

臺北市政府 105.03.14. 府訴三字第 10509027800 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○行

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 104 年 11 月 24 日北市勞動字第 104361731

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營博弈業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 9 月 21 日派員前往本市內湖區○○路○○段○○號訴願人處所實施勞動檢查，發現訴願人工資未全額直接給付勞工及未置備勞工出勤紀錄表，審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及行為時第 30 條第 5 項規定，乃以 104 年 10 月 2 日北市勞動檢字第 10435568001 號函檢附勞動檢查結果通

知書予訴願人，依限改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。訴願人於 104 年 11 月 9 日向原處分機關提出陳述意見書，表示○○○（下稱○員）係自願參加職前訓練，並未任職等。嗣原處分機關審認違規屬實，爰依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之

1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準等規定，以 104 年 11 月 24 日北

市

勞動字第 10436173101 號函檢送同日期第 10436173100 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）

2 萬元罰鍰，合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 104 年 11 月 26

日

送達，訴願人不服，於 104 年 12 月 25 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 2 條第 3 款、第 5 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」行為時第 4 條前段規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）；在直轄市為直轄市政府

。」第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」行為時第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」行為時第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反..... 第二十二條至第二十五條..... 第三十條..... 規定。」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。」

行為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：」

附表：（節錄）

項次	10	21
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主未置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形者，並依法保存 1 年者。
法條依據	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項	第 30 條第 5 項、第 79 條第 1 項第
（勞動基準法）	第 1 款及第 3 項。	1 款及第 3 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	第 1 次：2 萬元至 16 萬元。 第 2 次：16 萬元至 30 萬元。 第 3 次以上：30 萬元。	第 1 次：2 萬元至 16 萬元。 第 2 次：16 萬元至 30 萬元。 第 3 次以上：30 萬元。

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「……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。」

附表（節錄）

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、本件訴願理由略以：查○員並非訴願人員工，其係自行參與彩券行教育訓練課程，約定若課程完畢雙方協議簽署文件後方錄用為員工，○員並無完成報到。行政官署對人民有所處罰，必須確實證明其違法之事實，倘不能確實證明其違法之事實存在，其處分即不能認為合法，請撤銷原處分。
- 三、原處分機關於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人工資未全額直接給付勞工及未置備勞工出勤紀錄表，有原處分機關 104 年 9 月 21 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。
- 四、至訴願人主張○員係自願參加職前訓練，並非訴願人員工云云。按勞動基準法第 22 條第 2 項明定，工資應全額直接給付勞工；且同法行為時第 30 條第 5 項並規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存 1 年；倘有違反，依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，各處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰及公

布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。次按員工與公司間係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷，不以提供勞務者所任職稱、職位高低、職務內容、報酬多寡為區別之標準。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立。（有最高法院 101 年度台簡上字第 1 號判決可參）。查訴願人經原處分機關於 104 年 9 月 21 日派員實施勞動檢查並

作

成勞動條件檢查會談紀錄，載以：「 申訴檢查……行業別 9200 博奕業 事業單位名

稱 ○○○ (即○○行)..... 代表人 ○○○..... 會談人 姓名：○○○ 職稱：
經理..... 檢查日期 104 年 9 月 21 日..... 勞工人數..... 男：3 人 女：1 人..... 合
計

4 人..... 1. 本次檢查計 2 項違反勞動法令..... 請依限改善..... 事實陳述及違反
事實說明..... 問：員工○○○8 月 13 日~18 日任職期間是否未給薪？答：上課及現場實
習未給薪並有簽教育訓練協議書。問：是否有○○○之出勤紀錄？答：於教育訓練期間
無打卡.....。」並經受任人○○○簽名在案，且據勞動條件檢查會談檢附之教育訓練
協議書影本載以：「.....○○○ (下稱甲方) 因希望至○○ (下稱乙方) 行，擔任店
員..... 經雙方協議；乙方願先行支付相關專業訓練費用供予甲方職前訓練，甲方自願
於..... 104 年 8 月 13 日至 104 年 8 月 19 日 (至少 56 小時) 參加職前訓練 (上課及現場
學習

)，經訓練後，雙方另合意簽署到職文件，始成為乙方雇用員工。經乙方錄用成為試用
期員工，連續工作並任職滿一足月 (到職次月) 通過考核，乙方得發給訓練獎勵金每日
新台幣 700 元.....。」有該勞動條件檢查會談紀錄及教育訓練協議書等影本附卷可稽
。據此，○員接受訴願人職前教育訓練係由訴願人指派，足認○員有受訴願人之指揮監
督之情，已具有上述勞工從屬性；又訴願人願先行支付相關專業訓練費用供○員職前訓
練及允以訓練獎勵金每日為 700 元，實質上屬勞工接受職前教育訓練之相對報酬，核屬
勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資。準此，訴願人否認其與○員間之僱傭關係，自無可
採。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬
元罰鍰，合計 4 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 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 3 月 14 日

市長 柯文哲請假
副市長 鄧家基代行
法務局局長 楊芳玲請假
副局長 林淑華代行

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：臺北市士林區文林路 725 號）