

臺北市政府 105.04.27. 府訴三字第 10509063200 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○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 105 年 1 月 22 日北市勞動字第 10439596700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人從事綜合研究發展服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 11 月 2 日派員實施勞動檢查，查認訴願人與○○○、○○○、○○○（下稱系爭 3 員）等從事繼續性工作之勞工簽訂定期契約，且未按勞工工作年資給予特別休假，違反勞動基準法第 9 條第 1 項及第 38 條規定，乃以 104 年 11 月 27 日北市勞動檢字第 10437962201 號函檢送勞動

檢查結果通知書予訴願人，命即日改善。嗣原處分機關以 104 年 12 月 23 日北市勞動字第 10439

596710 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 105 年 1 月 6 日以書面向本府陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 9 條第 1 項及第 38 條規定，乃依同法第 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行為時第 3 點規定，

以 105 年 1 月 22 日北市勞動字第 10439596700 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰

，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 1 月 26 日送達，訴

願人不服，於 105 年 2 月 22 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 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」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。定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者.....。」第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」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..... 第九條第一項..... 第三十四條至第四十一條..... 規定。」第 80 條之 1 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。」

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	32
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。	對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。
法條依據	第 9 條第 1 項第 1 款、第 79 條	第 38 條、第 79 條第 1 項第 1 款
...	(勞動基準法) 第 1 項第 1 款.....。	...。
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。 .....	

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「..... 公告事項：一、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) 就契約形式觀之，訴願人與系爭 3 員係依政府採購法簽訂勞務採購契約，且從該契約價金約定以「廠商完成履約標的所定各事項」為報酬給付條件、訴願人對系爭 3 員之專門技術根本無指揮監督能力、系爭 3 員不適用訴願人之聘僱人員工作規則，故無試用期間、考勤、考核、懲戒、請假、調動等適用之情形可證，雙方應為承攬關係。
- (二) 就契約內涵觀之，系爭 3 員無接受訴願人懲戒或制裁之可能，不具人格從屬性；系爭 3 員倘未能於所定期間內提供勞務，得自行指派符合資格者代理，毋須親自履行勞務；綜合體育館並非訴願人之核心、主要業務，更非訴願人之營業，系爭 3 員提供勞務乃為取得其完成工作後之報酬，並非為完成訴願人之營業，訴願人亦無權限制渠等從事其他事業，雙方間不具經濟從屬性；系爭 3 員所提供之勞務，未納入訴願人之生產組織體系，未與訴願人其他員工有任何分工合作之關係，甚至停止勞務之提供，亦不會對訴願人之核心業務造成任何影響，不具組織從屬性。本件無勞動基準法之適用，請撤銷原處分。

三、查訴願人如事實欄所述與從事繼續性工作之勞工簽訂定期契約，且未按勞工工作年資給予特別休假之事實，有原處分機關 104 年 11 月 2 日勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查會談紀錄、檢查結果一覽表、訴願人 104 年綜合體育館勞務採購案勞務採購契約、系爭 3 員 104 年 7 月至 10 月提供勞務工作服務驗收表等影本附卷可憑。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其係與系爭 3 員簽訂勞務採購契約，雙方屬承攬關係，不適用勞動基準法之規定云云。按有繼續性工作應為不定期契約，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依規定給予特別休假；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱，勞動基準法第 9 條第 1 項、第 38 條、第 79 條第 1 項

第 1

款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。復按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，否則為非繼續性工作（最高行政法院 101 年判字第 230 號判決意旨參照）。訴願人之組織架構，綜合體育館係由訴願人總務處負責營運管理，學術

活動中心暨綜合體育館管理委員會係督導管理協助年度營運計畫之推廣、營運單位規章之擬議等事項，並開放院區鄰近之里民、機關學校團體之體育活動，乃訴願人有意持續維持之經濟活動，屬「有繼續性工作」，依勞動基準法第9條第1項規定，應為不定期契約。且勞動基準法之規範及勞動市場的僱傭型態，以繼續工作為一般常態，非繼續性工作為例外，勞動基準法中之勞動契約，應以不定期契約為原則，始具長期保障的效果，況勞動基準法為規範勞動條件最低標準之法律，訴願人自不得於事前與提供勞務人員合意拋棄該法對勞工之保障。再按勞工基於承攬契約提供勞務所獲得之報酬是否為勞動基準法第2條第3款所稱之工資，仍須就人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性、組織上從屬性觀之是否符合勞動契約之特徵，如符合勞動契約之特徵，縱承攬契約書以承攬為名，惟其實質內容不脫勞動契約之本質，係屬勞動基準法上之勞動契約（最高行政法院101年判字第368號判決意旨參照）。查系爭3員每日出勤均須於訴願人出具之提供勞務工作服務驗收表簽到勤及退勤時間，並經訴願人之行政人員驗收簽名；勞務採購契約約定價金分12期按月給付，工作採輪班制，如遇訴願人業務需要，需配合提早或延後上、下班或加班等情，足證系爭3員提供之勞務與工作酬金有對價關係，符合勞動基準法第2條所稱「工資」之定義，且系爭3員並非為自己的營運而勞動，而係從屬於訴願人，受訴願人之指揮監督，為訴願人之營運目的而勞動，並與同僚居於分工合作之狀態。則訴願人與系爭3員簽訂勞務採購契約從事有繼續性工作，未依規定簽訂不定期契約，復未依規定按工作年資給予特別休假，分別違反勞動基準法第9條第1項及第38條規定之事實明確。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，各處訴願人2萬元罰鍰，合計處4萬元罰鍰，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。

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 楊 芳 玲（公假）  
委員 張 慕 貞（代理）  
委員 劉 宗 德  
委員 紀 聰 吉  
委員 柯 格 鐘  
委員 葉 建 廷  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 傅 玲 靜  
委員 吳 秦 雯

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）