

護理勞動權益： 假定期勞動契約 與真不定期勞動契約

Labor Right of Nursing:
Fake Periodic Labor Contract of
but Non-Periodic in the Reality

邱慧洳 Hui-Ju Chiu*



摘要

定期勞動契約相較於不定期勞動契約，對勞工甚為不利，然而有繼續性之工作，應為不定期勞動契約。本文將介紹一則護理人員與雇主兩造對護理人員所簽訂之勞動契約為定期契約或不定期契約有所爭執之判決，本件之爭點涉及定期勞動契約與不定期勞動契約概念，本文擬藉此判決探討此兩者之判斷與區別。

Compared to the non-periodic contract, the periodic contract is to labors disadvantageous. The continued working shall nevertheless be non-periodic labor contract. A case would be introduced in this article that the nursing staff has disagreements about the nature of the labor

*臺北護理健康大學通識教育中心副教授（Associate Professor, General Education Center, Taipei University of Nursing and Health Sciences）

關鍵詞：不定期契約（non-periodic contract）、定期契約（periodic contract）、勞動契約（labor contract）、護理人員（nursing staff）、護理勞動權益（labor right of nursing）

DOI：10.3966/241553062018090023010

Angle

contract with the employer, whether it is periodic contract or not. The dispute would be the concepts of periodic and non-periodic labor contract. It would be discussed how to judge and differ them by introducing this judgment.

壹、案例事實

甲醫院與台灣高鐵公司嘉義站（下稱高鐵嘉義站）簽訂「保健室護理服務合約」，約定由甲醫院提供護理服務。乙護理人員於2010年6月1日與甲醫院簽訂勞動契約，甲醫院並指派乙至高鐵嘉義站保健室提供護理服務，其契約期間至2011年5月31日止，該勞動契約期限屆滿後，兩造復於2011年6月15日進行第一次續約，又於2012年5月1日進行第二次續約。第二次續訂之勞動契約（下稱系爭勞動契約）的起迄日期為2012年5月1日至2013年4月30日，系爭勞動契約期滿後，甲醫院未與乙續訂勞動契約。甲醫院主張：乙於上開「保健室護理服務合約」存續期間提供護理服務，乃係於特定期間內完成「非繼續性工作」之特定性工作，兩造所簽訂者自屬定期勞動契約，其僱傭關係於2013年4月30日期限屆滿時消滅。乙則主張：系爭勞動契約期間為2010年6月1日至2011年5月31日，期滿又續訂契約，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條第2項第2款之規定¹，系爭勞動契約視為不定期勞動契約，兩造自2013年4月30日後仍具僱傭關係²。

1 勞基法第9條第2項第2款規定：「定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：二、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。」

2 本件改編自臺灣臺北地方法院102年度勞訴字第231號民事判決。

Angle

貳、爭點

- 一、系爭勞動契約為定期契約或不定期契約？
- 二、兩造之僱傭關係是否因勞動契約期限屆滿而消滅？

參、解析

按勞基法第9條第1項之規定：「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。」準此，勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約³。同法第2項規定：「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90日，前後契約間斷期間未超過30日者。」同法第3項規定：「前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」準此，有繼續性工作，應為不定期契約，若屬特定性之工作，則得為定期契約，且不因前後勞動契約之工作期間超過90日或前後契約間斷期間未超過30日而得視為不定期契約⁴。

定期勞動契約相較於不定期勞動契約，對勞工甚為不利。詳言之，前者對雇主可免除資遣費及預告期間工資等給付義務⁵，易使雇主利用徒具形式之特定性定期勞動契約以規避

3 臺灣高等法院105年度勞上字第118號民事判決、臺灣高等法院106年度勞上字第1號民事判決。

4 臺灣高等法院高雄分院99年度勞上易字第16號民事判決、臺灣高等法院100年度勞上易字第39號民事判決。

5 勞基法第18條第2款：「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：二、定期勞動契約期滿離職者。」