

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 106 年 2 月 15 日北市勞動字第 10542874200 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）105 年 11 月 17 日及 24 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人與勞工○○○（下稱○君）簽訂定期契約（契約期間自 105 年 3 月 1 日起至 5 月 19 日止），使○君從事倉庫管理、盤點等工作；訴願人與勞工○○○（下稱○君）簽訂定期契約（契約期間自 105 年 7 月 21 日起至 10 月 8 日止），使○君從事網路業務及美編助理工作。訴願人以定期性契約僱用○君、○君等人從事繼續性工作，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定。（二）勞工○○○（下稱○君）於 105 年 9 月 18 日（例假日）出勤，訴願人未給予○君每 7 日中有 1 日之休息作為例假，違反同法行為時第 36 條規定。

- 二、原處分機關爰以 105 年 12 月 14 日北市勞動檢字第 10543311400 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 106 年 1 月 13 日北市勞動字第 10542874210 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人於 106 年 1 月 20 日書面陳述意見略以，訴願人有專案及季節性業務之職務需求，故增聘○君分攤業務量而簽訂定期契約，又訴願人因季節性業務需求，故與○君約定改以他日為例假日。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 9 條第 1 項及行為時第 36 條規定，爰依同法行為時第 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（下稱裁罰基準）第 3 點規定，以 1

06 年 2 月 15 日北市勞動字第 10542874200 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元

鍰，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 106 年 2 月 17 日送

，訴願人不服，於 106 年 3 月 7 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 22 日補正訴願程

式，5 月 3 日、16 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。」行為時第 36 條規定

：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」行為時第 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。」

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 11 日（

89

）臺勞資二字第 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.....。」

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（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。	
法條依據	第 9 條第 1 項第 1 款、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	（行為時）第 36 條、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
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。	
		

臺北市政府 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、本件訴願及補充理由略以：

(一) 訴願人因季節性及臨時性因素，配合百貨公司母親節檔期，業務需求量擴增，於 105 年 3 至 4 月、5 至 6 月份需招募人員分攤業務量，因而聘僱○君。○君之定期契約雖

於 105 年 5 月 19 日到期，但其工作表現不錯，且訴願人於 5 月後業務持續擴增，故再

聘請○君工作。訴願人並非故意與勞工簽訂定期契約規避責任。

(二) 訴願人為週休 2 日制，與○君契約約定，每 7 日至少有 1 日之休息作為例假，並未約定星期日為例假日。且依○君 105 年 9 月份之出勤紀錄，○君每 7 日中有休息 2 日（除

105 年 9 月 10 日人事行政局公告之補班日外），故○君 105 年 9 月 18 日（星期日）出勤

，訴願人並未違反勞動基準法行為時第 36 條規定。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人以定期性契約僱用○君、○君等人分別從事倉庫管理及盤點等、網路業務及美編助理等繼續性工作；使○君於 105 年 9 月 18 日（例假日）出勤，訴願人未給予○君每 7 日中有 1 日之休息作

為例假，有原處分機關 105 年 11 月 17 日、24 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人與○君、○君簽訂之定期契約書、○君 105 年 9 月份出勤紀錄及加班申請單等影本附卷可稽。

四、原處分關於違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定部分：

雖訴願人主張其為因應季節性及臨時性業務需求量擴增，以定期契約聘僱○君分攤業務量云云。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；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；為勞動基準法第 9 條第 1 項、同法施行細則第 6 條所明定，亦有前勞委會 89 年 3 月

11 日

(89) 臺勞資二字第 0011362 號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依原處分機關於 105 年 11 月 24 日訪談訴願人主辦會計○○○之會談紀錄略以：「

.....十一、請問貴公司與新進勞工簽定期契約原因為何？答：此為公司規定。新進員工都必須簽此試用期契約，若試用期通過即不用再簽新約。.....」該紀錄並經○○○簽名確認在案。

任
(二) 又依卷附○君、○君之定期契約書所載，張君自 105 年 3 月 1 日起至 5 月 19 日止擔

倉庫管理人員一職，其工作項目略以，倉庫管理、盤點管理、進銷存管理、百貨櫃點商品進出貨、轉調等等；○君自 105 年 7 月 21 日起至 10 月 8 日止擔任網路業務

及美編助理一職，其工作項目略以，協助業務執行網路平台內容、服務及活動、經營官方網站、○○粉絲團等社群網站、分析商品流動數據分析等報表、製作各種平面宣傳物（文案）等等。查上開倉庫管理、盤點管理、網路平台、網站、○○粉絲團等社群網站管理、宣傳物（文案）製作等，係訴願人為經營其綜合商品批發業所衍生之相關職務工作，縱○君、○君離職，該等工作亦不因而停止，性質上屬繼續性工作；惟訴願人與○君、○君就上開繼續性工作內容簽訂定期性勞動契約，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張其為因應季節性、臨時性工作而簽訂定期契約，不足採據。從而，原處分機關依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公

布訴

願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條規定部分：

按勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，為勞動基準法行為時第 36 條所明定。本件查：

(一) 依原處分機關 105 年 11 月 24 日訪談訴願人主辦會計○○○之勞動檢查會談紀錄略以：「一、請問貴公司與勞工約定之正常時間為何？答：.....週休 2 日，國定假日比照銀行業。九、請問貴公司例假日是？答：星期日為例假日。10. (十) 請問○○○於星期日例假日 9/18 上班原因為何？答：因為百貨公司撤櫃，公司派他去幫忙，因當日為例假，故沒去公司打卡直接去百貨公司幫忙。當日補休 2.5 小時。.....」

日
(二) 惟依○君 105 年 9 月份出勤紀錄及員工加班申請單顯示，9 月 12 日至 18 日期間，12

至 14 日均出勤、15 日假日（中秋節）未出勤、16 日假日未出勤（調整放假日、9 月 10 日星期六補行上班日）、17 日未出勤、18 日有出勤（加班 2.5 小時），另 18 日至

日期間，19 日至 23 日連續出勤 5 天，24 日未出勤。是○君雖於 9 月 18 日有出勤（加班

）事實，惟以該日向前或向後各計算 7 日期間，除國定假日、及調整放假日外，各有 9 月 17 日、24 日（均為星期六）未出勤。是○君於 9 月 12 日至 18 日（計 7 日）、18

日至 24 日（計 7 日）期間，於 9 月 18 日出勤（加班），9 月 17 日、24 日假日（均為星

期六）未出勤，訴願人是否仍該當於未給予○君每 7 日中有 1 日之休息作為例假？尚有未明，原處分機關遽以訴願人違反同法行為時第 36 條規定而裁處訴願人 2 萬元罰鍰，尚嫌率斷，容有再行釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

六、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（請假）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 范 文 清

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 8 月 14 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

如只對本決定駁回罰鍰部分不服者，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）如對本決定駁回部分不服者，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）