

# 「一年一聘」全無保障？

文·吳絮琳（律宇國際商務法律事務所執業律師）

K公司員工餐廳的廚房配置共有四人，其中兩人為月薪制正職，另有兩名按日計酬制的約聘人員A與B。K公司與A、B間的僱傭契約採取一年一聘方式簽署，在每年的年底續約。A已在K公司任職五年、B則已任職八年。在廚房工作的四人，平常分工負責員工午餐之調理，工作內容並無二致。不料105年12月26日，K公司突然通知A及B，因為公司業務緊縮將裁撤員工餐廳，自105年12月31日約滿後不再續聘，並以兩人係定期契約期滿為由，拒絕給付資遣費。

## 依工作內容判定勞動契約屬性

無論是公家機關、私人企業，約聘／約僱／聘僱人員（以下均簡稱「約聘人員」）已是時下常見職缺。約聘僱人員的各項薪資、福利往往不如正職員工，但如果詳究工作內容，似乎又幾無差異。事業單位究竟能不能任意決定採用一年一聘的方式僱用勞工？

約聘人員如係受雇主僱用從事工作並獲致工資之勞工，而該行業屬《勞動基準法》適用範圍，則約聘人員與正職人員相同，均應受到《勞動基準法》之基本保障。然而，因勞資市場之供需結構上，資方係處於優勢地位，因此《勞動基準法》針對得否以「定期契約」之方式，排除諸如資遣費<sup>①</sup>、年資計算、退休等勞動權益之適用，對定期契約適用範圍設有明確規定，限制資方不得任意

以定期契約方式訂立對己有利之契約條款，進而剝奪勞工應享之勞動權益。

依照《勞動基準法》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。」而所謂：

- (1) **臨時性工作**，是指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者，例如：因應天災之清運工作。
- (2) **短期性工作**，是指可預期於六個月內完成之非繼續性工作，例如：知名糕餅老店於百貨公司設立臨時櫃位所僱用之服務人員。
- (3) **季節性工作**，是指受季節性原料、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，例

① 勞動基準法第18條第2款，定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費。



如：農場的採收工人、僅在夏季營業的游泳池救生員。

- (4) **特定性工作**，是指可在特定期間完成之非繼續性工作，若工作期間超過一年者，則應報請主管機關核備，例如：為風災重建工程專款僱用人員執行捐款支用計畫之提列、審核、考核工作，以及各項文書處理行政業務之人員。

若工作內容，不具有前述四種性質，而具有繼續性，則不因勞雇雙方任意約定為定期契約。至於工作內容是否具有繼續性，通常可藉由幾個面向觀察：若同樣的工作內容，同時有正職員工及約僱人員，則可認為該工作內容對於事業單位的業務性質與營運而言，具有持續需要。若雇主多次續約，則應足以認定約僱人員所從事的工作對於事業單位而言，具有永久性，而非臨時短期需求。

換言之，縱使形式上採取一年一聘，或是以契約約定僱傭期間，但凡工作內容具有

繼續性，則仍然屬於不定期契約、仍應適用關於不定期契約之規定。如雇主就繼續性工作，以定期契約方式僱用勞工，則涉及違反《勞動基準法》第9條第1項規定，主管機關得依《勞動基準法》第79條規定裁罰。

### 約聘員工亦適用《勞動基準法》

員工餐廳雖然不是公司的經濟活動，但是所謂繼續性工作，應該從工作內容來看，是否為雇主為達成經濟活動所衍生之相關職務，而不是以經濟活動之直接職務為必要，以上尚包含支援性之職務。從案例來看，K公司為便員工用餐，於公司內設置員工餐廳至少已有八年，且同樣的工作內容，除約聘員工外，亦有任用正式員工。員工餐廳的編制縱使即將裁撤，亦應已足以形成繼續性之職務，因此K公司雖然與A、B採取一年一聘的方式簽約聘僱，仍應適用《勞動基準法》關於繼續性契約之規定，不得以定期契約為由，拒絕給付資遣費及預告期間工資。💕