

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 114 年 9 月 17 日北市勞動字第 11460130441 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營廣告業，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）114 年 6 月 20 日實施勞動檢查，查得訴願人於 114 年 5 月 8 日、6 月 21 日發給所僱部分工時勞工○○○（下稱○君，114 年 4 月 28 日到職，114 年 5 月 9 日為最後工作日）114 年 4 月份、5 月份工資，其有未定期給付○君 4 月份、5 月份工資且發給○君 4 月份工資時未一併提供工資各項目計算方式明細等情事，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關乃以 114 年 9 月 2 日北市勞動字第 1146098966 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 114 年 9 月 10 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 9 月 17 日北市勞動字第 11460130441 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、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 17 日送達，訴願人不服，於 114 年 10 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 12 月 3 日補充訴願理由，114 年 12 月 18 日補充訴願資料，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：……在直轄市為直轄市政府……。」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……。」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……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 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

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……。」

111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋(下稱 111 年 3 月 14 日函釋)：「主旨：有關勞動基準法(以下簡稱本法)……第 23 條第 1 項規定適用疑義……。說明：……二、另查本法第 23 條第 1 項所定之工資定期給付，旨在要求給付日期應有明確之約定，且範定除預付者外，縱為特別約定，給付之最低頻率仍不得低於每 1 個月給付 1 次，以保障勞工可以定期並即時獲致工作報酬以維繫生活。例如，約定為『每月上旬其中 1 日給付』(即日期不明確)或是『每 2 個月之 5 日給付 1 次』(即給付間隔超過 1 個月)，因與上開意旨不符，縱依該約定給付，亦屬違反是項規定。……」

114 年 8 月 26 日勞動條 2 字第 1140148598 號函釋(下稱 114 年 8 月 26 日函釋)：「主旨：所詢勞動基準法第 23 條第 1 項規定疑義案……說明：……二、鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，105 年 12 月 21 日修正之勞動基準法第 23 條第 1 項增訂，雇主給付工資應提供工資各項目計算方式明細。三、為即時判斷雇主是否短付工資，勞動基準法施行細則第 14 條之 1 第 1 項明定，工資各項目計算方式明細應記載之內容，以確明勞資雙方權利義務。四、次查本部 112 年 7 月 6 日勞動條 2 字第 1120063088 號函略以：『查勞動基準法第 23 條第 1 項規定：……上開規定係課雇主每月給付工資時，應併予提供工資各項目計算方式明細之義務，俾使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊；……』。五、綜上，雇主於勞雇雙方約定之工資給付日，除依約給付工資外，同時應一併提供工資各項目計算方式明細，俾利勞工即時判斷雇主是否依約定全額給付工資，以保障勞工權益。爰雇主縱已按期給付工資，惟於工資給付日後始補行提供上述明細者，仍不符勞動基準法第 23 條第 1 項規定。……」

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、本件訴願及補充理由略以：訴願人為演藝經紀公司，為處理外籍模特及外籍演員之溝通、聯繫、翻譯等工作，與○君以專案方式合作，性質應屬委任，並以每小時 200 元計算委任報酬，故雙方非屬僱傭關係；訴願人與○君約定之工作首日為 114 年 5 月 5 日並非 114 年 4 月 28 日，114 年 4 月 29 日之試鏡活動亦為○君主動表示想要參與，訴願人未要求○君於該日工作，亦未指派工作，訴願人基於避免爭端之給付○君該日陪同出席款項，竟遭認定○君該日已有出勤；訴願人於 114 年 5 月 8 日給付○君之款項，係對○君 114 年 4 月 29 日陪同試鏡之對價，並非薪資，不應以 114 年 5 月 8 日作為 114 年 4 月份薪資發放日，而認訴願人於 114 年 6 月 21 日給付 5 月份薪資，係有給付工資頻率低於 1 個月 1 次之情事；○君一方面對訴願人提起民事訴訟要脅賠償，一方面對訴願人提起申訴，從中謀取和解金，○君實際處理工作事宜不到 5 日即蓄意從中作梗，藉此取得經濟利益，訴願人實難接受遭○君片面誣指有侵害勞工權利之情事，請撤銷原處分。

三、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 6 月 20 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、114 年 7 月 4 日勞資爭議調解紀錄、xxxx 對話截圖及○君出勤紀錄、114 年 5 月薪資發放單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與○君以專案方式合作，性質應屬委任，雙方非屬僱傭關係；其與○君約定之工作首日為 114 年 5 月 5 日並非 114 年 4 月 28 日，於 114 年 5 月 8 日給付○君之款項，係對○君 114 年 4 月 29 日陪同試鏡之對價，並非薪資，不應以 114 年 5 月 8 日作為 114 年 4 月份薪資發放日，而認其於 114 年 6 月 21 日給付 5 月份薪資，係有給付工資頻率低於 1 個月 1 次之情事云云：

- （一）按工資之給付，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，並應提供工資各項目計算方式明細；雇主提供之工資各項目計算方式明細，應包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞

雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額等事項；雇主提供上開明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額等；勞動基準法第 23 條第 1 項、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 14 條之 1 定有明文。次按勞動基準法第 23 條第 1 項所定之工資定期給付，旨在要求給付日期應有明確之約定，且範定除預付者外，縱為特別約定，給付之最低頻率仍不得低於每 1 個月給付 1 次，以保障勞工可以定期並即時獲致工作報酬以維繫生活；雇主於勞雇雙方約定之工資給付日，除依約給付工資外，同時應一併提供工資各項目計算方式明細，俾利勞工即時判斷雇主是否依約定全額給付工資，以保障勞工權益；亦有勞動部 111 年 3 月 14 日、114 年 8 月 26 日函釋意旨可參。

- (二) 依卷附原處分機關 114 年 6 月 20 日會談紀錄影本記載略以：「……問 1 請問勞工○○○（下稱○員）是否為『○○○○股份有限公司』的勞工？工作內容為何？答 1 114 年 4 月 28 日下午○員自行來公司……○員說她是自己走進來的，我們也沒叫她做任何事，但 5 /1 剛好有勞工離職，我就答應讓他當兼職 問 2 ○員與公司約定的工作時間？……答 2 與○員約定每週起訖為週一至週日……每日出勤時間為 13 :30 至 18:00，正常工作時間為 4.5 小時，中間無休息時間……問 3 如何記載○員勞工出勤？答 3 本公司係以打卡方式記載勞工每日上下班時間……約定時薪 200 元……問 4 請問貴公司如何……約定薪制、薪資、計薪週期、發薪日及給付方式？答 4 ……我是以 xxxxxxxx 發薪，5/8 給她 3500 元，是因○員跟我要 4 /28 至 4/30 的工資……問 5 依○員提供的資料，貴公司 114 年 4 月及 5 月都有薪資遲付？○員 114 年 4 月及 5 月出勤情形及應給工資為何？答 5 5/8 是因為○員一直煩我，所以我就依照她的指示，以 xxxxxxxx 先付她 3500 元。5 月 1 日至 9 日扣除週六週日共出勤 6 天，我在 6 月 12 日以網路匯款，她說沒收到，我打電話給○○○○，才發現是給我外幣的。……問 7 ○員 114 年 5 月在職期間是否有打卡？答 7 有……有紀錄她出勤時間……問 10 ○員 114 年 5 月出勤有早到、晚退……是何原因？13 :30 之前及 18:00 以後是否有提供勞務？答 10 ……○員實際工時為 27 小時……因 5/1 未打卡……5/3~5/9 共 6 天，每日 4.5 小時……我 5/8 用 xxxxxx xxx 是用我私人錢先代墊。是因為我 4 月沒保勞保，所以我想多給她一些錢……4/30 有打卡是因為公司有活動……5/8 也有轉錢 (xxxxxxx) 3500

元……」並經○君簽名確認在案。次依卷附原處分機關 114 年 7 月 4 日勞資爭議調解紀錄影本所載，訴願人主張略以：「……（四）已以現金給付勞方薪資 3,500 元，另於 114 年 6 月 21 日以現金再給付勞方薪資 4,635 元……」，另依卷附訴願人於 114 年 6 月 13 日始提供○君 114 年 4 月份薪資條之 xxxx 對話紀錄，及訴願人於 114 年 7 月 25 日回復原處分機關之電子郵件記載略以：「……時薪對過後 6 / 21 再用 xxxx 給費用……正式入職之兼職人員，其薪資核發方式屬不固定工資制，依實際工作時數或案量計酬，與本公司全職人員之固定月薪制度不同，請對方提證據證明本公司兼職人員是每月 5 號發薪資，才能證實我們拖延薪資……」等，則訴願人自承未與勞工明確約定工資給付日期，縱認其與○君有特別約定工資之給付日期，惟其於 114 年 5 月 8 日給付○君 4 月份薪資後，又遲至 6 月 21 日始付 5 月份工資，給付間隔超過 1 個月，亦與勞動部 111 年 3 月 14 日函釋意旨不符，自與勞動基準法第 23 條第 1 項規定，使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握工資之完整資訊，及保障勞工可定期並即時獲致工作報酬而要求應有明確之約定工資給付日期及給付頻率之立法意旨有違。是訴願人有未定期給付○君工資，且頻率低於 1 個月發給 1 次及未提供 111 年 4 月份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 項規定之事實，洵堪認定。

- (三) 再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。又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。

依上開會談紀錄及卷附 xxxx 對話截圖影本所示，訴願人與○君有約定出勤時間、每小時工資，且○君依訴願人排定之工作時間打卡、出勤及○君係因訴願人原任職勞工離職而受僱等，○君 114 年 5 月 2 日無法出勤而以 xxxx 向訴願人說明，足見○君係於訴願人指揮、監督下提供勞務，具有人格上從屬性；又據○君所述，訴願人與○君約定每週起訖為週一至週日，每日出勤時間為 13 時 30 分至 18 時，正常工作時間為 4.5 小時，時薪 200 元，足見○君非為自己之營業勞動，而係從屬於訴願人，其所從事勞務係為完成公司運作，為訴願人之營業目的而勞動，具有經濟上之從屬性；另依卷附 114 年 5 月 10 日 xxxx 對話截圖影本所示，○君須與其他勞工相互配合處理外籍演員資料整理、申請工作證、演員發通告及跟拍、試鏡作業之聯繫等，是○君與其他訴願人所屬員工係共同為訴願人之營業活動而勞動，訴願人已將○君納入其生產組織體系，具有組織上之從屬性。

(四) 綜上，○君就其勞務給付，與訴願人間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，且○君須親自提供勞務，是○君與訴願人間應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，雖○君所從事勞務係屬兼職性質，仍有勞動基準法相關規定之適用。至訴願人主張○君對其提起民事訴訟及申訴等節；然行政機關本得依據相關事證審認事業單位是否有違反勞動基準法之情事並依法裁處，尚不影響本件違規事實之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，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 (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 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 邱 子 庭
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 2 月 10 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）