

訴 願 人 ○○○即○○事務所

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 110 年 12 月 21 日北市勞動字第 11060258111 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營工程服務及相關技術顧問業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）110 年 9 月 29 日及 11 月 23 日實施勞動檢查，查得訴願人所僱勞工○○○（原名：○○○，110 年 3 月 3 日更名登記，下稱○君）在職之 109 年 8 月至 12 月期間，僅於 109 年 11 月 2 日有簽到及簽退紀錄，訴願人並未置備○君除前開日期外之 109 年 8 月至 12 月份出勤紀錄並保存 5 年，亦無其他相關資料可資證明○君實際出勤情形，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。其間，原處分機關以 110 年 10 月 8 日北市勞動字第 1106114253 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以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 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第 3 點、第 4 點項次 26 等規定，以 110 年 12 月 21 日北市勞動字第 11060258111 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）9 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 12 月 23 日送達，訴願人不服，於 111 年 1 月 21 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：在中央為勞動部；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……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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 條第 1 項規定：「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（下稱 97 年 6 月 10 日函釋）：「……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 1 千萬元以上之公司。（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	26
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（勞基法）	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：

- （一）依最高法院 92 年度台上字第 1202 號及 99 年度台上字第 1017 號民事判
決意旨，訴願人因承接○○專案（○○標案）而委任○君為該專案
之經理人，以藉助其專業背景，核屬委任關係，其受任經營事業，
擁有相當程度自主權，顯與一般受僱勞工不同，訴願人與○君間自
非勞動基準法所擬規範之主體，無該法第 30 條第 5 項規定之適用甚
明，況○君亦拒絕辦理上班簽到（退）。
- （二）訴願人若有心違反勞動基準法，根本不會要求○君以外員工按時簽
到及簽退，訴願人因認與○君間為委任關係，且不敢對於曾任高級
官員之○君指揮監督，遑論有人格、經濟或組織上從屬性，請撤銷
原處分。

三、查本件訴願人有事實欄所述之違規事項，有原處分機關 110 年 9 月 29 日
及 11 月 23 日訪談訴願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○君間核屬委任關係，○君亦拒絕辦理上班簽到（
退），訴願人不敢對於曾任高級官員之○君指揮監督，遑論有人格、
經濟或組織上從屬性云云。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；有前勞委會 97 年 6 月 10 日函釋可參。再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；並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；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 項亦有明文。查本件：

（一）依卷附原處分機關 110 年 9 月 29 日訪談訴願人之會談紀錄影本記載：

「……問 貴公司與勞工○○○（原名：○○○）約定之薪資為何？……A ○君為本公司所聘之專案經理，並負責所屬專案之相關事務……與○君約定月薪 80000 元，未特別約定上下班時間……。Q ○○○……到離職日為何時？A 109 年 8 月 16 日到職，110 年 2 月 16 日離職……Q 貴事務所如何記載員工之上下班時間？A 有置備上班簽到（退）表……員工自行填寫……○○○（○○）皆未如實填寫，○君在職期間只有 109 年 11 月 2 日有簽到簽退……Q 貴事務所是否有其他可供參考之……○君上下班時間？A 否 ……○君自認為專案經理……不願記載。……。」及 110 年 11 月 23 日訪談訴願人之會談紀錄影本記載：「……問 貴公司是否有與○○○簽訂任何書面契約？答 未簽訂任何書面契約，僅口頭約定如何給予報酬……及需處理之工作內容。問 ○○○負責專案內之事務包含哪些？……答 處理專案內會議，撰寫報告書，定期向本人及國防部回報專案進度……專案內容有關監照部分因需建築師執照，故需回報本人由本人決定；○君代替本人參與及召開會議，並擔任會議主持人，需回報本人會議內容及處理方式，本人會與○君討論，並告知處理方式是否有需修正之地方；中間標案如需核章，○君需經公司流程申請，經授權才可以核章；○君如若無法參與工作，依標案規定內容處理，因國防部標案之規定，○君不可直接找代理人……主要由本人回報國防部可代理出席人員……。問 貴事務所是否會對○君之工作進行考核進而給予獎懲？○君是否須承擔經營風險？……

答皆依國防部規定進行考核……因合約是○○事務所簽訂的故依國防部規定經營風險為事務所承擔……。」上開會談紀錄均經訴願人簽名及蓋章確認在案。

(二) 依上開會談紀錄所載，○君須定期向訴願人回報工作進度及處理方式，○君亦須按訴願人指示修正，專案內容由訴願人始能決定等情，足見○君受訴願人指揮監督及須遵守相關管理規定，且訴願人會對○君進行考核，故○君係於訴願人指揮監督下提供勞務，具人格上從屬性。又○君係固定按月領取報酬 8 萬元，並負責訴願人所屬專案之相關事務，所領之工作酬金顯與其提供勞務間有對價關係，○君無須承擔經營風險，係為訴願人營業目的而提供勞務，並為訴願人納入其生產組織體系，具有組織及經濟上從屬性。綜上，○君就其勞務給付，與訴願人間具有人格、經濟及組織上之從屬性，雙方屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，有勞動基準法相關規定之適用，殆無疑義。次查訴願人於原處分機關 110 年 9 月 29 日實施勞動條件檢查時，表示○君僅於 109 年 11 月 2 日有簽到（退）紀錄，而無其他可供參考○君上、下班時間之資料。本件訴願人有未置備勞工○君除前開日期外之 109 年 8 月至 12 月份出勤紀錄，亦無其他相關資料可資證明○君實際出勤情形，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 又按勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約；本件○君具有從屬性勞動性質，業如前述，縱認其與訴願人間之契約兼有委任性質，仍無礙勞動契約關係之認定。再查覈實記載勞工出勤狀況，係避免勞資雙方對於計算工作之起訖時間等發生爭議；是置備、保存及覈實記載勞工每日出勤狀況實有其重要性，亦為雇主之法定義務，自難以勞工拒絕辦理上班簽到（退）為由而邀免責。至訴願人主張○君以外之勞工均有按時簽到及簽退一節，亦不影響本件訴願人未置備○君出勤紀錄違規行為之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定所為原處分，並無不合，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 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
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 3 月 30 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）