

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原處分機關 臺北市政府勞工局勞動檢查處

右訴願人因勞動檢查事件，不服原處分機關九十二年十一月十七日北市勞檢一字第0九二三二二七七一0二號函所為處分，提起訴願，本府依法決定如左：

主 文

訴願駁回。

事 實

緣訴願人從事工商徵信服務業，屬適用勞動基準法之行業，經原處分機關於九十二年十月三十一日派員前往本市○○路○○段○○號○○樓之○○訴願人營業處所實施勞動檢查，檢查結果發現訴願人給付勞工工資低於法定基本工資，違反勞動基準法第二十一條第一項規定；且未將工資全額直接給付勞工，違反勞動基準法第二十二條第二項規定及未於勞工到職當日列表通知保險，違反勞工保險條例第十一條第一項規定，乃以九十二年十一月十七日北市勞檢一字第0九二三二二七七一0二號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人應依限改善，並將上開通知書於違規場所明顯易見處所公告七日以上。訴願人不服，於九十二年十一月二十四日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯到府。

理 由

一、按勞動基準法第二十一條第一項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」第二十二條第二項規定：「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。」職工福利金條例第二條第一項第三款規定：「工廠礦場或其他企業組織提撥職工福利金，依左列之規定……三、每月於每個職員工人薪津內各扣百分之0.五。……」

勞工保險條例第十一條規定：「符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」

二、本件訴願理由略以：

（一）有關勞動基準法第二十一條第一項未發基本工資乙案，訴願人之營業方式為銀行委外

機構，所屬員工為承攬業務，並不適用於勞動基準法之最低薪資之保障範圍，故訴願人已將從業人員之聘用契約更改為承攬契約，並於新進人員面試時清楚說明，雇傭雙方並無異議。

(二) 有關勞動基準法第二十二條第二項工資未全額直接給付勞工乙案，為訴願人公司之福利委員會訂定之福利制度及員工差勤管理辦法之扣款，扣除之內容為員工認可後才實施，實施後之扣款直接交由福利委員會運用，並非交由訴願人公司運用，且訴願人公司相對提撥福利金予福利委員會，經原處分機關指正後，已於九十二年十一月一日起廢除。

(三) 有關勞工保險條例第十一條第一項之內容，雖訴願人公司設立日期為九十二年七月二十一日，但均為籌備狀況，公司正式營運為九十二年九月初，雖訴願人部分員工於籌備期加入，因訴願人公司尚未穩定，且經驗不足，未立即投保，僅投保意外險因應，但於訴願人公司穩定後，立即於九十二年九月二日投保，且目前訴願人員工到職、離職，均於第一時間內處理。

三、卷查原處分機關於九十二年十月三十一日至訴願人營業處所實施勞動檢查，檢查結果發現訴願人給付勞工工資低於法定基本工資，違反勞動基準法第二十一條第一項規定；且未將工資全額直接給付勞工，違反勞動基準法第二十二條第二項規定及未於勞工到職當日列表通知保險，違反勞工保險條例第十一條第一項規定，並有原處分機關受理市民口頭請辦申訴事項紀錄表、訴願人公司管理規章、訴願人離職員工薪資明細及出勤表等資料影本附卷可稽，是訴願人違規事實洵堪認定。

四、至訴願人主張其公司從業人員之聘用契約已更改為承攬契約，並於新進人員面試時清楚說明，雙方並無異議等節。按本件依原處分機關答辯陳明，勞動契約之從屬性乃勞動契約之特色，一般學理上認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇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。（二）經濟上從屬性，即受雇人並非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。（三）組織上的從屬性，即納入雇主之生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。本案經查其管理規章顯示，訴願人員工被要求準時打卡上下班及差勤，遲到及請假仍須扣款等情事，亦即透過勞動契約將勞工納入其事業組織中，決定勞工勞務義務之給付地點、時間及給付量、勞動過程等，在支配勞動力之過程即相當程度的支配勞工人身及人格，且在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰，顯見有明顯指揮監督關係及具有人格上的從屬性與承攬契約所要求之自主性有別，此亦有訴願人公司已離職員工九十二年九月出勤資料、薪資表等影本附卷可稽。另就上開規章所定之晉升標準而言，擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。是訴願人主張其與從

業人員之關係屬承攬性質乙節，委難採據。再依訴願人離職員工○○○九十二年九月份出勤日數共計二十一日，每日工作逾七小時，受勞動基準法保障之最低工資至少為新臺幣（以下同）九、七〇二元（依法定最低基本工資每小時六十六元乘以七乘以二十一等於九、七〇二元），訴願人僅給付勞方該期間工資三、六六五元，是以，訴願人給付該員工之工資低於法定最低基本工資，違反勞動基準法第二十一條第一項規定之事證明確，洵堪認定。

五、至訴願人主張其公司之福利委員會訂定之福利制度及員工差勤管理辦法之扣款，其內容為員工認可後實施，及經原處分機關指正後已廢除乙節。按本件據原處分機關答辯陳明，查訴願人雖表示按月扣除福利金五百元係辦理職工福利用途，且其扣除內容為當事人認可後才實施，惟訴願人按月扣除勞工福利金五百元已逾前揭職工福利金條例第二條第一項第三款規定之法定扣除額（一五、八四〇元乘以千分之五等於七九元）；又依內政部七十四年二月七日臺內勞字第二八八九三七號函釋略以：「一、事業單位與勞工所簽訂之勞動契約，毋庸報主管機關核准；惟該項契約應不得違背勞動基準法及有關法令之規定。……」，經查訴願人亦未向主管機關申報成立職工福利委員會；另據原處分機關九十二年十月二十七日受理已離職勞工○○○等七位口頭請辦申訴，訴願人並未依約定成立福利委員會及按月公布福利金收支明細，勞工實際並未享受到福利，致該等勞工權益受損，亦不知其用途，故勞方不同意訴願人按月扣福利金，是該福利金扣款非依法令規定，亦非勞雇雙方所合意，訴願人有工資未全額直接給付勞工之事實，違反勞動基準法第二十二條第二項規定，洵堪認定。至訴願人經指正後雖已將按月扣除福利金之制度廢除，惟訴願人此一事後改善行為，並無解於違規事實之成立，訴願人此一主張，委無可採。

六、至訴願人主張因公司籌備期，致無法及時幫勞工投保乙節。按訴願人離職勞工○○○既於九十二年七月七日到職，卻未於勞工到職當日列表通知保險人，訴願人縱因九十二年七月為公司籌備期，仍不能因此而可免除法令上應行辦理之義務，所辯尚不足採。從而，原處分機關就實施檢查不合規定事項，以前揭九十二年十一月十七日北市勞檢一字第〇九二三二二七七一〇二號函通知訴願人應依限改善，並將上開通知書於違規場所明顯易見處所公告七日以上，揆諸首揭規定，並無不合，原處分應予維持。

七、綜上論結，本件訴願為無理由，爰依訴願法第七十九條第一項之規定，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 張明珠

委員 陳 敏

委員 薛明玲

委員 楊松齡

委員 曾巨威

委員 曾忠己

委員 劉靜嫻

委員 陳淑芳

委員 蕭偉松

中 華 民 國 九 十 三 年 四 月 十 六 日 市 長 馬 英 九

訴願審議委員會主任委員 張明珠 決行

如對本決定不服者，得於收受本決定書之次日起二個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟，並抄副本送本府。

（臺北高等行政法院地址：臺北市大安區和平東路三段一巷一號）