

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 106 年 3 月 15 日北市勞動字第 10631847200 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營旅行及相關代訂服務業，為適用勞動基準法之行業。其於民國（下同）106 年 2 月 13 日使○○○（下稱○君）駕駛遊覽車，搭載旅客參加武陵農場賞櫻 1 日遊，回程時於國道彎道處翻覆，致發生車毀、32 人死、12 人傷之重大交通事故。原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）旋於 106 年 2 月 14 日至 17 日，分別派員實施勞動檢查

查 得：

- （一）為訴願人駕駛遊覽車搭載旅客之司機人員，係經案外人○○○（訴願人代表人之父，下稱○君）或訴願人勞工○○○（下稱鄭○君）面試、錄取；司機人員依訴願人排定之班表工作，如需請假，需先告知○君，並經周君同意，始完成請假手續；薪資為日薪新臺幣（下同）1,800 元；遊覽車由訴願人提供，車輛保養由司機人員直接開至與訴願人有合作關係之維修保養公司，所需費用由訴願人負擔。司機人員具有從屬性勞動性質，訴願人與司機人員間存在勞動契約關係，司機人員之勞動條件應依勞動基準法規定辦理。
- （二）訴願人僱用勞工○君等 14 人擔任司機人員，惟訴願人未依規定置備○君等 14 人之勞工名卡、工資清冊，亦未置備逐日記載○君等 14 人出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；分別違反勞動基準法第 7 條第 1 項、第 23 條第 2 項、第 30 條第 6 項規定。
- （三）勞工○君於 106 年 1 月 27 日至 2 月 9 日，連續出勤 14 日，訴願人有未給予勞工每 7 日中

有 2 日之休息作為例假及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、勞檢處爰以 106 年 2 月 20 日北市勞檢條字第 10630076201 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命即日改善，並移請原處分機關依法處理。嗣原處分機關另以 106 年 2 月 21 日北市勞動字第 10631847210 號函通知訴願人陳述意見，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人第 2 次違反勞動基準法第 7 條第 1 項及第 23 條第 2 項（第 1 次裁處書日期文號分別為 105 年

5 月 13 日北市勞動字第 10533342900 號、104 年 11 月 10 日府勞動字第 10435571400 號），及

第 1 次違反第 30 條第 6 項及第 36 條第 1 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、第 80

條之 1 第 1 項及行政罰法第 18 條第 1 項規定，以 106 年 3 月 15 日北市勞動字第 10631847200 號

裁處書，各處訴願人 30 萬元、30 萬元、25 萬元、25 萬元罰鍰，共計 110 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 3 月 17 日送達，訴願人不服，於 106 年 4 月

11 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 1 款、第 2 款、第 3 款、第 6 款規定：「本法用辭定義如左：一、勞

工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。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。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」

第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 7 條第 1

項規定：「雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要之事項。」第 23 條第 2 項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資

各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。」第 30 條第 5 項、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止……。」第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項規定：「有下列各款規定行為之一者，

處

新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條、第三十條……第六項……、第三十四條至第四十一條……規定。」「違反第七條……

..規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

司法院釋字第 740 號解釋：「……勞務契約是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人……得否自由決定勞務給付方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險……以為斷……。」

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）97 年 6 月 10 日勞資 2

字第 0970125625 號函釋：「……說明：三、……是否具有勞雇關係，以具有下列特徵判斷之：（一）人格之從屬性，即負有勞務給付義務之一方，基於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於勞務受領者決定之。具體言之：即服從事業單位內之工作規則、服從指示、接受檢查及制裁之義務。（二）經濟上之從屬性，即受僱人，非為自己之營業而勞動，而係從屬於他人，為他人之目的而勞動……。」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20

項法規』所定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：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：訴願人僅經營旅行業之業務，公司財產並無遊覽車，公司員工並無遊覽車司機人員。遊覽車相關監理登記均隸屬於○○有限公司（下稱○○公司）。司機人員之應徵、面試、請假，訴願人或訴願人勞工○君均不知悉。訴願人並未與司機人員約定任何薪資或報酬，不因有領隊交付司機人員工資之事實，即認訴願人與司機人員間有勞雇關係存在。原處分倘認定司機人員須經○君面試後開始工作，遊覽車為○君所有，遊覽車由司機人員保管等語為真，則勞雇關係應存在於○君與司機人員之間。原處分將訴願人、○○公司、○君等不同權利主體混為一談，未逐一認定司機人員與何人

具有從屬性，及從屬性之內容為何，並非妥適。訴願人與司機人員既無勞雇關係，訴願人自無置備勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄等之義務。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人僱用○君等 14 人擔任司機，訴願人未依規定備置其等之勞工名卡、工資清冊、未逐日記載其等出勤情形至分鐘為止；使勞工○君於 106 年 1 月 27 日至 2 月 9 日間，連續出勤 14 日，未依法給

予○君每 7 日中有 2 日之休息作為例假及休息日，違反勞動基準法第 7 條第 1 項、第 23 條第

2 項、第 30 條第 6 項、第 36 條第 1 項規定；有原處分機關 106 年 2 月 14 日、15 日、17 日勞動

條件檢查會談紀錄、106 年 2 月 14 日至 17 日談話紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人員工

名單、通訊錄、排班表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、次按勞動基準法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供勞務，而由他方給付報酬之契約；勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵；就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（1）人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間及勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於雇主決定之，並有接受懲戒或制裁之義務。（2）經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。（3）組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系與生產結構之內等特徵。有司法院釋字第 740 號解釋、最高法院 96 年度臺上字第 2630 號、103 年度臺上字第 2465 號及 104 年

度臺上字第 1294 號判決，及前勞委會 97 年 6 月 10 日勞資 2 字第 0970125625 號函釋意旨可資

參照。

五、雖訴願人主張其未僱用司機人員，且未與之約定薪資或報酬，薪資係由領隊支付，且遊覽車為○君所有，登記在○○公司名下，勞動關係存在○君與司機人員間云云。查本件：

（一）依卷附勞檢處於 106 年 2 月 15 日訪談現任之司機人員○君之談話紀錄略以：「……問：請問您當初如何進入公司任職〔提示：從何得知此職缺及找誰面試〕？答：當初是有人介紹我進公司，跟○○有限公司的○○（擔任調度）面試。問：請問您任職期間工作由誰指派？若需請假須向誰反映？請（問）受何人指揮管理？答：工作都是○○有限公司的○○（擔任調度）安排，通常會在前一天的傍晚通知隔天是否

有工作，若要請假需向○○講，之後再向老闆○○○請假。問：請問您工作報酬如何領取？〔提示：由誰發放？發放方式？〕答：採日領方式，日薪 1800 元，直接從向客人收取的費用支付，其餘繳回○○有限公司。……問：請問您所駕駛之車輛所有人為何？車輛平時停放地點？……答：車輛……平時自己找停車位停車，隔天再直接開去集合點集合，○○再經由車上無線電聯繫……。」

(二) 勞檢處於 106 年 2 月 16 日訪談現任之司機人員○君之談話紀錄略以：「……問：請問您當初如何進入公司任職〔提示：從何得知此職缺及找誰面試〕？答：當初是由原本就在○○開車的駕駛員朋友介紹，是○○勞工○總監（全名不詳）幫我面試。問：請問您任職期間工作由誰指派？若需請假須向誰反映？請（問）受何人指揮管理？答：排班是由駕駛員群組前一天直接由○○調度人員○○○line 給所有駕駛員，請假會找調度人員○○○及○○○，經○○○同意就可以請（假）。問：請問您工作報酬如何領取？〔提示：由誰發放？發放方式？〕答：固定一天 1800 元，領現金，由領隊當天向遊客收取完團費、付錢……之後，就由領隊將 1800 元直接交給駕駛員，其他的繳回○○公司。另待滿 25 天會給予（與）每月 8000 元至 13000 元不等的獎金，由○○公司○小姐（姓名不詳）於次月 10 日拿到樓下給駕駛員。……問：請問您所駕駛之車輛所有人為何？車輛平時停放地點？車輛保養維修向誰請款？答：遊覽車是○○公司的，車輛平時都由各個駕駛員找地方停放，車輛保養都是由駕駛員將車開往○○公司固定合作之○○公司，駕駛員只要負責簽名，款項由○○公司按月向○○公司請款……。」

(三) 勞檢處於 106 年 2 月 15 日訪談曾任職司機人員○君之談話紀錄略以：「……問：請問您任職期間工作由誰指派？若需請假須向誰反映？請（問）受何人指揮管理？答：駕駛員無論排班、請假等大部分都由○○公司指揮管理。排班方式為調度○○○將班表排好後，交由負責人○○○確認後才公布。故請假會先找○○○，如果無法聯繫上，則會告知調度○○○……。」

(四) 勞檢處於 106 年 2 月 16 日訪談曾任職司機人員○君之談話紀錄略以：「……問：請問您任職期間工作由誰指派？若需請假須向誰反映？受何人指揮管理？答：工作都是○○有限公司的主任○○○安排，通常會在前一天的傍晚通知隔天是否有工作，若要請假需直接向○○○請假，由○○公司直接管理……。」

(五) 是依上開談話紀錄所載，司機人員須依訴願人排定之班表工作，不能自行決定勞務給付時間，如須請假，須先告知訴願人員○君，並受訴願人之指揮管理；遊覽車為生產工具，由訴願人提供交付司機人員駕駛搭載旅客，司機人員係為訴願人之營業目的而勞動；旅客給付團費交由領隊代為收取，領隊將其中相當於約定日薪之 1 萬 8,000 元交付司機人員，餘款繳回訴願人；訴願人亦給付司機獎金。是司機人員

已具有人格上、經濟上及組織上之從屬性勞動性質，司機人員在訴願人之指揮監督下提供勞務，並領取訴願人支付之工資，訴願人與司機人員間存在勞動契約關係，洵無疑義。訴願人為雇主，司機人員為受僱之勞工，相關勞動條件即應依勞動基準法規定辦理。至遊覽車為何人所有，於監理單位以何人名義登記，與本件認定訴願人與司機人員之勞動契約關係無涉。訴願主張，顯係誤解法令，不足採據。

六、次按雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、出生年月日、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資及其他必要之事項；應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；違反置備勞工名卡者

，處2萬元以上30萬元以下罰鍰；其餘違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並應

公

布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；分別為勞動基準法第7條第1項、第23條第2項、第30條第5項、第6項、第36條第1項、第79條第1項第1款、第3項及第80

條之1第1

項所明定。本件查：

(一) 依勞檢處於106年2月17日訪談訴願代表人○○○之談話紀錄略以：「……問：貴公司有無設置司機(含○○○)及領隊(含○○○)之勞工名卡？有無設置兩人出勤紀錄、薪資清冊(期間：105年7月至106年2月)？要求司機及領隊簽到或打卡？

答：沒有二人勞工名卡，出勤紀錄僅有班表，沒有簽到或打卡。另二人皆每日領現，故沒有資料記載二人上期間報酬資料。……」談話紀錄並經受訪人○○○簽名確認在案。

(二) 本件訴願人未依法置備司機人員○君等人之勞工名卡、司機人員之報酬以現金給付，訴願人未置備其等之工資清冊，有上開訴願代表人○○○之談話紀錄可稽。另卷附排班表僅記載旅行團出發班別、司機代號，並未記錄司機人員每日實際上下班時間，且亦無其他相關書面資料可資證明勞工○君等14人實際出勤上、下班情形，是訴願人有未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄之情事。另依排班表記載，○君於106年1月27日、28日排班駕駛2日遊行程，至2月9日間每日皆排

定出

團行程，連續出勤14日，訴願人有未依法令給予勞工每7日中有2日休息，作為例假與休息日之情事。是訴願人有違反勞動基準法第7條第1項、第23條第2項、第30

條

第 6 項及第 36 條第 1 項等規定之事實，洵堪認定。

(三) 原處分機關審酌訴願人之違規情節：

1. 未置備勞工名卡，致難以確認勞工實際到職日及投保日，進而影響勞工年資及特別休假日數等相關權益，違反勞動基準法第 7 條第 1 項規定，且係第 2 次違反（第

1

次為 105 年 5 月 13 日北市勞動字第 10533342900 號裁處書）。

2. 未置備工資清冊，致勞工工資有被雇主任意扣減之虞，違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定，且係第 2 次違反（第 1 次為 104 年 11 月 10 日府勞動字第 10435571400

號裁

處書）。

3. 未置備記載勞工實際出勤時間至分鐘為止之出勤紀錄，致無法判斷勞工實際出勤及是否有延長工時之情狀，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

原處分機關審酌訴願人有應作為而不作為，明顯意圖規避雇主責任，影響勞工權益甚鉅，違反行政法上義務行為可受責難程度較高，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、行政罰法第 18 條第 1 項規定，分別處訴願人 30 萬元、30 萬元、25 萬元

罰

鍰。

4. 另○君依排班表連續出勤 14 日，未予每 7 日中有 2 日休息，作為例假與休息日。原處分機關審認訴願人排班未考量○君體能負荷，使其連續 14 日出勤，體力未獲恢復，致其疲勞駕駛肇事，發生人員傷亡之重大公安事件，影響勞工權益及社會秩序甚鉅，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之法定義務行為可受責難程度極高，爰處訴願人 25 萬元罰鍰。

是原處分機關審酌訴願人上開違規情節，分別處訴願人 30 萬元、30 萬元、25 萬元、25 萬元罰鍰共計 110 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，原處分應予維持。

七、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 袁 秀 慧（請假）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 7 月 6 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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）