

臺北市政府 105.05.25. 府訴三字第 10509076600 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司

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 105 年 3 月 3 日北市勞動字第 10530229400

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營進口家具（辦公室家具除外）零售業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 12 月 28 日派員實施勞動檢查，發現訴願人所屬勞工○○○（下稱○員）於 104 年 9 月 17 日、19 日、21 日、23 日、24 日及 25 日皆有延長工時之事實，惟未經工會或勞

資會議同意，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定；又訴願人與○員約定每日正常工作時間為上午 9 時至 18 時或上午 9 時 30 分至 18 時 30 分（12 時 30 分至 13 時 30 分休息），惟○員於 104 年 9 月

21 日（應係 22 日之誤）之工作時間為上午 9 時 30 分至翌日上午 1 時 30 分、104 年 10 月 1 日之工作

時間為上午 9 時 30 分至翌日上午 1 時、104 年 10 月 2 日之工作時間為上午 9 時 30 分至翌日上午 2 時

，延長工作時間連同正常工作時間已超過 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定；所屬員工○○○（下稱○員）於 104 年 8 月至 9 月間，有多次於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作之

事實，惟未經工會或勞資會議同意，違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定；未召開勞資會議，違反勞動基準法第 83 條規定；原處分機關爰以 105 年 1 月 6 日北市勞動檢字第 10530211200 號函

檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。原處分機關另以 105 年 1 月 22 日北市勞動字第 10530229410 號函通知訴願

人陳述意見，訴願人於 105 年 2 月 5 日以書面陳述意見；嗣原處分機關再以 105 年 2 月 17 日北市

勞動字第 10530229420 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 105 年 2 月 25 日以書面陳述意見

後，原處分機關仍審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項、第 49 條第 1 項及第 2 次違反

同法第 32 條第 2 項規定，乃依同法第 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第 3 點等規定，以 105 年 3 月 3 日北市勞動字第 10530229400 號

裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元、2 萬元及 5 萬元罰鍰，合計 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 3 月 7 日送達，訴願人不服，於 105 年 3 月 30 日經由

原處分機關向本府提起訴願，4 月 12 日補充訴願理由，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 32 條第 1 項及第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」第 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」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.....第三十二條.....第四十九條第一項.....規定。」第 80 條之 1 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。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 1 點規定：「.....為提供事業單位就新聞媒體工作者、電傳勞動工作者、外勤業務員及汽車駕駛在外工作之『工作時間』認定及『出勤紀錄』記載之參考，以保障其勞動權益，特訂定本指導原則。」第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：.....（二）工作時間（正常工作時間、延長工作時間），指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。.....（三）休息時間，指勞工自雇主指揮、監督狀態下

脫離，得自由利用之時間。……」第3點第4款規定：「常見在事業場所外從事工作類型之勞工應注意下列事項：……（四）汽車駕駛：1. 汽車駕駛，包括客車、貨車及主管之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間。2. 駕駛得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間。……5. 至於未行車之等候時間，是否屬工作時間及其工作時間如何計算，應先釐清該時段內是否受雇主指揮監督，並得否自由利用……。」

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）88年11月18日

(88)

臺勞資二字第 0049975 號函釋：「……有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之從屬』係指（一）對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由（二）業務遂行過程中有無雇主之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；『勞務之對價報酬』係指，在指揮監督下因工作所獲得之工資；『其他法令之規定』如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等……。」

最高行政法院 100 年判字第 2117 號判決：「……六、本院按：……（四）……是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞務契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。……」

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：（節錄）」

項次	24	25	41
違規事件	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	雇主使勞工延長工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	雇主未經工會同意，若無工會者未經勞資會議同意，或雖經同意但未提供必要之安全衛生設施，且未於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，

			而使女工於午後 10 時
			至翌晨 6 時之時間內
			工作者。

79 | 法條依據 ( | 第 32 條第 1 項、第 79 | 第 32 條第 2 項、第 79 | 第 49 條第 1 項、第  
80 | 勞動基準法) | 條第 1 項第 1 款及第 80 | 條第 1 項第 1 款及第 80 | 條第 1 項第 1 款及第  
| | 條之 1 第 1 項。 | 條之 1 第 1 項。 | 條之 1 第 1 項。

法定罰鍰額度	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱
(新臺幣：元	、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
) 或其他處罰	
統一裁罰基準	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之
(新臺幣：元	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
)	:
	1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
	2. 第 2 次：5 萬元至 20 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、本件訴願及補充理由略以：訴願人早已制定勞工延長工作時間相關規範並週知員工，向

來未曾發生爭議，堪認業經勞資會議同意在案，並未違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定；又○員 9 月 21 日（應為 9 月 22 日，原出勤明細表記載有誤）及 10 月 2 日均排定於 12 時開

始上班送貨，並非打卡單手寫之上班時間 9：30，而 10 月 1 日 18：30 正常工時結束後至 22

：00 百貨公司閉店前為其個人休息時間，不應計入工作時間，故該 3 日均未超過 1 日 12 小

時之上限；另訴願人與○員間係簽訂委任契約，並無勞動基準法之適用，故亦無違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定。

三、查原處分機關以訴願人未經工會或勞資會議同意，使○員於 104 年 9 月 17 日、19 日、21 日

、23 日、24 日及 25 日延長工作時間，及○員於 104 年 8 月至 9 月間多次於午後 10 時至翌晨 6

時之時間內工作，並使○員 104 年 9 月 21 日（依訴願人訴願補充理由書所載，應為 9 月 22

日之誤）、10 月 1 日及 2 日正常工時連同延長工時超過 12 小時，審認訴願人有違反勞動基

準法第 32 條第 1 項、第 2 項及第 49 條第 1 項之事實，有原處分機關 104 年 12 月 28 日勞動檢查

結果通知書、勞動條件檢查會談紀錄、○員考勤表及其與○員 104 年 8 月 16 日至 10 月 15 日

出勤明細表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。縱裁處書事實欄所載○員 104 年 9 月 21 日延長工時之日期有誤，亦不影響其未依規定延長工時之違規事實。

四、至訴願人主張已制定勞工延長工作時間相關規範並週知員工，堪認業經勞資會議同意在案；又○員 9 月 21 日及 10 月 2 日係排定自 12 時起開始上班送貨，10 月 1 日 18 時 30 分至 22 時

為個人休息時間，該 3 日均未超過 1 日 12 小時之上限；另訴願人與○員間係簽訂委任契約，並無勞動基準法之適用云云。按僱傭關係有無，係以「人格之從屬」、「勞務之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據；勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約；雇主使勞工在正常工作時間以外工作或使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者，應經工會或勞資會議同意；延長勞工之工作時間連同正常工作

時間，1日不得超過12小時；違反者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰，並公布其事業單位

或事業主之名稱等；揆諸勞動基準法第32條第1項、第2項、第49條第1項、第79條第1項

第1款、第80條之1第1項等規定及前勞委會88年11月18日(88)臺勞資二字第0049975號

函釋、最高行政法院100年判字第2117號判決意旨自明。又貨車駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含等班時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間，亦為勞工在事業場所外工作時間指導原則第3點第4款所明定。查卷附原處分機關104年12月28日勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「.....事業單位名稱○○有限公司.....會談人姓名：○○○職稱：總經理特助.....勞工人數.....合計17人.....組織企業工會有、無.....問：貴公司與員工約定每日正常工時為何？休假制度為何？答：0900-1800 0930-1830(1230-1330休息)週休2日。本公司月份起迄是以當月16日至次月15日止，例如9/16-10/15，該區間工資則於10/20給付，遇假日延後一個工作日。問：貴公司是否有加班申請制度？如何申請？答：員工有加班需求要填寫加班單，經主管同意即可，加班費連同工資一併發給。問：抽查勞工○○○104年9月16日至10月15日間出勤紀錄，○員10月1日延長工時5.5小時(已扣休息

0.5小時

)及10月2日延長工時6.5小時(已扣休息0.5小時)之原因為何？答：○員擔任司機

，  
工作內容需進出櫃(百貨)，監督外包廠商(製作燈箱、櫃子)，且百貨公司僅同意晚上閉店後才可以安置設櫃事宜，所以會有超時的狀況。問：抽查勞工○○○104年8月16日至9月15日間出勤紀錄，○員8/17延長工時7小時、8/25延長工時8小時、8/27延

長工

時7.5小時，原因為何？答：○員是公司業務主管，有時會出差等，導致有超時工作狀況。問：貴公司是否依法舉辦勞資會議？答：無。」經會談人○○○簽名確認，並有○員及○員104年8月16日至10月15日出勤明細表等影本附卷可憑；則訴願人於104年8

月16

日至10月15日間，未經工會或勞資會議同意，即多次延長○員工作時間、使○員於午後10時至翌晨6時之時間內工作，並使○員1日正常工時連同延長工時超過12小時，有違

反

勞動基準法第32條第1項、第2項及第49條第1項等規定之事實，洵堪認定。又依勞動

基

準法第 32 條第 1 項規定，雇主有延長勞工工作時間之必要者，應經工會或勞資會議同意，依前揭會談紀錄，訴願人既未依法舉辦勞資會議，則尚不得以業已制定相關勞工延長工作時間規範並週知員工，主張就勞工延長工時部分業經勞資會議同意。次查勞動基準法明定逐日記載勞工出勤情形為雇主之強制義務，訴願人如認○員出勤紀錄與實際上班時間有所出入，自應依法就勞工實際出勤狀況為覈實記錄或更正，且訴願人亦自○員為司機，因配合百貨進出櫃及監督外包廠商，而會有超時之狀況；又○員擔任司機，依前揭勞工在事業場所外工作時間指導原則第 3 點第 4 款規定，其等班時間、待命時間、上下貨時間亦均為工作時間；故訴願人主張○員 9 月 22 日、10 月 2 日實際開始上班送貨時間為

12 時及 10 月 1 日百貨公司閉店前等待時間為個人休息時間等節，尚難遽對其為有利之認定。

五、另查卷附訴願人與○員所簽訂之「委任契約」，其中第 16 條規定，○員於契約期間，非經訴願人事前同意，不得以自己或他人名義，經營或投資與訴願人業務相同或類似之事業，亦不得為與訴願人經營業務、產品相同或類似之公司、商號、個人等擔任受雇人、受任人、承攬人、承擔人、顧問或其他職務，並有損害賠償之約定，該契約內容對○員具有競業禁止性質之拘束，依前揭前勞委會 88 年 11 月 18 日(88)臺勞資二字第 0049975 號

函釋及最高行政法院 100 年判字第 2117 號判決意旨，該拘束性已足認係「人格從屬性」之體現，訴願人對○員有指揮監督權限，○員對訴願人顯具有從屬性，應認雙方之契約關係具有勞動契約性質，訴願人尚不得以與○員簽訂之契約名稱為委任契約為由，而規避勞動基準法之規定。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，以訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項、第 49 條第 1 項規定，各處訴願人 2

萬元

罰鍰，第 2 次違反同法第 32 條第 2 項規定，處訴願人 5 萬元罰鍰，合計 9 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。

六、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（公出）  
委員 張 慕 貞（代理）  
委員 劉 宗 德  
委員 紀 聰 吉  
委員 柯 格 鐘  
委員 葉 建 廷

委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 5 月 25 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行

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）