

臺北市政府 108.04.29. 府訴一字第 1086102148 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○社

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴願代理人兼

送達代收人 ○○○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 107 年 12 月 7 日北市勞動字第 107604065 61 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 10 月 17 日、24 日及 30 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人正申請轉換為宗教團體—○○復興中心。服務人員○○○（下稱○君）簽立書面之「宗教承諾誓言與○○宗教服務申請」（下稱申請書），申請擔任○○復興中心職員，此外訴願人未與○君簽訂其他書面契約。訴願人與○君約定工資每週四結算，採時薪制，每小時時薪以「5 點數 140 元」為計算基礎。○君擔任訴願人技術部門之輔導員，基本點數為 6 點，折算時薪為新臺幣（下同）168 元。○君於 107 年 7 月 26 日至 8 月 1 日期間，合計出勤 46 小時，訴願人應給付○君工資 7,728 元（168 元 x 46 小時 = 7,728

元）。惟訴願人僅給付○君 1,994 元，有未全額給付工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人未實施彈性工時制度，使勞工每週休 1 日。○君於 107 年 7 月 26 日至 8 月 1 日期間

，僅 7 月 30 日未出勤，其餘 6 日均出勤。是訴願人未給予○君每 7 日中有 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。

二、原處分機關乃以 107 年 11 月 5 日北市勞動檢字第 10760897432 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 107 年 11 月 9 日北市勞動字第 1076090420 號

函通知訴願人陳述意見，經訴願人以書面陳述意見略以，訴願人經營之顧問社以提供宗教服務為宗旨，服務人員皆係自願與訴願人簽訂無償志工合約等語。原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 36 條第 1 項規定，爰依同法第

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 10 及 34 規定，以 107 年 12 月 7 日北市勞動字第 10760406561 號裁

處書，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 107 年 12 月 11 日送達，訴願人不服，於 108 年 1 月 10 日經由原處分機關向本府提起訴

願，1 月 29 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 1 款、第 2 款、第 3 款及第

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：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 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」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（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）94 年 3 月 23 日勞

資 2

字第 0940014449 號函釋：「……說明：一、查勞動基準法是規定勞動條件的最低標準，勞雇雙方約定的勞動條件不得低於勞動基準法的標準；如果低於標準者，該約定標準無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。……（三）依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效。……。」

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）
10	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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。 ……
34	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。	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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、本件訴願及補充理由略以：

- （一）訴願人為宣揚宗教理念，以加入教會組織為目標，服務人員皆係自願加入成為志工，提供服務予社會大眾，實現自我奉獻，不以取得金錢或利益為目的，此有服務人員加入時簽署之申請書內容可證。
- （二）訴願人依志工參與事項不同，賦予不同任務，志工可自由決定，安排方便之時段提供服務。訴願人採用簽到表及要求志工無法到場時，需事先告知，乃為確保服務品質及協調其他志工支援所需。就志工服務之本質而言，本非訴願人可加以拘束，志工亦不因取消服務或未事先告知不到場而受懲戒，故訴願人與志工間並無指揮監督關係，不具人格從屬性。
- （三）各志工加入時，均有被清楚告知在訴願人財務允許情況下，始會發給津貼，津貼給付目的主要係為回饋志工，兼有補貼性質，其給付仍須於訴願人收入扣除支出後仍有餘額，始綜合考量志工教育訓練、服務情形等因素後發給。該津貼並非志工服務之對價，亦無固定數額。志工係本於對教會之信仰及奉獻服務，訴願人並無給付任何金錢或財務利益之義務。另訴願人各部門及志工職位之設置，係為方便對外說明志工服務內容及民眾洽詢，志工不因此受有組織內部之強制規制，尚不得據此認訴願人與各志工間具有組織上從屬性。是以，訴願人與志工間不具勞動關係，原處分機關認定訴願人違反勞動基準法規定，認事用法顯有違誤。

三、查訴願人經營適用勞動基準法之管理顧問業，經原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有如事實欄所述違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定之事實，有原處分機關

107 年 10 月 24 日、30 日訪談訴願人之受任人○○○（訴願人之溝通秘書長，下稱○君）之會談紀錄、訴願人勞工名冊、復興中心志工簽到 / 簽退表、津貼清冊及志工津貼點數計算方式等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、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；所稱工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、按計時以現金等方式給付之津貼及其他任何名義之經常性給與；所稱勞動契約係指約定勞雇關係之契約；勞動基準法第 2 條定有明文。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。（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 0970125625 號函釋意旨可資參照。查本件：

（一）依卷附原處分機關 107 年 10 月 24 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄載以「問：... 貴公司與員工約定工作時間及休息時間為何？答：原則上志工時間為平日下午 1：00~晚上 10：00，假日上午 10：00~下午 6：00，平日為週一至週五，假日為週六及週日，中午休息 1 小時，原則上行政部門、大眾部門、傳播部門休假為週一，技術部門彈性休假 1 日..... 問：..... 週期起訖時間為何？答：週四下午 2 點後至下個週四下午 2 點前為週期起訖，原則上一週休 1 日。全體志工（人員）目前共 8 位，皆適用。問：貴公司如何記錄員工之出缺勤狀況？答：採用簽到表，由志工（本單位之人員）簽到一次、簽退一次，親自填寫。..... 問：貴公司與員工約定薪資項目為何？答：本單位人員（志工）皆採時薪制..... 問：貴單位之部門類別為何？從事什麼工作內容？答：分為行政部門：環境清潔，人員配置，辦活之人員，技術部門工作內容：提供服務，想參與之學員，大眾部門：發宣傳，辦活動，傳播部門：設計，網路宣傳，活動之後分享之編輯，若人員有事必須辦理請假（填寫完整工作報告單，交代工作應辦事項及代為處理之人）..... 人員之出勤情形及人員調動皆由本單位之行政部門處理。若有人員需請假..... 皆由行政部門人員登記。」會談紀錄經○君簽名確認在案。

（二）次查卷附原處分機關 107 年 10 月 30 日再次訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄載以「問：請問○○復興中心與○○社之關係？答：本社目前使用○○社之名稱，因本社目

前正申請轉換為○○復興中心，目前暫時名稱改為○○復興中心（對外學員採用之名稱）.....問：請問貴社之人員隸屬什麼性質？是否為勞工（勞基法）？是否依志願服務法或有志工相關規範及書面證明為志工？答：本社之人員未有志工相關規定之證明及書面依據，僅依據『○○復興中心宗教承諾誓言與○○宗教服務申請』，每位志工（人員）皆瞭解及簽名。問：請問貴社之員工津貼計算標準為何？工時制度為何？答：每小時津貼計算依據點數，點數基準為基本點數+時間表+工作表現+技術訓練補助+管理訓練=點數合計（以1週計算，週四2點~隔週2點），本社提供志工津貼點數計算方式資料，每小時時薪以『5點數140元』為基礎，點數多寡依比例計算。以○○○○為例，107年7月26日至8/2期間，津貼（薪資）為1994元.....依人員簽到/簽

退

表上出勤時間為46小時，志工時間為34小時.....○員之工作內容為輔導員，協助確保上課之學員能瞭解學習內容.....工作天數為7/26、7/27、7/28、7/29、7/31、8/1，共6日，公休日為7/30（○○○休假日。）問：貴社之部門使用之資源 支出之經費是否由貴社提供？答：本社學員使用之資源或行政工作.....使用之資源，皆由本社提撥之水電、房租、宣傳金（用於宣傳活動表、國際書展擺攤位及海報、筆記本、宣傳品等）、文具用品、郵資、管理費等皆由本社之收入而提撥。」會談紀錄亦經○君簽名確認在案。

（三）是依上開○君於勞動條件檢查會談紀錄陳述及卷附復興中心志工簽到 / 簽退表、津貼清冊及志工津貼點數計算方式所示，○君之職務及工作內容由訴願人安排，○君須依排定之班表時間出勤，出勤及調動皆由訴願人行政部門人員管理，並採用簽到表，由○君親自簽到及簽退，○君無法自由決定勞務給付之方式及時間。另訴願人給付○君津貼，其點數計算依據○君提供勞務時間、工作表現及是否完成相關訓練等項目而定，足見○君係於訴願人指揮、監督下提供勞務，並需接受訴願人考核及訓練，而具有人格上從屬性。又○君擔任訴願人技術部門之輔導員，配合組織運作，與訴願人其他部門人員分工合作，使用之各項資源亦由訴願人提供。○君工作所得利益歸屬於訴願人，再由訴願人按週結算給付津貼，故○君依附於訴願人提供勞務，屬訴願人整體經營之一部。訴願人已將○君納入其生產組織體系，○君係為訴願人之營業目的而勞動，具有組織及經濟上之從屬性。是訴願人與○君間應屬勞動基準法第2條第6款規定之勞動契約關係，應有勞動基準法相關規定之適用，合先敘明。

（四）關於違反勞動基準法第22條第2項規定部分：

按工資應全額直接給付勞工；但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；違者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰；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；觀諸勞動基準法第22條第2項、

第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定自明。次按勞雇雙方約定的勞動條件低於勞

動基準法之標準者，該約定無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。如勞雇雙方訂定之契約，使一方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效；亦有前勞委會 94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函釋意旨可資參照。查本件訴願人與○君約定工資每週四結算，採時薪制，每小時時薪以「5 點數 140 元」為計算基礎，○君擔任訴願人技術部門之輔導員，基本點數為 6 點，折算時薪為 168 元。則○君於 107 年 7 月 26 日至 8 月 1 日

期間

，合計出勤 46 小時，訴願人應給付其工資 7,728 元（168 元 x 46 小時 = 7,728 元），惟

訴

願人僅給付○君 1,994 元，有卷附上開會談紀錄、復興中心簽到/簽退表及津貼清冊可稽。是訴願人有未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張○君已認知其係為教會奉獻服務之志工，訴願人不需給付報酬等語。查依卷附○君於 105 年 6 月 24 日簽立之申請書，其內容雖記載「本人認知和瞭解，教會並不需要向本人支付最低薪資或加班費」等語，惟該等勞動條件之約定，低於勞動基準法第 22 條第 2 項等規定。該部分約定，應屬無效；訴願人仍應依勞動基準法相關規定給付工資。訴願主張，不足採據。

（五）關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

第

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

1

1 項定有明文。查本件依卷附上開會談紀錄及復興中心志工簽到/簽退表等資料所示，訴願人未實施彈性工時制度，其與勞工約定每週休 1 日。○君於 107 年 7 月 26 日至 8 月

休

日期間，僅 7 月 30 日未出勤，其餘 6 日均出勤。是訴願人未給予○君每 7 日中有 2 日之

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，洵堪認定。

（六）綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元

罰鍰，合計 4 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

委員 張 慕 貞
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 劉 昌 坪
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 4 月 29 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）