

臺北市政府 107.12.03. 府訴二字第 1072091856 號訴願決定書

訴 願 人 ○○即○○院

訴 願 代 理 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 8 月 1 日北市勞動字第 10760394871

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營美髮業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同） 107 年 6 月 5 日及 6 月 13 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人與勞工約定之正常工時為上午 10 時 30 分

至 19 時，於 18 時 50 分後不再預約客人，惟如勞工未能於 19 時前完成服務，勞工須完成後方得

離開，且週一固定為店休日，無特別約定休息日及固定假日出勤或休假問題，其勞工○○○

（○○，下稱○君）於 107 年 2 月至 5 月份之出勤紀錄，僅有簽到表上簽其英文姓名，訴願人並未記載○君實際上、下班時間，且亦未有其他相關書面資料可資證明○君出勤實際上、下班情形，訴願人未逐日記載○君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）勞工○○○（○○，下稱○君）於 107 年 2 月 7 日至 2 月 14 日間，連續出勤 8 日，勞工○

○○（○○，下稱○君）於 107 年 2 月 6 日至 2 月 14 日連續出勤 9 日，未給予勞工每 7 日中 2 日之

休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定；（三）勞工○○○

○（○○，下稱○君）於 107 年 4 月 4 日兒童節、4 月 5 日民族掃墓節及 5 月 1 日勞動節出勤工作

，訴願人未給予勞工國定假日休假，亦未加倍發給勞工國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定；原處分機關乃以 107 年 6 月 29 日北市勞動檢字第 10760504592 號函檢附勞動

檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善。原處分機關另以 107 年 7 月 9 日北市勞動字第 1076051052 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以書面陳述意見表示，員工出勤以簽到方式執行

、無知會員工須簽上時間，已改為打卡作業；另勞工連續出勤會給予出勤加倍及通勤費等；國定假日上班人員將給予另行補休假云云。惟原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第30條第6項、第36條第1項及第37條第1項等規定屬實，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4點項次24、34、36等規定，以107年8月1日北市勞動字第10760394871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6萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。原處分於107年8月3日送達，訴願人不服，於107年8月28日經由原處分機關向本府提起訴

願，9月11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項及第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。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」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.....第三十條第一項至第三項、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4條第2款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：.....二、民族掃墓節。」第5條第1項第4款、第5款及第2項規定：「下

列

節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：.....四、兒童節：四月四日。五、勞動節：五月一日。」「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。二、勞動節：勞工放假。.....。」

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

）台勞資二字第 0049975 號函釋：「一 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……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、

……

.. 依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日……），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法……。」

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	34	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……。	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	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 7 項	第 36 條第 1 項、第 7 項	第 37 條第 1 項、第 7 項
(勞動基準法)	9 條第 1 項第 1 款…	9 條第 1 項第 1 款…	條第 1 項第 1 款……及 …及第 80 條之 1 第 1 項。
	1 項。	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。 ……

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：○君、○君、○君、○君皆為美容院股東身分，以資方身分服務顧客，也因行業特性為專業技術之行業，顧客指定設計師服務，並皆以件計酬方式，而自願以資方身分出勤，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 36 條第 1 項及第 37 條第 1 項等

規定之事實，有訴願人員工清冊、107 年 2 月至 5 月份工作簽到表、南京店 107 年 2 月至 5 月

份休假表、107 年 2 月至 5 月份之員工應領薪資表及員工實領薪資表、原處分機關 107 年 6

月 13 日訪談訴願人之受任人○○○之會談紀錄及訴願人 107 年 6 月 13 日授權書等影本附卷

可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君、○君、○君、○君皆為美容院股東身分，自願以資方身分出勤云云。經查：

(一) 按勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，其從屬性特徵通常具有：(1) 人格上從屬性：即勞工在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受考核、訓練、懲戒或制裁之義務。(2) 親自履行：即勞工必須親自完成工作，不得使用代理人。(3) 經濟上從屬性：即勞工並非為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4) 組織上從屬性：即勞工納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態（最高行政法院 100 年 12 月 8 日 100 年度判字第 2117 號判決意旨及上開前勞委會 88 年 11 月 18 日

函釋等

參照）。查本件依卷附原處分機關 107 年 6 月 13 日訪談訴願人之受任人○○○之會談紀錄影本記載，其表示訴願人有 4 名設計師，採自吹自洗，訴願人與勞工約定工作時間為 10 時 30 分至 19 時，人員依照預排班表出勤並簽到，另計薪週期為每月 1 日至當月

底

，次月 10 日發放現金等語；並有訴願人員工清冊、107 年 2 月至 5 月份工作簽到表、

南

京店 107 年 2 月至 5 月份休假表、107 年 2 月至 5 月份之員工應領薪資表及員工實領薪

資表

等影本附卷可稽；由上可知，訴願人與○君、○君、○君、○君約定於指定時間至指定地點親自提供勞務，並要求員工簽到，且訴願人有給付薪資予○君等 4 人，依上開判決及函釋意旨，○君等 4 人係在從屬關係下為訴願人提供勞務，是訴願人與○君等人間應為勞雇關係而有勞動基準法之適用；並經原處分機關於訴願答辯書陳明在案。

是縱依訴願書所附○○美容院股份認購合約書影本等資料顯示○君等 4 人為該美容院之股東，惟該美容院與○君等人間之股份認購事宜，核與訴願人及○君等人間存在之勞雇關係，係屬二事，況依經濟部商業登記資料查詢結果，○○美容院係由訴願人獨資經營，故訴願人仍應遵守勞動基準法相關規範，合先敘明。

- (二) 另按雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；違者，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及負責人姓名；揆諸勞動基準法第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。本件

依卷附

訴願人員工之 107 年 2 月至 5 月份工作簽到表影本所載，訴願人之勞工○君僅於出勤日在上開簽到表之欄位簽上其英文姓名(○○)；復據原處分機關上開訪談訴願人之受任人○○○之會談紀錄影本記載，其表示訴願人與勞工約定之正常工時為上午 10 時 30 分至 19 時，如勞工未能於 19 時前完成服務，勞工須完成後才能離開，至訴願人之勞工依照預排班表出勤，人員出勤以員工簽到記錄；且訴願人於 107 年 7 月 18 日陳述意見書亦自承員工出勤以簽到方式執行、無知會員工須簽上時間等語；又訴願人於訴願書中，對於其以工作簽到表作為勞工之出勤紀錄、未逐日核實記載勞工之出勤情形至分鐘為止之事實，並未爭執。準此，訴願人未逐日核實記載○君之實際出勤情形至分鐘為止，有違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，堪予認定。

- (三) 再按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；勞動基準法第 36 條

第 1 項定有明文。查本件依卷附訴願人員工清冊、107 年 2 月份工作簽到表及南京店 107 年 2 月份休假表等影本顯示，訴願人之勞工○君(○○)於 107 年 2 月 7 日至 2 月 14 日均

有出勤紀錄，連續出勤 8 日；勞工○君(○○)於 107 年 2 月 6 日至 2 月 14 日均有出勤紀

錄，連續出勤 9 日；且訴願人就其主張○君、○君為自願出勤一節，既未能提出其等 2 人有同意於例、休假日出勤或其有依勞動基準法第 39 條規定給付其等 2 人加倍工資之證據供核，尚難遽對其為有利之認定；是訴願人使勞工連續出勤 8 日、9 日而未給予勞工每 7 日中 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1

項

規定之事實，洵堪認定。

- (四) 又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；而兒童節、民族掃墓節及勞動節為中央主管機關規定應放假日；另按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、

第 39 條、紀念日及節日實施辦法第 4 條第 2 款、第 5 條第 1 項第 4 款、第 5 款及第 2 項等規

定自明。查本件依卷附原處分機關上開訪談訴願人之受任人○○○之會談紀錄影本記載，其表示訴願人固定每週一為店休日，未特別約定休息日為何日，於週二至週日間由設計師相互協助排定休假；復據訴願人員工清冊、107 年 4 月至 5 月份工作簽到表、南京店 107 年 4 月至 5 月份休假表等影本顯示，訴願人之勞工○君（○○）於 107 年 4 月 4 日（兒童節）、4 月 5 日（民族掃墓節）及 5 月 1 日（勞動節）皆有出勤紀錄；訴願人

雖主張○君為自願出勤，然訴願人未能提出○君同意於上開國定假日出勤或其有依勞動基準法第 39 條規定給付○君加倍工資之證據供核，且依前揭勞動部 104 年 4 月 23 日函

釋意旨，勞資雙方雖得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，然該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意；而訴願人亦未能提出勞工○君同意調移至其他工作日補休之事證供核，尚難對其為有利之認定。是訴願人未給予勞工國定假日休假，有違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定之事實，堪予認定。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，就訴願人第 1 次違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 36 條第 1 項及第 37 條第 1 項等規定，各處 2 萬元罰鍰，合計處 6

萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，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 袁 秀 慧（公出）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 3 日

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 2 48 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）