

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 6 月 14 日北市勞動字第 10531101600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經原處分機關審認經營其他廣告服務業，為適用勞動基準法之行業，且於民國（下同）105 年 1 月 11 日、2 月 1 日及 3 月 11 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人以定期性契約

聘僱勞工○○○、○○○、○○○及○○○等人，從事繼續性工作，如○○○合約期間為 104 年 8 月 1 日起至 105 年 7 月 31 日止，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定。（二）訴願人與勞工○

○○、○○○及○○○等人約定每日工時為 8 小時，月休 6 天，○○○於 105 年 1 月 11 日至 16 日

計出勤 6 日，總工時為 48 小時；○○○於 105 年 1 月 25 日至 30 日計出勤 6 日，總工時為 48 小時，

違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定。（三）訴願人使勞工○○○於 105 年 1 月 9 日至 22 日，連續

出勤 14 日，違反勞動基準法第 36 條規定。（四）訴願人使勞工○○○於 105 年 1 月 16 日（總

、副總統選舉罷免投票日）出勤，惟未加倍發給國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定。案經訴願人 2 次陳述意見後，原處分機關仍審認前揭違規事項屬實，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，以 105 年 6 月 14 日北市勞動字第

10531101600 號裁

處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 105 年 7 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，同年 9 月 1 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、訴願人公司名稱原為○○模特兒經紀股份有限公司（亦為原處分及 105 年 7 月 11（收件日）訴願書所載名稱），惟訴願人於 105 年 9 月 1 日聲明其於 105 年 7 月 13 日變更公司名稱為

○○娛樂股份有限公司，合先敘明。

二、按勞動基準法第 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」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。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九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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……第九條第一項……第三十條第一項……第三十四條至第四十一條……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。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）97 年 2 月 25 日勞動 2 字第 09701

30105 號令釋：「核釋『總統副總統選舉罷免投票日』為依勞動基準法施行細則第二十三條規定指定應放假之日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假一日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假一日，係指自午前零時至午後十二時連續二十四小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。」

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：「臺北市政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：」

附表：（節錄）

項次	2	18	32	35
違規事件	勞工係從事有	雇主使勞工	雇主未使勞工	雇主未給付勞工

	繼續性、不定	每日正常工	每7日中有1日	例假日、休假日
	期之工作，雇	作時間超過	之休息，作為	及特別休假日之
	主仍為定期契	8小時，每	例假者。	工資者，及使勞
	約者。	週正常工作		工同意於上述休
		時數超過40		假日工作，而未
		小時者。		加倍發給工資者
				。

法條依據	第9條第1項、	第30條第1	第36條、第79	第39條、第79條
(勞動基準法)	第79條第1項	項、第79條	條第1項第1款	第1項第1款及第
	第1款及第80	第1項第1款	及第80條之1	80條之1第1項。
	條之1第1項。	及第80條之	第1項。	
		1第1項。		

法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰	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、負責人姓名…。	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、負責人姓名…。	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、負責人姓名…。	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、負責人姓名…。
----------------------	----------------------------------------	----------------------------------------	----------------------------------------	----------------------------------------

統一裁罰基準 (新臺幣：元)	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名稱、負責人姓名…。	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名稱、負責人姓名…。	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名稱、負責人姓名…。	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名稱、負責人姓名…。
	第1次：2萬元至			

	第 1 次：2 萬元	姓名……：	第 1 次：2 萬元	至 15 萬元。
	至 15 萬元。	第 1 次：2 萬	至 15 萬元。	……。
	……。	元至 15 萬元	……。	
		。		
		……。		

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告……本府  
主  
管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項  
：……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」

三、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人與 13 名委任造型師（下稱系爭人員）之間彼此實際委任、受任處理事務之相關情狀觀之，前開系爭人員乃經訴願人審慎評核其資歷及專業能力後始為委任任用，而並未對前開系爭人員給予任何特別之職前訓練。縱使雙方曾於委任合約中議定，系爭人員須完全聽從訴願人及案外人○○、○○公司（下稱業主）對於造型、髮型之指示，惟系爭人員於實際提供給付內容時，全憑其自身之專業智識決定髮妝及服飾之呈現方式，訴願人實際上並未給予任何干涉，更無進行監督與掌控，故系爭人員就其工作之執行乃具有絕對之自主性。系爭人員依約僅需按雙方協議時間至約定場域提供梳化（妝）勞務即可，縱然以簽到之方式記錄其委任事務處理之狀況，惟此為訴願人純粹為行確認系爭人員是否有確實依約定的時間出席並進行委任事務之處理；又倘若系爭人員因故遲到，訴願人亦未曾給予任何原訂委任報酬金額之扣減，亦未施與任何懲戒。系爭人員無需如同訴願人公司內部之僱傭員工一般，必須遵守、踐行訴願人公司工作規則之請假程序。訴願人與系爭人員無任何人格上從屬性之情狀存在。
- （二）系爭人員之受任工作內容僅僅是至約定場域提供梳、化妝之工作，並無再被受命與訴願人公司之其他員工一同參與辦理公司其他事務，系爭人員並無如同訴願人公司其他員工係納入訴願人之生產組織與經濟結構體系內，而無所謂與同僚居於分工合作關係，實無經濟上或組織上之從屬性可言。

- (三) 系爭人員僅需依約定時間至約定之場域處理受任之梳化妝工作即可，其餘時間可另行安排、運用，甚至可另行接洽同種類性質之工作，與訴願人僱傭關係下員工不能在外兼職之規定亦屬有別。原處分機關之裁處書中，並未提及其之所以認定訴願人與系爭人員間為勞雇關係之理由，亦未提出任何事實根據。
- (四) 訴願人向案外人業主承包之梳化(妝)工作，係訂有期間之承攬合約，期間屆滿後是否再為續約尚屬不確定之事項，原處分機關逕自認定訴願人違反勞動基準法第9條第1項實甚為草率。系爭人員與訴願人間所存在之法律關係當確屬委任關係而非勞動基準法所規範之勞雇關係，於此前提下，系爭人員於從事委任事務之期間，訴願人斷無違反勞動基準法第30條第1項、第36條、第39條規定之可能。請撤銷原處分。

四、查原處分機關審認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法規定之情事，有訴願人與○○○、○○○、○○○、○○○及○○○等人簽訂之合約書影本、原處分機關105年1月11日、2月1日及3月11日派員實施勞動檢查之會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其並未對系爭人員給予任何特別之職前訓練，系爭人員於實際提供給付內容時，訴願人實際上並未給予任何干涉，更無進行監督與掌控；倘若系爭人員因故遲到，訴願人亦未曾給予任何原訂委任報酬金額之扣減，亦未施與任何懲戒；系爭人員無需如同訴願人公司內部之僱傭員工一般，必須遵守、踐行訴願人公司工作規則之請假程序；訴願人與系爭人員無任何人格上從屬性之情狀存在；系爭人員並無如同訴願人公司其他員工係納入訴願人之生產組織與經濟結構體系內，而無所謂與同僚居於分工合作關係，實無經濟上或組織上之從屬性可言；系爭人員僅需依約定時間至約定之場域處理受任之梳化妝工作即可，其餘時間可另行安排、運用，甚至可另行接洽同種類性質之工作；原處分機關之裁處書中，並未提及其之所以認定訴願人與系爭人員間為勞雇關係之理由，亦未提出任何事實根據；訴願人向案外人業主承包之梳化(妝)工作，係訂有期間之承攬合約，期間屆滿後是否再為續約尚屬不確定之事項，原處分機關逕自認定訴願人違反勞動基準法第9條第1項實甚為草率；系爭人員與訴願人間所存在之法律關係非勞動基準法所規範之勞雇關係，於此前提下，系爭人員於從事委任事務之期間，訴願人斷無違反勞動基準法第30條第1項、第36條、第39條規定之可能云云。按勞動契約，分為定期

期

契約及不定期契約，有繼續性工作應為不定期契約；勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假；勞動基準法第37條所定之休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反前揭規定者，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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第9條第1項、第30條第1項、第36條、

9 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。查：

- (一) 訴願人與○○○(下稱○君)、○○○(下稱○君)、○○○(下稱○君)、○○○(下稱○君)及○○○(下稱○君)等 5 人間之合約，其實質內容究為勞動契約或委任合約，應就雙方契約所約定之具體權利義務內容，就勞動契約中之人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性及組織上從屬性之特徵予以審究(參最高法院 101 年度判字第 368 號判決)。本件原處分機關於答辯書載明：「……理由……二、調查經過及答辯意旨：……(二)……3、……依合約內容，及本局於 105 年 2 月 1 日現場訪談乙方後，雙方顯屬勞雇關係，茲論述如下：(1) 人格上之從屬性：一、查合約第三條約定內容為：『(一)……乙方應至甲方指定之工作地點提供本服務。(二) 乙方須完全聽從甲方、甲方所指派人員及……對於造型、髮妝之指示與意見進行相關工作。(三) 乙方工作時間為合約期間內每日 9 小時。(四)……乙方同意在合理之範圍內配合甲方之需求而調整工時。』二、次查合約第六條約定勞務提供之專屬性：『(一)……除甲方及……事前同意外，乙方不得任意改派其他人代替提供勞務。(四)……第八條特別約定：『(一)……雙方及……意見不一致時，應由甲方及……作最終之決定，乙方應遵循之。』三、受訪者於訪談回答略以：每日工時約定 9 小時，含休息時間約 1 小時……及計月發給報酬；並有固定之工作地點，必須親自履行完成工作；是以該公司名義從事工作……該公司有提供完成工作所需使用工具，應遵守工作時間、休假規範等。綜上所述，顯見乙方係依雇主指示提供勞務，且須服從雇主權威，足以判斷雙方契約具有人格上之從屬性、勞務給付的不可替代性。(2) 經濟上從屬性：經渠等受訪者訪談回答是以該公司名義從事工作……顯見系爭乙方非為自己營業勞動，而是從屬於甲方即雇主，為雇主之目的而勞動。(3) 組織上從屬性：訴願人表示會準備提供乙方工作相關之器材工具，例如服裝、化妝品等造型工具。如對於造型完成意見不一致時，訴願人和……有最終決定權。乙方應遵守每日到班時間，受訪者訪談亦回答必須遵守工作時間，且就主播提供整體服務造型、髮妝服務，分有服裝師、髮妝師等人員，其作業程序應有賴同僚配合完成，而存在組織從屬性無疑。4、……綜上所述，訴願人雖主張系爭合約為委任合約，惟其實質內容仍不脫勞動契約之本質。……。」等語。次查原處分機關卷附○君等 5 人合約書內容，對於每日工作時間、地點皆有約定，且約定給予每月定額之服務費用，並載明○君等 5 人須依訴願人等之需求及指示提供服務；是○君等 5 人係依訴願人指示提供勞務，且須服從雇主權威，雙方契約已具有人格上之從屬性。至訴願人有無提供職前訓練、需否辦理請假手續、需否扣薪、有無懲戒，此屬訴願人之管理措施，尚不影響人格上從屬性之判斷。又合約書內亦載明勞務提供之專屬性，應可判斷○君等 5 人須親自履行完成工作。而○君等 5 人係為訴願人之營業而勞動，且其從事之整

體服裝造型或髮妝服務應為訴願人整體營業作業之一環；是其工作內容具有經濟上及組織上之從屬性。是以，○君等 5 人與訴願人間應為勞雇關係而有勞動基準法之適用。至○君等 5 人得否另行接洽同種類性質之工作，尚不影響勞雇關係之判斷。

(二) 再查訴願人雖於訴願書內載明係向案外人承包梳化(妝)工作，期間屆滿後是否再為續約尚屬不確定之事項；惟觀之訴願人 105 年 7 月 13 日之公司變更登記表，其所營事業亦載有美容美髮服務業，難謂合約中之整體服裝造型或髮妝服務非屬繼續性工作。是原處分機關審認訴願人以定期性契約聘僱○君、○君、○君及○君等人，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，其違規事實之判斷尚屬可採。又原處分機關審認訴願人與○君及○君約定每日工時為 8 小時，○君於 105 年 1 月 11 日至 16 日計出勤 6 日，總工時為 48 小

時；○君於 105 年 1 月 25 日至 30 日計出勤 6 日，總工時為 48 小時；另訴願人使○君 105 年

1 月 9 日至 22 日，連續出勤 14 日；此有出勤表影本在卷可憑，而訴願人對於○君、○君

及○君之出勤情形並未於訴願書內提供其他資料據以爭執，是原處分機關審認訴願人就○君與○君部分違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定、就○君部分違反勞動基準法第 36 條規定，其違規事實之判斷亦屬可採。又訴願人使○君於 105 年 1 月 16 日(總統、副

總統選舉罷免投票日)出勤，惟未加倍發給國定假日出勤工資，亦有出勤表影本在卷可憑，而訴願人對此亦未於訴願書內檢具其他資料據以爭執，是原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，亦屬有據。未查原處分縱未詳予載明訴願人與○君等 5 人間勞雇關係之判斷，惟原處分機關已於答辯書內詳予論述，依行政程序法第 114 條第 1 項第 2 款及第 2 項規定，須記明之理由已於事後記明者，原處分已補正。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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。

訴願審議委員會代理主任委員 林 淑 華 (請假)

委員 張 慕 貞 (代理)

委員 劉 宗 德

委員 紀 聰 吉

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 傅 玲 靜

委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 10 月 3 日

市長 柯文哲

法務局代理局長 林淑華 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）