

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 105 年 4 月 13 日北市勞動字第 10530348300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營汽車租賃業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 2 月 15 日實施勞動檢查，發現訴願人與所屬勞工○○○、○○○、○○○等 3 人（下稱○員等 3 人）簽訂之勞務承攬契約書，屬勞動契約，惟訴願人未依勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定，置備勞工○員等 3 人 104 年 11 月至 12 月間之出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形，乃以 105 年 2

月 26 日北市勞動檢字第 10530345600 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。訴願人於 105 年 3 月 11 日提出陳述意見書，否認其與○員等 3 人之契約關係為僱傭關係，無需置備出勤紀錄。嗣原處分機關另以 105 年 3 月 14 日北市勞動字第 10530348310 號函通知訴願人陳述意見，訴願人未為回

應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定，且前已因相同違規情事經本府裁處罰鍰在案，本次為第 3 次違規，爰依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1

第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定，以 105 年 4 月 13

日北市勞動字第 10530348300 號裁處書，處訴願人 20 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 4 月 15 日送達，訴願人不服，於 105 年 5 月 12 日向本府提起訴願，同年

5 月 18 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 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係

，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府。……。」行為時第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：一、違反……第三十條……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，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 21 條規定：「雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。」

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）88 年 11 月 18 日（

88

）臺勞資二字第 0049975 號函釋：「……有關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，『人格之從屬』係指（一）對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由（二）業務遂行過程中有無雇主之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因『工作所獲得之工資』；『其他法令之規定』如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定：「本府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	21
違規事件	雇主未置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形者，並依法保存 1 年者。
法條依據（勞動基準法）	第 30 條第 5 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項。

法定罰鍰額度（	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。	
新臺幣：元）或	2. 得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令	
其他處罰	其改善。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。	
統一裁罰基準	第 1 次：2 萬至 16 萬元。	
（新臺幣：元）	第 2 次：16 萬至 30 萬元。	
	第 3 次以上：30 萬元。	

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

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

二、本件訴願理由略以：訴願人與合作之司機間均屬勞務承攬關係，合作之司機可決定是否載客，載客時間彈性，可自由休假。訴願人為顧及公司品牌形象，當然將「配合指派」、「身著制服」、及遵守「載客標準作業流程」列入承攬契約內容。司機不受訴願人指揮，與訴願人間不具人格從屬性；訴願人與司機間依契約計算應分配之報酬，並依不同車型而有不同之抽成比例。司機間均獨立作業並獨自計算自己之獲利，故司機努力完成接送旅客工作，係為自己完成工作以獲取報酬，與訴願人間亦不具經濟上從屬性及組織上從屬性；故訴願人與司機間非屬僱傭關係，無需依勞動基準法規定備置勞工簽到簿或出勤卡；請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 105 年 2 月 15 日實施勞動檢查，檢視訴願人與○員等 3 人簽訂之勞務承攬

契約書，從人格、經濟、組織三種從屬性觀之，認訴願人與○員等 3 人應屬勞動契約關係，惟訴願人未依勞動基準法規定，置備勞工○員等 3 人 104 年 11 月至 12 月間之出勤紀

錄

，逐日記載勞工出勤情形之情事，有訴願人與○員等 3 人簽訂之勞務承攬契約書、勞動

檢查結果通知書、勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、雖訴願人主張其與合作之司機間不具人格、經濟及組織等之從屬性，非屬僱傭關係，無勞動基準法之適用云云。按勞動基準法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供勞務，而由他方給付報酬之契約；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，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。勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。有最高法院 96 年度台上字第 2630 號、103 年度台上字第 2465 號、104 年度台上字第 1294 號

判決及最高行政法院 100 年度判字第 2116 號、第 2117 號判決、101 年度判字第 368 號判決

意旨可資參照。

五、查本件依原處分機關 105 年 2 月 15 日勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「.....事業單位名稱 ○○股份有限公司.....會談人 姓名：○○○ 職稱：經理（老闆娘）.....問：請問司機在執行貴事業單位職務時，貴事業單位如何要求？答：司機在執行職務時，有穿公司的制服，若因司機因素而造成客人來不及，客人搭計程車之費用由司機負擔。問：請問與司機約定如何給薪？答：每個月 5 日給付上個月的抽成，一趟（趟）車程抽 30~32%不等，司機若出勤正常，應該都有 4、5 萬元。問：請提供○○○、○○○、○○○ 104 年 11、12 月之出勤紀錄及抽成資料表。答：公司只有派車紀錄表（如所附之資料），司機可以自由的（地）選擇是否要接這個案子.....。」並經會談人○○○簽名確認，且有○員等 3 人 104 年 11 月至 12 月派車紀錄表影本附卷可憑。另依卷附訴願人與

○

員等 3 人簽訂之勞務承攬契約書所載，雙方約定「.....二、業務承攬內容：乙方於本契約存續期間應接受甲方（即訴願人）指派接送旅客之工作.....三、承攬報酬：（一）本契約存續期間因乙方承攬工作所需，甲方同意提供品牌型號.....汽車壹輛供乙方使用.....五、乙方應遵守甲方所訂『載客標準作業流程』如下：（一）乙方出車前準備工作.....（二）乙方報到.....（三）安全與舒適.....（四）到達目的地.....六、乙方工作服裝：（一）甲方公司提供乙方駕駛員制服.....（二）乙方依本契約擔任駕駛員時，應著甲方公司制服、配名牌、黑色西裝褲、黑色皮鞋.....一律配戴白色手套.....八、契約終止：（一）乙方若違反本契約.....『載客標準作業流程』之規

定，經客訴反應且情節重大..... 甲方得無條件終止本契約..... 十一、乙方不得將本契約權利之部分或全部轉讓予他人。.....」依該契約約定，訴願人提供生產工具即汽車予○員等 3 人，○員等 3 人需親自提供勞務，不得由他人代理；執行勤務時需遵守訴願人所訂「載客標準作業流程」之規定，應著訴願人提供之制服、配名牌等；未依該作業流程提供載客勤務且情節重大時，須接受終止契約之懲戒或制裁。是○員等 3 人已納入訴願人之生產組織體系，其等係為訴願人之目的而勞動，已具有人格上、經濟上、組織上之從屬性。是訴願人與○員等 3 人所簽訂之契約性質屬勞動契約，並無疑義。

六、復按，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存 1 年，勞動基準法行為時第 30 條第 5 項定有明文。本件訴願人與○員等 3 人簽定之契約既屬勞動契約，已如前述，惟訴願人未置備勞工○員等 3 人 104 年 11 月至 12 月之出勤紀錄，逐日

記載勞工出勤情形，其有違反勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定之事實，洵堪認定。原處分機關以本件訴願人為第 3 次違規，爰依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、

第

80 條之 1 第 1 項規定，處訴願人 20 萬元罰鍰，與臺北市政府處理違反勞動基準法事件統

一

裁罰基準行為時第 3 點項次 21 規定之裁罰基準，第 3 次以上處 30 萬元罰鍰不符，惟基於

不

利益變更禁止原則，原處分應予維持。

七、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 楊 芳 玲

委員 張 慕 貞

委員 劉 宗 德

委員 紀 聰 吉

委員 戴 東 麗

委員 葉 建 廷

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 8 月 16 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲決行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院

行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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：臺北市士林區文林路 725 號）