

臺北市政府 108.08.14. 府訴三字第 1086103145 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 108 年 4 月 17 日北市勞動字第 108600953 91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）108 年 1 月 17 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）107 年 1 月至 3 月份出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。（二）訴願人與○君約定週一至週五出勤時間為 9 小時，中間休息時間為 1 小時，1 日正常工時為 8 小時，週六至週日出勤時間為 11 小時，中間休息時間為 1 小時，1 日正常工時為 10 小時，月排休 8 日，未約定何日為休息日及例假日；訴願人使○君於 106 年 9 月 21 日至 9 月 28 日間，連續 8 日皆有出勤紀錄，未依規定給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關乃以 108 年 3 月 4 日北市勞動字第 1086029714 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善並通知陳述意見，未獲回應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項、第 36 條第 1 項規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 23、34 等規定，以 108 年 4 月 17 日北市勞動字

第 10860095391 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人新臺幣（下同）9 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 4 月 19 日送達

，  
訴願人不服，於 108 年 5 月 20 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人提起訴願期間末日原為 108 年 5 月 19 日，因是日為星期日，依行政程序法第 48

條第 4 項規定，應以次日即 108 年 5 月 20 日（星期一）代之，是本件訴願未逾期，合先敘

明。

二、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 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」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 款及第 2 項規定：「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.....第三十四條至第四十一條.....規定。」「違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，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。」

勞動基準法施行細則第 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

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行為時第 3 點第 1 款規定：「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。」行為時第 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	23	34
違規事件	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	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。
法條依據(勞動基準法)	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項.....及第 80 條之 1 第 1 項。	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款.....及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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。	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。 .....	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」

三、本件訴願理由略以：○君係訴願人廚師顧問，代表人或副店長要聘僱員工時要先讓顧問面試，負責排班之副店長在排班表也未排其班表。○君於公司工作期間，拒絕提供身分證影本及銀行存摺給訴願人，勞務報酬均以現金支付予○君，其非訴願人所僱勞工；請

撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 1 月 17 日訪談訴願人之會計○○○（下稱○君）、代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、○君 106 年 9 月至 12 月出勤紀錄、薪資推算表及 106 年 9 月份薪資明細表與簡易承攬契約等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君係訴願人廚師顧問，代表人或副店長要聘僱員工時要先讓顧問面試，負責排班之副店長在排班表也未排其班表。○君於公司工作期間，拒絕提供身分證影本及銀行存摺給訴願人，勞務報酬均以現金支付予○君，其非訴願人所僱勞工云云。按勞動基準法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供勞務，而由他方給付報酬之契約；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；有司法院釋字第 740 號解釋、最高法院 96 年度臺上字第 2630 號、103 年度臺上字第 2465 號及 104 年度臺

上

字第 1294 號判決及前勞委會 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○君與○君 107 年 4 月 6 日 LINE 對話紀錄影本載以：「嗨，○○.....1. 薪資

11

12 月以前每小時 133 元，每天應該是 9 小時休息一小時，但週六日你都是 All 班，是

小時休息 1 小時，2. 每月工作應該月休 8 天，所以我索性算你是周休二日的上班族，這樣你六日都是加班，需要給你加班費。週六薪資 1.33 倍、週日薪資 1.66 倍、國定假日雙倍.....。」

（二）次依訴願人於勞資爭議調解會議之主張略以：「.....2、勞方於 106 年 9 月 2 日到職，擔任廚師，約定工資為日薪.....1,000 元。3、勞方於 107 年 3 月 16 日告知公司 107

年 3

月 31 日自請離職，後又於 107 年 3 月 25 日提前離職.....。」經○君簽名確認在案。

復

據原處分機關 108 年 1 月 17 日訪談○君、○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：

「問 ○○館所屬為何間公司？ A ○○館底下有三間公司..... ○○○所屬為○○有限公司.....。」、「.....問 請問貴公司如何與○君約定出勤時間？.....答 ○君需於營業時間待在○○館，彈性上下班.....。問 請問○君主要的工作內容為何？答 .....106年10月後公司改僱用○君為餐飲顧問。餐飲顧問期間○君負責管理廚房，主要是指導員工，有時候也會自己製作餐點，並決定餐點及叫貨，員工由○君面試、決定錄用。」經○君、○君簽名確認在案。是訴願人雖稱○君為顧問，惟其與○君約定薪資、工作內容、地點及工作時間，○君係依訴願人指定之工作、休息時間及工作地點提供勞務，無法自由決定勞務提供時間及方式，並於訴願人之指揮、監督下完成工作，已具有人格上之從屬性。又○君決定公司餐點及以公司名義叫貨，並須負責面試、錄用員工，具有人事任用權，屬訴願人整體經營之一部，○君已納入訴願人生產組織體系，係為訴願人營業目的而勞動，利益歸屬於訴願人，與訴願人具有組織及經濟上從屬性。是訴願人與○君間已具有人格上、經濟上及組織上從屬性之勞動性質，應認訴願人與○君間屬勞動契約關係，有勞動基準法之適用。訴願主張，不足採據。

#### 六、關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

按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，並公布其事業單位或事業主之名稱及負責人姓名；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及

第 80 條之 1 第 1 項定有明文。依原處分機關 108 年 1 月 17 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀

錄影本記載略以：「.....問 請問.....○君.....是否需要打卡？答.....公司未特別要求○君打卡，以利確認○君是否有履行合約，但○君都不打卡。.....」並經○君簽名確認在案；○君 107 年 1 月至 3 月亦無出勤紀錄；是訴願人未置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之事實，堪予認定。

#### 七、關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

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；違反者，處 2 萬元以上 1

00 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；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。查本件依原處分機關 108 年 1 月 17 日訪

談○君之勞動條件檢查會談紀錄錄影本記載略以：「.....問 請問○君 106 年 9 月 21 日至

薪  
0月1日是否均出勤？答……9月21日至10月1日期間他有出勤到廚房幫忙，故仍計  
與他……」並經○君簽名確認在案；另依○君106年9月出勤紀錄，○君106年9月21  
日  
至28日連續8日均有出勤；是訴願人未給予勞工每7日中有2日之休息，其中1日為例假  
日  
，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，亦堪予認定。

八、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第30條第5項及第36條第1項規定之事實，業論述如  
上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人9萬元、2萬元罰鍰，合計處11萬元罰鍰，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。

九、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（公假）  
委員 張 慕 貞（代行）  
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 8 月 14 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）