

臺北市政府 105.07.12. 府訴三字第 10509099600 號訴願決定書

訴 願 人 ○○醫院

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 104 年 12 月 9 日北市勞動字第 10439530600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營醫療保健服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）104 年 9 月 21 日派員檢查，訴願人所僱用 58 名研究助理（下稱系爭研究助理）所從事工作之內容與訴願人經營之日常業務相同，應屬繼續性工作，惟訴願人與系爭研究助理簽訂定期契約，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，乃以 104 年 9 月 25 日北市勞檢職字第 10434490001 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請其即日改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣訴願人以 104 年 10 月 14 日北總人字第 1040202222 號函檢送其工作期間超過 1 年之特定性工作僱用人員計 45 員名冊及契約書請原處分機關核備，惟經原處分機關以 104 年 11 月 16 日北市勞動字第 10437988400 號函復不予核備，並說明請訴願人依不定期契約相關規定辦理。嗣原處分機關以 104 年 11 月 17 日北市勞動字第 10436884200 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 104 年 11 月 27 日北總人字第 1040202855-2 號函檢送書面陳述意見書後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，爰依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準等規定，以 104 年 12 月 9 日北市勞動字第 10439530600 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 104 年 12 月 11 日送達，訴願人不服，於 105 年

1 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，1 月 30 日補正訴願程式，2 月 24 日補充訴願理由，4

月 18 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件裁處書係於 104 年 12 月 11 日送達，其提起訴願之期間末日原為 105 年 1 月 10 日，惟是

日為星期日，應以次日代之，則本件訴願人於 105 年 1 月 11 日提起訴願，尚無訴願逾期間題，合先敘明。

二、按勞動基準法第 1 條規定：「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。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 5 款規定：「本法用辭定義如左：……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」行為時 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府。」第 9 條第 1 項規定：「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。」行為時第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反……第九條第一條……規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

勞動基準法施行細則第 6 條規定：「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。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）89 年 3 月 11 日（89）台勞資二字第 0011362 號函釋：「一、所詢『有繼續性工作』如何認定疑義，按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱『非繼續性工作』係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是

否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據。二、至於.....『特定性工作』如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第 9 條所稱.....『特定性工作』是謂某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定：「本府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	2
違規事件	勞工係從事有繼續性、不定期之工作，雇主仍為定期契約者。
法條依據（勞動基準法）	第 9 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	第 1 次：2 萬至 16 萬元。 第 2 次：16 萬至 30 萬元。 第 3 次以上：30 萬元。

.....。」

104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』

所

定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項

三、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 本件勞檢處勞動檢查結果通知書所載重點事實提示為未依規定將計畫項下研究助理人員所簽訂定期契約函報本府，惟裁處書所載之事實卻指稱訴願人不得與該等研究助理簽訂定期契約，二者所載勞動檢查發現事實有異，實難取信大眾，前後認定顯有矛盾。
- (二) 原處分機關僅憑工作內容即認定是否為繼續性工作，洵有偏頗；本項計畫係訴願人與○○公司（下稱○○公司）簽訂合約書據以執行，研究助理相關人事費用亦由合作廠商投入，僱傭關係之存在係以該計畫合約存續為前提；如僅憑受僱者工作內容與訴願人所經營之日常業務相同，即認定為繼續性工作並不得簽訂定期契約，乃間接否定勞動基準法第 9 條第 1 項臨時性、短期性、季節性工作得為定期契約之規定。
- (三) 按前勞委會 89 年 3 月 11 日臺勞資二字第 0011362 號函釋意旨，判斷是否為非繼續性工作

之標準分別為「雇主非有意持續維持」及「平等原則」；查「○○醫院暨○○有限公司產官學合作研發及應用推廣計畫合約書」第 2 條已載明合約存續期間合計 11 年，自屬訴願人非有意持續維持之職務工作；又該等研究助理無論依合約或工作之方法、對象、性質及場所，均與訴願人常態僱用之員工不同，係非繼續性工作性質，均簽訂定期契約，請撤銷處分書。

四、查勞檢處於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人與有繼續性工作之系爭研究助理簽訂定期契約，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，有勞檢處 104 年 9 月 21 日勞動檢查結

果通知書、辦理勞工申訴案檢查結果一覽表、勞動條件檢查會談紀錄及訴願人與系爭研究助理簽訂之○○醫院專任助理人員定期勞動契約等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

- 五、至訴願人主張勞檢處勞動檢查結果通知書所載重要提示事項為未依規定將計畫項下研究助理人員所簽訂定期契約函報本府，惟裁處書所載之事實卻指稱訴願人不得與系爭研究助理簽訂定期契約，二者所載勞動檢查發現事實有異，實難取信大眾，前後認定顯有矛盾；原處分機關僅憑工作內容即認定是否為繼續性工作，洵有偏頗；本項計畫係訴願人與○○公司簽訂合約書據以執行，研究助理相關人事費用亦由合作廠商投入，僱傭關係之存在係以該計畫合約存續為前提；如僅憑受僱者工作內容與訴願人所經營之日常業務相同，即認定為繼續性工作並不得簽訂定期契約，乃間接否定勞動基準法第 9 條第 1 項臨時性、短期性、季節性工作得為定期契約之規定云云。按勞動基準法第 9 條第 1 項規定，

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；倘有違反，依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰及公布其事業單位或事業主之名稱

、負責人姓名。查勞檢處 104 年 9 月 21 日勞動檢查結果通知書記載檢查結果違反規定事項之法規條款為勞動基準法第 9 條第 1 項，其中重要提示事項記載訴願人未依規定將計畫項下研究助理人員所簽訂定期契約函報本府部分，係勞檢處提醒訴願人，如其所屬員工為特定性工作期間超過 1 年勞工，應依勞動基準法施行細則第 6 條第 4 款規定應報請主管機關核備，核與本件裁處並無矛盾之處。又查卷附訴願人與系爭研究助理簽訂之○○醫院專任助理人員定期勞動契約僱用該等勞工為專任助理，該契約雙方當事人為訴願人與系爭研究助理，與○○公司無涉；且該契約第 6 點約定工資係由訴願人給付，又契約第 3 點規定：「工作項目：乙方（勞工）接受甲方（訴願人）之調派指揮監督，從事甲方指定之醫療技術、醫療研究、醫療行政及其他臨時交辦事項等工作。」此等工作項目與訴願人日常所營業務並無二致，為訴願人有意持續維持之經濟活動，係其經常性經濟活動之範疇，依前揭前勞委會 89 年 3 月 11 日（89）台勞資二字第 0011362 號函釋意旨，系爭研究助理之勞務性質，應屬繼續性工作，尚非訴願人所主張其與系爭研究助理僱傭關係之存在，係以其與○○公司簽訂合約書之計畫存續為前提。

六、又訴願人主張其與○○公司所簽訂之計畫合約書第 2 條已載明合約存續期間合計 11 年，屬訴願人非有意持續維持之職務工作一節。查該合約書之雙方當事人為訴願人與○○公司，自不得以此否定系爭研究助理之工作內容即非屬繼續性工作；又按有繼續性工作，係指勞工所擔任之工作，就雇主之業務性質與經營運作而言，雇主基於持續性之需要，為持續維持其經常性業務或經濟活動所衍生之非臨時性、短期性、季節性之暫時需要或基於特定目的始有需要之職務工作，為有繼續性工作（最高行政法院 101 年度判字第 230 號判決意旨參照）；另按前勞委會 89 年 3 月 11 日（89）台勞資二字第 0011362 號函釋意旨

，現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態係以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，此係因勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，有繼續性工作應為不定期契約，以避免雇主對受僱人力之濫用。本件訴願人既從事適用勞動基準法之行業，則其聘僱從事有繼續性工作之勞工，即應依法與系爭研究助理訂定不定期勞動契約，而非簽訂定期勞動契約，是其違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

七、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 楊 芳 玲（請假）

委員 張 慕 貞（代理）

委員 劉 宗 德

委員 紀 聰 吉

委員 戴 東 麗

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 7 月 12 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲決行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區文林路 725 號）