

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○○

送達代收人：○○○

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 9 月 26 日北市勞動字第 107603974 21 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營住宅及建築清潔服務業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。

經原處分機關於民國（下同）107 年 7 月 17 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）107 年 1 月至 4 月出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關乃

以 107 年 7 月 27 日北市勞動檢字第 10760642042 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即

日改善。嗣復以 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 1076067101 號函通知訴願人陳述意見，訴願人以

107 年 8 月 22 日書面向原處分機關陳述意見略以，訴願人與○君為委任契約關係，非勞雇關係，訴願人不須置備○君之出勤紀錄等語。原處分機關仍審認訴願人上開違規情事明確，且為資本額達新臺幣（下同）1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 2 項、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 23 規定，以 107 年 9 月 26 日北市勞動字第 10760397421 號裁處書，處訴願人 9 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 10 月 3 日送達，訴願人不服，於 10

7 年 10 月 15 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 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。……六、勞動契約：為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30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第79條第2項規定：「違反第三十條第五項……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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。」

司法院釋字第740號解釋：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，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（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷……。」解釋理由書「勞基法第二條第六款：『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約』（下稱系爭規定一）……並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱之勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
23	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存5年者。	第30條第5項、第79條第2項、第4項及第80條之1第1項。	1. 處9萬元以上45萬元以下罰鍰，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。	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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第1次：9萬元至27萬元。 ……

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：

- （一）訴願人與○君依民法第 528 條規定，簽立委任契約，約定每月委任報酬為 1 萬 9,500 元。○君應依訴願人指示，以善良管理人之注意，依約定日數維持責任區域之清潔服務，契約內已載明「委任報酬屬於 9A 執行業務」及「雙方同意本委任契約不適用勞動基

準法之規定」等，○君已充分了解委任契約與勞動契約性質差異後締約。

- (二) 又訴願人本於雙方委任契約，僅要求○君服務應達到業者要求責任區域之品質，尊重○君完成委任事務所為之清潔方式，並未要求○君打卡。訴願人既已於勞動檢查時表明與○君間係訂立委任契約，不須置備○君之出勤紀錄，原處分機關認定顯有違誤，請撤銷原處分。

三、按勞動基準法上所稱之勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所稱雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人等處理有關勞工事務之人；所稱勞動契約係指約定勞雇關係之契約；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰；且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；勞動基準法第 2 條、第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項

定有明文。次按民法上以有償方式提供勞務之契約，是否屬勞動基準法第 2 條第 6 款所稱之勞動契約，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，如人的從屬性（或稱人格從屬性），勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷；經司法院釋字第 740 號解釋在案。復按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：（一）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。（二）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。（三）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；亦有最高法院 96 年度臺上字第 2630 號、103 年度臺上字第 2465 號、104 年度臺上字第 1294 號民事判決及前勞委會 97 年 6 月 10 日勞資 2 字

第 097

0125625 號函釋意旨可資參照。

四、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，發現訴願人將其所承包之臺北轉運站 3 樓候車區清潔業務交由○君處理；雙方簽訂委任契約；訴願人未置備○君 107 年 1 月至 4 月出勤紀錄等；又查：

- (一) 依卷附原處分機關 107 年 7 月 17 日訪談訴願人副理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：公司與○○○關係相關說明？答：本公司平日承包台北轉運站清潔業務，於 107 年 1 月 13 日與○員簽訂委任契約書，將部分清潔業務委任○○○處理，○○○主要負責台北轉運站 3 樓候車區清潔相關業務，詳如本公司提供與○員之委任契約。問：○○○委任契約說明？答：本公司（○○股份有限公司，下稱本公司）將清潔部分委任○○○辦理。……問：○○○之報酬給付方式？相關紀錄？答

：依委任契約，本公司每月給付 19500 元.....問：○君因故未能從事清潔時之處理方式？答：詳如委任契約書，若○員因故未能履行，經公司同意後可找尋替代人員。問：○○○執行業務之時間？答：早上、中午、晚間人潮尖峰時期人潮眾多，若業主有要求，○員需即刻處理，其餘時段 07：00~22：00 間，公司仍會聯繫○君並請○君處理，但可由○君親自或由替代人員處理.....問：○○○.....執行業務所需清潔用具來源？答：.....執行業務所需清潔用具由公司提供。問：公司如何確認○○○受委任業務執行成效？答：本公司平日有派駐一名主管於台北轉運站，從事管理並擔任公司與業主之聯繫窗口，業主有清潔業務需求會先聯繫該名主管，若業務範圍為○○○負責，會請○君處理，○君處理若有需改進部分，經業主反映後，公司亦會透過主管聯繫○君改善。.....問：請問公司是否留有○○○出勤簽到資料、薪資清冊及勞工名卡？答：本公司因認定與○○○為委任關係，非屬僱傭關係，因此並未留有上述資料.....。」並經○君簽名確認在案。

- (二) 次依卷附訴願人與○君於 107 年 1 月 13 日簽訂之委任契約書所載：「.....四、受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並以善良管理人之注意為之；委任事務範圍、工作時間、服裝等約定得以附件補充之，視為本契約之一部份。.....六、.....受任人應自己處理委任事務，非經委任人之書面同意，不得使第三人代為處理。」訴願人得依契約附件另行規範○君提供事務範圍、工作時間及服裝等約定。
- (三) 是依訴願人副理○君於上開會談紀錄之陳述及訴願人與○君簽訂委任契約之內容所示，訴願人將其所承包之臺北轉運站 3 樓候車區清潔業務，交由○君處理；○君提供事務範圍、工作時間及服裝，得依契約附件行之；○君所需清潔用具由訴願人提供；訴願人每月給付○君 1 萬 9,500 元。是訴願人與○君雖以委任契約名義規範雙方權利義務，惟○君提供勞務之時間須依契約附件約定，且依前述會談紀錄中○君所述，○君應於早上、中午、晚間人潮尖峰時段，或依訴願人之通知提供勞務，○君無法自行決定提供勞務之時間。另訴願人每月給付○君 1 萬 9,500 元，即只要○君依約提供勞務，無論工作成果優劣、預定目標有無達成，均不影響其對訴願人之薪資請求權，○君無須負擔企業風險。又○君須依訴願人指派之現場主管指示，改善勞務提供情形，是○君顯有受訴願人指揮、監督，提供勞務之情事。
- (四) 綜上，○君須依訴願人指定之工作範圍及工作時間提供勞務，已具有人格上之從屬性。又○君於訴願人承包管理之場所提供清潔服務，且○君仍受訴願指派主管指揮、監督及管理，顯已納入訴願人之生產組織體系，為訴願人營業目的而勞動，具有組織及經濟從屬性。訴願人不問○君勞務提供成果如何，每月均須給付○君 1 萬 9,500 元，○君無須承擔企業經營風險。是訴願人與○君間已具有人格上、經濟上及組織上之從屬性勞動性質，應認訴願人與○君間屬勞動契約關係，有勞動基準法之適用。訴願人尚

不得以與○君簽訂之契約名稱為委任契約為由，而免除勞動基準法規定雇主應盡之義務。

(五) 本件訴願人於勞動檢查時未能提出○君 107 年 1 月至 4 月出勤紀錄，且訴願人副理○君於前開會談紀錄亦自承未置備○君之出勤紀錄，其有違反勞動基準法第 30 條第 5 項之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，且為甲類事業單位，依勞動基準法 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項規定及

裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 23 等規定，處訴願人 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負

責人姓名，並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，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
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 1 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 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）