

臺北市政府 105.12.30. 府訴二字第 10509203300 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即臺北市○○班

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 8 月 16 日北市勞動字第 10530575700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營未分類其他教育服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 4 月 27 日、5 月 12 日及 6 月 7 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人以定期性契約

聘僱勞工○○○（下稱○員，契約期間：自 102 年 10 月 1 日至 105 年 9 月 30 日止），從事教授國

小課業及執行園務推動等教育服務性質之繼續性工作，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定。（二）○員 100 年 12 月 15 日到職，至 103 年 12 月 14 日任職滿 3 年，其 105 年度依規定享有 10 天之特

別休假，惟○員迄 105 年 3 月 16 日契約終止時，訴願人僅給予特別休假 3 天，違反勞動基準法

第 38 條規定。原處分機關爰以 105 年 6 月 13 日北市勞動檢字第 10530479801 號函檢送勞動檢查

結果通知書予訴願人，並命即日改善。嗣原處分機關復另以 105 年 8 月 8 日北市勞動字第 10530

575710 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 105 年 8 月 18 日以書面向原處分機關陳述意見後

，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 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，以 105 年 8 月 16 日北市勞動字第 10530575700 號裁處書（下稱

原處分），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 8 月 18 日送達，訴願人不服，於 105 年 9 月 6 日經由原處分機關

向本府提起訴願，9月23日補正訴願程式，10月14日補充訴願理由，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。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」第38條規定：「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。」第24條規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）82年8月27日（82）台勞動二字第44064號函釋：「.....一、查『勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之中止，如係可歸責雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。』本會79年12月27日台（79）勞動二字第21776號函釋在案。故當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。二、本會79年12月27日台（79）勞動二字第21776號函所稱『可歸責於雇主之原因』尚非僅以勞動基準法所列各條終止勞動契約規定之條次為判斷，仍應就各條款規定之情事依事實個案認定之，如年度開始雇主即

強制勞工退休，致勞工未能有充分時間安排特別休假時，雇主應發給勞工未休完特別休假日數工資.....。」

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：「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」

附表：(節錄)

項次	違規事件	法條依據(勞動基準法)	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	勞工係從事有繼續性、不定期之工作，雇主仍為定期契約者。	第9條第1項、第79條第1項第1款及第80條之1第1	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。	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。

34	對繼續工作	第 38 條、第 79	處 2 萬元以上 30 萬元以	違反者，除依違規次數
	滿一定期間	條第 1 項第 1 款	下罰鍰。應公布其事業	處罰如下外，應公布其
	之勞工，雇	及第 80 條之 1	單位或事業主之名稱、	事業單位或事業主之名
	主未給予法	第 1 項。	負責人姓名，並限期令	稱、負責人姓名，並限
	定特別休假		其改善；屆期未改善者	期令其改善；屆期未改
	天數者。		，應按次處罰。	善者，應按次處罰：
				1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬
				元。
			

20 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

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、本件訴願及補充理由略以：

- （一）訴願人經營之補習班訂有獎金制度（或稱簽約獎金），如果老師願意接受至少 1 年期或 3 年期的長期班，就會給予獎金，此條款是希望老師留班的最低任職期限，因此 1 年期或 3 年期之勞動契約並不會損害老師繼續工作之權利。
- （二）依勞動基準法施行細則第 24 條第 2 款規定「特休假期應由勞雇雙方協商排定」，而○員 105 年度之特別休假於 105 年 3 月 16 日勞動契約終止時僅排定 3 日，訴願人並無未給假之情形。
- （三）○員於 105 年 3 月 16 日之前僅提出 3 日特休假之申請，嗣後即因體罰學生而由訴願人終止勞動契約，此為不可歸責於訴願人之事由，且相關薪資均已結算並匯至○員帳戶中，訴願人並無未依規定給予特別休假之情形。

三、查原處分機關審認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法規定之情事，有原處分機關 105 年 6 月 7 日勞動檢查結果通知書、原處分機關 105 年 4 月 27 日、5 月 12 日及 6 月 7 日派員實施

勞動檢查之會談紀錄、訴願人與○員簽訂之勞動契約書、○員 104 年 12 月份及 105 年 1 月份

及 2 月份考勤表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其經營之補習班訂有獎金制度（或稱簽約獎金），如果老師願意接受至少 1 年期或 3 年期的長期班，就會給予獎金，此條款是希望老師留班的最低任職期限，因此 1 年期或 3 年期之勞動契約並不會損害老師繼續工作之權利；另依勞動基準法施行細則第 24 條第 2 款規定「特休假期應由勞雇雙方協商排定」，而○員 105 年度之特別休假於 105 年 3 月 16 日勞動契約終止時僅排定 3 日，訴願人並無未給假之情形；又○員於 105 年

3 月 16 日之前僅提出 3 日特休假之申請，嗣後即因體罰學生而由訴願人終止勞動契約，此為不可歸責於訴願人之事由，且相關薪資均已結算並匯至○員帳戶中，訴願人並無未依規定給予特別休假之情形云云。按勞動契約，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；又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。勞動基準法第 9 條第 1 項定有明文，亦有前勞委會 89 年 3 月 11 日（89）台勞資二字第 0011362 號函釋意旨可資參照。查本件

訴願人係經營教育服務業，聘僱○員從事工作為教授國小學童課業及執行園務推動相關工作，係其持續維持之經常性經濟活動，屬繼續性工作，惟訴願人並未與○員簽訂不定期勞動契約而僅與其簽訂定期勞動契約，有訴願人與○員簽訂之勞動契約書影本附卷可稽；則原處分機關依勞動基準法第 9 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁

罰基準第 3 點等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。訴願人即難以其經營之補習班訂有獎金制度，1 年期或 3 年期之定期勞動契約並不會損害老師繼續工作之權利為由，而邀免其責。復按勞工在同一雇主或事業單位繼續工作满一定期間者，雇主應依法給予特別休假；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其

款
事業單位或事業主之名稱及負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 38 條、第 79 條第 1 項第 1
、第 80 條之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第 24 條等規定自明。又「勞工之特別休假應
在

勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之中止，如係可歸責雇主之原因時，雇主應發給未
休完特別休假日數之工資.....所稱『可歸責於雇主之原因』尚非僅以勞動基準法所列
各條終止勞動契約規定之條次為判斷，仍應就各條款規定之情事依事實個案認定之，如
年度開始雇主即強制勞工退休，致勞工未能有充分時間安排特別休假時，雇主應發給勞
工未休完特別休假日數工資.....。」亦有前勞委會 82 年 8 月 27 日（82）台勞動二字第
44064 號函釋意旨可資參照。查本件○員係 100 年 12 月 15 日到職，至 103 年 12 月 14 日
任職

滿 3 年，其 105 年度依規定享有 10 天之特別休假，惟○員迄 105 年 3 月 16 日契約終止時
，
訴願人僅給予特別休假 3 天，短少 7 天之特別休假，訴願人亦未依勞動基準法施行細則第
24 條規定及前揭前勞委會 82 年 8 月 27 日（82）台勞動二字第 44064 號函釋意旨，就○員
應

休未休之日數發給工資，是其違規事實，洵堪認定；縱訴願人 105 年 3 月 16 日存證信函所
指得對○員依違反勞動基準法第 11 條及第 12 條規定無預告終止勞動契約屬實，惟此無預
告終止勞動契約行為，終將引致○員無法及時於契約終止前安排其依法所應享有特別休
假之結果，且此為訴願人所得預見，則○員未能及時安排依法所應享有之特別休假，既
係因雇主之無預告終止行為所引發，自難認○員未能及時安排依法所應享有之特別休假
係無可歸責於雇主之原因；又本件訴願人雖於原處分機關實施勞動檢查後依法給付○員
應休未休之特別休假工資，惟此乃屬違規行為成立後之事後改善行為，並不影響本件違
規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及函釋意旨，各處
訴願人 2 萬元，合計 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 袁 秀 慧（公出）
委員 張 慕 貞（代理）
委員 柯 格 鐘
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

中華民國 105 年 12 月 30 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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）