

發文字號：臺北市政府法規委員會 90.12.06 北市法二字第 9020779300 號函

發文日期：民國 90 年 12 月 06 日

要 旨：基於民法上契約自由之原則，法律行為多為不要式行為，即當事人就契約為意思表示時，僅需就契約成立之必要之點相互合意即為已足，無須依一定方式為其原則

主旨：有關 貴局函詢議員助理工作是否為有繼續性工作及是否符合勞動基準法特定性工作
及定期契約要件乙案，復如說明，請 查照。

說明：

一、復 貴局九十年十月九日北市勞一字第九〇二一二二一八六二〇號函。

二、有關議員助理與其雇主（議員）間勞動契約性質認定乙案，前經本會九十年八月十三日箋見在案。

三、經核勞動契約之定義應為「當事人之一方對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」（民國二十五年十二月二十五日公布但未施行之勞動契約法第一條參照），勞動基準法（以下簡稱勞基法）第二條第六款亦規定「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」故勞動契約以勞雇雙方約定即為成立，並以勞動者在從屬關係提供其勞務為其特點，合先敘明。

四、復查勞基法第九條第一項規定：「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。」此係就勞動契約之性質是否有一定之期間為區分，而異其法律效果。另勞動契約係繼續性契約，所謂繼續性契約，係指契約上債權債務內容之給付，必須一定期間繼續履行的契約，故雖前揭勞基法第九條第一項規定有繼續性工作應為不定期契約，惟縱使為定期之勞動契約，仍有可能具備「繼續性」之特性；換言之，繼續性之概念與定期契約之概念仍屬有別，故即使議員助理工作有其繼續性，惟其勞動契約仍非無定期契約之可能性，是以國會助理之勞動關係是否均為定期或不定期，似非可一概而論，仍需視其是否符合勞基法第九條之規定而斷。

五、又所謂特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作（勞基法施行細則第六條第一項參照），故就特定性工作之認定，應非以期限為標準，而係以工作性質為判斷。本件依地方民意代表費用支給及村里長事務補助費補助條例第六條規定，助理由議員遴聘，為其辦理相關問政、選舉等事務，倘議員於任期屆滿後未連任或任期中喪失議員資格，則其與助理之契約即為終止，故助理於議員上任後才被聘助理辦理前揭事務，並因法定任期屆滿卸任而終止勞動契約者，除契約當事人另有約定外，應得解釋為定期勞動契約，此參照行政院勞工委員會九十年四月二日臺九十勞資二字第〇〇一四二五〇號函，亦本此意旨為釋示。

六、末以基於民法上契約自由之原則，法律行為多為不要式行為，即當事人就契約為意思

表示時，僅需就契約成立之必要之點相互合意即為已足，無須依一定方式為其原則。而考諸勞動契約之本質，其應以一方提供勞動力與他方，他方給付報酬為契約要素，至如勞雇雙方當事人事先約定工作期間始末，亦無不可。故定期契約通常似應事先約定，其約定方式包括明示及默示之情形，至於有無默示約定，仍宜視締約基礎及其具體情況等因素決定之。

備註：

1. 本函釋說明四有關勞動基準法第 9 條規定嗣有增訂派遣之相關規定。
2. 本函釋說明五之「地方民意代表費用支給及村里長事務補助費補助條例」嗣有修正，惟不影響本函釋之內容。