

臺北市政府 109.01.14. 府訴二字第 1096100083 號訴願決定書

訴 願 人 ○○團

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 9 月 3 日北市勞動字第 10860313751

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營藝術表演業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務；經原處分機關於民國（下同）108 年 6 月 14 日、6 月 25 日、7 月 2 日及 7 月 11 日實施勞動檢查，發現訴願人使

其勞工○○○、○○○及○○○（下稱○君等 3 人）於 108 年 5 月 1 日（勞動節）應放假之日出

勤，惟訴願人未依規定給付○君等 3 人國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。原處分機關乃以 108 年 7 月 31 日北市勞動字第 1086081476 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見；案經訴願人以 108 年 8 月 12 日陳述意見書表示，○君等 3 人之工作費用並非以月薪、日薪、時薪計算，是以場次計算，訴願人係承接臺北市藝文推廣處之演出活動，該計畫之預算表內未提及 5 月 1 日勞動節加倍的經費等語。嗣原處分機關審認訴願人未依規定給付勞工○君等 3 人國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 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 44 等規定，以 108 年 9 月 3 日北市勞動字第 10860313751 號裁處書（下稱原處分）處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 9 月 5 日送達，訴願人不服，於 1

08 年 10 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 18 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 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……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 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……。」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。」
- 紀念日及節日實施辦法第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……五、勞動節：五月一日。……前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假。……」

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）88 年 11 月 18 日台

勞

資二字第 0049975 號函釋：「一 有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之從屬』係指（一）對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由（二）業務遂行過程中有無雇主之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因『工作所獲得之工資』；『其他法令之規定』如勞工保險適用之對象，薪資所得扣繳之對象，事業單位規則適用之對象等……。」

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……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、

……

.. 依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月

1

日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法.....。」

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：「三、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	44
違規事件	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據(勞動基準法)	第 39 條、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 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」

」

二、本件訴願理由略以：本件相關工作人員之工作場域、時段雖然固定，係因劇團工作之特殊性，訴願人與工作人員間並未有直接管理關係。關於工作人員之排班、時段內是否到場工作，統一由對方負責，訴願人並未直接管理相關事務。排班表全係對方製作提供訴願人知悉，訴願人僅與○○○作確認及簽約，並未進行任何管理行為，全權由對方即○○○決定。為保障所有成員工作權利，因此訴願人有針對每個人作個別簽約，但實際執行面並非由訴願人負責，請求撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述未依規定給付勞工○君等 3 人於國定假日出勤加倍工資之違規事實，有○君等 3 人之技術班表兼明細、演出班表、匯款明細列印資料、原處分機關 108 年 7 月 11 日訪談訴願人之受託人○○○之會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與工作人員間並未有直接管理關係，訴願人僅與○○○作確認及簽約，排班表全係對方製作提供訴願人知悉，關於工作人員之排班、時段內是否到場工作，一切皆由對方負責，為保障所有成員工作權利，訴願人有針對每個人作個別簽約，但實際執行面並非由訴願人負責云云。經查：

- （一）按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；而勞動節為中央主管機關規定應放假日；另按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，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；為勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及

紀念日

及節日實施辦法第 4 條所明定。又勞資雙方亦得就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，且應明確指明前開所調移國定假日之休假期日期；有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第

1040130697

號函釋意旨可資參照。

- （二）查本件依原處分機關 108 年 7 月 11 日訪談訴願人之受託人○○○之會談紀錄記載略以：「……問 貴事業單位部分工時或試用勞工 108 年 3 月份至 5 月份之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度為何？及國定假日之放假天數？…… 答 劇團演出分為前台、演員、技術，約定薪資依場次或計時計算，一般一場次為 4 小時，依狀況可能會早走或晚離開現場，……，未採任何變形工

時，國定假日皆休假，如有需演出加倍給薪；……與勞工約定每月 5 日為發薪日...
...，演出人員則另行約定領薪日。……問 請問 108 年 5 月 1 日技術勞工○○○、○○○、○○○、○○○出勤情形及薪資計算給付情形？ 答 ○員 800-12：00 工資 2400 元，○員 1 場（800-12：00）1000 元，○員（08：00-12：00）1 場工資 750 元，○員（08：00-12：00）1 場工資 750 元，國定假日出勤依法應加倍給○員 2400 元，○員 1000 元、○員 750 元、○員 750 元。……。」該會談紀錄並經被詢人○○○簽名確認在案。復依訴願人 4-5 月技術班表兼明細及演出班表顯示，○君等 3 人於 108 年 5 月 1 日（勞

動

節）皆有出勤工作（參與「○○」演出工作），訴願人對此並不爭執，惟查訴願人未依規定給付○君等 3 人國定假日出勤之加倍工資，有訴願人 4-5 月技術班表兼明細及訴願人匯款明細資料等影本在卷可憑；復依前揭勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨，勞資雙方雖得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，然該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意；而訴願人亦未能提出勞工○君等 3 人同意調移至其他工作日補休之事證供核。是訴願人未依規定給付勞工於國定假日出勤加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

- （三）另訴願人主張其與工作人員間並未有直接管理關係一節，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。再按勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，其從屬性特徵通常具有：(1) 人格上從屬性：即勞工在雇主企業組織內，服從雇主任威，並有接受考核，訓練，懲戒或制裁之義務。(2) 親自履行：即勞工必須親自完成工作，不得使用代理人。(3) 經濟上從屬性：即勞工並非為自己之營業(4) 組織上從屬性：即勞工納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態（前揭勞委會 88 年 11 月 18 日函釋參照）。查本件依卷附原處分機關 108 年 7 月 11 日訪談訴願人之受託人○○○之會談紀錄影本記載，其表示劇團演出之技術人員之約定薪資依場次或計時計算，並提出演出班表作為出勤之紀錄；再查訴願人 107 學年度上下學期育藝深遠-藝術教育啟蒙方案-劇場初體驗課程之服務建議書及 4-5 月技術班表兼明細所載，本案工作團隊之人力配置規劃，舞台監督○○○、燈光技術○○○、燈光舞台○○○均屬人力組織圖中之後台組；由上可知，訴願人與○君等 3 人約定依技術班表於指定時間至指定地點親自提供勞務，且訴願人有給付薪資予○君等 3 人，依上開函釋意旨，○君等 3 人係在從屬關係下為訴願人提供勞務；是訴願人與○君等 3 人間應為勞雇關係而有勞動基準法之適用，並經原處分機關於訴願答辯書陳明在案。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人未依規定給付勞工○君等 3 人國定假日出勤加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規

定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸首揭規定及裁罰基準，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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 1 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）