

臺北市政府 107.09.10. 府訴三字第 1072091323 號訴願決定書

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 107 年 4 月 9 日北市勞動字第 10731382800

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營市場研究及民意調查業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 23 日派員實施勞動檢查，查得：（一）勞工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等人（下稱○君等人）於 106 年 2 月期間之出勤紀錄，均僅記載上班時間，未記載下班時間，訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。（二）○君等人於 106 年 2 月 28 日和平紀念日出

勤，是訴願人未給予勞工於內政部所定應放假之日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 107 年 2 月 8 日北市勞動檢字第 10731063601 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命即日改善，並載明如對檢查結果有異議，應於文到次日起 10 日內以書面提出。原處分機關另以 107 年 3 月 1 日北市勞動字第 10731382810 號函通知訴願人陳述意見

，經訴願人以 107 年 3 月 14 日書面陳述意見略以，○君等人與訴願人簽訂承攬契約云云等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項及第 37 條第 1 項等規定之事證明

確，且為乙類事業單位，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 24、36 等規定，以 107 年 4 月 9 日北市勞動字第 10731382800 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2

萬

元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 4 月 11 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 8 日經由原處分機關向本府提起訴願，6 月 21 日補正訴

願程式，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 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 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、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一百萬元以下罰鍰：一、違反……第三十條……第六項……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。」紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 2 條規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。……」第 3 條規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：……二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放假一日……。」
- 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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 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（節錄）

| | | |
|------|--|---|
| 項次 | 24 | 36 |
| 違規事件 | 雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。雇主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本者。 | 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，雇主未給予休假者。…… |

| | |
|----------------------|--|
| 法條依據 | 第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項 第 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 |
| (勞動基準法) | 第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項 |
| | 第 1 項。 |
| 法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰 | 1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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。 |
| 統一裁罰基準 (新臺幣：元) | 違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。..... |

20

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

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：○君等人與訴願人係承攬契約關係，且訴願人依電訪員於 CATI 系統操作時數及專案完成數乃為核發報酬用途，並非當然即僱傭契約應適用勞基法，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，查得訴願人勞工○君等人106年2月期間出勤紀錄，均僅記載上班時間，未記載下班時間，訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第6項規定；訴願人使○君等人於106年2月28日和平紀念日出勤，是訴願人未給予勞工於內政部所定應放假之日休假，違反勞動基準法第37條第1項規定；有原處分機關107年1月23日勞動條件檢查會談紀錄、

107
年2月8日北市勞動檢字第10731063601號函檢送之勞動檢查結果通知書、訴願人提供之○君等人106年2月期間簽到表及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第30條第6項規定部分：

按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存5年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰；並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及限期令其改善；揆諸勞動基準法第30條第5項、第6項前段、第79條第1項第1款及

第80條之1第1項等規定自明。考其立法意旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間記錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。本件查：

(一) 依原處分機關107年1月23日訪談訴願人專案經理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司工作周期起始日及每日工時內容為何？答：依勞基法一例一休，自每周一至周日為一個周期，以上是正職人員之工作周期。承攬人員是以專案內容大小，評估人力需求，每次約1天至數周不等，每次每班以4小時為限。……問：貴公司承攬人員工作地點、工作時間及工作內容為何？答：在公司所在地，設備由公司提供，依公司指定的方式執行電訪作業。問：承攬人員出勤紀錄方式為何？答：是以手工簽到方式，以便統計薪資報酬。問：貴公司對承攬人員出勤管理方式？答：公司會先通知承攬人員何時有班，請他自己選擇出勤日期及時段，經勞工同意後登載。……問：承攬人員遲到或早退是否會扣薪？答：以來公司電訪多久就算多少錢。……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君等人106年2月期間之出勤紀錄所載，均僅記載上班時間，未記載下班時間。是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第6項規定之情事，洵堪認定。

五、原處分關於違反勞動基準法第37條規定部分：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及限期令其改善；為勞動基準法行為時第 37 條第 1 項、第 39 條、第

7

9 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。本件查：

(一) 依原處分機關 107 年 1 月 23 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：承攬人員是否有假日出勤？如何計算？答：有。公司會按專案需求列排班表，由承攬人員自行挑自己可出勤時間到班。假日出勤，會給 1 班津貼 50 元。若有必要延長工時，每延長 5 分鐘加發 20 元，延時 10 分鐘加 30 元，延時 15 分鐘加 40 元，最高延時 1 小時

加 16

0 元。……問：承攬人員休假日出勤之薪資如何計算？答：就是按『承攬訪員報酬計算辦法』，針對一般延時一定期間每 5 分鐘加給 20-160 元不等。……問：勞工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○於 106 年 1 月 22 日（日）出勤。勞工○○○、○○○、○○○等 3 人於 106 年 2 月 28 日出勤。……。上開人員分別於休息日、例

假

日及國定假日出勤，公司如何計算勞工薪資？答：時薪 133 元+完成津貼+出勤津貼+假日津貼（每班 50 元）。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 是依上開談話紀錄所載，○君已自承其電訪員於內政部所定應放假之日出勤，訴願人僅給付假日津貼（每班 50 元）等語。復依卷附○君等人 106 年 2 月出勤紀錄所載，○君等人於 106 年 2 月 28 日和平紀念日有出勤紀錄，且訴願人未能提出個別勞工同意調移後休假日之證明，亦未給付加倍工資予勞工；是訴願人有使勞工於國定假日出勤，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

六、雖訴願人主張○君等人與訴願人係承攬契約關係，且訴願人依電訪員於 CATI 系統操作時數及專案完成數乃為核發報酬用途，並非當然即僱傭契約應適用勞基法等語。惟訴願人與電訪員間是否存有僱傭關係之認定，學理上係以「人格上之從屬性」、「經濟上之從屬性」、「組織上之從屬性」等為其判斷依據；本件訴願人主要經營項目為民意調查業，與電訪員間之工作內容係經由訴願人承接市場調查專案後，將其分為各類別及各時段，再由各電訪員為市場調查統計各類事項，電訪員所為之工作皆須透過同僚分工始能完成，而勞工之職務為電訪員，係依附訴願人而提供勞務，為構成訴願人整體經營之一部，亦為訴願人經營中所必要之重要一環，可認電訪員與訴願人間有組織上之從屬性；另電訪員工作內容及性質須依照「電訪員訓練手冊」執行，是訴願人與電訪員約定之工作性質具親自履行性、排他性等，而具有人格之從屬性；電訪員報酬係按實際出勤時間 X 單位時薪+各項津貼所組成，與「勞工因工作而獲得之報酬」之「工資」定義相同，具有勞務對價性，而具有經濟之從屬性。又勞動法令所規定「勞動契約」之內涵，並非僅

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。是訴願人主張○君等人與其係承攬契約而冀邀免責，尚非可採。綜上，訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 37 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。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，合計處 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。

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
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 9 月 10 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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：臺北市士林區福國路 101 號）