臺北市政府 105.07.14.　府訴三字第 10509101200 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○股份有限公司
代　　表　　人　○○○
訴 願 代 理 人　○○○律師
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 3 月 22 日北市勞動字第 10530342700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營其他土木工程業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同） 104 年 12 月 9 日派員前往本市中山區○○○路○○段○○號○○樓訴願人處所實施勞動檢查，發現訴願人以業務緊縮為由終止勞動契約，未給付資遣費，涉違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定；訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）所從事工作之內容係訴願人經常性主要經濟活動，應屬繼續性工作，惟訴願人與○君簽訂定期契約，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，乃以 105 年 2 月 19 日北市勞動檢字第 10530330400 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請其依限改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。訴願人於 105 年 3 月 14 日向原處分機關提出陳述意見書，嗣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 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 105 年 3 月 22 日北市勞動字第 10530342700 號裁處書，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。該裁處書於 105 年 3 月 24 日送達，訴願人不服，於 105 年 4 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 1 條第 1 項規定：「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。」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。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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。」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.....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。」

司法院釋字第 287 號解釋：「行政主管機關就行政法規所為之釋示，係闡明法規之原意，固應自法規生效之日起有其適用.....。」

勞動基準法施行細則第 6 條第 4 款規定：「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：.....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：」

附表：（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	第 9 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。

基準法）	
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業名稱、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 16 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
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）依勞動基準法規定，本件裁罰機關應為臺北市政府，豈能以原處分機關名義為之，已違法更剝奪由中央管轄訴願之救濟程序，行政處分實為無效。

（二）原處分機關援引前勞委會函釋對勞動基準法第 9 條第 1 項為補充說明解釋，欠缺法律授權，性質上應屬行政規則，與現今社會工商實況有所落差，且該函釋等同行政機關代替立法者制訂法律，違反權力分立、法律保留及明確性原則；勞動基準法施行細則規定，所謂特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，訴願人為營造公司，以承攬工程為主業，全臺各地均有工地，各工地均有工程進度，該工地工程師當屬特定性工作無疑，故其將○君以定期契約方式僱傭自無不法。請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人與有繼續性工作之○君簽訂

定期契約，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，有原處分機關 104 年 12 月 9 日勞動條件檢查
會談紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表及訴願人與○君簽訂之特定性工作約聘契約等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張依勞動基準法規定，本件裁罰機關應為臺北市政府，豈能以原處分機關名義為之，已違法更剝奪由中央管轄訴願之救濟程序，行政處分實為無效；原處分機關援引前勞委會函釋對勞動基準法第 9 條第 1 項為補充說明解釋，欠缺法律授權，性質上應屬行政規則，與現今社會工商實況有所落差，且該函釋等同行政機關代替立法者制訂法律，違反權力分立、法律保留及明確性原則；及訴願人承攬工程均有工程進度，工地工程師當屬特定性工作，以定期契約僱傭○君並無不法云云。按首揭勞動基準法第 4 條明定該法之主管機關在直轄市為直轄市政府，而本府業依行政程序法第 15 條第 1 項、第 3 項及臺北市政府組織自治條例第 2 條第 2 項規定，以 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號
公告將勞動基準法第 78 條至第 81 條「裁處」權限，委任本府勞動局辦理，並自 104 年 11 月 15 日起生效。是訴願主張，恐有誤解。又行政機關基於法定職權，就行政法規所為之釋示，係闡明法規之原意，應自法規生效之日起有其適用，有司法院釋字第 287 號解釋意旨可參。準此，前勞委會 89 年 3 月 11 日（89）台勞資二字第 0011362 號函釋僅係闡明勞
動基準法第 9 條規定之原意，原處分機關並非以該函釋作為裁罰訴願人之法源依據，而係依違反勞動基準法第 9 條規定作為裁罰處分之依據，故並無違反權力分立、法律保留及明確性原則之問題。

五、再按勞動基準法第 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。本案據原處分機關 105 年 4 月 29 日北市勞動字第 10536074700 號函所附訴願答辯書陳明略以：「.....理由.....三、.....（二）.....2、查訴願人助理副課長○○○於 104 年 12 月 9 日簽認之本局勞動檢查會談紀錄略以：『問：北市科及北投○○專案住宅之約聘人員是否有曾與貴公司簽約 2 次以上？該員工作內容為何？公司是否有其他正式人員擔任此工作？答：公司係因缺工、地區性聘請契約人員（例如雲林工地清潔工即聘雲林當地人），並非因工作上有特殊需求而聘用。公司與員工所簽訂之契約會因契約變更（如薪資、工地、職務、時間）而重新簽訂契

約。目前公司於台北市案場有 4 名約聘人員（○○○、○○○、○○○、○○○），前兩人為約聘事務員，後兩位為約聘工程師。其中○○○因工作表現佳，將轉任正式人員，其餘三人皆工作到契約到期日解聘。.....○○○102 年 4 月 1 日到職，中間簽過 4 次契

約，第一次為 102 年 4 月 1 日至 102 年 6 月 30 日；第二次為 102 年 7 月 1 日至 103 年 6 月 30 日；第

三次為 103 年 7 月 1 日至 104 年 6 月 30 日；第四次為 104 年 7 月 1 日至 104 年 12 月 31 日，皆於○

○園區專案住宅工程擔任約聘工程師.....。』 3、據訴願人上開所述，與所僱勞工分別陸續簽訂之『特定性工作約聘契約』期間均具有接續性，所簽訂之職務內容亦為訴願人維持經濟活動衍生之業務，簽約之勞工當中亦有約聘職轉任正式職，且工作內容亦屬相同之情形，顯見不論訴願人經濟活動所在地為何，該職務之人力需求均具有必要性，可得而知訴願人與本案勞工所簽訂契約不具有定期契約性質。復於訴願書中所述，所僱勞工○○○、○○○及○○○分別處理『○○鋼筋計價整理』、『○○鋼筋計價整理』及○○3F 梁筋數量及 1F 鋼筋數量計算』作業，惟訴願人營業登記項目為土木工程業，尚包含營造工程業務，上述之工作項目亦為訴願人為持續維持其主要經濟活動所生內容，同時有不定期契約勞工共同從事，即符合繼續性工作之性質。 4、再查，訴願人自徐員 102 年 4 月 1 日到職起多次簽訂定期契約.....上述期間皆具有接續性，且皆任職○○園區專案住宅工程之約聘工程師一職，顯見不具有特定性工作之工作內容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定義.....。」並有原處分機關於 104 年 12 月 9 日派員實施勞動檢查並作成勞動條件檢查會談紀錄影本附卷可稽。另依訴願人公司登記資料及營業登記資料記載，其所營業項目為綜合營造業、住宅營建及土木工程等，稽之卷附訴願人與○君簽訂之特定性工作約聘契約影本，○君係為「士科園區專案住宅工程」工作而聘僱之工程師，此等工程乃係屬訴願人登記所營業務，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，○君之勞務性質，應屬繼續性工

作，而非訴願人所主張之特定性契約。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。

六、另訴願人申請停止執行一節，經審酌並無訴願法第 93 條第 2 項規定得停止執行情事，自無停止執行之必要，併予指明。

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

委員　張　慕　貞

委員　劉　宗　德

委員　紀　聰　吉

委員　戴　東　麗

委員　柯　格　鐘

委員　葉　建　廷

委員　范　文　清

委員　王　韻　茹

中華民國　105　年　7　月　14　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）