勞動契約

壹、簽訂勞動契約說明：

**一、勞動契約係諾成契約**：不以書面訂立為必要，原則上只要雙方意思合致，無論口頭約定、默示或事實行為發生均可成立。惟依勞動基準法施行細則第7條規定勞動契約約定之事項多達13項，故以書面訂立為宜，較能規範正常之勞動關係，具體明確勞資雙方之權利義務，有利安定生產秩序，亦可避免勞資糾紛。

二、勞動契約內容不得違反法令之強制或禁止規定或有關該事業適用之團體協約之約定。

三、勞方為未成年人時，依民法第79條規定，限制行為能力人，為意思表示及受意思表示，應得法定代理人之允許，未得法定代理人允許所訂立之契約，須經法定代理人之承認始生效力，另依勞動基準法第46條規定，未滿16歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證書文件。

四、雇主與個別勞動者訂定書面勞動契約時，其內容應依照勞動基準法施行細則第7條各項規定，也可就雙方應行遵守事項另行約定，並參酌事業單位之實際需要及工作性質，在契約中明訂。

五、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。定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

六、勞資雙方簽訂或終止勞動契約，除特定性工作之定期契約，期間超過一年者外，毋庸報主管機關核備，惟該項契約應不得違背勞動基準法及有關法令之規定。

七、特定性工作之定期契約超過一年者，應報請「主管機關（事業單位主體所在地之直轄市政府或縣(市) 政府）」核備；如當事人一方為分公司、工廠或分支機構者，為分公司、工廠或分支機構所在地之直轄市政府或縣 (市) 政府。

八、勞動契約之工作項目採列舉方式訂明，其內容應與勞工工作技能及意願相配合。

九、僱用勞工如為女工、童工時，應依勞動基準法之規定增訂保護條款。

十、勞動契約經勞資雙方同意，得隨時修正之。

貳、哪些工作可以簽訂定期契約？

|  |  |
| --- | --- |
| 臨時性工作 | 無法預期的非繼續性工作，且它的工作時間在**6**個月以內。例如百貨公司開幕，招募工讀生在附近住家或鬧區發送傳單促銷宣傳。 |
| 短期性工作 | 預期在 **6**個月之內完成之非繼續性工作。  例如公職人員法定競選期間，聘僱司機駕駛宣傳車從事選舉活動。 |
| 季節性工作 | 由於原料、材料來源或市場銷售會受到季節性因素影響的非繼續性工作，且工作期間在**9**個月以內者。  例如芒果豐收期間，果園主人臨時增聘工人採收芒果。 |
| 特定性工作 | 可在特定期間完成的非繼續性工作。但如果所需工作期間超過**1**年，**應經主管機關核備**。例如高雄捷運興建期間聘用之特殊技術人員。 |

參、關於「有繼續性工作」要如何認定呢？

主管機關對於非繼續性工作定期契約從嚴解釋，以杜絕雇主為規避退休金及資遣費給付責任而採取之脫法行為。所謂繼續性工作為雇主有意繼續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作。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。．．．」參照行政院勞工委員會89年3月31日（89）台勞資二字第0011362號函示。

肆、勞動契約相關函釋

**1.關於季節性勞動契約之疑義（87）台勞資二字第 013495 號函**

全文內容：

查勞動基準法施行細則第六條規定：「…二、短期性工作：係指可預期於短期間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」。查蕃茄之生產有其季節性，如貴公司確於每年之十二月至三月間收購蕃茄並需立即加工處理。該等因應此類工作所僱用之勞工得依上揭規定，簽訂季節性定期契約。另因應市場需要，從事調理食品及其他果汁之生產而召募之勞工，按果汁尚非屬不得儲存之產品，雇主得視淡旺季情形調配適當人力，且調理與生產亦為事業單位內經常性工作，尚不得依前揭條文規定，簽訂定期契約。

**2.有關工程臨時工，是否符合定期契約之非繼續工作 （88）台勞資二字第 002980 號函**

全文內容：

一、勞動基準法所稱定期契約者，除應符合勞動基準法第九條及施行細則第六條，有關期間之要件外，尚須依事實認定契約所約定之工作，是否為該事業單位非繼續性之工作，與工程預算無關。

二、貴局函稱為服務商旅及維護行車安全，路線設施需加改善修護，狀似日常設備之維護工作，可否以定期契約聘僱員工，應依事實認定，而非僅以契約間之間隔作為判定標準。

**3.首長及委員同進退之機要駕駛、工友，依勞基法規定**

**是否應發給資遣費疑義？國大代表公費助理發給資遣費究否符合勞動基準法相關規定疑義？  
（89）台勞資二字第 0033451 號函**

全文內容：

一、查公務機關技工、工友及駕駛人已於八十七年七月一日起納入勞動基準法之適用範圍，就來函所敘，首長及委員之駕駛與工友，應係貴府日常業務運作及工作推展所需之勞動力，應按同法第九條規定：「有繼續性工作應為不定期契約」與該等勞工訂定不定期勞動契約。

二、勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，勞雇雙方不得於事前合意拋棄該法對勞工之保護；故貴府與駕駛及工友約定如首長異動時，即必須離職乙節，顯有牴觸該法對終止契約程序及事由之限制，應屬無效。

三、國大代表之自聘助理，經費雖為國民大會所編列預算支付，惟其勞動契約之成立(自行發聘)、終止(停聘)及勞務提供之對象，均為國大代表本人，參酌說明一之法理，該等助理應為國大代表所僱用勞工，雇主如欲資遣該等人員，須有勞動基準法第十一條所列之情事，並按同法第十六條及第十七條規定預告勞工與給付資遣費。