

訴 願 人 ○○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 108 年 7 月 9 日北市勞動字第 10860334811

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營美容美體業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）108 年 4 月 30 日及 5 月 24 日實施勞動檢查，發現訴願人與按摩師○○○（下稱○君）及 ○○○

（下稱○君）、○○○、○○○、○○○（下稱○君）等 5 人（下稱○君等 5 人）各簽訂承攬合作契約（書）（下稱合作契約），並查得按摩師出勤須打卡、排班未到須請假、遲到須扣薪、須接受訴願人指派之顧客、不得擅自提供顧客按摩服務（不可以在店內自行和客人私下安排店外按摩）、須穿著制服、當月薪資於次月 10 日發放及須與其他按摩師協調排班等情事，雙方具人格、經濟及組織從屬性關係，非承攬關係，係屬僱傭關係；且未採變形工時及未調移國定假日，並查得：

（一）訴願人表示與按摩師共同分攤耗材及雜支，每人每月分攤公積金新臺幣（下同）1,000 元。惟訴願人未經○君等 5 人同意，自○君 107 年 11 月至 108 年 1 月及○君、○○○、

○○○、○君 108 年 2 月至 4 月每月工資中，各扣公積金 1,000 元；另○君 108 年 4 月計遲

到 178 分鐘，依規定訴願人得不給薪 321 元（ $25,945/240/60 \times 178$ ），惟訴願人扣除○君工資 1,480 元，溢扣工資 1,159 元。是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人表示與按摩師約定正常工時依排班表，無加班申請制度。訴願人與○君約定正常工時為 12 時至 22 時或 12 時至 24 時，中間皆休息 1 小時，○君 107 年 9 月排班自 12 時至

24 時，扣除休息時間 1 小時，1 日正常工時為 11 小時。○君 108 年 2 月班別為 10 時至 22 時

、3 月及 4 月班別為 13 時至翌日凌晨 1 時；○君 108 年 2 月至 4 月班別為 10 時至 22 時；扣除

休息時間 2 小時後，1 日正常工時皆為 10 小時。是訴願人使勞工 1 日正常工時逾法定上限 8 小時，違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定。

(三) ○君於 107 年 12 月 10 日至 18 日連續出勤 9 日、○君於 108 年 2 月 5 日至 26 日連續出勤 22 日

、○君於 108 年 3 月 20 日至 31 日連續出勤 12 日、○○○於 108 年 4 月 7 日至 19 日連續出勤

13 日。是訴願人未依法使勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日

，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

(四) 訴願人表示按摩師國定假日排班須出勤。○君於 107 年 9 月 24 日中秋節、10 月 10 日國慶

日及 108 年 1 月 1 日開國紀念日等日出勤。是訴願人未給予勞工國定假日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

(五) 訴願人於 108 年 5 月 13 日、14 日、15 日分別與○君、○君及○○○、○○○終止契約，

其並自承因知悉上開勞工於 108 年 5 月 14 日向原處分機關申訴，而片面暫停排班，且於終止契約日後即未再排班出勤。是訴願人因勞工申訴而損害勞工應享之權益，違反勞動基準法第 74 條第 2 項規定。

二、嗣原處分機關以 108 年 6 月 10 日北市勞動字第 1086063427 號函及 108 年 6 月 14 日北市勞動字

第 1086064363 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人並請其陳述意見，經訴願人於 108 年 6 月 21 日及 26 日陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人上開違規事實明確，且係乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 37 條第

1 項、第 74 條第 2 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 10、19、35、38、67 規定，以 108 年 7 月 9 日北市勞動字第 10860334811 號裁處書，各處訴願人

2 萬元罰鍰，合計處 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 7 月 10 日送達，訴願人不服，於 108 年 8 月 6 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、按勞動基準法行為時第 2 條第 1 款、第 2 款、第 3 款及第 6 款規定：「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。三、工資：謂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：謂約定勞雇關係之契約。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府。……。」第 22 條第 2 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。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時。……。」第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第 39 條規定：「……第三十七條所定之休假……工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」第 74 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。」「雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項規定：「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、第三十條第一項……第三十四條至第四十一條……規定。」「違反……第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款、第 8 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開

國紀念日：一月一日。……八、國慶日：十月十日。」第 4 條第 4 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……四、中秋節。」

司法院釋字第 740 號解釋：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約

，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。.....。」解釋理由書：「勞動基準法第二條第六款規定：『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。』（下稱系爭規定一）.....並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是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，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷.....。」

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：「.....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.....。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「主旨：所詢勞工就其積欠

雇

主借款或其他款項而與雇主書面約定每月由薪資中扣抵一部分以為清償，雇主再將剩餘薪資給付予勞工，是否符合勞動基準法第 22 條第 2 項規定.....說明：.....二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 22 條第 2 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.....三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資.....。」

104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋：「主旨：所詢勞工遲到之時段，

應

否納入工作時間.....說明：.....二、.....勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，
雇主得就遲到時間比例扣發當日工資.....。」

105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞

工

每七日中至少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每 7 日為 1 週期，每 1 週
期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日.....。」

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：「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：「臺北市政
府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（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）
10	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 100 萬以下罰鍰，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二分之一。	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：
19	雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時，每週正常工作時數超過 40 小時者。	第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	2.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。	 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
35	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
38	內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，雇主未給予休假者。	第 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

67	雇主因勞工申訴而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分者。	第 74 條第 2 項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 30 萬以下罰鍰，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二分之一。 2.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。	違反者，除依違規次數處罰如下外，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： …… (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
----	--	--	---	--

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

二、本件訴願理由略以：

- （一）○君等 5 人與訴願人簽訂之合作契約第 6 條約定「雙方認知且確認乙方（按摩師○君等 5 位）係獨立之自營業作業者與甲方（即訴願人）合作，本契約係屬承攬合作關係」，是訴願人與○君等 5 人為承攬合作關係。
- （二）○君等 5 人可自行排定時間提供服務，渠等使用訴願人裝潢與管理之營業場所，可免除渠等承租場所，購買設備，雙方以拆分利潤方式合作。其他如床巾等支出由○君等 5 人自行吸收，○君等 5 人每月僅需吸收 1,000 元之耗材成本，何來扣薪？
- （三）○君等 5 人依當日客人消費單即可知所獲拆帳報酬，並按月結款；且須自行承擔每月報酬高低不定、差距甚大之風險，渠等與訴願人其他聘僱之員工按月領取固定薪資有別。又訴願人為管理場地秩序，避免消費糾紛及影響其他按摩師排定時段，爰就病假、事假、遲到有所規範，訴願人從未要求或強制排班或指定班表要求渠等到場。
- （四）本件為承攬關係而非勞動契約，有臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 31 號、104 年度勞上字第 118 號民事判決可參，請撤銷原處分。

三、查訴願人經原處分機關實施勞動檢查，查得如事實欄所述違反勞動基準法之事實，有合

作契約、新進人員資料表、○君等 5 人攷勤表、薪資總明細表、原處分機關 108 年 4 月 30 日及 5 月 24 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、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、事業經營之負責人等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、按計時、計日、計月、計件以現金等方式給付之獎金、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之契約；勞動基準法行為時第 2 條定有明文。次按民法上以有償方式提供勞務之契約，是否屬勞動基準法行為時第 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，如人的從屬性（或稱人格從屬性），勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷；經司法院釋字第 740 號解釋在案。復按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：（一）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。（二）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。（三）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；亦有前勞委會 97 年 6 月 10 日勞資 2 字第 0970125625 號函釋意旨可資

參照。查本件：

（一）依卷附原處分機關 108 年 4 月 30 日訪談訴願人店經理○○○（下稱○君）之會談紀錄（下稱 108 年 4 月 30 日會談紀錄）載以：「問：貴事業單位之抽查勞工○○○（下稱○君）到職日期及離職日期？答：○君到職日為 107 年 8 月 11 日，最後工作日為 108 年 4 月 2

日……問：是否與○君簽立書面契約？是否需出勤打卡？有關○君之請假規定？…
……答：本公司有和○君簽立書面契約『承攬合作契約書』……另○君平日出勤時間表定為 12：00 至 22：00 或 12：00 至 24：00，需出勤打卡，在店內須穿著有識別性

之

公司制服，……且若○君有請事假或病假，須向公司先口頭告知及寫書面請假等，公司會註記請假紀錄在出勤卡上……另公司未和員工約定變形工時，也未調移國定假日；公司有客人預約後，會安排店內師傅按摩，師傅不可以在店內自行和客人私下安排店外按摩時間，且在上班時間內若公司有安排在門口發傳單等攬客須配合……
問：有關○君……之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度及國定假日是否放假？是否給予○君薪資明細、給付薪資方式及

給付憑證？答：提供○君資料.....每月10日以匯款或現金簽收方式給付上月薪資及差勤扣款、獎金等；另公司規定事假扣1000元/1天，若遲到達1小時則為事假扣200

元

.....若請病假須附證明.....。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

(二) 次查卷附原處分機關108年5月24日訪談訴願人經理○○○(下稱○君)之會談紀錄(下稱108年5月24日會談紀錄)載以：「問：抽查勞工○○○、○○○、○○○、○○○之任職期間為何？答：1. ○員.....107年12月29日正式擔任按摩師，108年5月

14

日終止契約。2. ○員.....108年1月4日正式擔任按摩師，108年5月13日終止契約。

3. ○○○.....107年11月27日正式擔任按摩師，108年5月15日終止契約。

4. ○○○

.....106年6月23日正式擔任按摩師，108年5月15日終止契約.....問：如何約定出

勤時間？：答：公司採排班制，營業時間10：00-翌日2：00，按摩師為自行排定出勤，每月10日發放工資後，公司開放每月10日至18日，勞工須告知下個月出勤時間。每日出勤以打卡方式記載工作時間以方便月底結算工資。按摩師每月可排休6日。問：如何與勞工約定工資計算？答：按摩師採承攬制，每日視當日接客之多寡與公司對分，依按摩項目.....時間有不同抽成之基數.....問：有關出勤之請假、遲到、早退等事由如何處理？答：請病假不扣薪，請事假1小時扣100元.....遲到時數每月累積不超過30分鐘者不扣薪，超過30分鐘後1分鐘以10元為計算。請假部份只需要口頭

告

知經理.....問：是否已要求按摩師及其他勞工穿著公司制服？答：是，公司會依據職務不同提供不同制服，以利分辨客人及按摩師，並維持公司形象。問：薪資總明細表中之『公基金』、『代扣DM』項目之性質為何？答：『公基金』為每月繳交1000元作為公司營運所需的耗材費用.....『代扣DM』為按摩師間自行約定為招攬客人增加自己的收入，安排每星期2天要輪流至門口發傳單(每次30分鐘).....。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

(三) 復依卷附訴願人與○君及○○○分別於107年8月11日、11月27日簽訂之合作契約均載

以：「立契約人 甲方：○○有限公司.....乙方：.....雙方同意.....共同遵守約定條款如下：.....二、工作項目.....乙方為甲方或其個人之消費者進行下列服務：(1)腳底推拿(2)全身油壓指壓推拿.....乙方同意.....接受甲方之指導提

供專業之服務，並遵守甲方場所之相關規定。.....三、工作地點 甲方提供之場所為：（按：○君為：台北市萬華區○○街○○號）（按：○○○為：台北市萬華區○○街○○號）.....四、請假 乙方.....應事先辦理請假手續，經甲方核准後，方為生效。.....五、..... 甲方按月支付乙方.....於次月十日發放酬勞。.....七、..... .. 乙方.....仍應遵守甲方訂立並公開揭示之工作規則，雙方有遵守之義務。.....八、.....（3）乙方所獲悉甲方.....之秘密，不得洩漏。.....（4）乙方.....不得任意擅離職守。九、.....（1）甲方設有勞點、業績、激勵等獎勵辦法，以鼓勵乙方積極投入。.....（2）乙方於每月.....輪休假日，.....經甲方核准後，方為生效。.....十、競業禁止。.....。」另訴願人與○○○、○君、○君等3人分別於106年6月23日、107年12月28日、108年1月4日簽訂之合作契約均載以：「立契約人 甲方：

○○有限公司..... 乙方：..... 雙方同意..... 共同遵守約定條款如下：.....二、工作項目..... 乙方於甲方提供之工作場所內，應接受甲方之監督與指揮，並擔任下列各項工作：（1）腳底推拿（2）全身油壓指壓推拿。.....三、工作地點台北市萬華區○○街○○號。.....四、請假 乙方.....應事先辦理請假手續，經甲方核准後，方為生效。.....五、..... 甲方應按月給付乙方工資，並於次月十日發放酬勞。.....七、..... 甲方依法訂立並公開揭示之工作規則，雙方有遵守之義務。.....八、..... ..（1）乙方所獲悉甲方.....之秘密，不得洩漏。.....（2）乙方.....不得擅離職守。九、.....（1）甲方設有勞點、業績、激勵等獎勵辦法，以鼓勵乙方積極投入工作。（2）乙方於每月享有輪休假日，.....經甲方核准後，方為生效。.....十、競業禁止。.....。」有合作契約在卷可稽。

（四）據上開會談紀錄、合作契約、攷勤表及薪資總明細表等所示：

1. ○君等5人需至固定場所提供勞務，並遵守訴願人所訂工作規則、報酬、出缺勤、請假及激勵、競業禁止等制度，且受訴願人之指揮、監督，已具有人格上之從屬性。
2. ○君等5人須穿著制服、發傳單攬客，使用訴願人提供之營業用備品；依顧客累計消費金額與訴願人對分、抽成等，係因工作而獲得報酬，由訴願人按月核發予○君等5人之經常性給付，核屬工資，○君等人無須承擔企業經營風險。是訴願人顯已將○君等5人納入其生產組織體系，並為訴願人營業目的而提供勞務，具有組織及經濟上從屬性。
3. 訴願人雖與○君等5人名義上簽訂合作契約，惟雙方應屬勞動基準法行為時第2條第6款規定之勞動契約關係，有勞動基準法規定之適用，且未採變形工時及未調移國定假日。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

按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；違者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定自明。次按上開規定所稱「另有約定」，限於勞雇雙方

均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資；有勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書

函意旨可資參照。查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 4 月 30 日會談紀錄載以：「.....問：據○君之薪資明細，有『公基金』扣款按月扣 1000 元，請說明。答：有關○君任職期間，本公司按月自薪資內扣公基金 1000 元，當初應有得○君同意.....。」及 108 年 5 月 24 日會談紀錄載以：

「.....問：薪資總明細表中之『公基金』、『代扣 DM』項目之性質為何？答：『公基金』為每月繳交 1000 元作為公司營運所需的耗材費用.....問：薪資總明細表中，以勞工○○○108 年 4 月為例，遲到扣薪 1480 元如何計算？.....答：○○○當月共計遲到 178 分鐘.....扣除每月 30 分鐘緩衝時數後為 148 分鐘，每分鐘 10 元，故扣 1480 元

.....。」會談紀錄分別經○君及○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 107 年 11 月至 108 年 1 月及○君、○○○、○○○、○君 108 年 2 月至 4 月薪

資總明細表顯示，每月各扣除公積金 1,000 元；惟訴願人未提供○君等 5 人同意每月自工資扣除公積金 1,000 元之證明文件供核。又○君 108 年 4 月攷勤卡顯示遲到 178 分鐘

，依規定僅得不給薪 321 元（ $25,945/240/60 \times 178$ ），惟據薪資總明細表顯示，訴願人扣除○君工資 1,480 元。是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定自明。查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 4 月 30 日會談紀錄載以：「.....問：是否與○君簽立書面契

約？是否需出勤打卡？..... 答：..... ○君平日出勤時間表定為 12：00 至 22：00 或 12：00 至 24：00，需出勤打卡..... 問：有關○君之合約爭議，公司是否曾與○君調解？答：..... 107 年 9 月為每日 12：00-24：00，約定每日工作時間為 12 小時..... 若○君有外出用晚餐時間（每日至少 1 次）大約 30 分鐘至 1 小時.....。」及 108 年 5

月

24 日會談紀錄載以：「..... 問：抽查勞工○○○、○○○、○○○、○○○之任職期間為何？..... 問：如何約定出勤時間？：答：公司採排班制，營業時間 10：00-翌日 2：00，按摩師為自行排定出勤.....。」會談紀錄分別經○君及○君簽名確認在案。

（二）復依卷附○君 107 年 9 月份及○君、○君 108 年 2 月份至 4 月份之攷勤表顯示，出勤班別

時段，出勤日經扣除休息時間後，1 日正常工時為 11 小時或 10 小時，1 日正常工時已逾 8 小時，是訴願人違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；違者，處 2 萬元以上

100

萬元以下罰鍰；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；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之

1 第 1

項定有明文。原則上勞工不得連續工作逾 6 日，亦有勞動部 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第

10

50132134 號令釋意旨可資參照。查：

（一）依卷附原處分機關 108 年 4 月 30 日會談紀錄載以：「..... 問：有關○君 107 年 8 月至 1

08 年 4 月之出勤紀錄..... 答：..... ○君於 107 年 12 月 10 日至 12 月 18 日連續出勤達 9

天.....。」及 108 年 5 月 24 日會談紀錄載以：「..... 問：如何約定出勤時間？答：公司採排班制..... 每日出勤以打卡方式記載工作時間.....。」會談紀錄分別經○君及○君簽名確認在案。

（二）復依卷附○君 107 年 12 月份、○君 108 年 3 月份、○○○108 年 4 月份、○君 108 年 2 月份

之攷勤卡顯示，○君於 107 年 12 月 10 日至 18 日、○君於 108 年 3 月 20 日至 31 日、

○○○

於 108 年 4 月 7 日至 19 日、○君於 108 年 2 月 5 日至 26 日均有出勤紀錄，分別連續出勤 9 日

、12 日、13 日、22 日，訴願人未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假

，

1 日為休息日，是訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

八、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定部分：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；107 年 9 月 24 日中秋節、10 月 10 日國慶日及 108 年 1 月 1 日開國紀念日，雇主經徵得

勞工同意於勞動基準法第 37 條第 1 項規定之休假日工作者，工資應加倍發給；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節

日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款及第 8 款、第 4 條第 4 款等規定自明。查：

（一）依卷附原處分機關 108 年 4 月 30 日會談紀錄載以：「……問：……有關○君之請假規定？……答：……每月排班……國定假日若有排班需出勤，依○君出勤紀錄，107 年 9 月 24 日、10 月 10 日及 108 年 1 月 1 日……均有國定假日出勤……故其國定

假日上述出勤均未加給當日工資。另公司未和員工約定變形工時，也未調移國定假日……。」會談紀錄經○君簽名確認在案。

（二）復依卷附○君 107 年 9 月份、10 月份及 108 年 1 月份之出勤表顯示，○君於 107 年 9 月 24 日

中秋節、10 月 10 日國慶日及 108 年 1 月 1 日開國紀念日均有出勤紀錄，訴願人未實施國

定假日調移制度，使○君國定假日出勤也未加給出勤 1 日薪資，亦未提供○君補休之事證供核，是訴願人違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

九、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 74 條第 2 項規定部分：

按勞動基準法為保障勞工申訴之權利，避免雇主以不利處分為手段而迫使勞工不敢提出申訴，故規定雇主不得因勞工向雇主、主管機關或檢查機構申訴而予解僱等不利之處分，違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；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；勞動基準法第 74 條第 2 項、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。依卷附原處分機關 108 年 5 月 24 日會談紀錄載以：

「問

：抽查勞工○○○、○○○、○○○、○○○之任職期間為何？答：1. ○員..... 108 年 5 月 14 日終止契約。2. ○員.....108 年 5 月 13 日終止契約。3. ○○○.....108 年 5 月 1

5 日終止契約。4. ○○○.....108 年 5 月 15 日終止契約。上述四名勞工終止契約是因為公司知悉於 108 年 5 月 14 日有向勞動局申訴.....所以和上開四名勞工協商以暫停排班，等待了解申訴事項後再行上班.....。」本件訴願人係於知悉○君、○○○、○○○、○君等 4 人向原處分機關提起申訴，而予以暫停排班及終止契約，已影響勞工之工作權益，是訴願人違反勞動基準法第 74 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

十、綜上所述，訴願人違規事實明確，雖訴願人另主張參照臺灣高等法院判決見解，本件應非勞雇關係一節，惟本府見解業詳述如前，經查該等判決僅屬法院基於個案事實所為之法律見解，對本件並無拘束力，自難逕援引為本件論述之依據。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 37 條第 1 項及第 74 條第 2 項規定，依前揭規定及裁罰基準，

各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

十一、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
委員	張	慕	貞
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
委員	盛	子	龍
委員	劉	昌	坪
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽

中華民國 108 年 10 月 24 日

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：臺北市士林區福國路 101 號）

