

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 111 年 11 月 22 日北市勞動字第 11160290491 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營書局及文具批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 9 月 20 日實施勞動檢查，查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）擔任倉儲物流部短期計時人員，從事協助整理書籍及出貨工作。該工作與訴願人主要經濟活動相關，應屬有繼續性工作，惟訴願人與○君簽訂定期契約，雙方契約期間為 111 年 8 月 24 日至 9 月 30 日，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，爰以 111 年 10 月 27 日北市勞動字第 1116115054 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。經訴願人以 111 年 11 月 4 日書面陳述意見，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，爰依同法第 79 條第 3 項、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（下稱裁罰基準）第 4 點項次 2 等規定，以 111 年 11 月 22 日北市勞動字第 11160290491 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 11 月 24 日送達，訴願人不服，於 111 年 12 月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 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。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。」第 79 條第 3 項規定：「違反……第九條第一項……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）89 年 3 月 31 日（89）台勞資二字第 0011362 號書函釋（下稱 89 年 3 月 31 日書函釋）：「……二、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……三、至於『短期性工作』與『特定性工作』如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第九條所稱『短期性工作』是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。『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第 4 點規定：「臺北市政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	違規事件	法條依據（勞基法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
2	勞工係從事有繼續	第 9 條第 1	1.處 2 萬元以上 30 萬元以下罰	違反者，除依違規次數處

性、不定期之工作，雇主仍為定期契約者。派遣事業單位與派遣勞工訂定期之勞動契約。	項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	緩，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1。 2.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。	罰如下外，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： 1.第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
---	--------------------------------------	--	---

」
臺北市府 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
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人須在每學年開學前後，依照大專院校教師當年度開設之課程及其指定教學或參考用書，於每年 7 月至 9 月暑期開學期間進行教學用書之整理與包裹。倉儲暑期定期契約其工作之完成有特定期間及明確起訖，無法依淡旺季調配人力，且專為特定工作提供勞務，若未於學期前處理完成即無任何意義，亦無可繼續工作之標的，符合季節性工作特定期間及非繼續性工作之特性，得簽訂定期契約。
- （二）訴願人固聘有倉儲人員從事經常性銷售之一般語言學習書籍之整理與包裝，然處理之書籍與暑期工讀生不同。原處分未衡量書籍整理及包裝並非倉儲人員之全部工作，即推論聘用短期整理書籍及出貨之勞工有其經營上之必要性，屬有繼續性工作，請撤銷原處分。

三、原處分機關查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111 年 9 月 20 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君定期僱傭契約（兼職）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君之工作專為特定工作提供勞務，若未於學期前處理完成即無任何意義，亦無可繼續工作之標的，符合季節性工作特定期

間及非繼續性工作之特性，得簽訂定期契約云云。經查：

- (一) 按勞動契約分為定期契約及不定期契約，有繼續性工作應為不定期契約，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；所稱臨時性工作係指工作期間在 6 個月以內，無法預期之非繼續性工作；所稱短期性工作係指可預期於 6 個月內完成之非繼續性工作；所稱季節性工作係指工作期間在 9 個月以內，受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作；所稱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 1 年者，應報請主管機關核備；為勞動基準法第 9 條第 1 項、同法施行細則第 6 條所明定。又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，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；至於短期性工作是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者，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；亦有前勞委會 89 年 3 月 31 日書函釋示意旨可資參照。
- (二) 是依上開規定及書函釋示意旨判斷標準之工作「繼續性」，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。亦即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。換言之，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。如事業單位純係補充人力或基於市場需要或其他因素而增加工作量，而非短期或特定期內工作完成後，該項工作不復繼續存在者，所僱用之勞工，均屬不定期契約。
- (三) 本件依原處分機關於 111 年 9 月 20 日訪談訴願人之受託人○君之會談紀錄，○君表示○君係訴願人為因應學校開學整理書籍出貨所聘用之短期人員，訴願人原即聘僱正職勞工負責此項業務，但因人力無

法應付短期出貨需求故增聘人員；契約簽訂聘僱期間為 111 年 8 月 24 日至 111 年 9 月 30 日，簽訂定期契約係因開學前之人力增加需求屬於短期需求，9 月中旬後即可由原正職人員因應；該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

- (四) 訴願人聘僱○君係為於當年度 7 月至 9 月暑期開學期間，依照大專院校教師當年度開設之課程及其指定教學或參考用書，進行教學用書之整理與包裹。惟查，訴願人經營書局及文具批發業，依卷附訴願人公司登記資料記載，其所營事業主要在於圖書、雜誌期刊出版等，是整理書籍及出貨等，乃訴願人所營事業上常態性之業務，屬其經常性經濟活動之範疇。縱訴願人主張○君係專門整理當年度暑期指定教學或參考用書，該工作之本質仍為訴願人之主要業務所衍生，與訴願人主要經濟活動相關，為訴願人主要且有意維持之經常性經濟活動之範疇，訴願人聘僱○君純為補充人力，而非無法預期之非繼續性工作，或工作結束後即無類似工作，或受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，或可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過 1 年者，尚難謂○君之工作符合臨時性、短期性、季節性及特定性工作之性質。且訴願人就同一部門聘有不定期契約員工從事相同工作，是○君所從事應為有繼續性工作，依規定訴願人應與○君簽訂不定期勞動契約。訴願人與○君簽訂定期勞動契約，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、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

五、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 連 堂 凱（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

委員 宮 文 祥

中華民國 112 年 3 月 15 日

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：臺北市士林區福國路 101 號）