臺北市政府 108.10.14.　府訴一字第 1086103489 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○○即○○診所

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 7 月 17 日北市勞動字第 10860101901 號裁處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營診所，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 5 月 9 日派員實施勞動檢查，查得訴願人自 96 年 4 月 10 日僱用勞工○○○（下稱○君）擔任藥劑師，與○君約定工資為新臺幣（下同）3 萬 7,000 元（本薪 3 萬 5,000 元+證照 2,000 元）；每月 10 日發放前月 11 日至當月 10 日工資；週一至週五每日工時為 8 時 50 分至 11 時 40 分、17 時 50 分至 21 時、週六為 8 時 50 分至 11 時 40 分。並查得：

（一）○君於 108 年 1 月 11 日至 2 月 1 日出勤，計出勤 22 日，訴願人應於 108 年 2 月 10 日前給付工資 2 萬 7,133 元（37,000/30x22，四捨五入取至整數位），惟僅給付 2 萬 1,500 元。是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人於 107 年 4 月至 108 年 2 月間，每日於班表以「畫圈」代表出勤、「畫叉」代表未出勤方式，記載○君出勤情形，並未置備其他可供確認○君實際出勤時間之資料。是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

（三）○君依勞動基準法第 38 條規定享有特別休假，惟訴願人未告知○君特別休假可休日數，亦查無○君有申請特別休假相關紀錄。訴願人有未依法給予勞工特別休假之情事，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 5 月 27 日北市勞動字第 1086061827 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人先後以 108 年 6 月 10 日及 7 月 1

日書面向原處分機關陳述意見略以，訴願人與○君間屬委任關係，非雇傭關係；訴願人短發之工資，原與○君約定由○君於 108 年 2 月 2 日親自領取，未料○君未依約領取，亦不提供金融帳號，訴願人乃先提存於臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項及第 38 條第 1 項規定，且為乙類事業單位，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 3 點、第 4 點項次 10、23、39 等規定，以 108 年 7 月 17 日北市勞動字第 10860101901 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 6 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 108 年 7 月 18 日送達，訴願人不服該裁處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之處分，於 108 年 7 月 26 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、按勞動基準法行為時第 2 條第 1 款、第 2 款、第 6 款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、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：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」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 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.....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。」

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 8 千萬元以上之公司。3.僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表（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。 .....

」

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人工資發放皆與勞工約定以現金發放。訴願人原與○君約定，於 108 年 2 月 2 日給付其短發工資，惟○君於當日並未出現，後續聯繫○君均不予理會，乃將短發工資提存於臺北地院。訴願人並無故意不給付○君工資情事，請撤銷原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有未全額直接給付○君 108 年 1 月 11 日至 2 月 1 日間工資等違規情事，有原處分機關 108 年 5 月 9 日談話紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 108 年 1 月 11 日至 2 月 1 日委任藥師執業費用表、108 年 1 月及 2 月到勤明細等影本附卷可稽。原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之處分，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；所稱勞動契約係指約定勞雇關係之契約；勞動基準法行為時第 2 條定有明文。次按民法上以有償方式提供勞務之契約，是否屬勞動基準法行為時第 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）依原處分機關 108 年 5 月 9 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之談話紀錄略以：「.....問：貴診所勞工○○○（下稱○員）任職期間為何？約定工時為何？約定工資為何？答：○員於 96 年 4 月 10 日到職擔任藥劑師。約定每日工時為早班 8 時 50 分至

11 時 40 分，晚班 17 時 50 分至 21 時，每日正常工時 6 小時。週六僅上早班，正常工時為 2

小時 50 分鐘.....約定月薪為 35,000 元加證照 2,000 元.....問：○員.....工資如何給付？答：.....每月發薪日為 10 日，故工資係以前月 11 日計至當月 10 日.....問：如何給付.....假日出勤工資？.....答：診所.....與勞工約定每月給付 6,000 元作為休息日加班費及假日出勤工資.....問：貴診所如何記載勞工出勤時間？答：由負責人自行記載勞工當日是否到勤，未要求勞工上下班記載時間，依提供之到勤明細，如○員當日到勤即畫圈，未到勤即畫叉，以此記錄○員出勤情形，未記載○員每日實際出勤時間，亦無其他可供確認○員 107 年 4 月至 108 年 2 月每日實際出勤時間之資

料。.....問：.....○員離職日期及事由為何？答：○員於 107 年 10 月 26 日向負責人提出自請離職，於當日獲准並有離職申請書為憑。惟負責人與○員協議工作至診所僱用新藥師為止，遂於 107 年 10 月 27 日改為委任契約，薪資條件及工時不變。○員於 1

08 年 1 月 28 日告知終止契約並自 108 年 2 月 2 日未到班。問：上述○員於 107 年 10 月 27 日

約定委任契約，工作內容為何？答：○員繼續任職藥劑師，工作為調配藥劑，與 107 年 10 月 26 日之前之工作無異。.....問：貴診所如何給付○員 108 年 1 月 11 日至 2 月 1 日

之工資？答：給付○員委任費 17,500 元，證照費 1,000 元，週六及假日津貼 3,000 元，共計 21,500 元.....。」並經○君簽名確認在案。是訴願人之受任人○君已於談話紀錄陳述，訴願人自 96 年 4 月 10 日至 107 年 10 月 26 日與○君訂立勞動契約，自 107 年 10 月

27 日起與○君改訂立委任契約，惟薪資條件、工作時間及工作內容均無變動。

（二）次依卷附○君 107 年 1 月至 10 月上班日（到勤）明細、107 年 11 月至 108 年 2 月到勤明細

所示，訴願人為○君排定之出勤時間，不論係在訴願人陳稱與○君改訂立委任契約之107 年 10 月 27 日前或後，週一至週五每日工時均為 8 時 50 分至 11 時 40 分、17 時 50 分至 21

時、週六為 8 時 50 分至 11 時 40 分，並無差異，亦為訴願人之受任人○君於上開談話紀

錄所自承。是○君須依訴願人排定工作時間出勤，無法自行決定。

（三）是依上開談話紀錄、○君 107 年 1 月至 108 年 2 月到勤明細所示，○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調配藥劑等擔任藥劑師之勞務，不能自行決定勞務給付之時間、方式及勞務給付之內容，已具有人格上之從屬性。又訴願人不問○君勞務提供成果如何，每月均須給付工資，○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。是訴願人陳稱其與○君自 107 年 10 月 27 日起改訂立委任契約，惟兩者間實際上仍屬勞動基準法行為時第 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，合先敘明。

五、至訴願人主張其原與○君約定，於 108 年 2 月 2 日給付○君短發之工資，惟○君於當日並未出現，後續聯繫○君均不予理會，乃將短發工資提存於臺北地院云云。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

及第 80 條之 1 第 1 項規定自明。本件查：

（一）依卷附○君 108 年 1 月及 2 月到勤明細所示，○君於 108 年 1 月 11 日至 2 月 1 日均有出勤。

復依上開談話紀錄所載，訴願人與○君約定每月工資 3 萬 7,000 元，並約定每月發薪日為 10 日，給付工資區間為前月 11 日計至當月 10 日；另並約定每月給付 6,000 元作為休

息日加班費及假日出勤工資。前開 6,000 元是否為每月工資，並非無疑；退萬步言，縱非屬每月工資，則訴願人應於 108 年 2 月 10 日前給付○君工資計 2 萬 7,133 元（37,000

/30x22，四捨五入取至整數位）。惟依○君 108 年 1 月 11 日至 2 月 1 日委任藥師執業費用

表所載，訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵

堪認定。雖訴願人主張已將應給付○君之工資提存至臺北地院，惟屬事後改善行為，不影響違規事實之成立，訴願人尚難以此為由主張免責。訴願主張，不足採據。本件原處分機關以訴願人於108年2月10日前僅給付○君108年1月11日至2月 1日出勤工資2

萬 1,500元，將性質屬休息日加班費及假日出勤工資之週六及假日津貼亦視為訴願人給付○君工資一部分，原處分機關所認定之○君每月工資金額內容前後不一致，致其核算訴願人已給付○君工資之金額雖有不當；惟訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第2項規定，應依同法第79條第1項第1款、第80條之1第 1項及裁罰基

準等規定，處訴願人 2萬元罰鍰，並公布訴願人姓名之結果，並無二致。從而，依訴願法第79條第 2項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分此部分仍應予維持。

（二）綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第22條第 2項規定，且為乙類事業單位，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第3點、第4點項次10等規定

，處法定最低額 2萬元罰鍰，並公布訴願人姓名部分之處分，並無違誤，應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第79條第1項、第2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　盛　子　龍

委員　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　108　年　10　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）