

臺北市政府 106.12.26. 府訴二字第 10600211900 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司台灣分公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 106 年 7 月 28 日北市勞動字第 106349499 00 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）106 年 1 月 20 日派員實施勞動檢查，查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）擔任訓練越南地區之越南籍勞工有關鋼鐵方面操作之技術，依其工作內容，其工作具繼續性，訴願人應與○君簽訂不定期契約，惟訴願人與○君簽訂定期契約（契約期間自 105 年 7 月 17 日起至同年 11 月 30 日止）。

訴

願人以定期性契約僱用○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。原處分機關爰以 106 年 2 月 7 日北市勞動檢字第 10546732401 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，

命即日改善。經訴願人以 106 年 2 月 18 日書面向原處分機關陳述意見，原處分機關認異議無理由，以 106 年 3 月 7 日北市勞動檢字第 10630327800 號函通知訴願人仍應改善。嗣原處分機關另

以 106 年 4 月 12 日北市勞動字第 10630308100 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 106 年 4 月 2

1 日書面陳述意見略以，訴願人係受在越南設有煉鋼廠之案外人「○○有限公司」（下稱○○公司）委託尋找臺灣專業人力至越南協助○○公司從事建廠相關工作，當該等特定性工作完成後，即無該等人員需求並停止委託，而煉鋼廠非訴願人之繼續性工作，故訴願人有聘僱○君等特定性工作定期契約人員之必要。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，且經查訴願人前因違反上開勞動基準法規定，經原處分機關以 105 年 6 月 1 日北市勞

動字第 10530443700 號裁處書裁處在案，本次係第 2 次違規，爰依同法第 79 條第 3 項、第 80 條

之 1 第 1 項規定，以 106 年 7 月 28 日北市勞動字第 10634949900 號裁處書處訴願人新臺幣（下同

）5 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 8 月 1 日送達，訴願人不服

，於 106 年 8 月 31 日向本府提起訴願，10 月 12 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 79 條第 3 項規定：「違反……第九條第一項……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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)

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……。」

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。」

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：訴願人之關係企業○○公司因無法從越南當地取得鋼鐵方面之技術與支援，故從建廠、設備安裝、標準作業流程制度建立、新進工作人員訓練等，均係臺、日、大陸地區之鋼鐵公司、設備廠商、工程公司及○○企業協助，訴願人受○○公司委託聘僱有煉鋼廠工作經驗之專業技術人員至越南協助煉鋼廠之特定建廠工程或經營管理事項，訴願人亦會視工作性質，若屬經營管理職務即簽訂不定期契約，反之若係可於特定期間完成之非繼續性工作（如建廠工程），即簽訂定期契約；本件因○○公司於 104 年間將展開燒結廠電氣及儀表工程需要專業人員協助監工，○君因其工程專業背景而獲聘，但因工程完工即不需要此等勞工，故○○公司委託時也要求訴願人以特定性定期契約聘僱○君，則○君之工作性質正符合前勞委會 89 年 3 月 11 日(89)台勞資二字第 0011362 號函釋所稱之非繼續性工作；且勞資雙方雖接續簽訂 1 次以上之定期契約，惟是否為繼續性工作，仍取決於客觀上雇主得否確定該經濟活動於未來將持續進行，倘若該經濟活動之持續進行非雇主所能控制，則雇主視情況與勞工接續簽訂定期契約，並無礙該工作非繼續性之本質，如本件○君燒結廠電氣及儀表工程之監工工作，其何時完工及完工後有無其他監工人力需求，係○○公司經營決策範圍，非訴願人能控制；請撤銷原處分。
- 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○君從事擔任訓練越南地區之越南籍勞工有關鋼鐵方面操作之技術等繼續性工作，有原處分機關 106 年 1 月 20 日訪談訴願人之受託人即人事專員○○○所作勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人與○君簽訂之定期僱用契約書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其受○○公司委託聘僱專業技術人員至越南協助煉鋼廠之特定建廠工程或經營管理事項，訴願人亦會視工作性質，對可於特定期間完成之非繼續性工作，即簽訂

定期契約；本件因○○公司於 104 年間將展開燒結廠電氣及儀表工程需要專業人員協助監工而聘用○君，但因工程完工即不需要此等勞工，故○○公司委託時也要求訴願人以特定性定期契約聘僱○君，則○君之工作性質正符合前勞委會 89 年 3 月 11 日(89)台勞資二字第 0011362 號函釋所稱之非繼續性工作；且勞資雙方雖接續簽訂 1 次以上之定期契約，惟是否為繼續性工作，仍取決於客觀上雇主得否確定該經濟活動於未來將持續進行，本件○君燒結廠電氣及儀表工程之監工工作，其何時完工及完工後有無其他監工人力需求，係○○公司經營決策範圍，非訴願人能控制云云。經查：

- (一) 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；定期契約屆滿後，有勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思或雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過 90 日，前後契約間斷期間未超過 30 日者等情形，視為不定期契約；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、同法施行細則第 6 條所

照

。

- (二) 本件依原處分機關於 106 年 1 月 20 日訪談訴願人之受託人人事專員○○○之會談紀錄，○君表示○君主要之工作內容為訓練越籍當地勞工有關鋼鐵方面操作之技術，該紀錄並經○○○簽名確認在案；又依卷附○君之定期僱用契約書所載，○君先自 104 年 6 月 22 日起至 105 年 6 月 21 日止派任○○公司工程監造作業等工作，其後自

105 年

7 月 17 日起至 105 年 11 月 30 日止亦派任○○公司工程監造作業等工作，間斷期間不

超

過 30 日，顯見契約之簽訂具有接續性；且查上開工作項目，縱○君離職，該等工作亦不因而停止，依勞動基準法施行細則第 6 條規定及前勞委會 89 年 3 月 11 日(89)台

勞

資二字第 0011362 號函釋意旨，該等工作性質上屬繼續性工作；是訴願人與○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，不足採據。從而，原處分機關依同法第 79 條第 3 項、第 80

條之 1 第 1 項等規定，以訴願人係第 2 次違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，處訴願人

5 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
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 12 月 26 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：臺北市士林區福國路 101 號）