

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反最低工資法事件，不服原處分機關民國 115 年 1 月 7 日北市勞動字第 11461136853 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人獨資經營○○○○診所，經原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）114 年 9 月 16 日、10 月 14 日、10 月 21 日及 12 月 4 日實施勞動檢查，訴願人表示勞工○○○（下稱○君）自 114 年 4 月 21 日起擔任護理人員一職，約定每小時工資為新臺幣（下同）185 元，低於勞動部 113 年 9 月 19 日勞動條 2 字第 1130148668 號公告（下稱 113 年 9 月 19 日公告）114 年每小時最低工資 190 元；另訴願人所僱勞工○○、○○○、○○○、○○○及○○○（下稱○君等 5 人）亦有相同情事。原處分機關乃以 114 年 11 月 7 日北市勞動字第 1146113930 號、114 年 12 月 11 日北市勞動字第 1146131395 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 114 年 11 月 19 日、114 年 12 月 24 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反最低工資法第 5 條規定事證明確，且為乙類事業單位，違規情節重大，乃依同法第 17 條第 1 項、第 2 項及臺北市政府處理違反最低工資法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點、第 6 點等規定，以 115 年 1 月 7 日北市勞動字第 11461136853 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 4 萬元（法定最低額 2 萬元罰鍰加重 1 倍）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 115 年 1 月 8 日送達，訴願人不服，於 115 年 2 月 9 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、本件提起訴願日期（115 年 2 月 9 日）距原處分送達日期（115 年 1 月 8 日）雖已逾 30 日，惟訴願人提起訴願期間末日原為 115 年 2 月 7 日，因是日為星期六，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以次星期一（即 115 年 2 月 9 日）代之；是本件訴願人於 115 年 2 月 9 日提起訴願尚無訴願逾期問題，合先敘明。

二、按最低工資法第 1 條規定：「為確保勞工合理之最低工資，提高勞工及其家庭之生活水準，促進勞資和諧，特制定本法。最低工資事項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法及其他相關法律之規定。」第 2 條規定：「本法之主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 3 條規定：「本法之適用對象為適用勞動基準法之勞工。本法所稱勞工、雇主、工資及事業單位之定義，依勞動基準法第二條規定。」第 4 條規定：「最低工資分為每月最低工資及每小時最低工資。」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。」第 13 條第 1 項規定：「中央主管機關應於最低工資審議通過之次日起十日內，報請行政院核定後公告實施。」第 16 條規定：「最低工資之監督及檢查，適用勞動基準法監督與檢查及其他相關事項之規定。」第 17 條規定：「勞工與雇主雙方議定之工資低於最低工資者，由直轄市、縣（市）主管機關處雇主或事業單位新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，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。經依前項規定處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布該事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分日期及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。直轄市、縣（市）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之基準。」第 18 條規定：「本法施行後，其他法規關於基本工資之規定，適用本法最低工資之規定。」

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 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」

勞動部 113 年 9 月 19 日勞動條 2 字第 1130148668 號公告（下稱 113 年 9 月 19 日公告）：「主旨：訂定『最低工資』，並自中華民國一百十四年一月一日生效。依據：最低工資法第十三條第一項。公告事項：一、訂定每月最低工資為新臺幣二萬八千五百九十元。二、訂定每小時最低工資為新臺幣一百九十元。」

勞動契約認定指導原則第 2 點規定：「事業單位與勞務提供者雖得本於契約自由原則，約定勞務契約類型，但其法律關係是否為勞動契約，應就個案事實及整

體契約內容，依從屬性之高低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。」第 3 點規定：「個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程度之從屬關係下提供勞務者（參考附件一：勞動契約從屬性判斷檢核表），其與事業單位間之法律關係應屬勞動契約：（一）具人格從屬性之判斷：……（二）具經濟從屬性之判斷：（三）具組織從屬性之判斷：……（四）其他判斷參考：……。」第 4 點規定：「事業單位實際上與勞務提供者間屬勞動契約關係者，應適用勞動基準法等勞動法令，勞務提供者得行使勞工之法定權利，事業單位仍應負擔雇主之法律責任。有違反者，由主管機關依法裁罰。」

附件一 勞動契約從屬性判斷檢核表（節錄）

- 一、本檢核表係供判斷從屬性之參考。任一項目如勾選為「符合」，代表該項目有從屬性特徵，但程度之高低，仍須視個案事實及整體契約情形判斷。整體檢核結果，符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約，但仍需視整體契約內容，及事實上受拘束之程度，綜合判斷。
- 二、整體檢核結果，符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約，但仍需視整體契約內容，及事實上受拘束之程度，綜合判斷。

項次	內容	檢核情形
一	具人格從屬性之判斷	
(一)	勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束	
1.1	勞務提供者不能自由決定工作時間及休息時間	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
.....	.....	.....
二	具經濟從屬性之判斷	
(一)	勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險	
.....	.....	.....

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）94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函釋（下稱 94 年 3 月 23 日函釋）：「……說明：一、查勞動基準法是規定勞動條件的最低標準，勞雇雙方約定的勞動條件不得低於勞動基準法的標準；如果低於標準者，該約定標準無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。……（三）依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效……。」

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）：「……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。……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，服從雇主任威，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……。」

臺北市政府處理違反最低工資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）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 點規定：「本府處理違反最低工資法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

違規事件	法條依據 (最低工資法)	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)
勞工與雇主雙方議定之工資低於最低工資。	第 17 條	1.處 2 萬元以上 100 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 2 分之 1。  2.應公布該事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分日期及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	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，應公布該事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分日期及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： ..... 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元。 (2)第 2 次：5 萬元。 .....

」

第 6 點規定：「行為人違反最低工資法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。行為人違反最低工資法義務之行為，出於故意違反者，裁處罰鍰時，得於裁處書內敘明理由按第四點之統一裁罰基準加重二分之一至一倍，但不得逾最低工資法所定之最高罰鍰金額……」

臺北市政府 113 年 12 月 4 日府勞動字第 1136115436 號公告：「主旨：公告『最低工資法』所定本府權限事項，自中華民國 114 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『最低工資法』所定本府權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表：最低工資法所定本府主管業務部分權限委任臺北市政府勞動局事項表

法規名稱	委任事項
最低工資法	第 16 條「最低工資之監督及檢查」
	第 17 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：依勞動部「勞動契約認定指導原則」，勞雇關係從屬性須依照「勞動契約從屬性判斷檢核表」判斷，然未讓訴願人完成檢核表逕行認定勞雇關係成立，顯有行政瑕疵；員工通過職前訓練後始正式錄取，訓練期間未具備工

作能力、無提供勞務義務，雙方僅約定未來入職條件，非勞動契約關係，約定給付「職前訓練入職簽約金」每小時 185 元係激勵未來入職之一次性給付，非勞動基準法之工資，請求撤銷原處分。

四、查原處分機關審認訴願人有事實欄所述之違規事實，有勞檢處 114 年 9 月 16 日、10 月 14 日、10 月 21 日及 12 月 4 日訪談訴願人所製作之勞動條件檢查會談紀錄、訴願人職前訓練通過名單及勞工名卡等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張依勞動部「勞動契約認定指導原則」，勞雇關係從屬性須依照「勞動契約從屬性判斷檢核表」判斷，然未讓其完成檢核表逕行認定勞雇關係成立，顯有行政瑕疵；員工訓練期間未具備工作能力、無提供勞務義務，雙方僅約定未來入職條件，非勞動契約關係，約定給付「職前訓練入職簽約金」每小時 185 元係激勵未來入職之一次性給付，非勞動基準法之工資云云：

- (一) 按勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資；雙方議定之工資低於最低工資者，由直轄市、縣（市）主管機關處雇主或事業單位新臺幣 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；經依前開規定處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布該事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分日期及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；直轄市、縣（市）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之基準；為最低工資法第 5 條、第 17 條所明定。次按所稱勞工，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；最低工資法第 1 條第 2 項、第 3 條第 2 項、勞動基準法第 2 條定有明文。復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○君簽署之職前訓練同意書影本記載略以：「……同意參加診所之職前訓練，並同意以每兩週為一次考核間距，評判是否訓練結束……訓練期間之計時津貼列入簽約獎金。倘經過三個訓練間距（六週）後仍無法通過診所考核，則無法錄用為正式員工……」；復依卷附勞檢處 114 年 9 月 16 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴事業單位與○○○（下稱○員）聘用關係？是否有約定給付報酬？答 ○員欲應徵診所之職位為護理師，有取得護理師執照，據○員表示有在○○○○醫院工作經驗，因考量○員較少工作經驗……診所在確定僱用○員前進行職前訓練，訓練期間是先由○員提供可以訓練的時間，再由診所安排訓練時段，最長訓練時間為六周，最短不限……診所於 114 年 4 月 21 日與○員簽訂職前訓練同意書，約定職前訓練通過結束後，給予新臺幣 185 元×訓練總時數作為簽約獎金，而○員於 5 月 5 日選擇結束職前訓練，故診所未發簽約獎金給○員。○員在職前訓練期間有按照訓練班表打卡，由資深護理人員（無特定人員）1 對 1 帶○員了解工作內容，主要內容為抽血、打針、行政文書……問 請問貴診所是否有要求○員在訓練期間打卡？答 診所會要求訓練期間打卡，是因為需要計算訓練時數，訓練通過後要計算訓練獎金。問 請問貴診所是否有要求○員訓練期間需要固定待在診所？答○員之訓練地點固定在診所內，訓練期間無法離開診所內。問 請問貴診所是否有要求○員穿著制服或限定服裝之樣式？答 有要求○員穿著白色服裝，符合診所之形象。問 請問貴診所是否有要求○員自行準備工作之相關器材或工具？答 訓練期間無要求○員自行準備工作之相關器材或工具。……」上開會談紀錄並經訴願人簽名確認在案。

(三) 據上開職前訓練同意書、會談紀錄內容所示，○君具有護理師執照，自 114 年 4 月 21 日納入訴願人診所組織，上班須打卡，接受考核及訓練，由訴願人安排訓練時段及決定訓練期間，受訓練地點固定在診所內，訓練期間○君無法離開診所，且要求○君穿著符合訴願人所營診所形象之白色服裝上班，並依○君提供勞務之時數計算給付給予○君之報酬，○君無需自行準備工作相關器材或工具，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。又依前勞委會 94 年 3 月 23 日函釋意旨，依照當事人一方預定用於

同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效。本件據原處分機關於 115 年 3 月 11 日北市勞動字第 1156032996 號函附之訴願補充答辯書陳明，雖訴願人以簽訂「職前訓練同意書」方式與○君約定職前訓練後始具備提供勞務能力，並約定職前訓練通過結束後，始給予 185 元乘以訓練總時數作為簽約獎金，然○君具有護理師執照，且已有在其他醫院工作之經驗，顯見其具有護理專業能力，訴願人藉職前訓練同意書規避勞動關係實質從屬性，顯係單方擬定不利於勞工之定型化契約條款，有顯失公平之情形；依上開函釋意旨，訴願人所定「職前訓練同意書」應屬無效。訴願人主張其與○君約定給付「職前訓練入職簽約金」每小時 185 元係激勵未來入職之一次性給付，非勞動基準法之工資，委難採憑。

- (四) 復依卷附勞檢處 114 年 12 月 4 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴事業單位 111 年 10 月至 114 年 10 月間通過職前訓練合格及不合格之名單，及合格後給付簽約金之算法？答 針對 111 年 10 月至 114 年 10 月間職前訓練不合格部分，因診所認定職前訓練期間非為勞工，故未保留職前訓練不合格之名單及相關契約。針對此期間勞工名卡共有○○○等 19 人，此期間職前訓練通過名單共有○○○等 12 人。職前訓練簽約金係以訓練總時數×約定金額計算，計算公式如通過名單……如 114 年通過職前訓練金額會以 185 元計算……問 請問尚未錄取的學員在簽訂職前訓練同意書時會告知學員約定金額計算方式？答 雖同意書未記載約定金額的計算方式，但會在與受訓學員簽約當下告知其約定金額，114 年約定金額為 185 元。○○○職前訓練期間為 114 年，與○○○簽約時，亦會告知其約定金額為 185 元。……」上開會談紀錄並經訴願人簽名確認在案。訴願人與○君間屬勞動契約關係而有勞動基準法之適用已如前述，惟其約定 114 年職前訓練金額為每小時 185 元，並有訴願人勞工名卡及職前訓練通過名單等影本在卷可憑；是訴願人給付○君、○君等 5 人 114 年度工資低於勞動部 113 年 9 月 19 日公告每小時最低工資 190 元，其有違反最低工資法第 5 條規定之事實，洵堪認定。末按為確立勞動契約之認定標準，使勞務提供者及事業單位對雙方之法律關係有明確認知，以保障勞工權益，勞動部訂有勞動契約認定指導原則，該指導原則第 3 點規定之附件「勞動契約從屬性判斷檢核表」係供判斷從屬性之參考，並非規定由事業單位完成檢核表後，原處分機關始得判斷勞務提供者與事業單位雙方是否為勞動契約關係，訴願人主張未由其完成檢核表逕認定勞雇關

係成立，原處分機關顯有行政瑕疵一節，應係誤解。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認勞工○君等 5 人分別於 114 年 2 月至 9 月間到職，訴願人與其等均約定每小時工資 185 元，訴願人自 114 年 2 月起持續違反最低工資法第 5 條規定，明知並有意使違規情事發生，且藉與勞工簽訂定型化「職前訓練同意書」之方式規避勞動法令之強制規定，致 114 年度通過職前訓練之勞工人數違反上開規定比例達 100%，對勞工權益及勞工環境之侵害甚鉅，雖第 1 次違反最低工資法第 5 條規定，審酌其違規情節重大，應受責難之程度高，爰依同法第 17 條第 1 項、第 2 項、裁罰基準第 3 點、第 4 點、第 6 點等規定，裁處訴願人 4 萬元（法定最低額 2 萬元罰鍰加重 1 倍）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。

六、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（請假）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 陳 愛 娥  
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 4 月 22 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）