

臺北市政府 105.12.05. 府訴三字第 10509180600 號訴願決定書

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 8 月 17 日北市勞動字第 10535365300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營航空運輸業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關分別於民國（下同）105 年 4 月 15 日、22 日、5 月 31 日、6 月 8 日及 21 日分別派員前往訴願人臺北辦公處所（本市松山區

○○○路○○巷○○弄○○號及本市中山區○○○路○○段○○號）實施勞動檢查，發現訴願人規定客服中心人員自面試合格後須接受 30 個工作天之訓練課程，於訓練期間每日出勤 8 小時僅給予新臺幣（下同）310 元，有與所僱勞工議定工資低於法定基本工資，及未發給所僱勞工延長工時工資等情，審認訴願人分別違反勞動基準法第 21 條第 1 項及第 24 條等規定，乃以 105 年 7 月 5 日北市勞動檢字第 10530593702 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請即

日改善，如有異議，請於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣訴願人於 105 年 8 月 9 日以書面陳述

意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 21 條第 1 項及第 24 條規定，並審酌其企業規模較大，影響勞工權益重大，爰依同法第 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等規定，以 105 年 8 月 17 日北市勞動字第 10535365300 號裁處書，就上開各違規事項各處訴願人 15 萬元罰鍰，合計處 30 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 8 月 19 日送達，訴願人不服，於 105 年 9 月 14 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、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……

。」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。」第 24 條規

定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」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... ..第二十一條第一項、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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日臺 81 勞動 2 字第

099

06 號函釋：「..... 勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」

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.....。」

勞動部 103 年 9 月 15 日勞動條 2 字第 1030131880 號公告：「主旨：修正『基本工資』，

並

自中華民國一百零四年七月一日生效。..... 公告事項：一、修正每小時基本工資為新臺幣一百二十元。二、修正每月基本工資為新臺幣二萬零八元。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「臺北市政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（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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）
8	雇主使勞工工資低於基	第 21 條第 1 項、第 79 條第 1	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其

	本工資者。	項第 1 款及第 8	單位或事業主之名稱、	事業單位或事業主之名
		0 條之 1 第 1 項	負責人姓名，並限期令	稱、負責人姓名，並限
			其改善；屆期未改善者	期令其改善；屆期未改
13	延長勞工工	第 24 條、第 79	，應按次處罰。	善者，應按次處罰：
	作時間，雇	條第 1 項第 1 款		1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬
	主未依法給	及第 80 條之 1		元。……。
	付其延長工	第 1 項。		
	作時間之工			
	資者。			

……」

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：

- (一) 依最高法院 98 年度台上字第 1276 號判決意旨，受僱人於勞動契約有效期限內，有為雇主提供勞務之義務，訴願人為使該等客服中心人員取得專業技能，遂與渠等簽訂職前訓練協議書，約定待渠等訓練完畢並經考核合格後，始得被聘僱為員工，提供勞務，揆諸前開判決意旨，訴願人與客服中心人員間之法律關係乃訓練契約關係，而非勞動契約關係。
- (二) 至於客服中心人員於受訓期間須打卡及未到課需填寫假單，僅係訴願人對受訓學員之管理規範，而非雇主行使指揮監督之權；又該等人員於實作訓練階段，或有接聽旅客來電並實際作業，此乃實作之特性，且訴願人全程在旁指導學員口說與專業技巧，與一般勞工單純提供勞務之方式有別。

- (三) 依臺灣高等法院 100 年度勞上易字第 172 號判決意旨，勞工之刷卡記錄表，至多僅能證明勞工有逾時停留於公司內部之行為，尚不足證明其逾時停留期間是否處理與職務有關之工作；又臺北高等行政法院 104 年度簡上字第 5 號判決，亦認勞工雖有延長工時之舉措，如其未向雇主事先申請，亦未受雇主指揮監督，事後復未經雇主追認並受領其勞務等，主管機關即不得以雇主違反勞動基準法第 24 條規定而予以處罰。
- (四) 又查訴願人所定地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定第 3.1 條及 6.7 條已明定，各單位員工在規定正常工作時間以外，因業務必須延長，或於休假日工作者，得支報加班費；員工加班必須事先經主管核准後為之；從而，原處分機關認訴願人明知所僱勞工有延長工時之需求，未依法給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條規定，顯有違誤。
- (五) 原處分機關定有臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準，原處分機關認定訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 21 條第 1 項及第 24 條規定，則依該裁罰基準規定，係裁處最低罰鍰，惟原處分機關未適用前開裁罰基準，徒以訴願人企業規模較大等為由各處 15 萬元，顯有違誤，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人與所僱勞工議定工資低於法定基本工資及未給付勞工延長工作時間工資等情，有原處分機關勞動檢查結果通知書、勞工申訴案檢查結果一覽表、105 年 6 月 21 日訪談訴願人之客服部經理○○○及協理○○○2 件勞動條件檢查會談紀錄、訴願人所屬勞工考勤表、職前訓練協議書、出缺勤紀錄查詢、電子餉單、原處分機關訪談多名勞工之談話紀錄等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其與客服中心人員間之法律關係乃訓練契約關係，而非勞動契約關係；受訓期間須打卡及未到課需填寫假單，僅係訴願人對受訓學員之管理規範，而非雇主任行使指揮監督之權；又該等人員於實作訓練階段，或有接聽旅客來電並實際作業，此乃實作之特性，與一般勞工單純提供勞務之方式有別；依判決意旨，勞工之刷卡記錄表，尚不足證明其逾時停留期間是否處理與職務有關之工作；勞工雖有延長工時之舉措，如其未向雇主事先申請，亦未受雇主指揮監督，事後復未經雇主追認並受領其勞務等，主管機關即不得以雇主違反勞動基準法第 24 條規定而予以處罰；訴願人所定地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定已明定，員工加班必須事先經主管核准後為之；原處分機關定有臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準，原處分機關認定訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 21 條第 1 項及第 24 條規定，則依該裁罰基準規定，係裁處最低罰鍰，惟原處分機關未適用前開裁罰基準，各處訴願人 15 萬元，顯有違誤云云。按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，其延長工作

時間之工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；勞動基準法第 21 條第 1 項及第 24 條分別定有明文。事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守上開規定之義務，若有違反，各處 2 萬元以上 30 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。查本件：

(一) 有關違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定部分：

依卷附原處分機關 105 年 6 月 21 日訪談訴願人之客服部經理○○○所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問：得參與貴公司客服中心職前訓練的人員為誰？受僱該單位之勞工是否有義務參與職前訓練？答：面試合格者（105.4.8 面試）得參與訓練課程……問：貴公司客服中心勞工職前訓練期間？訓練期間課程及工作內容？薪資如何計給？答：30 個工作天，包括前面……（由公司內部督導員授課），後來由資深同事帶著受訓學員實做訓練（接聽電話，回答客戶問題）……訓練期間簽訂『職前訓練協議書』，受訓期間每日支付交通費 310 元，未另支薪。問：職前訓練之地點？每日訓練時間？是否須打卡？勞工無法出勤有無請假義務？無法到職參與訓練有無補救方式？答：客服中心教室（敦化北路 405 巷 123 弄 3 號），時間 08：30-17：30（此為

前

面授課期間），後來為 09：00 至 18：00（實務訓練期間），休息時間 12：00 至 13：00 或 12：30 至 13：30 或 13：00 至 14：00 訓練期間學員未有電子卡，僅以打卡機記錄到

課

、下課時間，若未能到課還需填書面請假單……跟正式員工請假流程相同……。」等語。又本件訴願人提供之職前訓練協議書中約定由訴願人辦理勞工保險及全民健康保險；訓練課程包括學習訴願人內部系統、航班及票務等系統處理；受訓期間客服中心人員須每日打卡記載到退勤時間，未能到課則需填寫假單請假，結訓後依據整體表現、筆試及實作考核後轉任聘僱勞工等情；顯見受訴願人指揮監督程度高。又訴願人於訴願書中亦陳述，該等客服中心人員於實作訓練階段，或有接聽旅客來電並實際作業，且由訴願人派現職人員在旁指導學員口說與專業技巧等語；顯見工作內容與現職人員無異，業已實質提供勞務；則依前勞委會 88 年 11 月 18 日（88）臺勞資二字第

00

49975 號函釋意旨，訴願人與客服中心人員間即成立僱傭關係。則訴願人於所僱勞工受訓期間每日出勤 8 小時僅支付薪資 310 元，不符勞動部 103 年 9 月 15 日勞動條 2 字第

103

0131880 號公告之每小時基本工資 120 元，顯已違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定。

(二) 有關違反勞動基準法第 24 條規定部分：

依卷附原處分機關 105 年 6 月 21 日訪談訴願人之協理○○○所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問：本次抽檢 105 年 4 月至 5 月勞工出勤狀況？加班申請狀況？原因為何？答：……業務的工作行程自己安排，故業務觀念裡沒有加班的概念，是一直以來傳承的風氣，是對於自己工作負責的表現，假日會有申請紀錄，是由行政人員統一申報。問：貴公司指示主管應如何控管勞工的加班狀況？答：加班應經直屬主管『事前』同意，才能填加班申請單。員工提出加班申請，主管視情況移交工作給資深員工……員工有提出加班……會問加班原因再核准。問：貴公司加班流程？是否有告知勞工應如何申請加班？或有任何方式公告？答：加班單放在 EIP（公司網站）新人受訓時有說明過，因為網站上東西太多，不常用就不知道如何申請。問：請說明貴公司『人事業務手冊地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定』第 6.3 及 6.5、6.13 答：6.3 是宣示性文字，希望員工有效率處理工作……問：貴公司勞工正常下班時間 17：30，然須與貨運公司配合業務，貨運公司下班時間約 18：00，請問如何安排此段時間勞工之加班處理？17：30 過後若有電話打來處理貨物問題，勞工能否不接？答：每個航線下班時間不一樣……客戶可能直接打給業務人員或訂位員處理……通常員工基於對工作的使命感還是會接電話，但氛圍就是不會去申報加班……。」等語。另查訴願人提供之 105 年 4 月至 6 月份之出缺勤紀錄中，多名勞工均有延長工時情形，且有原處分機關訪談多位勞工之談話紀錄影本附卷可稽。又訴願人訴願書亦自承知悉該部門之業務內容須與貨運公司之營運時間配合，亦須配合班機起降時段，致所僱勞工有遲延下班情事。以○○○為例，其 105 年 5 月 6 日到班時間為 8 時 39 分，18 時 9

分工

作滿 8 小時，下班時間為 19 時 35 分，該日延長工時共計 1 小時餘；另以○○○為例，

其

105 年 5 月 26 日到班時間為 8 時 31 分，18 時 1 分工作滿 8 小時，下班時間為 20 時 19 分，該

日延長工時共計 2 小時餘，惟對照○○○及○○○105 年 5 月電子餉單，訴願人並未給付其等 2 人延長工時工資，顯已違反勞動基準法第 24 條規定。

五、至訴願人引據最高法院 98 年度台上字第 1276 號判決主張其與客服中心人員間之法律關係乃訓練契約關係一節，該判決係認為訓練期間內受僱人無提供勞務之可能性，此與本件客服中心人員於實作訓練階段，或有接聽旅客來電並實際作業等已有提供勞務之事實不同。另訴願人主張臺北高等行政法院 104 年度簡上字第 5 號判決認為勞工雖有延長工時之舉措，惟事後復未經雇主追認並受領其勞務等節；依卷附原處分機關 105 年 6 月 21 日訪談訴願人之協理○○○所製作之談話紀錄可知，訴願人業務需與貨運公司及航班配合，雖逾每日出勤時間，勞工基於工作的使命感還是會接電話，顯見訴願人知悉所僱勞工有因

公務而延長工時之事實，亦有受領勞工逾時停留期間之勞務提供；查上開判決與本案情形有別，尚難比附援引。又依前勞委會 81 年 4 月 6 日臺 81 勞動 2 字第 09906 號函釋意旨，勞

工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資；是訴願人要難以勞工未申請加班或處理私務為由，規避勞動基準法有關延長工作時間及給付延長工時工資之規定。訴願主張各節，均不足採據。據上，訴願人於勞工受訓期間每日出勤 8 小時僅支付薪資 310 元，有使所僱勞工 43 人工資低於基本工資情事，影響該等勞工權益甚鉅；另原處分機關抽查訴願人所僱勞工 36 人之 105 年 4 月至 6 月份出勤紀錄，延長工作時間

比例甚高；則原處分機關審認訴願人企業規模較大，影響勞工權益重大，並依行政罰法第 18 條第 1 項及裁罰基準第 3 點規定，審酌訴願人違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響等情，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款規定，各處訴願人 15 萬元罰鍰，合計處

30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及裁罰基準，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 袁 秀 慧（請假）
委員 張 慕 貞（代理）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 105 年 12 月 5 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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）

