受僱的定期勞工，雇主在佈告欄上公告新的旺季（營業）季節的開始時點，並於聖誕節時，未附任何限制或保留地發給聖誕節獎金，又在所附信件中表明期待來年有良好的合作關係，應認雇主之行爲已經引起

⁵² Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 23 ff; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 146 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 36 ff. MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 20 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 20 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 23 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 44 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 44 ff. .

⁵³ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 20; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 27; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 46; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 43.

⁵⁴ BAG 5. 5. 1961, AP Nr 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, in Kurzausgabe 1954-1961, S. 357 f.

⁵⁵ BAG 11.2.2004, NZA 2004, S. 978 ff.

勞工信賴，勞工得據此請求締結新的勞動契約⁵⁶。

(2) 第二款事由：「於職業訓練 (Ausbildung) 或學業 (Studium) 之後所為定期之約定，以促使該勞工過渡到一般受僱關係」⁵⁷

本款所定事由，性質上是屬於第六款所定「基於勞工個人之事由」的一種具體化態樣。本規定是參酌部分行業團體協約的內容，約定於學業或職業訓練之後，勞動者有請求訂立定期的勞動契約之權。本款之適用，以先前勞務關係是職業訓練 (Ausbildung) 或學業 (Studium) 者為限。參酌職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz) 的定義，本款所稱之職業訓練，並不包括職業上的再訓練 (Weiterbildung) 或轉職訓練 (Umschulung)。本款所稱學業 (Studium)，不僅包含在大專院校的求學過程，也包含所有國家承認的教育機構。又其後訂立的定期勞動契約，無須緊接於畢業考之後；只要時間上有密切關聯，中間空檔三至四個月，仍可構成本款的正當事由；反之，間隔一年或以上者，則否。

(3) 第三款事由：「為替代其他勞工所雇用者」⁵⁸

與第一款所定之人力需求暫時增加不同，本款所涉人力需求在總額上並未增加。替代性勞務係指為彌補原已雇用之勞工、因暫時無法提供勞務 (例如因為生病、請假、服兵役、外派至國外) 所造成的勞力空缺而進用之勞力。因為勞力空缺是暫時性的、可預期原勞工將會再回來工作，因此實務上向來承認替代性勞務得為定期之事由。又為替代而僱入新勞工，應與原空缺之勞務具有事物上的關聯，但其勞動契約所定期間，無須等同於勞力空缺的期間。又新聘定期勞工亦不須僅僅從事被替代者之工作；因為雇主得自由決定將職務重新分配、或交由其他同事擔任。但雇主若令新聘勞工從事被替代之勞工根本不可能從事的工作時，因與該空缺勞力之間，欠缺合理的關聯，即無法認定為是替代性勞務。否則一旦有暫時性勞力空缺的情形發生，雇主即可任意與每個新僱入的勞工為定期之約定。

⁵⁶ BAG 29.1.1987 LS 2, AP Nr 1 zu zu § 620 BGB Saisonarbeit in Kurzausgabe 1982-1989 S. 426.

⁵⁷ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 29 ff; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 149 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 45ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 24 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 32 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 23 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 50 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 59 ff.

⁵⁸ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 33 ff; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 151 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 51 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 31 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 42 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 29 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 57 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 71 ff.

就學校而言，例如因為休假導致教師人力不足，聯邦勞動法院傾向於從寬承認與代課教師為定期約定的合法性，認為：只要在同一區域（Bezirk）內，教育行政機關對於僱入之定期代課教師之總人數，是在該區域教師人力整體需求的合理範圍內，即可認為具有正當事由⁵⁹，甚至若是聘僱的代課老師，不論其身分、專長為何，可以安插到不同型態的學校，則可以根據不同型態的學校之間代課老師需求之總數為計算基準，與代課老師為定期之約定⁶⁰。至於所謂的長期的代替性勞務（Dauervertretung），因為是純粹以其提供替代性勞務本身，作為其契約長期的義務內容，因此原則上為不定期勞動關係⁶¹。

（4）第四款事由：「勞務之特性足以對定期之約定加以正當化者」⁶²

參酌立法草案說明，本規定係參酌先前實務既已承認的案型，特別是在廣播電視、戲劇界得約定定期勞動契約的情形而設。蓋依聯邦憲法法院的見解⁶³，基本法第五條第一項第二句所保障的媒體自由（廣播媒體之自由，Rundfunkfreiheit），包括了保障節目的多樣化、以及觀眾對節目變化的需求。因此在涉及節目內容之決定與製作人員（programmgestaltende Mitarbeiter）的聘用時，尤其是導播、製作、評論人員、專業知識以及演藝人員，應顧及廣播媒體之自由。這意味著：廣播媒體原則上得自由決定，是否以自由工作者（freier Mitarbeiter）亦或勞工（Arbeitnehmer）的身分、或者是以定期或不定期的契約加以僱用。因此，對於上述人員，實務上甚至有認為：勞工先前的工資若足以提供其離職後生活相當之保障者，則原勞動契約是定期的，且總期間約二十年者，仍為合法⁶⁴。又新節目的開播或試播（Einführung und Erprobung neuer Programme），因為無法確定該系列節目是否會繼續播放，故亦可約定為定期。同理，對於在歌劇、戲劇演藝界，其中佔有較高地位、具個人特質的演藝人員（例如獨唱/獨奏人員、出色的音樂演出者、樂團或合唱團指揮、戲劇的導演）以及對於頂尖運動員/球團的教練，亦得為定期之約定。其他如基於國會議員的獨立性的考量，以提供專業諮詢或政治評估之黨團的受雇人員、助理，亦得以國會議員之任期作為定期之期間。

⁵⁹ BAG 13.4.1983, 3. 12. 1986, AP Nr 76,110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, Kurzausgabe 1982-1989, S. 446f, 455.

⁶⁰ BAG 20. 1. 1999 AP Nr 138 zu § 620 BGB Lehrer, Dozenten, zit nach Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 38.

⁶¹ BAG 3.10.1984, AP Nr 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag in Kurzausgabe 1982-1989, S. 449.

⁶² Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 39 ff; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 151 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 63 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 40 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 54 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 38 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 66 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 92 ff.

⁶³ BVerfG 13. 1. 1982, 28. 6. 1983, AP Nr 1, 4 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit, in AP Kuezausgabe 1982-1989, S. 680 f.

⁶⁴ BAG 13.1.1983, AP Nr 42, 43 zu § 611 BGB Abhängigkeit in Kurzausgabe, 1982-1989, S. 334 f.

(5) 第五款事由：「基於試用所為之定期」⁶⁵

本款係指作為定期勞動契約的試用勞動關係（Probearbeitsverhältnis），與一般定期勞動契約相同，期滿時該勞動契約自動結束，但在期間屆滿前，除非雙方另有約定得為預告（通常）終止外，僅在有重大事由時，方得立即終止。這與單純地在不定期勞動契約中附有試用期間（Probezeit）之約款不同，後者仍為不定期勞動契約，只是在適用期間內，雇主得不附理由而以更短的預告期間⁶⁶、甚或立即終止勞動契約⁶⁷。

本款規定，在於考慮到雇主對於陌生的受僱者，在決定是否進入不定期勞動契約之前，有熟悉其行為、個性、能力的正當利益。因此其合理的前提是：雙方預計將簽訂不定期勞動契約；若僅為了將來的定期勞動契約，先簽訂一個定期試用勞動契約，則欠缺正當事由⁶⁸。又雇主先前已有充分時間足供判斷（例如曾經擔任替代人員）時，原則上即不得再以試用作為定期之事由。反之，該勞工先曾雖然受僱，但該勞工當初表現，就現在之任務而言，並未合格⁶⁹，亦或新職務較先前為高者⁷⁰，則得以試用作為定期之事由。

至於試用期間的約定（試用之目的），雖有主張必須同時成為契約內容者⁷¹，惟聯邦勞動法院⁷²與部分學說⁷³則採相反見解，其理由為：正當事由乃勞動契約定期的合法要件，只須客觀存在，無須成為契約之內容。又試用期間之長短，多參照解僱保護法第一條所定、該條適用的期待期間（六個月）為準。惟對於專業知識技能、藝文工作者，依其情形得約定更長的適用期間。實務上曾認為：黑森廣播電視台所聘僱的藝術、人文科學專業工作者，得以 18 個月為試用期間；西德

⁶⁵ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 48 ff, Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 161 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 68 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 47 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 60 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 44 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 77 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 123 ff.

⁶⁶ Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 62 f;

Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 131.

⁶⁷ Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 161.

⁶⁸ BAG 12. 9. 1996 AP Nr 183 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zit nach Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 48.

⁶⁹ BAG 28. 2. 1963, AP Nr 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zit nach Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 48.

⁷⁰ BAG 23.6.2004, NZA 2004, S. 1333 ff.

⁷¹ Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 64;

Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 44 ff;

⁷² BAG 23.6.2004, NZA 2004, S. 1333 ff.

⁷³ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 51; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 78; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 127.

廣播電視台所聘僱的合唱團、樂團成員，音樂會總監，亦得以 18 個月為試用期間⁷⁴。

(6) 第六款事由：「基於勞工個人之事由，足以對定期之約定加以正當化者」⁷⁵

本款事由可再三分為：

--基於社會性理由 (soziale Gründe)，輔助勞工度過過渡期間 (soziale Überbrückung) 者。例如為幫助勞工找到新工作、轉換到不同的工作種類、單純地增加其就業上優勢者、或是為避免 (社會保險法上) 期待權的喪失或不利益者，皆屬之。惟為避免濫用，上述原因應成為勞動契約定期的決定性理由；反之，若主要是為企業經營上之利益，則不足以構成本款之正當事由。

--至於勞動契約定有勞工年齡之限制，原來有認為是預先訂立終止合意，現多認為是附最長期間的定期約定。勞動契約若以勞工年齡滿 65 歲作為最長期間，因其已享有國家給付的退休年金的保障，有認為合法；至其其他的年齡標準，例如對飛航人員要求較低的年齡，在有足夠養老給付的前提下，原則上亦為合法。聯邦勞動法院在近來的判決中表示：僅以勞工到達法定領取退休金的法定年齡，作為勞動契約之終期，該定期約定不合法，必須另外具備正當事由 (例如雇主有平衡不同年齡層之勞工人數、或該行業特有的培育新人之需求⁷⁶，亦或勞工依其年資與契約內容，確實可以、甚或已經可以領取法定退休金者⁷⁷)，定期之約定方為合法。

--基於勞工的意願，亦即依據客觀事實，足認定期之約定係出於勞工主動要求者、或為勞工之利益打算者。例如即將結婚的女工、想在婚前再多賺取薪資；學生為多具備一些實務經驗；或在開始另一新工作之前的空檔階段，勞工主動提出定期之要約者。反之，雇主令勞工二擇一：定期勞動契約或立即結束勞務關係，或是該定期約款係雇主單方提出、而根本未成為磋商的對象，則非本款所稱之正當事由。

(7) 第七款事由：「勞工之工資是由公家預算 (Haushaltsmittel) 支出、該預算是針對定期僱用關係而設，且勞工是因此而受僱者」⁷⁸

⁷⁴ BAG 15. 3. 1978 AP Nr 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; 12. 9. 1996 AP Nr 27 zu § 611 BGB Musiker, beide zit nach Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 50.

⁷⁵ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 52 ff, Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 167 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 72; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 55 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 68 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 52 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 84 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 137 ff.

⁷⁶ BAG 19.11.2003, NZA 2004, S. 1336.

⁷⁷ BAG 27.7.2005, NZA 2006, S. 37 ff.

⁷⁸ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 59 f, Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 179; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 92 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 65 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit-

原先實務上認為不得以此作為定期之事由；因為該事由不應作為影響第三人權益之理由。且正如單純的企業未來經濟情況的穩定與否、不得作為定期之事由一般，單純預算撥給額度的不確定，亦不得作為定期事由。惟立法者在此作了調整。本規定係以公部門為對象，並且要求：其支付勞工之薪資正由該預算給付，該預算正是為該類定期勞動契約而設。通常此類職務會附註 kw(künftig wegfallend 本職位將來會被取消)，並且基於合理的預估，該職務被取消的機率是相當高的⁷⁹，如此即足以構成本款所定之事由。

(8) 第八款事由：「基於訴訟上和解 (Gerichtlicher Vergleich) 所為之定期約定」

80

訴訟上和解得作為定期之正當事由，此與先前實務相同⁸¹。蓋和解係在法庭上進行，可認為原則上已足以保障勞方之利益。惟應注意者，與先前判決不同⁸²，其他的和解型態，並不在本款所定事由之列。

2 無須具備正當事由的型態

第十四條第二項、第二之一項、第三項分別規定了無須具備正當事由的定期勞動契約的型態：

(1) 第二項：依曆計算之定期勞動契約

勞動契約於欠缺正當事由時，仍得依曆計算而為定期，惟其最長期限為二年；在此二年之總期限內，依曆計算之定期勞動契約，最多得延長三次。惟勞工和同一雇主間，先前 (bereits zuvor) 曾訂有定期或不定期之勞動契約者，其勞動契約

und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 77 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 56 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 93 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 178 ff.

⁷⁹ BAG 16. 1. 1987, AP Nr 111 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag in Kurzausgabe 1982-1989, S. 455.

⁸⁰ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 61 ff, Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 183 ff, ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 99 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 69 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 87 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 60 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 98 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 189 ff.

⁸¹ BAG 3. 8. 1961 LS 3, AP Nr 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag in Kurzausgabe 1954-1961, S. 358.

⁸² BAG 4. 3. 1980, AP Nr 53 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag in Kurzausgabe 1971-1981, S. 541; BAG 22. 2. 1984, AP Nr 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag in Kurzausgabe 1982-1989, S. 448.

之定期不得依第一句之規定爲之（第二項第一句、第二句）⁸³。

第十四條第二項所規定無須具備正當事由的定期勞動契約，僅限於依曆計算者。又本規定爲了促進就業，對於向來的法律狀態，僅僅更動向來的工作存續之保障（Bestandschutz）的部分、但並未涉及勞動關係內容變更之保障（Änderungsschutz）的狀態，因此個別勞動條件之定期，不得援此規定爲之⁸⁴。至於所謂的延長，以三次爲限，且須於期滿前合意爲之，亦不得涉及勞動條件之變更；否則皆爲十四條第二項第二句所禁止的另訂新約⁸⁵。

第十四第二項第二句涉及連鎖勞動契約的問題⁸⁶。對於定期勞動契約之延長，原先 1996 年雇用促進法第一條第三項的規定，要求較不嚴格；在具正當事由的定期勞動契約之後，訂立欠缺正當事由的定期勞動契約，原則上是被允許的；又欠缺正當事由的定期勞動契約，彼此之間若無事物上之關聯-特別是中斷超過四個月以上時-，亦從寬認定該連鎖勞動契約是合法的。

本法立法者企圖禁止不當的連鎖勞動契約，但依其文字卻似乎限制過廣。蓋原勞動契約不論存在於多久之前、有無具備定期之正當事由，依第二項第二句之文義，似皆不得主張依據第二項第一句之規定、無須附具正當事由即爲合法。是以有主張應加以目的性限縮者⁸⁷，認爲應以前後勞動關係間有事物上-特別是有僱用型態上的-關聯爲限、才不得依第二項第二句之規定予以合法化；而且二契約在時間上間隔愈久，應認爲愈無事物上之關聯，後契約愈可能被認爲是合法。惟多數說⁸⁸則採取反對見解；蓋基於本規定明確的文義，以及於立法過程中，類似的批評已被提出，却未被接受，顯見該見解爲立法者有意不採。何況從體系的觀點而言，同條第三項已容許有例外的情形，爲追求勞動關係的穩定與持續，吾人並

⁸³ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 62 ff; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 186 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 107 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 75 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 98 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 68 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 115 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 202 ff.

⁸⁴ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 77; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 73.

⁸⁵ BAG 18.1.2006, <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/> (2006.04.15) .

⁸⁶ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 69 ff; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 123 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 119 ff.

⁸⁷ MünchArbR/Wank, Ergänzungsband, 2. Aufl, 2001; § 116 Rn 191; Erf/Müller-Glögner, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 125, j.m.w.N.

⁸⁸ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 79; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 104; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 69; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 119; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 223.

無理由對同條第二項第二句另外再加以目的性限縮。聯邦勞動法院⁸⁹於近來判決中表示：不論新舊勞動關係究竟間隔多久，都有本規定之適用，並無加以目的性限縮之必要；又縱然新訂的勞動契約（例如因定期期間少於六個月而）無終止保護法之適用，亦在本法第十四條第二項第二句的禁止之列。

又本規定之適用，以先前之勞務供給關係為勞動契約者為限⁹⁰。先前之勞務關係若只是職業訓練關係（Berufsausbildungsverhältnis），由於職業訓練關係並非勞動關係，且本法立法目的之一既然是在於：提高完成職業訓練者的就業機會

（Jeglichen nach der Ausbildung die Chancen des Eintritts in das Erwerbsleben erleichtern），因此應如先前法律狀態一樣，允許在職業訓練後完成後，得訂立無須具備正當事由的定期勞動契約（Wie bisher ist es zulässig, einen befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund mit einem Arbeitnehmer im Anschluss an die Berufsausbildung abzuschließen.）。至於其他不屬於正式投入就業市場的準備行為（例如實習、義工、接受轉職訓練者），亦應作相同之處理。

同一雇主之認定，以其自然人或法人的人格同一性為斷，至於是否在同一場廠工作，在所不論。同一關係企業底下的不同一公司，並非同一雇主。又場廠轉讓（德國民法第六一三 a 條）時，勞工和被轉讓的雇主，在轉讓時點之前雖有勞動關係、但轉讓時該勞動關係卻已經終止（例如透過解消契約 Aufhebungsvertrag 加以終結），其後勞工受僱於接受讓與之公司，並非受雇於同一雇主⁹¹。又同理；公司依企業合併法第二十條第一項第一款所為之合併，依該規定其權利義務由吸收/新設公司概括承受、不經清算而歸於消滅，消滅公司與吸收/新設公司之間，並非本規定所稱之同一雇主⁹²。又依聯邦勞動法院⁹³之見解，根據先前 1996 年雇用促進法第一條規定所為之定期以及延長的勞動契約，於 2000 年 12 月 31 日之後，仍得依本法第十四條第二項第一句前段規定，在總期間二年內延長之。本法第十四條第二項第二句所規定之情形（即因勞工與同一雇主先前已有勞動關係，禁止再訂立定期勞動契約），係指依同條第二項第一句前段所規定、第一次為勞動契約定期之約定者而言，對於依同條第二項第一句後段所為之延長，並不適用。

⁸⁹ BAG 6. 11.2003, NZA 2005, S. 218 ff.

⁹⁰ BAG 19.10.2005, NZA 2006, S. 154 f; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 105; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 78; Boecken/Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 119; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 225.

⁹¹ BAG 18.8.2005, in [http : //juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/) (2006/04/15) ; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 81; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 84; Boecken/Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 121; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 231; a. A. MünchArbR/Wank, Ergänzungsband, 2. Aufl, 2001; § 116 Rn 197.

⁹² BAG 10. 11. 2004, NZA 2005, S. 514 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 81; Boecken/Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 120.

⁹³ BAG 15.1. 2003, NZA 2003, S. 914 ff, 1092 ff.

(2) 第二 a 項：新設企業

依據 2003 年 12 月 24 日通過、2004 年 1 月 1 日起實施的勞動市場改革法(*Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt*)第二條之規定，本法新增了第二 a 項，規定內容為：企業於成立(*Gründung*)後四年內，得依曆計算訂立定期勞動契約，期間最長為四年，毋須具備正當事由；於此四年之總期間內，該依曆計算而訂立的定期勞動契約，得任意延長。上述規定對於因企業或關係企業的組織變更(*Umstrukturierung*)所成立之企業，不適用之。前述企業之成立之時點，謂企業開始營運，依稅捐法第一三八條之規定，應通知所屬縣市或稅捐局者而言。關於本項第一句勞動契約定期之規定，準用本條第二項第二句至第四句之規定。

(3) 第三項：年長勞工

第三項原規定：勞工於定期勞動契約開始履行時，年滿五八歲者，其勞動契約之定期無須具備正當事由。惟勞工與同一雇主曾訂有不定期勞動契約者，就與之有密切的事物上關係(*ein enger sachlicher Zusammenhang*)之勞動契約，不得約定為定期。當二勞動契約在時間上間隔不超過六個月時，特別是(*insbesondere*)得認定為具有上述密切的事物上關係。本項第一句所規定的年滿五八歲的標準，於生效後至 2006 年 12 月 31 日止，應以五二歲替代之。

本規定⁹⁴係針對較年長之勞工而設，蓋此類勞工於失業後，返回職場的機會更為渺茫，與其長期失業，不如令其仍有定期工作的機會。在此，勞工年齡計算的基準，在於其實際上開始提供勞務、而非締約時。又不論是依曆計算或是依目的所為之定期、其期間長短(包括超過二年以上者)如何，亦不論其延長次數為何，皆為合法。然而勞工若先前已經與同一雇主訂有不定期勞動契約，為防範雇主剝奪不定期勞動契約所賦予勞工的保障、濫用締結定期勞動契約之機會，因此本條項第二句規定若後來訂定的定期勞動契約，與先前不定期勞動契約有事物上之關聯時，即不得為定期勞動契約之約定。有無事物上之關聯乃是評價的問題，包括可參考：先前不定期勞動契約是由誰終止？誰提議訂立新約？動機為何？前後勞動契約的職務內容是否相同/相近？特別是二契約間隔不超過六個月時(同條項第三句)，原則上即應認定為具有事物上之關聯。至於先前的勞動契約若為定期，不論依本規定之文義或目的(不定期勞動契約之規避)而言，皆不在第三項第二句禁止之列。

⁹⁴ Maschmann in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 80 ff; Bauschke, *Befristete Arbeitsverträge*, AR-Blattei SD, 2002, Rn 136 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 133 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 98; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 2004, § 14 Rn 119; Meinel/Hyen/Herm, *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 98; Boecken/Joussen, *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 136; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 2005, Rn 260.

有爭論的是：本項**原**規定之內容是否因為構成對年長勞工的歧視、而牴觸歐洲定期勞動契約方針（Befristungsrichtlinie 1999/70/EG）？採肯定見解者⁹⁵認為：依本規定，對於年長之勞工，縱然欠缺正當事由，亦可訂立定期勞動契約，且可不限次數地延長，對之甚為不利，構成歧視。反對見解⁹⁶則認為：歐盟定期勞動契約方針本即允許考量不同勞工群體的特性，而本規定正是為提高其就業率，所為適當且必要的措施，自無牴觸該方針可言。對此，2005年11月22日歐洲法院於所謂的 Mangold 判決（Mangold-Entscheidung）中⁹⁷明確地認定該規定牴觸歐洲法、特別是歐洲議會於2000年11月27日關於僱用與職業關係上實現平等待遇方針第六條第一項的規定（Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78 des Rates v. 27. 11. 2000），應不予適用之。其後德國聯邦勞動法院⁹⁸亦採取和歐洲法院相同的見解。有鑑於此，德國聯邦勞動與社會部於2006年12月12日提出了「提升中高齡者就業機會條例」草案（Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen），於草案第一條中提出上述規定的修正內容，該草案已經通過，並於2007年5月1日生效，其內容為「依曆計算之勞動契約的定期，於不具備正當事由時，最長得於五年之期間內，合法為之；惟須勞工於勞動契約開始時已經年滿五二歲，且緊接（unmittelbar）於勞動契約開始之前，至少已經四個月以上、有依社會法第三部法典第一一九條第一項第一款規定的失業的情形，並有領取轉職縮短工時補貼（Transferkurzgeld），或是曾經參與依社會法第二、三部法典規定、由國家補助的僱用促進措施。上述勞動契約於五年之總期間內，得反復延長之。」

又德國聯邦政府曾於2005年4月20日通過擴大定期勞動契約、變更部分工時與定期勞動契約法相關規定的草案（Gesetzesentwurf zur Erleichterung der befristeten Beschäftigungen durch Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes）。該草案允許毋須具備正當事由的定期勞動契約、不以新聘（Neueinstellung）為限，只要二勞動關係間隔二年以上者，亦得訂立定期勞動契約。又原實施到2006年底、允許對年長勞工為定期約定的門檻：52歲的規定，應展延實施到2007年12月31日；其他對年長勞工社會福利法上的相關規定（如較寬鬆的領取失業救濟金的條件），亦應配合一併延至2007年底⁹⁹。該草案於2005年6月17日，由聯邦議會（Bundestag）以社會福利法第三編的第五次修正法案（Fünftes Gesetz zur Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze）為名予以通過。該法雖無須得聯邦諮議會（Bundesrat）的同意，惟後

⁹⁵ Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 123;

Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 99;

⁹⁶ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 104; MünchArbR/Wank, Ergänzungsband, 2. Aufl, 2001; § 116 Rn 210, j.m.w.N.

⁹⁷ EuGH 22.11.2005, AuR 2005, S. 450 f.

⁹⁸ BAG 26. 4. 2006, <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung> (2008.05.20.) .

⁹⁹ <http://www.uni-regensburg.de/Fakultaeten/Jura/Schlachter/ArbRakt/2005-04.shtml> (2006.04.15.)

者仍得提出異議（Einspruch）以阻止該法生效¹⁰⁰。而迄今遍查聯邦法律公報網站¹⁰¹以及聯邦法務部網站¹⁰²，並未見該法案通過實施之訊息。

第四項 書面¹⁰³

書面具有明確、慎重證明的功能。第十四條第四項規定：勞動契約之定期約定，須以書面為之，方得生效。立法過程中雖然專家所提草案中，主張應就定期之正當事由以書面告知勞工，但到了聯邦政府所提草案，改為就定期勞動契約本身應以書面為之，立法者最後決定：僅就定期約定的部分，應以書面為之。上述規定對於定期契約之延長，亦有適用¹⁰⁴。又此一要求亦包括因解雇涉訟，勞僱雙方同意訂立至訴訟終結為止的定期勞動契約的情形¹⁰⁵。欠缺書面的定期約定為無效。但應注意者，就依曆計算的定期約定而言，聯邦勞動法院部分判決¹⁰⁶以及學說上有認為應包括終止之時點或期間之長短，在依目的而為定期之約定，應包括的該目的本身¹⁰⁷。惟部份的聯邦勞動法院¹⁰⁸以及學說¹⁰⁹採反對見解，認為：第十四條第四項所規定者，僅以定期約定本身為限，並不包括支持定期定的正當事由或其他勞動條件。又（不定期勞動契約中）關於個別勞動條件定期的約定，並無本規定的適用¹¹⁰，則無爭論。

四 我國法上的幾個相關問題

¹⁰⁰ <http://www.uni-regensburg.de/Fakultaeten/Jura/Schlachter/ArbRakt/2005-06.shtml>（2006.04.15.）

¹⁰¹ <http://www.ebundesgesetzblatt.de/>（2008.05.20.）

¹⁰² <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/>（2008.05.20.）

¹⁰³ Maschmann, in Annuß/Thüsing, 2002, § 14 TzBfG Rn 84 ff; Bauschke, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002, Rn 186 ff; ErfK/ Müller-Glöger, 4. Aufl, 2004, § 14 TzBfG Rn 140 ff. MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 106 ff; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 125 ff; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 105 ff; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 153 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 283 ff.

¹⁰⁴ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 111; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 126; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 106; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 285.

¹⁰⁵ BAG 22.10.2003, NZA 2004, S. 1275 ff.

¹⁰⁶ BAG 21.12.2005, <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/>（2006.04.15.）.

¹⁰⁷ MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 110; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 126; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 106; Boecken /Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 1. Aufl 2007, § 14 Rn 153 ff; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 293.

¹⁰⁸ BAG 23.6.2004, NZA 2004, S. 1333.

¹⁰⁹ Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 127; ähnlich, Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 113.

¹¹⁰ BAG 3.9.2003, NZA 2004, S. 255 ff; MünchKommBGB/Hesse, 4. Aufl, 2005, § 14 TzBfG Rn 111; Holwe/Kossens/Pielenz/Räder, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2004, § 14 Rn 128; Meinel/Hyen/Herm, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl, 2004, § 14 Rn 106; Arnold/Gräfl/Hemke/Imping /Lehnen/Rambach/Spinner, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2005, Rn 289.

以下僅參酌前述德國法上的論述，探討我國法上關於勞動契約定期的的幾個問題：

（一）立法政策：以定期勞動契約作為減緩失業的方法？

從勞動政策上看來，為對抗失業，德國法上顯然朝著減縮對勞工的保障-包括從寬承認勞動契約定期的合法性-，企圖增加雇主雇用勞工的誘因。不過這對失業問題的解決究竟有多少助益？仍待觀察。對我國法而言，這意味著：勞基法第九條定期勞動契約事由：臨時性、短期性、特定性、季節性工作的認定，某種程度上將受到勞動政策走向的影響。又參酌德國法上的發展，這可能同時也會影響到吾人對於附解除條件的勞動契約、個別勞動條件的定期約定是否亦應審查、審查密度如何的問題。

（二）關於勞動契約定期約定的認定

關於勞動契約的定期，因涉及勞動契約終結的時點，對當事人-特別是勞工-權益影響甚大，因此我國法上有¹¹¹主張當涉及「依其性質及目的」所為的定期約定時，應具備客觀可確定性及客觀可預見性。相較於一般關於民法總則上期限的論述，此一要求或許較為嚴格，惟仍值得贊同。又德國法上要求雇主應於二星期前通知勞工目的已經達成的規定（「部分工時與定期勞動契約法」第十五條第二項），在立法政策上值得吾人參考。至於德國法上要求定期約定本身應以書面為之，若不一併要求定期事由、勞動契約本身亦應以書面為之，實益恐怕不大。

（三）勞基法第九條關於定期的規定-任意規定？

我國最高法院於九一年度台上字第二二七一號民事判決¹¹²中，認為勞基法上第九條關於定期的規定乃是任意規定，「按勞基法第九條第一項固規定：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。但定期契約與不定期契約對於勞工而言，僅在：特定性定期契約之期前終止權（第十五條第一項）、不定期契約之終止前預告期間（第十五條第二項）、特定性定期契約之勞工期前終止或定期勞動契約之勞工期滿離職者，不得請求加發預告期間工資及資遣費（第十八條）等項見其差異，並不影響勞工依勞基法可享之其他權益，該第九條即難解為係屬強制規定。故原審認上訴人關於兩造間之僱用契約因違反上開規定而為無效之主張為不可採，尚無違誤」。

以上見解，甚有疑義。蓋參酌前述德國法上的論述，與不定期勞工相比，定期勞

¹¹¹ 黃立/郭玲惠，民法債編各論（上），2002，第569頁。

¹¹² 引自法源法律網，<http://www.lawbank.com.tw>（2006.04.15）。以下我國判決與行政函釋出處亦同，故不另附註出處。

工所享保障顯然較少，因此在勞動法的發展上，不定期勞動契約乃是常態，定期勞動契約乃是例外。而我國勞基法第九條的規定，基本上也是反映出這種想法。第九條第一項第二句前段規定得為定期契約的情形以臨時性、短期性、季節性及特定性工作為限，後段則規定「有繼續性工作應為不定期契約」，顯然也是以不定期契約作為勞動契約的常態，定期勞動契約乃是例外。特別是關於資遣費的問題，為貫徹保障勞工離職後、過渡期間的經濟生活，資遣費的相關規定應認為是強行規定。資遣費之給付以雇主或勞工行使終止權為前提（勞基法第十一條、第十三條但書、第十四條、第十七條參照），惟定期勞動契約因期滿而自動結束時，既與終止權之行使無涉、雇主自無給付資遣費之義務。以上所述，於退休金之給付，亦同。因此，定期勞動契約顯然可能被當作規避勞基法上資遣費/退休金等強行規定的手段（脫法行為），故勞基法第九條關於定期勞動契約的規定，應認為是強行規定。

（四）定期事由的認定-以營業項目為準？

關於勞基法第九條第一項定期事由的認定，行政院勞工委員會於(87)台勞資二字第 051472 號函中的說明二表示：「查有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第九條定有明文。貴公司所營事業項目之一為人力派遣，人力派遣即為貴公司經常性業務，故尚不得為配合客戶之需求，而與勞工簽訂定期契約」。此見解係以雇營業項目作為判斷的標準。對此問題，高雄高等行政法院於九一年度訴字第六一六號判決中明確採取反對見解，認為：「行政院勞工委員會...以九十年七月三十日台九十勞資二字第○○三四六○七號函答復被告稱：「...案內所提『空調系統操作維護』業務如係台灣開利股份有限公司經常性之主要經濟活動，則因該主要經濟活動（空調系統操作維護）所生之工作，就該公司而言係屬繼續性之工作，不應因該項業務之來源（承攬或委任）而影響事業單位與勞工所簽訂之勞動契約性質。」惟查，依勞動基準法施行細則第六條第四款之規定，特定性工作係指可在特定期間完成之非繼續性工作，可知判斷是否為特定性工作，應由勞工所從事之工作內容來認定，而非僱主是否以之為主要經濟活動為據，蓋公司僱用之勞工不論定期與否，必然從事公司之主要經濟活動，因此，若依前揭函文所示，認勞工從事者為公司之主要經濟活動時，即具有繼續性者，將使勞動基準法所稱特定性工作之規定，形同具文，是被告援用作為定期契約之認定標準，自非可採。」（判決理由 三、(三))。

對此，本文認為定期事由的認定，應以所謂的工作特性為準，高雄高等行政法院之見解應當是正確的；又先前關於德國法上對於「部分工時與定期勞動契約法」第十四條第一項的討論，亦足供吾人參考。至於在僱主營業項目內的工作，仍有可能為定期約定之正當需求（例如為替代請產假女工的工作所聘僱的勞工），營業項目外的工作，也有可能是繼續性工作、不應為定期之約定者（例如會計、人事部門、清潔或保全人員）。因此以營業項目作為決定之標準，並非適當。至於

高雄高等行政法院認為「公司僱用之勞工不論定期與否，必然從事公司之主要經濟活動」，此一見解雖未必會動搖判決的結果，但究竟是否與一般觀念所認為的「主要經濟活動」相符，不無疑問（例如為替代請產假的工友、職災公假的公司交通車司機所定期聘僱者，其所從事之工友/交通車司機之工作必然是該公司的「主要經濟活動」？）。

（五）定期事由的認定-勞動主管機關的核備？

勞基法施行細則第六條第四款規定：特定性工作之期間超過一年者，應報請主管機關核備，有疑問者，應經而未經核備者，對基於定期性工作所定勞動契約之效力的影響如何？最高法院八七年度台上字第二五七八號民事判決中表示：「查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。原審以上訴人僱用被上訴人張某等二十人及徐某所從事者，雖係屬特定性之工作，但其期間超過一年，又未報請主管機關核備，即謂應視為不定期契約，進而認上訴人與被上訴人張某等二十人間之僱傭關係迄今仍繼續存在，及上訴人與徐某間之僱傭關係於徐某生前亦仍存在，上訴人應給付被上訴人如原判決附表應給付金額欄所示之工資，顯有違誤。」基於公/私法之區分、以及行政機關對於私法契約不宜過度介入的考量，上述見解，可資贊同。

（六）連鎖勞動契約的問題

德國法上討論的連鎖勞動契約，在我國法上主要是涉及勞基法第九條第二項第二款（「定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：...二 雖經另定新約，惟其前後勞動關係之工作期間超過九十日，前後勞動關係間斷未超過三十日者。」）以及第十條（「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。」）的問題。關於此二規定在適用上的關係，在此無法詳論。本文基本上認為：該二規定皆以雇主是同一個權利義務主體為前提。又立法者似乎是要透過前者，標示對於臨時性、短期性工作，若前後二契約工作時間超過九十日、間斷未超過三十日時，該（原先的）定期契約（與新訂的勞動契約）將（合併）視為（一個）不定期契約；這同時也有年資併計的效果。第十條則是反映出立法者所持的價值判斷：不論是定期亦或是不定期的勞動契約，只要中斷未滿三個月，前後年資應予併計。詳言之：不論原先勞動關係是定期或不定期，只要新訂的勞動契約是不定期，依第十條的規定，先前勞動關係的年資應和新的勞動關係合併計算，這明顯地會提高勞工請求資遣費或退休金的額度。至於原先勞動關係是定期或不定期，但新訂的勞動契約是定期的，由於勞基法第十條僅以年資併計算的方式加以處理，因此除非另有勞基法第九條第二項第二款的適用，否則於定期期滿時，勞工原則上並無資遣費或退休金的請求權。

最高法院於八二年台上字第二九三八號民事判決中表示「上訴人以公司虧損爲由，商得被上訴人同意，於七十四年十二月三十一日資遣被上訴人，隨即與被上訴人訂定新約，自七十五年元月起以臨時工按日計酬繼續僱用，自與勞動契約因故停止履行後，訂定新約無異，既在勞動基準法公布施行後，原審認被上訴人之退休年資應合併計算，且有該法第十條之適用，其適用法律並無不合」。對此，本文認爲結論可資贊同，理由則有待補充。勞工於先前不定期勞動契約結束（解雇）的隔天，另與同雇主簽訂定期（臨時工）勞動契約。設若新訂的勞動契約的定期約款是有效的，原則上並無勞基法第九條第二項第二款之適用，蓋其先前勞動契約並非定期，而是不定期。又最高法院主張在此情形有勞基法第十條的適用，然而因爲新訂的勞動契約是定期的，縱然先前勞動關係年資可以併入計算，首先也只是拉長年資，於定期期滿時，勞動契約自動結束，勞工原則上仍無資遣費或退休金的請求權。要獲得最高法院所持結論，似乎應從「新訂勞動契約的定期約定，究竟是否合法？」加以著手。就本件情形而言，雇主既然於勞基法甫實施之際資遣勞工，隔天再以定期勞動契約的形式予以聘用（其擔任臨時工共計五年三個月），此一現象應可認爲：此一臨時工作契約實際上是繼續性工作，應認定爲不定期契約（勞基法第九條第一項第二句）。亦即其真正的情況應當是：當事人在原不定期勞動契約終止後、另簽訂新的不定期-而非定期的臨時工-勞動契約，從而應類推適用勞基法第十條的規定、獲得最高法院所持的結論。

附錄 德國部分工時與定期勞動契約法（Teilzeit- und Befristungsgesetz） （節譯）

第一條

爲促進部分工時勞動關係，明確規範定期勞動契約的合法要件，並排除對部分工時及定期勞動者之歧視，特制定本法。

第三條

（第一項）定期勞工，謂締結訂有期限之勞動契約之勞動者。訂有期限之勞動契約（定期勞動契約），謂其存續期限依曆計算（依曆計算之定期勞動契約，*kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag*）、或依勞務之種類、目的、特性加以決定者（依目的而定期的勞動契約，*zweckbefristeter Arbeitsvertrag*）。

（第二項）與定期勞工相類似之勞工，謂受雇於同一場廠（*Betrieb*），提供相同或類似勞務之不定期勞動者。若於同一場廠欠缺與定期勞工相類似之勞工，相類似之勞工之確定，以所適用之團體協約的範圍加以決定；於其他情形，以各該行業一般所認定之相類似之勞工之標準決定之。

第四條

(第一項) 略

(第二項) 對於定期勞工，不得因其勞動契約有期限、而與相類似之不定期勞工相比較，作不利之待遇，惟具有正當事由（*sachliche Gründe*）足以正當化不同待遇者，不在此限。關於工資（*Arbeitsentgelt*）或其他於特定期間內給付之具金錢價值的可分的給付，對於定期勞工，至少應依其在該特定期間內之受雇時間的比例發給。雇用條件（*Beschäftigungsbedingungen*）係以勞動契約於場廠或企業繼續一定期間為要件者，除另有正當事由足為差別待遇者外，對於定期受雇勞工的期間之計算標準，應與不定期受雇勞工相同。

第五條

雇主不得因勞工主張本法所定之權利而予以不利之待遇。

第十四條

(第一項) 於具有正當事由（*durch einen sachlichen Grund*）時，勞動契約得約定為定期。特別是（*insbesondere*）下列情形，得認定為具有正當事由；

- 1 企業經營上對該勞務之需由僅為暫時性，
- 2 於職業訓練（*Ausbildung*）或學業（*Studium*）之後所為定期之約定，以促使該勞工過渡到一般受僱關係，
- 3 為替代其他勞工所雇用者，
- 4 勞務之特性足以對定期之約定加以正當化者，
- 5 基於試用所為之定期，
- 6 基於勞工個人之事由，足以對定期之約定加以正當化者，
- 7 勞工之工資是由公家預算（*Haushaltsmittel*）支出、該預算是針對定期僱用關係而設，且勞工是因此而受僱者。亦或是
- 8 基於訴訟上和解（*Gerichtlicher Vergleich*）所為之定期約定。

(第二項) 勞動契約於欠缺正當事由時，仍得依曆計算而為定期，惟其最長期限為二年；在此二年之總期限內，依曆計算之定期勞動契約，最多得延長三次。惟勞工和同一雇主間，先前曾經（*bereits zuvor*）訂有定期或不定期之勞動契約者，其勞動契約之定期不得依第一句之規定為之。就定期勞動契約延長之次數或定期期間之上限，團體協約得另為規定，不受第一句規定之限制。於上述團體協約的效力範圍內，不受團體協約拘束之雇主和勞工亦得約定適用團體協約的規定。

(第二 a 項) 企業於成立（*Gründung*）後四年內，得依曆計算訂立定期勞動契約，期間最長為四年，毋須具備正當事由；於此四年之總期間內，該依曆計算訂立的定期勞動契約，得任意延長。上述規定對於因企業或關係企業的組織變更（*Umstrukturierung*）所成立之企業，不適用之。前述企業之成立之時點，謂企業開始營運，依稅捐法第一三八條之規定，應通知所屬縣市或稅捐局者而言。關於本項第一句勞動契約定期之規定，準用本條第二項第二

句至第四句之規定。

(第三項)(原規定)勞工於定期勞動契約開始履行時，年滿五八歲者，其勞動契約之定期無須具備正當事由。惟勞工與同一雇主曾訂有不定期勞動契約者，就與之有密切的事物上關係(ein enger sachlicher Zusammenhang)之勞動契約，不得約定為定期。當二勞動契約在時間上間隔不超過六個月時，特別是(insbesondere)得認定為具有上述密切的事物上關係。本項第一句所規定的年滿五八歲的標準，於生效後至2006年12月31日止，應以五二歲替代之。

(新規定)依曆計算之勞動契約的定期，於不具備正當事由時，最長得於五年之期間內，合法為之；惟須勞工於勞動契約開始時已經年滿五二歲，且緊接(unmittelbar)於勞動契約開始之前，至少已經四個月以上、有依社會法第三部法典第一一九條第一項第一款規定的失業的情形，並有領取轉職縮短工時補貼(Transferkurzgeld)，或是曾經參與依社會法第二、三部法典規定、由國家補助的雇用促進措施。上述勞動契約於五年之總期間內，得反復延長之。

(第四項)勞動契約之定期約定，須以書面為之，方得生效。

第十五條

(第一項)依曆為定期之勞動契約(kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag)，於約定期間屆滿時失其效力。

(第二項)依目的為定期之勞動契約(zweckmäßig befristeter Arbeitsvertrag)，於目的成就時失其效力，惟不早於雇主以書面通知勞工該目的完成就之時點，該通知達到後的二星期。

(第三項)對於定期勞動契約，僅當個別契約或團體協約另有約定時，方得通常終止(ordentliche Kündigung)。

(第四項)勞動契約以終生為期(die Lebenszeit einer Person)或期限超過五年時，勞工得於五年後終止之。該終止應於六個月前預告之。

(第五項)勞動契約於依曆定之期間屆滿，或目的成就後雇主知悉時，仍繼續履行，若雇主未即時反對或通知勞工目的成就者，視為以不定期繼續原契約。

第十六條

勞動契約之定期約定若為無效，則該勞動契約視為不定期；雇主僅得於原約定終了之時點為通常終止，惟雇主依解雇保護法第十五條第三項之規定得於更早之時點終止者，不在此限。勞動契約之定期之約定若因欠缺書面方式而無效者，雇主亦得於原約定終止之時點之前為通常終止。

第十七條

主張勞動契約之定期約定為無效之勞工，須於定期勞動契約原約定終了之時點後三星期內，應向勞動法院起訴確認，勞動關係並未因定期而終了。就以上勞工所提訴訟，準用解雇保護法第五條到第七條之規定。若勞動契約於原約定終了之時點後仍繼續履行者，第一句所定之期限，從雇主通知勞動契約已因定期而終了之書面達到時起算。

第十八條

雇主對於相關之待聘的不定期職務，應通知定期勞工。上述訊息得以勞工一般可得而知的適當公告方式為之。

第十九條

雇主應使定期勞工有機會參與適當之職業訓練與進修，以增進其職業上發展及流動，惟基於急迫之企業經營上事由、或其他勞工參加職業訓練與進修之意願與之相牴觸者，不在此限。

第二十條

雇主就定期受雇勞工之人數、占場廠或企業總勞工人數之比例，應告知勞工代表。

第二一條

勞動契約附有解除條件者（*auflösende Bedingungen*），準用第 4 條第 2 項，第 5 條，第 14 條第 1 及第 4 項，第 15 條第 2、第 3 及第 5 項以及第 16 到第 20 條之規定。

第二二條

（第一項）除第 12 條第 3 項，第 13 條第 4 項以及第 14 條第 2 項第 3、4 句所定情形者外，對於本法之規定，不得作不利於勞工之變更。

（第二項）公營事業所適用之團體協約，依第 8 條第 4 項第 3、4 句，第 12 條第 3 項，第 13 條第 4 項，第 14 條第 2 項第 3、4 句或第 15 條第 3 項之規定有所約定，該約定對於公營事業以外、不受該團體協約拘束之雇主和勞工，於當事人間另有約定適用公營事業之團體協約、而且雇主經營費用主要是透過公家預算加以補貼者，亦有拘束力。

第二三條

其他法律關於部分工時及定期勞工之特別規定，不受本法之影響。

參考文獻

中文

黃立/郭玲惠，民法債編各論（上），月旦，2002。

<http://www.lawbank.com.tw>

<http://dgbas.gov.tw/public/Attachment>

<http://dbsl.cla.gov.tw/stat/index>

德文資料

Annuß, Georg/Thüsing, Gregor, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 2002

Arnold, Manfred/Gräfl, Edith/Hemke, Rolf C./Imping, Andreas/Lehnen,

Annabel/Rambach, Petre H. M./Spinner, Günter, Teilzeit- und Befristungsgesetz,
Praxiskommentar, 2005

Bauschke, Hans-Joachim, Befristete Arbeitsverträge, AR-Blattei SD, 2002

Boecken, Winfried/Joussen, Jacob, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Handkommentar,
1. Aufl, 2007

Dietrich, Thomas/Müller-Glögner, Rudi/Preis, Ulrich/Schaub(Hsgb), Günter, Erfurter
Kommentar zum Arbeitsrecht, 4. Aufl, 2004

Feuerborn, Andreas, Sachliche Gründe im Arbeitsrecht, 2003

Holwe, Joachim/Kossens, Michael/Pielenz, Cornelia/Räder, Evelyn, Teilzeit- und
Befristungsgesetz, Basiskommentar, 2004

Hueck-Nipperdey-Dietz, Nachschlagwerk des Bundesarbeitsgerichts,
Arbeitsrechtliche Praxis-AP, Kurzausgabe 1954-1961; 1962-1970; 1-71-1981;
1982-1989,

Meinel, Gernod/Hyen, Judith/Herm, Sascha, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl,
2004

Neumann, Dirk/Oetker, Hartmut/Preis, Ulrich, Staudinger Kommentar zum
Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einfhrungsgesetz und Nebengesetzen, Buch 2 Recht
der Schuldverhltnisse, §§ 616-630, 2002

Rebmann, Kurt/Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland, Münchener Kommentar zum
Bürgerlichen Gesetzbuch, Band IV, Schuldrecht Besonderer Teil III, §§ 611-704 EFZG
TzBfG KSchG, 4. Aufl, 2005

Richardi, Reinhard/Wlotzke Otfried, Münchener Kommentar zum Arbeitsrecht,
Ergänzungsband Individualarbeitsrecht, 2. Aufl, 2001

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/>(德國聯邦勞動法院網站)

<http://www.ebundegesetzblatt.de> (德國聯邦法律公報網站)

<http://bundesrecht.juris.de/> (德國聯邦法務部網站)

<http://www.uni-regensburg.de/Fakultaeten/Jura/Schlachter> (德國雷根斯堡大學
Schlachter 教授網站)