

訴 願 人 ○○○即○○工作室

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 109 年 4 月 16 日北市勞動字第 1096001685

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營美髮業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）109 年 2 月 14 日實施勞動檢查，查得訴願人與彩妝師○○○（下稱○君）簽立「化妝師事務合約」，約定工作內容為妝髮設計服務，由訴願人接到工作後，指派○君於指定時間及地點工作，且○君對外須以訴願人名義表明身分，不得私下接受客戶工作及談價格。另○君工作時間不一，休息時間及請假以口頭告知訴願人，薪資則採論件計酬制，由訴願人與○君依約定比例抽成，並由訴願人結算，扣除勞健保等項目金額後，於每月 5 日給付上月薪資。訴願人雖表示其與○君屬承攬關係，惟經原處分機關審酌○君勞務給付之性質，審認訴願人與○君間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，屬勞動契約關係，應有勞動基準法相關規定之適用。並查得：

- （一）訴願人將其每月應負擔提繳工資 6%之勞工退休金，自○君薪資中扣除，以 108 年 9 月薪資為例，訴願人自○君該月薪資扣除新臺幣（下同）1,386 元（投保薪資 23,100 元*6%），有工資未全額給付之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）訴願人自承未逐日記載○君實際上下班時間。據訴願人提供○君 108 年 1 月至 12 月薪資明細所載，僅能得知○君出勤之日期；以 108 年 6 月份為例，僅可得知○君於 6 月 1 日、

2 日、4 日、12 日、13 日、17 日、19 日及 24 日出勤，且訴願人亦未提供其他可資證明

○

君實際出勤時間之相關資料。訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

二、原處分機關爰以 109 年 3 月 2 日北市勞動字第 1096047612 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命立即改善及陳述意見。經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願

人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 30 條第 6 項規定，且為乙類事業單位，乃依同法第

條第 1 項第 1 款、行為時第 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、行為時第 4 點項次 10、23 等規定，以 109 年 4 月 16 日北市勞

動字第 10960016851 號裁處書，分別裁處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 109 年 4 月 17 日送達，訴願人不服，於 109 年 5 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 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 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 5 項、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。……。」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、第三十條第一項至第三項、第六項。……規定。」行為時第 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。」

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 6 月 23 日勞動 4

字第 0940034012 號函釋：「一、查勞工退休金條例第 14 條第 1 項及 36 條第 1 項規定，雇主

每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資百分之六的個人專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額『內含於勞雇雙方原本已議定之工資』，造成工資不完全給付勞工之情事。二、雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資

中，已屬違反勞動基準法第 22 條第 2 項『工資應全額直接給付給勞工』之規定……。」

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。」行為時第 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：
23	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者……。	第 30 條第 6 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。 ……

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告……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 2

0 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：勞工保險及全民健康保險之投保單位與被保險人間，非必為勞動基

準法上所稱雇主與勞工，自難據此認定僱傭契約關係。查○君之工作時間、地點及給付勞務方法不受訴願人指揮或管制，可拒絕訴願人指派之工作，亦不須接受訴願人考核其勞務品質或評價勞務表現；如不親自提供勞務，將由其他○○工作室之化妝師提供勞務；○君如接非訴願人客戶之案件時，得以自己名義提供勞務（惟須依契約約定給付一定比例之報酬），故不具人格從屬性。又○君於訂約時有磋商能力，並非僅能依訴願人所訂標準獲取報酬，且大部分勞務所需之設備、材料或工具，由其自行備置、管理；訴願人並未規範○君僅得透過訴願人提供勞務，○君得承接非訴願人客戶之第三人（惟須依契約約定給付一定比例之報酬），而○君接非訴願人客戶之工作時，係為自己之營業目的，需自行負擔業務風險，故不具經濟從屬性。另○君提供勞務大部分不須透過同僚分工，即可完成工作，故不具組織從屬性。綜上，本案訴願人與○君屬承攬關係，非勞動契約關係，不應適用勞動基準法。原處分機關未依行政程序法第 36 條規定調查前開事實，逕予裁處訴願人，顯有違誤，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 109 年 2 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人與○君簽立之「化妝師事務合約」及○君薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、訴願人雖主張○君可拒絕訴願人指派之工作，不須接受訴願人考核其勞務品質及表現；大部分勞務所需設備、材料等，係由○君自行備置；○君提供勞務，多半亦不須透過同僚分工，即可完成工作；訴願人與○君屬承攬關係，非勞動契約關係云云。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、按計件以現金等方式給付之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：（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）親自履行，不得使用代理人。（三）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。（四）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。查本件：

（一）依卷附原處分機關 109 年 2 月 14 日訪談訴願人之會計○○○（下稱○君）之會談紀錄影本（下稱 109 年 2 月 14 日會談紀錄）略以：「……問 貴事業單位抽查勞工：○○○（下稱○君）之出勤紀錄、班表、上下班時間……是否給予勞工薪資明細、給付薪

資方式.....有關勞工之請假規則?.....答.....○君之職稱為彩妝師，公司僱用工作內容為妝髮設計服務，工作室接到工作後指派○君去指定時間及地點工作 ○君不可以私下接受客戶工作談價格，故對外需以工作室名義表明身份，工作契約僅約定酬勞方式，並於每月 5 號匯款上月薪資（上月 1 號至月底）.....○君每日工作時間不一定.....屬『論件計酬制』.....○君之休息時間及請假日期亦無請假等，僅口頭告知雇主.....本次爭議為○君.....告知欲自行離職，並告知雇主，故本公司認為○君係自行離職而迄今未給付資遣費或預告工資。.....爭議調解時，因○君主張勞基法第 14 條第 1 項第 6 款，故公司開立非自願離職證明.....因與○君約定.....抽成獎金，有時會現場預先收取現金，故薪資明細中會記錄扣除金額.....例如 108 年 9 月薪資，因○君 108 年 9 月 11 日現場預收 3000 元，勞健保扣 2544 元，獎金 18929 元

.....

本公司.....僅僱用○君在工作室接受案件指派工作，○君在雇主指派工作時，僅表示大陸不去，日本其他都可接受，故不會.....拒工作室指派。.....」並經○君簽名確認在案。

- (二) 是依○君於 109 年 2 月 14 日會談紀錄陳述，○君之工作內容為妝髮設計服務，由訴願人接到客戶案件後，指派○君於指定時間、地點工作，○君無法自由決定勞務給付之時間及地點。且○君對外須以訴願人名義提供勞務，不得以自己名義招攬業務，私下承接客戶或商談價格，足見○君係於訴願人指揮、監督下提供勞務，具有人格上從屬性。次查○君不得私下承接客戶或商談價格，須透過訴願人提供勞務；且據○君所述，訴願人與○君約定抽成獎金，如○君於現場有預收現金，會自○君薪資中扣除該預收現金，足見客戶消費應向訴願人付款，由訴願人向客戶收費後，再論件計酬，依與○君約定之抽成比例結算，於每月 5 日給付上月薪資予○君。是○君非為自己之營業勞動，而係從屬於訴願人，為訴願人之營業目的而勞動，具有經濟上之從屬性。訴願人雖稱並未規範○君僅得透過訴願人提供勞務，○君得承接非訴願人客戶之第三人等語；惟其主張與○君於上開會談紀錄所述不符，且訴願人亦未舉證以實其說，尚難對其為有利之認定。再者，○君須親自提供勞務給付，不得使第三人代服勞務（蓋非由○君提供勞務給付者，其不能獲分配該客戶支付之費用）。復據訴願人於訴願書所述，○君如不親自提供勞務，將由其他○○工作室即訴願人之化妝師提供勞務，是○君與其他彩妝師係共同為訴願人之營業活動而勞動，訴願人已將○君納入其生產組織體系，具有組織上之從屬性。

- (三) 綜上，○君就其勞務給付，與訴願人間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，且○君須親自提供勞務，是○君與訴願人間應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，而有勞動基準法相關規定之適用。此由卷附中華民國勞資關係協進會 109 年 1 月 9

日勞資爭議調解紀錄影本，記載訴願人與○君進行勞資爭議調解，調解成立內容包含雙方依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定終止勞動契約，及訴願人同意郵寄非自願離職證明書予○君等，亦可證訴願人與○君均肯認雙方屬勞動契約關係。又按勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約。查本件○君提供勞務具有從屬性勞動性質，已如前述，是縱其與訴願人間之契約兼有承攬性質，仍無礙勞動契約關係之認定。訴願主張，不足採據。

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：

（一）按工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款

及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次按勞工退休金條例第 14 條第 1 項規定係要求雇

主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另為勞工提繳不低於每月工資 6% 之個人專戶退休金，而非將應提繳之數額內含於勞雇雙方原本已議定之工資，造成工資不完全給付勞工之情事；雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已屬違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，亦有前勞委會 94 年 6 月 23 日勞動 4 字第 0940034012 號函釋意旨可

參。

（二）查本件依 109 年 2 月 14 日會談紀錄略以：「……問 貴事業單位抽查勞工：○○○（下稱○君）之……給付薪資方式……？答……因投保最低工資 23100 元，故勞工 6% 勞退由雙方商議後，○君同意由每月薪資中扣除 6% 勞退金額，公司不負擔該 6% 勞退金額，惟當初僅通訊軟體告知協議，並無留下書面同意確認紀錄……例如 108 年 9 月公司扣除 6% 勞退 1386 元……。」並經○君簽名確認在案。復稽之卷附○君

1

08 年 9 月薪資明細影本，亦記載○君當月薪資扣除「6% 勞退 1386 元」，與○君前開陳述相符。是訴願人自○君工資扣除雇主應負擔提繳之退休金，其有未全額給付工資，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 6 項規定部分：

（一）按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；違反者，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、負責人姓名等；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之

1 第 1 項定有明文。考其立法本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。

(二) 查本件依 109 年 2 月 14 日會談紀錄略以：「……問 貴事業單位抽查勞工：○○○（下稱○君）之出勤紀錄、班表、上下班時間……？答……○君之班表為記錄某工作日給付薪資金額，並無按日記載至分鐘之每日出勤紀錄，無簽到退紀錄，亦無每日打卡紀錄。○君之休息時間及請假日期亦無請假等，僅口頭告知雇主，故亦無○君抽查期間之請假紀錄或加班申請紀錄……。」並經○君簽名確認在案。

(三) 是○君於上開會談紀錄已自承未逐日記載○君上下班時間，且據卷附○君 108 年 1 月至 12 月薪資明細影本所載，僅記錄○君出勤日期及金額。例如依 108 年 6 月薪資明細影本所示，僅可得知○君於 6 月 1 日、2 日、4 日、12 日、13 日、17 日、19 日及 24 日有出勤之

事實，惟無法據以認定其實際出勤時間，且訴願人亦未提供其他足資證明○君出勤時間之相關資料供核。是訴願人未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。

七、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項規定，依同法

第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，分別處訴願人 2 萬元罰

鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無不合，原處分應予維持。

八、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（代行）

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 109 年 7 月 30 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）