臺北市政府 115.01.14 府訴二字第 1146087842 號訴願決定書

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 9 月 22 日北市勞動字第 11460132111 號裁處書及第 11460132112 號函，提起訴願，本府決定如下：

主　　文

一、關於 114 年 9 月 22 日北市勞動字第 11460132111 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 114 年 9 月 22 日北市勞動字第 11460132112 號函部分，訴願不受理。

事　　實

一、訴願人經營補習班，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 3 月 26 日、4 月 2 日、7 月 10 日及 7 月 23 日實施勞動檢查，訴願人表示與勞工○○○（下稱○君）約定，高中課程時薪新臺幣（下同）500 元、國中課程 400 元，○君每日將授課時數登記於講師報酬表，依授課時數給薪，每月將全月授課時數彙整於授課紀錄表（即工資清冊），全月欄位無特殊分欄註記者皆為高中課程時薪 500 元，有兼授國中課程時薪 400 元者即會分欄註明時數，另查得：

（一）依訴願人與○君 113 年 11 月 27 日簽立之和解書（下稱 113 年 11 月 27 日和解書）記載，○君同意於和解書簽署後 3 個月內提供 2 名家教學生義務授課，期間不另支薪，原處分機關經對照○君提出 113 年 12 月至 114 年 2 月義務指導表，○君 113 年 12 月授課時數 3 小時計 1,200 元（國中課程時薪 400 元*3 小時= 1,200 元）、114 年 1 月份授課時數 1.5 小時計 600 元（國中課程時薪 400 元*1.5 小時=600 元）、114 年 2 月份授課時數 1.5 小時計 600 元（國中課程時薪 400 元*1.5 小時= 600 元），訴願人應給予○君工資 2,400 元（1,200 元+600 元+600 元= 2,400 元）。訴願人以雙方簽有和解書且○君同意無償授課為由，而未計給工資之情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人表示確有收受○君要求提供在職期間之出勤紀錄之存證信函，訴願人稱 114 年 8 月與○君將針對此爭議事件進行訴訟，擬於訴訟時再依○君之主張提供出勤紀錄（即講師報酬申請表）副本，截至受檢日確實尚未提供 109 年

3 月至 114 年 3 月出勤授課紀錄副本或影本予○君，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

（三）訴願人前經原處分機關於 114 年 4 月 2 日實施檢查，認定其與○君具有僱傭關係，在相關勞動條件上仍應依勞動基準法辦理。○君在職期間自 107 年 7 月 8 日至 114 年 3 月 13 日止，○君至 113 年 7 月 7 日已有 6 年工作年資，訴願人依法應給予○君 113 年 7 月 8 日至 114 年 7 月 7 日期間 6.8 小時特別休假時數（即 117 小時／2,088 小時*15 日*8 小時）。訴願人未依規定按○君工作年資及授課時數比例給予特別休假之情形，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

（四）○君 113 年 1 月高中課程授課時數計 46 小時，其中 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）授課時數 4.5 小時，訴願人給予○君 113 年 1 月工資為 2 萬 3,000 元（高中課程時薪 500 元*46 小時=23,000 元），並未依規定給予○君國定假日加倍工資 2,250 元（500 元*4.5 小時=2,250 元）；112 年 4 月 4 日（兒童節）、5 月 1 日（勞動節）亦有相同情形。訴願人未依規定給付國定假日加倍工資之情形，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 114 年 8 月 18 日北市勞動字第 1146095263 號函檢送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。經訴願人於 114 年 9 月 2 日以書面陳述意見，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項、第 38 條第 1 項及第 39 條規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定，以 114 年 9 月 22 日北市勞動字第 11460132112 號函（下稱 114 年 9 月 22 日函）檢送同日期北市勞動字第 11460132111 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計處 8 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 9 月 30 日送達，訴願人不服，於 114 年 10 月 23 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

壹、本件訴願書記載：「……府勞資字第 11460132112 號函暨……府勞資字第 11460132113 號處分書……」並檢附原處分機關 114 年 9 月 22 日函及原處分影本，揆其真意，應係對 114 年 9 月 22 日函及原處分不服，訴願書所載文號應係誤繕，合先敘明。

貳、關於原處分部分：

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 30 條第 5 項、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」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 38 條第 1 項第 5 款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……五、五年以上十年未滿者，每年十五日。……。」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、第三十條……第六項……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、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 5 條第 1 項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」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。」第 24 條第 1 項規定：「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。」

行為時紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦得分別舉行紀念活動，放假一日。」第 5 條第 1 項第 4 款、第 5 款、第 2 項第 1 款、第 2

款規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……四、兒童節：四月四日。五、勞動節：五月一日。」「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。……二、勞動節：勞工放假。」

僱用部分時間工作勞工應行注意事項（下稱注意事項）第 2 點規定：「適用事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理……。」第 3 點規定：「定義 部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱『全時勞工』）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工……。」第 6 點第 3 款第 2 目、第 3 目規定：「勞動條件基準……三、例假、休息日、休假、請假等相關權益……（二）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之日，均應休假，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。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。（三）特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。……年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：……部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。……」

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）89 年 7 月 26 日（89）台勞動二字第 0031640 號函釋（下稱 89 年 7 月 26 日函釋）：「主旨：凡受僱於適用勞動基準法事業單位之部分時間工作時，有關例假、休假等勞動條件，應依該法相關規定辦理……說明：……二 適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，其例假、休假亦適用該法第三十六條、第三十七條、第三十八條之規定。」

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 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋（下稱 104 年 11 月 11 日書函釋）：「……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……。」

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：○君於 103 年 1 月 24 日與○○○即○○補習班簽訂個

別指導教師委任契約書，契約為委任關係，而非勞動契約關係；訴願人接手該補習班後，與○君維持相同合作模式，訴願人對○君並無指揮監督權限，也無出缺勤之管考，僅委任其擔任授課教師，並依實際堂數核給委任報酬，授課紀錄表非對○君考勤之紀錄，不得以此認定為勞動關係；和解書內容經○君同意而簽訂，○君已領取和解金，非單純無償義務授課；訴願人與○君既為委任關係，自無適用勞動基準法之餘地，更無提供出勤紀錄、給予特別休假或給付國定假日工資之法定義務，請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 114 年 3 月 26 日、4 月 2 日、7 月 10 日、7 月 23 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄（表）、○君 107 年 8 月至 113 年 11 月授課紀錄表、○君 113 年 12 月至 114 年 2 月義務指導表、109 年至 113 年講師報酬申請表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張與○君為委任關係，而非勞動契約關係，對○君並無指揮監督權限，也無出缺勤之管考，僅委任其擔任授課教師，並依實際堂數核給委任報酬，授課紀錄表非對○君考勤之紀錄，不得以此認定雙方為勞動關係，其與○君既為委任關係，自無適用勞動基準法之餘地云云：

（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。

（二）依卷附 114 年 3 月 26 日、4 月 2 日訪談訴願人之會談紀錄表影本記載

略以：「……問本次所查人員○○○（下稱○員）在、離職情形？答○員已離職。問○員在職期間契約約定方式為何？答因補習有轉換雇主，原雇主為○○○，在 105 年 12 月 27 日轉換為○○○，○員 103 年 1 月 24 日……簽訂委任合約，合約至 103 年 8 月 31 日止，之後就沒有再簽訂任何契約……問教材上使用方式？答看學生需要什麼教材，老師會跟補習班說，會由補習班代購，教材費用是學生直接給補習班……問費用計算方式？答以老師當月來的時數……付報酬，學費由家長給補習班，非給予老師。老師費用是固定 500 元／時（高中）國中是 400 元／時……問工作場所是否有規範？答補習班提供教學場所給老師及學生使用，也可以依老師及學生之間議訂是否採線上教學……問報酬發放方式？答之前的契約是每月 5 號一次性給付報酬，不會每上完一堂課發一次。……問○員與補習班自 103 年 9 月 1 日迄今有無簽訂任何契約？答沒有……」「……問義務教學起訖時間有無教學 or 簽到退紀錄？答這份表單有記載教學日期、時間及對象，正常是要留存在補習班，但○員義務教學期間的紀錄補習班並沒有留存，也沒有留底紀錄。問○員教學完畢之後以後是否需要填報授課內容？答 需填寫授課紀錄表（含老師簽名、填授課內容）。問 補習班是否會再與○員討論學生成績改善措施？答 補習班會就學生的成績向○員了解，成績如有不盡理想會向○員表示家長需求，由補習班告知，非由家長直接告知，課程安排也是收集家長建議後由補習班告知要如何安排課程內容。問 ○員是否需填寫個別指導報告書？答……老師寫完給家長，補習班會簽名確認課程結束……問 補習班對外召生廣告內容？答 以總部廣告為主，補習班是加盟分校，也有 DM ……廣告，對外召生以『○○○○』為主，並非以老師個人名義召生，在學習心得分享上也是以補習班為主。老師不能以個人名義對外召生，這是絕對禁止，僅能接受老師在其他地方兼職。問 ○員教學費用多寡依據？答 取決於○員個人來上課的時數計算費用，非以完成一個教學 CASE 以後才獲得教學費用……」並經訴願人簽名確認在案。

（三）依上開會談紀錄表內容可知，○君必須依訴願人之指示填寫教學紀錄，記載授課日期、授課起訖時間、授課內容等事項，並須經訴願人確認後簽名，訴願人向家長蒐集建議後會告知○君如何調整課程方向，在授課期間或是對外招生上，禁止以○君個人名義招生，可知訴願人有訂定授課管理流程及控管教學品質，○君亦須接受訴願人指示從事教學工作；○君教學收入來自其教學時數，學費由家長交付訴願人，訴願人再依○君教學時數計算，並非由學生家長交付○君，當月教學收入固定於次月 5 號發放，其收入並非以完成全部教學案而取

得，僅以教學時數獲得，屬勞務之對價；○君雖擔任一對一個別指導教師，亦不用負擔營業虧損，惟需將授課及教學情形完成授課紀錄表後經訴願人簽名，由訴願人掌握○君教學狀況；可知○君係受訴願人指揮監督，其為受訴願人僱用從事工作而獲報酬，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。次查○君與○○○即○○補習班簽訂個別指導教師委任契約書影本記載略以，○君與該補習班契約期間係自 103 年 1 月 24 日起至 103 年 8 月 31 日止，期間屆滿即自動失其效力，則該委任契約已於 103 年 8 月 31 日因期間屆滿終止；且查訴願人並未提出其有與○君簽訂委任契約之相關證明文件供核，是○君與○○○即○○短期補習班簽訂之委任契約書與本件訴願人與○君間具勞動契約關係之認定無涉，訴願人據之主張其與○君為委任關係一節，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 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、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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 第 1 項所明定。次按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，勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱「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；有勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋意旨可參。

（二）依卷附原處分機關 114 年 7 月 23 日會談紀錄影本記載略以：「……問本次抽查貴單位置備○員 109 年 3 月至 114 年 3 月工資清冊和薪轉紀錄，相關資料為何？答資方與兼任授課講師均約定高中課程時薪 500 元、國中課程時薪 400 元……老師若有授課須登記講師報酬登記表，註明授課起訖時間和時數（即出勤紀錄），每月會依老師有簽署之授課時間和時數彙整於授課紀錄表（即工資清冊），另我方前於 113 年 11 月 25 日與○員有勞資爭議調解，事後於 113 年 11 月 27 日另行和解，○員在和解書簽訂後給予約定無償提供家教學生 2 名 113 年 12 月至 114 年 2 月義務授課。該 3 個月期間義務教學即無授課薪資……」上開會談紀錄經訴願人簽名確認在案。

（三）依卷附○君 113 年 12 月至 114 年 2 月義務指導表影本所示，○君 113 年 12 月至 114 年 2 月份確有義務指導之授課時數，訴願人應給予○君上開授課時數工資，惟訴願人以雙方簽有和解書且○君同意無償授課為由，而未

計給○君上開工資，訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。復依卷附 113 年 11 月 27 日和解書影本記載略以：「……甲方：○○○……（拓昇補習班）……乙方：○○○……第二條……1.……乙方同意於和解書簽訂後三個月內，擔任○○○與○○○在班期間之義務講師，期間不另支薪。2.甲方支付的費用乃為和解金非為薪資，故於乙方擔任義務講師期間，甲方能否提供課程及其數量，純屬甲方經營與業務風險，若因缺乏學生等原因導致乙方無課可排或課量不足，或有學生離班或減課之情事，甲方不得以此為由減少或拒付和解金額。……」可知訴願人與○君和解金並非薪資已有合意，且訴願人亦自承○君 113 年 12 月至 114 年 2 月有授課事實，依勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋意旨，勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱「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；本件○君既非同意訴願人由其工資中扣取一定金額，尚難認訴願人未給付○君 113 年 12 月至 114 年 2 月工資具勞雇雙方另有約定之情形，訴願人主張和解書內容經○君同意而簽訂，○君已領取和解金一節，委難採憑。況按勞動基準法第 21 條第 1 項但書規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」及最低工資法第 5 條規定：「勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資；其議定之工資低於最低工資者，以本法所定之最低工資為其工資數額。」上開和解書關於擔任義務教師不另行支薪之約定，已牴觸上開規定。訴願主張，自難據之而對其為有利之認定。

六、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

（一）按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；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；勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；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、負責人姓名等；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項後段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第 2 項定有明文。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，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據，並明定勞工有權利向雇主申請出勤資料，以保障勞工權益。

（二）依卷附原處分機關 114 年 7 月 23 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴單位所僱用之前教師○○○（下稱○員）於 114 年 6 月 19 日以存證信函要求雇主提供在職期間 109 年 3 月至 114 年 3 月期間之出勤授課

紀錄，請問是否有交付○員前開書面資料之副本紀錄可參查？答資方於近日有收受○員所寄送之存證信函要求提供在職期間之出勤紀錄，因他所寫之信函語氣並未有尊重資方之口吻，且我方 8 月與○員將對此爭議事件進行訴訟，原想訴訟時再提供勞方之主張出勤紀錄（即講師報酬申請表）副本，迄今確實尚未依○員請求提供 109 年 3 月至 114 年 3 月期間之出勤授課紀錄予○員。……」並經訴願人簽名確認在案。復依卷附○君 114 年 6 月 19 日存證信函影本所示，○君依勞動基準法第 30 條規定請訴願人於 114 年 6 月 22 日提供其 109 年 3 月至 114 年 3 月之出勤紀錄，且訴願人亦表示已收到○君存證信函，惟迄至原處分機關 114 年 7 月 23 日實施勞動檢查，訴願人尚未提供出勤紀錄（即講師報酬申請表）予○君，並表示因○君信函語氣未有尊重，且雙方將進行訴訟等，故未提供，訴願人有拒絕提供勞工申請其出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定部分：

（一）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 5 年以上 10 年未滿者，應給予特別休假每年 15 日；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、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；勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 24 條第 1 項第 1 款定有明文。次按注意事項第 3 點及第 6 點第 3 款第 3 目規定，部分工時勞工，謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工；部分工時勞工特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理，其休假期日由勞工排定之；部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給之。適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，其例假、休假適用勞動基準法第 36 條至第 38 條規定，亦有前勞委會 89 年 7 月 26 日函釋意旨可資參照。

（二）依卷附原處分機關 114 年 7 月 23 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問○員主張係自 107 年 7 月 8 日起受僱於貴單位擔任兼職授課教師，貴單位係於 114 年 3 月 13 日以通訊軟體方式告知○員終止合作關係，請問○員受僱起訖時間是否為 107 年 7 月 8 日至 114 年 3 月 13 日止？答我方確實自 107 年 7 月 8 日起聘○員擔任兼職授課講師，合作至 114 年 3 月 13 日止。問續上，○員工作年資如自 107 年 7 月 8 日起算，截至 113 年 7 月 8 日起工作年資應有 6 年，若為全職員工依法應給予

15 天之特別休假，○員為兼職教師，仍應依法按前年度（自 112 年 7 月 8 日至 113 年 7 月 7 日止）授課時數占全職教師比例給予特別休假時數，請問是否有通知○員 113 年度特別休假時數之權益，或於 114 年 3 月 13 日終止契約時主動折算○員特休未休之時數工資額？答我方於 107 年 7 月 8 日進用○員時係以民法委任關係進用，約定以授課時數計酬，立場上並未認定是勞基法受僱之勞工，故並未針對○員於 113 年 7 月 8 日起服務工作年資已滿 6 年，自 112 年 7 月 8 日至 113 年 7 月 7 日止……授課時數共計 117 小時，占全職教師比例為 117 小時／2088 小時，依法應計給 6.8 小時特別休假時數……」依上開會談紀錄可知，如自訴願人於 107 年 7 月 8 日起聘○君擔任兼職授課講師起算，迄至 113 年 7 月 8 日○君工作年資已滿 6 年，且觀諸訴願人講師報酬申請表，○君出勤工作時間較該事業單位內之全部時間工作勞工之工作時間有相當程度之縮短，屬部分工時勞工，應依注意事項第 6 點第 3 款第 3 目規定按比例計算日數給予○君特別休假 6.8 小時（授課時數 117 小時／全職教師 2088 小時*15 日*8 小時）。惟訴願人未給予○君特別休假，訴願人違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

八、原處分關於違反勞動基準法第 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；中華民國開國紀念日為勞工應放假之紀念日；兒童節、勞動節，勞工應放假 1 日；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，應加倍發給工資；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額等；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、行為時紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 款、第 3 條第 1 款、第 5 條第 1 項第 4 款、第 5 款、第 2 項第 1 款、第 2 款、注意事項第 6 點第 3 款第 2 目等規定自明。

（二）依卷附原處分機關 114 年 7 月 23 日會談紀錄影本記載略以：「……問貴單位於前次 114 年 4 月 2 日受檢時表示每月依○員全月之授課時數（高中課程時薪 500 元、國中課程時薪 400 元）計算薪酬於次月 5 日（過假日順延）轉帳給付……依據○員 113 年 1 月、112 年 4 月及 112 年 5 月講師報酬申請表，此 3 個月薪酬知何計算？國定假日出勤有加倍工資？答資方與○員約定依授課時數給薪，高中課程時薪 500 元，國中課程時薪 400 元，授課老師每日授課將授課時數登記於講師報酬表，資方每月將全月授課時

數彙整於授課紀錄表（即工資清冊）……以 113 年 1 月份為例，○員都是講習高中課程，1 月份全月累積 46 小時，當月有核算 23000 元講師薪酬於 113 年 2 月 5 日轉帳給付。另 112 年 4 月份及 5 月份有兼授高中和國中課程，該 2 個月授課時數即有區分欄位計算薪酬……有關○員於 112 年 4 月 4 日兒童節……5 月 1 日勞動節及 113 年 1 月 1 日元旦授課時數僅依原約定時薪計發工資，並無依勞基法第 39 條再給予加倍時薪。……」復依卷附○君 113 年授課紀錄表影本所示，○君 113 年 1 月份全月授課 46 小時，其中 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）○君有授課 4.5 小時，惟訴願人 113 年 1 月僅核給○君 2 萬 3,000 元（計算方式：高中課程時薪 500 元*46 小時=23,000 元），未給予○君國定假日出勤授課 4.5 小時發給加倍工資 2,250 元（高中課程時薪 500 元*4.5 小時=2,250 元）亦有訴願人所附匯款資料影本在卷可稽；另 112 年 4 月 4 日（兒童節）、5 月 1 日（勞動節）亦有相同情形。是訴願人有未依法加倍給付○君於國定假日出勤之工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

九、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項、第 38 條第 1 項、第 39 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 8 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。惟依卷附 113 年 12 月至 114 年 2 月義務指導表影本所示，○君於 114 年 2 月 16 日、23 日分別有授課時數 1.5 小時，共計 3 小時，原處分機關僅核算訴願人應給付○君 2 月份 1.5 小時工資，漏未審酌上開義務指導表影本記錄授課時數，予以核算訴願人未給付○君之工資，所憑理由雖有不當，然與原處分就訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定所為處分之結果並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分應予維持。

參、關於 114 年 9 月 22 日函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……八、對於非行政處分……提起訴願者。」

二、查前開原處分機關 114 年 9 月 22 日函之內容，僅係檢送原處分等予訴願人，核其性質僅係觀念通知，並非對訴願人所為之行政處分，訴願人對此遽向本府

提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

肆、綜上論結，本件訴願為部分不合法，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款前段、第 79 條第 1 項、第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員　連　堂　凱（公出）

委員　張　慕　貞（代行）

委員　陳　愛　娥

委員　盛　子　龍

委員　邱　駿　彥

委員　陳　衍　任

委員　周　宇　修

委員　陳　佩　慶

委員　邱　子　庭

委員　陳　陽　升

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　14　　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）