

訴 願 人 ○○○○○醫院

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 113 年 8 月 19 日北市勞動字第 11360198531 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營醫院，為適用勞動基準法之行業。勞動部職業安全衛生署接獲民眾陳情，訴願人涉有違反勞動基準法等情，因訴願人營業地址設於本市，乃函移本府處理。經原處分機關於民國（下同）113 年 6 月 17 日派員檢查，查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）擔任麻醉護理師，其工作內容為從事「臨床麻醉護理工作」。該工作係因訴願人經營醫院所需設置之相關職務工作，應屬繼續性工作而應為不定期契約，惟訴願人與○君簽訂 2 次定期契約，契約期間分別為 111 年 5 月 2 日至 112 年 5 月 1 日，112 年 5 月 2 日至 113 年 5 月 1 日，涉違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定。原處分機關乃製作勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄），經會同檢查人員○○○、○○○、○○○（下稱○君等 3 人）簽名確認在案。
- 二、嗣原處分機關以 113 年 7 月 3 日北市勞動字第 1136078596 號函檢送勞動檢查結果通知書命訴願人即日改善，並請訴願人陳述意見，經訴願人以 113 年 7 月 15 日○○○字第 1130002937 號函檢送陳述意見書後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，爰依同法第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 113 年 8 月 19 日北市勞動字第 11360198531 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 8 月 20 日送達，訴願人不服，於 113 年 9 月 16 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 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……」第 79 條第 3 項規定：「違反……第九條第一條……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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 31 日（89）台勞資二字第 0011362 號書函釋（下稱 89 年 3 月 31 日書函釋）：「……二、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。三、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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：○君係在 COVID-19 疫情期間招募從事特定性胃腸鏡靜脈舒眠麻醉等工作所需之麻醉護理師，因無人應徵，以定期契約半日麻醉護理師進用，以因應疫情期間該特定之臨床護理工作需要，該工作內容具一定專業性且攸關民眾生命安全，與事業單位勞工工作內容不同，屬前勞委會 89 年 3 月 31 日書函釋「特定性工作」，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之情形；另○君於契約期滿，訴願人亦核給資遣費與謀職假，已充分維護其權益，訴願人無違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，請撤銷原處分。

三、查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 項規定之情事，有原處分機關 113 年 6 月 17 日勞動檢查結果通知書、辦理勞工申訴案檢查結果一覽表、勞動條件檢查會談紀錄及訴願人與○君簽訂之○○○○○醫院定期勞動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○君係在 COVID-19 疫情期間以定期契約進用，以因應疫情期間特定臨床護理工作需要，該工作內容屬特定性工作，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之情形；○君於契約期滿，訴願人亦核給資遣費與謀職假以維護其權益云云。查本件：

（一）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；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；所稱短期性工作係指可預期於 6 個月內完成之非繼續性工作；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；所稱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 1 年者，應報請主管機關核備；為勞動基準法第 9 條第 1 項、同法施行細則第 6 條所明定。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；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；至於特定性工作是謂某工作標的係屬於進度中之一部分，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；亦有前勞委會 89 年 3 月 31 日書函釋意旨可資參照。

(二) 是依上開規定及書函釋意旨判斷標準之工作「繼續性」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者。亦即工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定。換言之，與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。如事業單位純係補充人力或基於市場需要或其他因素而增加工作量，而非短期或特定期內工作完成後該項工作不復繼續存在者，所僱用之勞工，均屬不定期契約。

(三) 本件依卷附訴願人與○君簽訂之勞動契約分別記載契約期間為自 111 年 5 月 2 日至 112 年 5 月 1 日及自 112 年 5 月 2 日至 113 年 5 月 1 日，並記載僱用○君為定期契約半日護理（麻醉），契約期滿即終止僱用，此有訴願人與○君簽訂之勞動契約影本在卷可憑。復依卷附訴願人 112 年 4 月 25 日○○○字第 1120201137 號函影本記載略以：「主旨：核定本院醫療作業基金僱用定期契約半日護理（麻醉）○○○……僱用期間自 112 年 5 月 2 日起至 113 年 5 月 1 日止，……。說明：……三、案內人員期滿解僱日期為 113 年 5 月 2 日，不另案發布解僱函，請於解僱日期滿前 3 天內依規定辦妥離職手續。」又依原處分機關於 113 年 6 月 17 日訪談訴願人之受託人○君等 3 人所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問請問勞工○○○在貴單位何時到職？……勞工○○○工作地為何？工作內容為何？……答本單位勞工○○○（下稱○員）任職之期間如下：111 年 5 月 2 日到職……○員之工作地點在本單位（臺北市北投區○○路○○段○○號）之麻醉部（○○樓及○○樓皆有麻醉室）○員在本單位從事麻醉護理師工作一職，職稱為定期契約半日護理（麻醉）……問……請問○員擔任之麻醉部麻醉護理工作一職，是否為繼續性工作性質工作？答○員擔任之麻醉部麻醉護理工作一職為不定期契約工作，有繼續性質。（本單位原先係因 COVID-19 期間，各級醫事人員需求嚴重不足下，特別是各醫院的護理人力及麻醉護理人力……為應疫情 3 年期間本院開刀房醫療需求，分採定期，不定期全日……）契約麻醉護理，提供來本院應徵之護理人員……○員於 111 年 4 月 18 日依個人意願報名參加本院定期半日麻醉護理徵選……錄取於 111 年 5 月 1 日進用為定期半日契約麻醉護理，隨 112 年 4 月期間 COVID-19 疫情趨緩，麻醉部之護理人力處於不足狀態，又在招募不定期之契約麻醉護理，無人報名情況下，對已進用之定期半日麻醉護理由主管與其溝通說明留任……問 請問貴單位是否與勞工○○○於 111 年及 112 年分別核定二份定期契約……答 是的，本單位確實與勞工○○○於 111 年簽定自 111 年 5 月 2 日起至 112

年 5 月 1 日之定期契約。及 112 年簽定自 112 年 5 月 2 日起至 113 年 5 月 1 日之定期契約……上述定期契約並未經主管機構核備。問 請問貴單位是否於 113 年 4 月 2 日和○員告知其定期契約到期，不予續聘？… 答 本單位曾於 113 年 4 月 2 日與○員告知其定期契約到期，不予續聘，係依定期契約內容……」經訴願人在場會同檢查人員○君等 3 人簽名確認為在案。本件訴願人既從事適用勞動基準法之行業，則其聘僱從事有繼續性工作之勞工，即應依法與其訂定不定期勞動契約，而非簽訂定期勞動契約；是訴願人與○君簽訂定期契約，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，洵堪認定。

- (四) 訴願人雖主張係在 COVID-19 疫情期間進用○君，其工作內容屬特定性工作等節；惟依勞動基準法施行細則第 6 條第 4 款規定及前勞委會 89 年 3 月 31 日書函釋之意旨，特定性工作係指可在特定期間完成之非繼續性工作，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，則應視為有繼續性工作之認定參據。故勞動契約性質究屬不定期或定期契約，仍應以工作是否有繼續性為準，非謂雇主於特定期間內聘僱勞工，即可認定為特定性工作。本件依上開 113 年 6 月 17 日會談紀錄、○君之勞動契約及卷附訴願人大腸直腸外科公開網頁有關「無痛大腸鏡」之介紹等相關資料，可知訴願人僱用○君為麻醉護理師，任職於訴願人麻醉部，訴願人為醫院，醫療保健照護等業務確為其主要活動及事務，○君執行之工作內容為「胃腸鏡靜脈舒眠麻醉」，是訴願人有意持續維持之經濟活動，並非僅在特定期間內即可完成，且完成後即不再需要之工作，亦不因○君係訴願人於特定期間（疫情期間）內聘僱，而影響其繼續性工作之性質，且訴願人就其工作內容分別採取以定期契約及不定期契約方式聘僱勞工，則應視為有繼續性工作；況依卷附訴願人 113 年 5 月 1 日○○○字第 1133100067 號函，業說明經訴願人審視其與○君之勞動契約應為不定期契約；則訴願主張○君之工作屬特定性工作，應屬誤解，不足採據。至訴願人有無依勞動基準法第 11 條、第 16 條及第 17 條等規定終止勞動契約、預告及發給資遣費，尚不影響本件違規事實之認定，訴願人就此主張，亦不足採。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 王 士 帆

委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）