

臺北市政府 109.07.29. 府訴一字第 1096101337 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 109 年 5 月 8 日北市勞動字第 10960296381

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營運動場館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 3 月 23 日、4 月 13 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）簽訂兼職老師之勞務承攬契約，約定每小時工資新臺幣（下同）750 元，○君須依訴願人指示及標準提供勞務，並依訴願人訂立之標準獲取報酬及銜接全職老師排課空缺等情事，雙方具人格、經濟及組織從屬性關係，係屬勞動契約關係；並查得：

（一）訴願人未取得○君之同意，自○君之 109 年 2 月工資中扣發 2,000 元作為當月 25 日未

到

課之扣款；訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人未提供 109 年 1 月至 3 月工資各項目計算方式明細予○君，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（三）訴願人使○君於 107 年 9 月 24 日（中秋節）出勤 2 小時，訴願人應依法加倍發給工資 3,0

00 元（750 元 x2 小時 x2），惟訴願人僅發給國定假日出勤工資 1,500 元，尚不足 1,500

元，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 109 年 4 月 22 日北市勞動字第 1096055752 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。訴願人以 109 年 4 月 28 日書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1

項

及第 39 條規定，且為甲類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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 13、15、48 等規定，以 109 年 5 月 8 日北市勞動字第 10960296381 號裁處書，各處訴願

人 2 萬元罰鍰，共計 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 5 月

11 日送達，訴願人不服，於 109 年 5 月 14 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 條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、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：謂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。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」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。……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 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」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……第二十二條至第二十五條……第三十四條至第四十一條……規定。」行為時第 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 24 條之 3 規定：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 4 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……四、中秋節。」

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）87 年 8 月 31 日（

87

）台勞動二字第 037426 號函釋：「查勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「主旨：所詢勞工就其積欠

雇

主借款或其他款項而與雇主書面約定每月由薪資中扣抵一部分以為清償，雇主再將剩餘薪資給付予勞工，是否符合勞動基準法第 22 條第 2 項規定……說明：……二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 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……三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，

且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資.....。」

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）。.....。」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）
13	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，並得依事業單位規模、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。	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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
15	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	
48	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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

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

- 二、本件訴願理由略以：訴願人與○君間未約定任何固定之工作時間或地點；○君所受領之報酬，亦係由○君自行決定是否接課及接課多寡而有不同，故訴願人與○君間非屬勞動基準法規定之勞動契約關係，僅係承攬關係。況○君承諾到課而未到課，造成訴願人之商譽受損，因此依約扣除○君原應受領之報酬，無論雙方法律關係之認定為何，均應相同。另訴願人於○君事先可得知悉報酬之前提下，縱訴願人未提供報酬明細，亦未侵害○君任何權利。又○君既自行決定於國定假日接課，依雙方約定之契約，本即以原約定之鐘點報酬支付，無需再另行多加給報酬。請撤銷原處分。
- 三、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 4 月 13 日之勞動條件檢查會談紀錄、訴願人與○君簽訂之勞務承攬契約、訴願人之授課老師規範、訴願人 107 年 9 月 24 日課程紀錄、○君 109 年 2 月報酬明細等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、訴願人雖主張其與○君間未約定任何固定之工作時間或地點；○君所受領之報酬，係由○君自行決定是否接課及接課多寡而有不同，故訴願人與○君間非屬勞動基準法規定之勞動契約關係，僅係承攬關係云云。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；所稱工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、按計件以現金等方式給付之津貼及其他任何名義之經常性給與；所稱勞動契約係指約定勞雇關係之契約；勞動基準法行為時及現行第 2 條定有明文。次按民法上以有償方式提供勞務之契約，是否屬行為時及現行勞動基準法第 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。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。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）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。（四）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。查本件：
- （一）據訴願人之受任人○○○（下稱○君）於 109 年 4 月 13 日簽認之原處分機關勞動條件檢查會談紀錄影本（下稱 109 年 4 月 13 日會談紀錄）略以：「……問 以貴公司名義提供服務之（包括○○○在內）瑜珈老師、有氧老師，是否均為貴公司所僱用之勞工？……是否有全職或兼職之分？……工作內容、性質是否不同……？答以本公司名義提供服務之……瑜珈、有氧老師僅全職老師係和本公司簽立僱傭契約，所有兼

職老師皆係簽立承攬契約.....全職與兼職有氣、瑜珈老師的工作內容、性質皆完全相同（純上課，無任何行政業務），差異在於全職老師不能在其他事業單位任職，而兼職老師可在其他事業單位兼職.....問 兼職老師○○○如未能出席課程，是否須向貴公司請假？其請假程序為何？如兼職老師○○○如未能到課且未提出請假，貴公司是否會對處以罰款、扣押報酬或對其有任何不利待遇？如兼職老師○○○未於貴公司要求之時限前或臨時才告知不能到課，貴公司是否扣發兼職老師○○○之部分或全部報酬，或對其處以罰款或有任何形式之不利待遇？答 依本公司和○○○簽署之『勞務承攬契約』第 1 項規定：『..... 乙方同意承攬特定課程後，對於承攬課程負有履行課程教練之義務，如有請假或時間調整等需要，應依甲方之規辦理』，所謂『甲之規定』係指本公司以電子郵件寄發之『特別注意』、『課程注意事項』、『會館設備使用提醒』等規範內容及本公司專為『兼職老師』頒訂之『授課老師規範』。本公司曾要求○○○於『授課老師規範』閱讀後簽名，而遭其拒絕，但該規範仍適用於○○○。○○○未能出席課程應事前以○○或通訊軟體申請，如○○○未到課又未請假，則每次罰款 2000 元，第一次開立警告信函，第二次停止排課，如於開課 7 日內臨時請假則罰款 350 元，開課 3 日內臨時請假罰款 700 元.....問（包括○○○在內）兼職老師如排課後，如有臨時無法到課之情形，能否自行尋找其他老師代課？兼職老師無法到課如尋找其他老師代課，是否須事前向貴公司報備並徵詢貴公司同意？答 依『授課老師規範』第 10 項（b）規定：『所有教師預請事、病假者，皆須自行尋找代課老師，代課老師人選須為○○館內老師，並自行聯繫』，然實際上兼在老師如須請假不能到課，原則上係由會館經理協助找尋代課老師，如該不能到課之兼任老師自行尋找代課老師，須係本公司配合之老師且經本公司所屬會館經理同意，不得自己找尋本公司各會館外之老師來代課。問 貴公司之全職老師及（包括○○○在內）兼職老師是否同樣均應遵守貴公司之工作規則或相關管理規章、辦法？貴公司是否針對（包括○○○在內）兼職老師另訂工作規則或其他兼職老師應遵循之規章或事項？或者貴公司是否將兼職老師應遵守的事項逕訂定於雙方簽訂的契約？答 本次會談提供之『○○通知規定』及『授課老師規範』紙本所載規範內容均等，適用於本公司之全職老師及兼職老師，本公司並未針對兼職老師另訂不同之工作規則、規章或事項、辦法。全職及兼職老師均應簽署『授課老師規範』且同樣適用該規範所有條文。問貴公司是否定期或不定期對於（包括○○○在內）兼職老師之授課表現或工作表現予以評定或考核，或以任何形式（包含學員評價）對兼職老師予以平價？該評定、考核或評價結果是否影響貴公司給予兼職老師排課方面的決定及其影響為何？答 本公司會以兼職老師的『開課堂數』及『每堂課程參與學員人數』及.....兼職老師出缺勤率等指標來對兼職老師予以評定授課表現，在遇有老師要求調整報酬或本公司尋找排課老師之先

後順序皆會將上述兩項指標納入考量，以決定是否同意調升報酬或給予排課機會。問 兼職老師○○○能否於貴公司之各場所，以其個人名義招攬學員及為學員授課？或於貴公司之場所，兼職老師○○○僅得以貴公司之名義招攬及為學員授課？答 本公司不會同意兼職老師○○○以個人名義招攬學員及為學員授課，○○○於本公司所屬各場館均僅能以本公司之老師名義招攬及授課。……問 貴公司與全職/（包括○○○在內）兼職有氧老師及瑜珈老師如何約定報酬？……是否只要依排課時間出席授課，即可領得約定報酬？兼職老師○○○的報酬由其個人決定，或由貴公司逕行擬定？答 本公司和全職老師係按時計薪，但有保障最低堂數，至於兼職老師（包含○○○）未約定保障堂數，仍按時數給付報酬，○○○自 105 年到職迄今每小時提供勞務之報酬均為 750 元，兼職老師（包含○○○）只要依排課時間出席課程，即可領得約定報酬，兼職老師○○○的報酬由雙方協商決定。問 （包括○○○在內）兼職老師是否須與貴公司共同承擔經營風險？答 （包含○○○在內）兼職老師毋須和本公司共同承擔經營風險，兼職老師完全可依約提供勞務並領取報酬。問 兼職老師○○○至貴公司之場地授課，是否須支付材料、設備及場地租借費用？答 兼職老師○○○於本公司所屬各場館授課、場地、設備及相關必要材料均由本公司提供，○○○毋須支付任何費用……。」

（二）據原處分機關 109 年 4 月 13 日會談紀錄所示：

○君無須承擔經營風險、支付場地設備等費用；○君之授課表現受訴願人評定或考核，影響訴願人給予其排課機會或調升報酬；且○君不得以自己名義招攬學員或授課；又○君須親自提供勞務，如未能出席課程須事先申請，並實際上由訴願人方找尋代課老師，且有相關罰款規定等。故○君受訴願人之指揮、監督，已具有人格上之從屬性；另訴願人顯將○君納入其生產組織體系，並為訴願人營業目的而提供勞務，亦具有組織及經濟上從屬性。訴願人雖與○君名義上簽訂勞務承攬契約，惟雙方應屬勞動基準法行為時及現行第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，有勞動基準法規定之適用。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（一）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；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。次按上開規定所稱「另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資；有勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函意旨可資參照。查：

(二) 依卷附原處分機關 109 年 4 月 13 日會談紀錄載以：「..... 問 (包括○○○在內) 兼職老師未到課，讓課程開天窗，貴公司會如何處理？是否..... 處以罰款、扣押報酬或列入之後減少排課的名單或有任何形式不利待遇？答 依『授課老師規範』第 9 項規範，兼職老師如無故 (未請假) 未到課者，每次處以罰款 2000 元..... 問 依貴公司提供○○○109 年 2 月報酬明細所示，有 1 筆 2000 元其他扣項 (遲到/臨請/no show 扣薪

○○○) ，原因為何？ 答 ○○○109 年 2 月 25 日排定 20：10~21：00 授課 1 小時，因當日

○○○表示忘記有排課須出席課程，故依『授課老師規範』，本公司告知○○○會罰款 2000 元，並加發警告信一次，並須親自致電會員道歉.....。」並經○君簽名確認在案。

(三) 復依卷附○君 109 年 2 月報酬明細影本顯示，應扣項目欄位記載：「其他扣項 (遲到/臨請/no show 扣薪) 2,000.0.....」是訴願人扣發○君工資，且未提供○君同意扣除該 2,000 元之證明文件供核；則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。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

(一) 按工資係勞工因提供勞務而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活之主要憑藉。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次，並應提供工資各項計算方式明細；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。本件查：

(二) 依卷附原處分機關 109 年 4 月 13 日會談紀錄略以：「..... 問 貴公司是否置備兼職老師○○○之工資清冊？是否給予兼職老師○○○勞務報酬時，會以紙本、電子或任何形式給予薪資明細？答 本公司有置備兼職老師○○○之報酬明細，但因公司之兼職老師人數多，故不會主動給予報酬明細，除非兼職老師要求提供，因○○○未曾向本公司申請，故本公司未曾主動提供報酬明細予○○○.....。」並經○君簽名確認在案。

(三) 復稽之訴願人於勞動檢查時提供○君 109 年 2 月報酬明細影本，其僅記載授課時數、應發項目及應扣項目，無工資各項計算方式明細之記載，○君於上開會談紀錄亦自承訴願人未曾主動提供報酬明細予○君。是訴願人有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

(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；中秋節為中央主管機關規定勞工應放假 1 日之節日，雇主經徵得勞工同意於該日工作者，工資應加倍發給；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日

實施辦法第 4 條第 4 款定有明文。次按勞工於休假日工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁，但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定；亦有前勞委會 87 年 8 月 31 日 (87) 台勞動二字第 037426 號函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附原處分機關 109 年 4 月 13 日會談紀錄略以：「..... 問 貴公司是否備置兼職老師○○○工作期間之出勤紀錄..... 加班資料..... 及其所有假別之請假及休假紀錄..... ? 答 本公司未置備兼職老師○○○工作期間之每日出勤紀錄，僅留存○○○107 年至 109 年度課表，本公司均以課表所載上課起訖時間認定○○○每次到課之實際提供勞務時間.....。」並經○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附訴願人 107 年 9 月 24 日課程紀錄影本所示，○君於 107 年 9 月 24 日中秋節於內湖

健身會館之內湖 A 教室授課，出勤時間為 12 時 20 分至 13 時 20 分及 21 時 30 分至 22 時 30 分

，計出勤時間為 2 小時。訴願人應給付 3,000 元之休假日出勤工資予○君；惟訴願人於 109 年 4 月 28 日書面陳述意見自承，就○君 107 年 9 月 24 日中秋節出勤 2 小時，僅給付約

定之鐘點報酬 1,500 元 (750 元 x2 小時)，無再另行加給報酬；此外亦無經訴願人與○君協商同意就上開國定假日出勤時數選擇補休之事證供核。是訴願人有未加倍給付○君國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

八、綜上所述，訴願人違規事實明確，雖訴願人主張本件應非勞雇關係，惟本府見解業詳述如前。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項及第 39 條規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人

2 萬元罰鍰，共計 6 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 (請假)

委員 張 慕 貞 (代行)

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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 7 月 29 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）