

臺北市政府 108.06.21. 府訴一字第 1086102859 號訴願決定書

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

訴願人因違反勞工退休金條例事件，不服原處分機關民國 108 年 2 月 27 日北市勞資字第 108600

29961 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 11 月 29 日派員實施勞動檢查，查得訴願人以勞工○○○（下稱○君； 104 年 8 月 1 日到職，107 年 9 月 16 日離職，在職滿 3 年 1 個月）對於所擔任之工作不能勝任為

由，於 107 年 9 月 13 日預告依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止與○君之勞動契約，惟未依法

給付資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定。原處分機關乃以 107 年 12 月 11

日北市勞動檢字第 10760980653 號函檢附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。嗣復以 107 年 12 月 20 日北市勞

動字第 1076101445 號函通知訴願人陳述意見。訴願人分別以 107 年 12 月 13 日書面提出異議及 1

07 年 12 月 24 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，不適用勞動基準法關於資遣及預告等相關規定等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定，爰依同條例行為時第 47 條及臺北市政府處理違反勞工退

休金條例事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點項次 2 規定，以 108 年 2 月 27 日北市勞資字

第 10860029961 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）1 萬元罰鍰。該裁處書於 108 年 3 月 5 日送

達，訴願人不服，於 108 年 3 月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 2 日補充訴願理由，

5 月 27 日補充訴願資料，5 月 29 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人之代表人於 108 年 5 月 21 日由○○○○變更為○○，訴願人並於 108 年 5 月 29 日

聲明由變更後代表人○○承受訴願，合先敘明。

二、按勞工退休金條例第 2 條規定：「本條例所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」行為時第 7 條第 1 項第 1 款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。」第 12 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條……規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。」行為時第 47 條規定：「雇主違反……第十二條第一項、第二項……規定給付標準及期限者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。」勞動基準法第 11 條第 5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

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。」第 24 條第 1 項規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」

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：「勞動基準法第二條第六款規定：『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工退休金條例事件統一裁罰基準第3點規定：「本府處理違反勞工退休金條例事件統一裁罰基準（節錄）」

| 項次 | 違反事件 | 法條依據（勞工退休金條例） | 法定罰鍰額度（新臺幣：元） | 統一裁罰基準（新臺幣：元） |
|----|------------------------------------------------------|---------------|---------------|-----------------------------------|
| 2 | 勞動契約終止時，雇主未按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給其資遣費。 | 第12條第1項、第47條 | 處25萬元以下罰鍰 | 1.資遣費未依法計給勞工人數1-4人者：1-10萬元。 …… |

臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告……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 |
|----|---------|--------------------|
| 5 | 勞工退休金條例 | 第47條、第49條及第50條「裁處」 |

三、本件訴願及補充理由略以：

(一) 訴願人與○君依民法相關規定，簽訂委任契約，約定每月報酬 1 萬 9,500 元。訴願人將不需具備專業能力之清潔業務委由○君處理。○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「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始締約。

(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，不受訴願人限制。○君既不受訴願人管理監督，且○君於受任期間亦未曾要求報酬應依勞動基準法規定變動。訴願人既已於勞動檢查時表明與○君間係訂立委任契約，未成立勞雇關係，自無違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項等規定，原處分機關認定顯有違誤。況本件裁罰 1 萬元罰鍰，已達○君報酬 51%，且訴願人經營獲利甚微，原處分顯不符比例原則，請撤銷原處分。

四、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止與勞工○君之勞動契約，卻未依規定發給○君資遣費，有原處分機關 107 年 11 月 29 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人 107 年 9 月 14 日郵局存證信

函（○○郵局 存證號碼 xxxxxx 號）、○君 104 年 8 月至 107 年 9 月委任報酬明細表等影本

附卷可稽。原處分自屬有據。

五、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；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，並有服從指示、接受檢查及懲戒或制裁之義務。（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

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。本件查

:

(一) 依卷附原處分機關 107 年 11 月 29 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○○○大樓清潔業務……與○員簽訂委任契約書，將部分清潔業務委任○○○處理，○○○主要負責○○○大樓清潔維護相關業務，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)將清潔維護部分委任○○○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，向社區總幹事報備同意休假日與工作日時間調換即可。……問：○○○執行業務之時間？答：工作時間為 09：00-18：00(12：00-13：00 休息 1 小時)，配合上述總幹事上下班時間內完成垃圾清理、大廳、停車場、電梯、廁所、巡檢環境、清潔事務，工作數依當月見紅日數到社區工作，如逢國定假日則增加休息日數。……問：○○○……執行業務所需清潔用具來源？答：……執行業務所需清潔用具總幹事提出要求由公司提供。(清潔耗材)。問：公司如何確認○○○受委任業務執行成效？答：……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○○○如未到班時，如何處理？答：○員如無法到班工作自己找人時要向總幹事說，如○員未到未說時，社區總幹事會向公司反映，公司即會派人支援。問：○員如工作沒做好時？答：○員工作未完成或沒做好，總幹事會……要求其改善，○員如未改善時，總幹事會向公司反映，公司會要求○員改善，無改善則公司會提供其他地點或終止合約……問：請問貴公司委任契約中委任人處理委任事務之內容為何？答：依契約內容受委任人指示工作事務的範圍、大約工作時間，範圍大概為垃圾清理、大廳、停車場、電梯、停車場電梯、廁所等清潔工作及環境巡檢……。」並經○君簽名確認在案。是訴願人副理○君已於會談紀錄陳述，○君須配合總幹事上下班時間完成清潔工作，工作時間為 9 時至 18 時；遵從訴願人或代其行使管理權之主管之指示，提供勞務或進行改善；所需清潔用具由訴願人提供等。

(二) 次依卷附訴願人與○君先後於 104 年 8 月 1 日、105 年 8 月 1 日、106 年 8 月 1 日、107 年 8 月 1

日分別簽訂契約期間 1 年之委任契約書均記載：「……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。」訴願人並於契約附件另行約定：「1. 受任人應接受委任人監督、指揮。2. 工作時間依委任人與案場業主簽訂合約而訂；另將解說。.....6. 委任人得為受任人代購工作時所需穿著之服裝，費用由受任人當月報酬中扣減。7. 受任人因完成受任事項表現良好，獲得委任人肯定或業主來函讚許者，委任人得給予受任人額外之報酬。8. 受任人違反下列約定，委任人開列『○○公司受任人員違反約定通知單』後，受任人同意於當月報酬扣減之：8.1 扣減當月報酬 500 元：8.1.1 服裝不整或未按約定穿著者。8.1.2 工作怠忽、打瞌睡、遲到、早退者。8.2 扣減當月報酬 1,500 元：8.2.1 未能配合事務要求（含工作態度及服裝儀容），致遭業主反應者。8.2.2 執行事務時（前）喝酒、吃檳榔者。.....8.3 扣減當月報酬 5,000 元：.....8.3.2 利用職務之便藉機向委任人公司人員或業主或廠商借款、索取贈品酬金者。8.3.3 違反工作紀律、捏造、散撥不實謠言（文字）、偷竊、詐欺行為者。8.3.4 毀損現場公共設施者。8.3.5 與現場工作人員或業者發生言語或肢體衝突者.....。」是該附件已約定，○君須受訴願人指揮、監督；工作時間須依訴願人指定，○君不能自行決定；工作時須穿著約定之服裝；表現良好時，訴願人給予額外報酬以為獎勵；服裝不整或未按約定穿著、工作怠忽、遲到、早退、未能配合事務要求等，訴願人則扣減當月報酬一定金額，以為懲戒或制裁。

- (三) 是依上開會談紀錄、訴願人與○君簽訂之委任契約及附件內容所示，○君需受訴願人指揮監督，依訴願人指定時間，至訴願人指定地點提供清潔勞務，不能自行決定勞務給付之時間及方式；訴願人得因○君工作表現良好與否，給予增加或扣減報酬之獎勵或懲戒、制裁，已具有人格上之從屬性。又○君須穿著規定之服裝，使用訴願人提供之清潔用具，於訴願人承包管理之○○大樓提供勞務。訴願人不問○君勞務提供成果如何，每月均須給付 1 萬 9,500 元，○君無須承擔企業經營風險。是訴願人顯已將○君納入其生產組織體系，○君為訴願人營業目的提供勞務，具有組織及經濟上從屬性。是訴願人與○君雖名義上簽訂委任契約，惟兩者間應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，應有勞動基準法規定之適用。是○君係適用勞動基準法之本國籍勞工，依勞工退休金條例行為時第 7 條第 1 項規定，為該條例之適用對象，合先敘明。

六、次按勞動契約依勞動基準法第 11 條規定終止時，其資遣費由雇主按勞工工作年資，每滿 1 年發給二分之一個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給，且應於勞動契約終止後 30 日內發給資遣費；雇主違反前開給付標準及期限者，處 25 萬元以下罰鍰；勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項及行為時第 47 條定有明文。本件查：

- (一) 本件訴願人與○君間成立勞動契約，已如前述。依前開訴願人與○君簽訂之委任契約書所示，○君於 104 年 8 月 1 日到職，每月薪資為 1 萬 9,500 元。復依卷附訴願人 107

月 13 日寄予○君之存證信函所載略以：「……台端（按：即○君）原受任本公司○社區環境清潔維護作業，因近期屢遭受業主垢病，且並無有效改善，為此，本公司已於一七年九月十三日已先行電話告知，將與台端終止該地點之委任關係，本公司另依委任契約附件第 10 條規定，將自一七年九月十六日起，終止台端貴我雙方委任契約，特函通知……。」是訴願人因○君對於所擔任之工作狀況不佳，屢遭業主投訴，經勸導仍無改善，而確不能勝任為由，依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，於 107 年 9 月 13 日預告通知○君於 107 年 9 月 16 日終止勞雇契約。

(二) 本件訴願人既依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止與○君之勞動契約，即應依勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定之給與標準及期限，給付資遣費。○君於 104 年 8 月

1 日到職，每月工資 1 萬 9,500 元，107 年 9 月 16 日離職，在職滿 3 年 1 個月。訴願人應給

付○君資遣費 3 萬 63 元 ($19,500 \times 3 \times 1/2 + 19,500 \times 1/12 \times 1/2$ ，四捨五入取至整數位)，惟迄至原處分機關 107 年 11 月 29 日實施勞動檢查時，訴願人仍未發給該筆資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張原處分裁罰罰鍰金額過高，違反比例原則等語，查原處分機關審認訴願人未依規定給付資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定，係屬一行為，考量其違法行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，爰依行政罰法第 18 條第 1 項、同條例行為時第 47 條及裁罰基準第 3 點項次 2 等規定，裁處訴

願人 1 萬元罰鍰，殊難謂有違反比例原則。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，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 范 文 清
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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 6 月 21 日

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）