

訴 願 人 ○○○即○○○○○○○○○○○○補習班

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 114 年 2 月 12 日北市勞動字第 11460525911 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營課業、升學及就業補習教育業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關所屬本市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）於 114 年 1 月 7 日實施勞動檢查，發現勞工○○○（下稱○君）112 年 7 月 3 日受僱於訴願人，○君為部分工時勞工且依照排班表出勤，約定時薪新臺幣（下同）700 元。訴願人於勞動檢查時自承因○君僅於到職當日提供勞務 2 小時後未再提供勞務，故其勞工名卡未填寫出生年月日、本籍、教育程度、勞工保險投保日期等，訴願人有僱用勞工，未完成登載勞工名卡應記載事項之情事，勞檢處乃移請原處分機關處理，原處分機關以 114 年 1 月 20 日北市勞動字第 1146052801 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 114 年 2 月 4 日陳述意見在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 7 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 2 月 12 日北市勞動字第 11460525911 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 114 年 2 月 13 日送達，訴願人不服，於 114 年 3 月 5 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 4 月 29 日補充訴願資料，114 年 6 月 30 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。……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 7 條規定：「雇主應置備勞工名卡，登

記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。」第 79 條第 3 項規定：「違反第七條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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。」

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……。」

98 年 4 月 3 日勞保 2 字第 0980006307 號函釋（下稱 98 年 4 月 3 日函釋）：「查本案涉及勞動合作社與社員間之法律關係是否具有僱傭關係而定。按僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據。而前述判定標準又以勞務提供者之給付義務，是否具有從屬性為主要判定。茲將上開判準內涵簡述如下：（一）『人格之從屬』係指：1. 對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由；2. 業務進行過程中，有無雇主之指揮監督；3. 拘束性之有無；4. 代替性之有無。（二）『勞務之對價報酬』係指在指揮監督下因工作所獲得之工資。（三）『其他法令之規定』者，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。據此，勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，按上開標準，依個案事實予以綜合判定。……」

勞動部 105 年 11 月 28 日勞動關 2 字第 1050128739 號函釋（下稱 105 年 11 月 28 日函釋）：「……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，判斷爭議雙方從屬性程度之高低；另關於上述從屬性之特徵，我國法院亦多有相關判決，例如最高法院 81 年台上字第 347 號判決：勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵（1）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）經濟上從屬性，即

受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（4）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。……對於勞動契約之認定，採個案事實綜合判斷有無從屬性……。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：○君並未依訴願人之請求，提供其基本資料如身分證影本及相關畢業證書等足供訴願人設立之勞工名卡填載應記載事項之資訊；○君為非固定工時之承攬人，屬於承攬性質，須在補習班有適合課程，始聯繫○君是否願意接受承攬課程教學，其並非常駐於補習班進行教學，故後續亦無法即時向其取得相關文件；○君於 112 年 7 月 3 日到班上課 2 小時後，112 年 7 月 5 日下午未依約定時間到班上課，後續訴願人無從請其提供相關資料；訴願人縱使知悉其屬承攬關係，惟仍設有○君之勞工名卡，但有關其出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼等皆需由○君提供後始得登載，訴願人確實亦有向○君要求，惟其卻不配合，請求撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有勞檢處 114 年 1 月 7 日訪談訴願人之會談紀錄、訴願人與○君簽訂之聘僱外籍英語教師契約書（下稱系爭契約書）等影本附卷可稽，原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君並未依其請求，提供其基本資料如身分證影本及相關畢業證書等足供訴願人設立之勞工名卡填載應記載事項之資訊；○君為非固定工時之承攬人，須在補習班有適合課程，始聯繫○君是否願意接受承攬課程教學，其並非常駐於補習班進行教學，故後續亦無法即時向其取得相關文件；○君於 112 年 7 月 3 日到班上課 2 小時後，112 年 7 月 5 日下午未依約定時間到班上課，後續無從請其提供相關資料；其仍設有○君之勞工名卡，但有關出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼等皆需由○君提供後始得登載云云：

（一）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、事業經營之負責人或代表事業主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、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；所稱勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；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。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：（1）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。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）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。（4）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，亦有前揭前勞委會 97 年 6 月 10 日、98 年 4 月 3 日及勞動部 105 年 11 月 28 日函釋可資參照。次按雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；並公布違反之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等；揆諸勞動基準法第 7 條第 1 項、第 79 條第 3 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。再按勞動基準法第 7 條第 1 項所規定之勞工名卡雖無一定之形式，然所謂「置備」，自係指準備該等工資清冊、出勤紀錄，應處於得隨時供檢視及利用之狀態。

（二）依卷附 114 年 1 月 7 日訪談訴願人之會談紀錄影本記載略以：「……問請問已離職勞工○○○（下稱○員）於何時服務於貴公司？答○員於 112 年 7 月 3 日到職，僅正常出勤 1 日。問請問貴公司是否與已離職勞工○○○（下稱○員），簽訂勞動契約？勞動契約內容為何？答是，本公司與○員簽訂暑期兼職合約，約定時薪為新台幣 700 元。工作契約自 112 年 7 月 3 日至 112 年 8 月 29 日，每周工作時數為至少 10 小時，勞工應依本公司安排之授課班表出勤。問請問是否置備已離職勞工○○○（下稱○員）之勞工名卡？答是，有置備勞工名卡，然未填有出生日期、教育程度，因○員尚未完成報到手續，尚未完成填表後即曠職……問請問○○○之出勤狀況？答○員於 112 年 7 月 3 日 9 時 26 分打上班卡，12 時 08 分打下班卡……」並經訴願人蓋章在案。

（三）又依卷附系爭契約書影本記載略以：「……一、故此份契約自西元 2023 年 07 月 03 日起正式生效，至西元 2023 年 08 月 29 日，為期 2 個月。若教

師無故提前在約滿之前解的，需付因提前解約產生的……違約金新台幣一萬元整於僱主。……三、契約生效期間，僱主有權依教師之能力、配合度、教學品質及補習班營運因素，增減教師授課時數或變動教師之課程與時間，教師應全力配合。……四、教師自受聘之日起應保證：……（3）願意接受僱主定期之教學工作評鑑。（4）為了保證教學品質，請：1. 總是前一天準備好隔天的教具在教室裡 2. 每天 30 分鐘前準時到達學校跟教務主任討論課程設計……五、工作待遇……（1）兼職教師○○○依評鑑成績起薪為每教學小時鐘點費為新台幣 700 元。每週工作時數為至少 10 小時。教務工作按件計酬。……（2）本契約於聘用期限屆滿，自動終止。……（3）獎金：在本契約的聘用期間，每天的學生安全是最重要的部分，必須隨時注意學生的安全，所教導的班級學生不能發生任何意外或受傷事件。有任何受傷事件發生，則沒有獎金。……」

（四）是依上開會談紀錄及系爭契約書約定內容，○君與訴願人間訂有履約起迄期間，○君係納入訴願人短期補習班組織，上班應打卡，無法自由決定勞務給付之時間及地點，且必須任教至契約終止日，無故提前解約需給付違約金予訴願人；工作內容為擔任英語教師，負責英語授課教學，有義務配合訴願人增減授課時數或變動之課程與時間，接受訴願人定期之教學工作評鑑，按每小時支給固定報酬，每週工時至少 10 小時，按訴願人訂立之獎金發放標準方得領取獎金，可見○君係受訴願人指揮監督，其為受訴願人僱用從事工作而獲致報酬，並未自負經營上之風險，○君與訴願人間具人格上、經濟上及組織上之從屬性。是訴願人與○君間應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，而有勞動基準法之適用；惟訴願人未完成登載○君之勞工名卡應記載事項，其有違反勞動基準法第 7 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張其與○君為承攬關係，惟其並未提供具體事證，以供原處分機關查察，是尚難僅依其空言主張即對其為有利之認定。又查系爭契約書約定於 112 年 7 月 3 日起生效，○君亦於 112 年 7 月 3 日 9 時 26 分打上班卡提供勞務，訴願人即應於該日依勞動基準法第 7 條第 1 項之規定完成登載○君之勞工名卡應記載事項並置備勞工名卡，處於得隨時供檢視及利用之狀態，次查系爭契約書記載有○君之護照號碼及地址等資訊，又訴願人對於○君之到職年月日及勞工保險投保日期亦尚難諉為不知，訴願人主張○君不配合提供基本資料供填載勞工名卡應記載事項一節，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 7 條第 1 項規定，爰依同法第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 連 堂 凱
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 7 月 25 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）