

臺北市政府 108.11.20. 府訴二字第 1086103753 號訴願決定書

訴 願 人 ○○委員會

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 6 月 12 日北市勞動字第 10860100561 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人為未分類之其他組織，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）108 年 4 月 16 日實施勞動檢查，查得訴願人未備置其所僱勞工○○○（下稱○君）106 年 2 月至 108

年 1 月出勤紀錄或其他可供證明記載○君每日出勤時間之資料並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關乃以 108 年 5 月 14 日北市勞動字第 1086059676 號函檢附勞動檢查

結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 5 月 25 日陳述意見書表示，其與○君係委任關係等語；嗣原處分機關審認訴願人未置備其所僱勞工○君出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，且為乙類事業單位；乃依同法第 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）行為時第 4 點項次 23 等規定，以 108 年 6 月 12 日北市勞動字第 10860100561 號裁處書（下

稱原處分）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 108 年 6 月 17 日送達，訴願人不服，於 108 年 7 月 4 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 23 日補正訴願程

式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按勞動基準法第 2 條規定：「本法用詞，定義如下：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。三、工資：指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。.....。」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。」

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動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。」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
違規事件	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。
法條依據(勞動基準法)	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 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。
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。 .....

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：訴願人於 106 年 2 月間刊登應聘「社區自聘總幹事」人事廣告，○君刻意誘導訴願人與其簽訂「委任工作契約」，並堅稱屬委任工作責任制，不該配合出勤紀錄；訴願人於 107 年 9 月 13 日之第 33 屆管委會第 3 次會議，有委員於臨時動議中提案「

總幹事(○君)早、中、晚須辦理簽到(退)」；惟因總幹事堅拒及委員未達共識予以

擱置；原處分機關要求訴願人提供其他人員出勤紀錄表，訴願人已提供，原處分機關僅以訴願人無法提供○君之紀錄而裁罰，逾越比例原則，請求撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有訴願人108年5月25日陳述意見書、原處分機關勞動檢查結果通知書、108年4月16日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君刻意誘導訴願人與其簽訂「委任工作契約」，並堅稱屬委任工作責任制，不該配合出勤紀錄云云。惟按：

（一）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。復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；且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，應按次處罰；勞動基準法第30條第5項、第79條第2項、第80條之1第1項定

有明

文。再按同法施行細則第21條規定，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；考其立法本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞雇雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。

（二）查本件依原處分機關108年4月16日訪談訴願人之受託人○君之會談紀錄記載：「……問 貴管委會與勞工○○○約定每日正常出勤時間為何？休假制度如何？加班如何計給？答 週一至週六不含週三9：00至18：00 12：00~13：00 午休，週休二日，國

定假日休，約定月薪 43800 元，每月 5 日發給前月工資，加班費依法計給。問 貴管委會是否有置備○○○之出勤紀錄.....？答 未特別設有出勤紀錄，.....亦無留存任何紀錄可供證明其出勤.....。」並經受詢問人○君簽名確認在案。是訴願人有未置備○君之出勤紀錄之情事，堪予認定。

(三) 次依卷附 106 年 3 月 11 日、107 年 7 月 15 日委任契約書（契約期間為期 1 年）記載，○君

（即乙方）受訴願人（即甲方）指導監督並記載工作時間等事項，依 106 年 3 月 11 日之委任契約書記載略以：「.....一、契約性質及期間：.....契約期間：自民國 106 年 2 月 22 日至民國 107 年 2 月 21 日（為期一年），甲方僱用乙方為社區總幹事一職，

..

....二、工作項目：乙方接受甲方指導監督，從事下列工作：（一）職掌社區各項管理辦法：門禁.....（二十五）.....。三、工作地點：台北市內湖區○○○路○○段○○號【○○】社區。四、工作時間：（一）乙方正常工作時間如下，每日不超過八小時。（12 時至 13 時午餐午休）週一至週六不含週三 9：00 上班至 18：00 下班；故為週休二日.....六、甲方給付乙方報酬：（一）給付採『按月計酬』，甲方每月給付乙方新台幣 39,000 元。.....倘若甲方滿意乙方的服務時，須每月加給付 2,500 元於乙方並加計通訊及交通費補助金 1,000 元。（二）經乙方同意發放報酬時間如下..每月一次於每月五日發放之工資.....十一、考核及獎勵：甲方對乙方於本約工作項目的績效考核，將於農曆春節另加給乙方福利金的獎勵。反之，倘若乙方於本約工作項目第 9、13、22、23、24 及 25 條有明顯及刻意違反時，甲方將有權利提前終止本約及約期乙方交接其受任的職掌與工作。十二、服務與紀律：（一）乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規章.....（三）乙方於工作上應接受甲方各級委員之指揮監督。（四）乙方在工作時間內，非經管委會主委（或其職務代理人）允許，不得擅離工作崗位。.....」107 年 7 月 15 日之委任契約書除工作時間約定略有不同外，其餘均與上開委任契約雷同（契約期間：107 年 2 月 22 日至 108 年 2 月 21 日，報酬 4 萬

3,800 元

)。

(四) 是依上開會談紀錄、訴願人與○君簽訂之 2 份委任契約內容所示，○君須受訴願人指揮、監督提供勞務；工作時間、地點須依訴願人指定，○君不能自行決定勞務給付之時間及方式，工作時間內不得擅離工作崗位；訴願人得因○君工作表現良好與否，給予增加報酬之獎勵或終止契約之懲戒、制裁，已具有人格上之從屬性；○君應遵守訴願人訂定之工作規則或人事規章，訴願人不問○君勞務提供成果如何，每月均須給付

3 萬 9,000 元或 4 萬 3,800 元，○君無須承擔企業經營風險；是訴願人顯已將○君納入其

組織體系，○君為訴願人提供勞務，具有人格、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。

(五) 本件訴願人有未置備○君之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。訴願人縱主張係因○君誘導簽訂「委任工作契約」，並以委任工作不該配合出勤紀錄置辯，惟查上開契約內容明確規範○君須配合訴願人並於固定之工作時間、工作地點提供勞務，雙方並約定按月依勞務提供情形給付工資，符合相當條件並有獎金及相關福利，依訴願人與○君簽訂之契約內容，○君為訴願人所僱用之勞工，訴願人尚難以其所簽訂「委任工作契約」解免其應依法置備出勤紀錄並保存一定期間之義務。另訴願人雖已提供其他人員出勤紀錄，並主張訴願人之會議中曾有委員提議○君上下班須簽到（退）一節，此對於其違規事實之成立並無影響；是訴願人自應負違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之責任，原處分並無違反比例原則之情事。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 9 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。

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 范 秀 羽

中華民國 108 年 11 月 20 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）