

訴 願 人 ○○補習班

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 111 年 8 月 4 日北市勞動字第 11160281511 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營未分類其他教育服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 5 月 17 日及 23 日實施勞動檢查，查得訴願人向勞動部申請許可聘僱日本籍外國人○○○（即○○○○○，護照號碼：Txxxxxxxx，下稱○○君）從事補習班教師工作，經勞動部核准聘僱，訴願人與○○君簽訂「聘用契約書」（下稱系爭合約書），聘請○○君擔任日語教師，其中第 1 條、第 4 條及第 6 條約定，在契約期間，受聘教師之授課時數每週不得少於 14 堂課；教師必須出席教務會議，及接受訴願人所舉辦之師資培訓等教學輔導；教師必須遵守教室規則各項規定。又訴願人所訂「○○教室講師規則」（下稱教室講師規則）第 1 條、第 2 條、第 4 條至第 7 條、第 10 條、第 12 條則分別約定，教室講師有義務配合排課人員的指示，擔任課程負責誠信地執行授課義務；教室有校內課程（正規班、多元班等）及校外課程（企業派遣、個人家教等），在臺北有 2 間教室，擔任甚麼課程，或是前往哪間教室授課，必須遵從排課人員的指示；教室講師必須參加各種教師研習、教務會議或其他教學相關活動；接任課程期間，必須任教至課程學期結束，中途放棄任教或是無法任教至學期結束時，視狀況減時薪 10%~15%，並計算該課程或該月的薪水；請假有明定 1 學期內 2 次為限等相關規定；上課前必須在電腦系統上進行授課打卡登錄，缺勤、遲到及未打卡會有扣薪之處理；欲離職時，於 2 個月前告知總教務主任，離職手續須依照教務人員的指示，辦理離職相關事宜；在勤務表現、配合度上有問題，或是不遵守規則各項規定時，會要求改善，若不見改善，有權予以解聘。訴願人雖表示其與○○君並非僱傭關係，

而屬委任契約關係，惟經原處分機關審認訴願人與○○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) 訴願人自○○君 111 年 1 月份薪資中以「代扣款」為由，自○○君該月薪資中扣除雇主應負擔之勞保及健保費新臺幣（下同） 3,094 元，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) 訴願人就○○君 109 年 2 月 20 日至 12 月 29 日、110 年 1 月 5 日至 12 月 28 日及 111 年 1 月 4 日至 3 月 29 日期間有多日未記載上、下班時間；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。
- (三) 訴願人使○○君於 109 年 1 月 5 日至 11 日連續出勤 7 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假、1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- (四) ○○君於 107 年 9 月 27 日到職，於 110 年 9 月 26 日起工作年資滿 3 年，且觀諸○○君之出勤打卡紀錄其工作時間較該事業單位內之全部時間工作勞工之工作時間有相當程度之縮短，屬部分工時勞工，應依僱用部分時間工作勞工應行注意事項第陸點第 3 款第 3 目規定按比例計算日數給予特別休假。惟查訴願人主張其與○○君屬委任契約關係，故未給予任何特別休假，且 110 年 9 月 26 日起至 111 年 3 月 31 日終止契約（離職日）期間○○君未有休特別休假紀錄，訴願人應給付○○君特別休假應休而未休之工資，惟訴願人並未給付，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 111 年 6 月 27 日北市勞動字第 1116066311 號函通知訴願人陳述意見，未獲訴願人回應，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、第 36 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13、27、39 及 46 等規定，以 111 年 8 月 4 日北市勞動字第 11160281511 號裁處書（下稱原處分，原處分事實欄文字誤載部分，業經原處分機關以 112 年 1 月 13 日北市勞動字第 1126051695 號函更正在案），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 8 月 8 日送達，訴願人不服，於 111 年 9 月 6 日經由原處分機關向本府提起

訴願，11 月 8 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 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 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 38 條第 1 項第 4 款、第 2 項及第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……四、三年以上五年未滿者，每年十四日。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」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……第三十四條至第四十一條……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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書

面方式提出。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。……二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

僱用部分時間工作勞工應行注意事項第貳點規定：「適用 事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理……。」第參點規定：「定義 部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱『全時勞工』）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工……。」第陸點第 3 款第 3 目規定：「勞動條件基準……三、例假、休息日、休假、請假等相關權益（一）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，工資照給……（三）特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，如於年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。……年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：……部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。……。」

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……。」

98 年 4 月 3 日勞保 2 字第 0980006307 號函釋：「查本案涉及勞動合作社與社員間之法律關係是否具有僱傭關係而定。按僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據。而前述判定標準又以勞務提供者之給付義務，是否具有從屬性為主要判定。茲將上開判準內涵簡述如下：（一）『人格之從屬』係指：1. 對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由；2. 業務進行過程中，有無雇主之指揮監督；3. 拘束性之有無；4. 代替性之有無。（二）『勞務之對價報酬』係指在指揮監督下因工作所獲得之工資。（三）『其他法令之規定』者，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。據此，勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，按上開標準，依個案事實予以綜合判定。……。」

勞動部 105 年 11 月 28 日勞動關 2 字第 1050128739 號函釋：「……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，判斷爭議雙方從屬性程度之高低；另關於上述從屬性之特徵，我國法院亦多有相關判決，例如最高法院 81 年台上字第 347 號判決：勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵（1）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主任威，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，即受僱人並不是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。（4）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。……對於勞動契約之認定，採個案事實綜合判斷有無從屬性……。」

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（勞基法）	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）
13	工資未全額直接給	第 22 條第 2 項、第	1.處 2 萬元以上 100	違反者，除依雇主或事業

	付勞工者。	79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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 2 分之 1。	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：
27	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。	……
39	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。		2.乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
46	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者……。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

臺北市府 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 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：系爭合約書約定，屬民法上委任契約性質，而非僱傭契約，並無勞動基準法之適用，○○君得自行決定排課時間及堂數而決定獲取報酬多寡，無須親自履行授課，亦不須與他人合力完成授課，其與訴願人之人格上、經濟上從屬性低，亦不具有組織上從屬性，訴願人何來違法之有？請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有勞動部 108 年 5 月 27 日函、原處分機關 111 年 5 月 17 日及 23 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人與○○君簽立之系爭合約書、訴願人所訂教室講師規則、○○君 111 年 1 月至 3 月薪資明細及○○君 107 年 10 月至 111 年 3 月出勤打卡紀錄表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張系爭合約書約定，屬民法上委任契約性質，而非僱傭契約，並無勞動基準法之適用云云。查本件：

- (一) 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、事業經營之負責人或代表事業主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、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；所稱勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；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：（1）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。（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，亦有前揭前勞委會 97 年 6 月 10 日、98 年 4 月 3 日及勞動部 105 年 11 月 28 日函釋可資參照。
- (二) 依卷附原處分機關分別於 111 年 5 月 17 日及 23 日訪談訴願人之法務○○○（下稱○君）及單位主管○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本（下稱 111 年 5 月 17 日會談紀錄、111 年 5 月 23 日會談紀錄）略以：「……問：請問貴公司與所僱工作地於臺北市○○○○○（下稱○○員）職稱？任職期間？約定工時？休息時間？一日工時？答：……○○員擔任本公司日籍教師，任職期間自 107 年 9 月 27 日至 111 年 3 月 31 日……任職期間約定 107 年 9 月至 107 年 12 月時薪為 280 元、108 年 1 月至 111 年 3 月時薪 300 元。依○○員提供可排定工作時間排定課程……於聘用契約書約定每週不得少於幾堂課，每堂課為 50 分鐘……問：請問如何考核○○員工作表現？答：○○員任職前 107 年 7 月 25 日至 107 年 9 月 26 日參與本公司強制規定之教師研習，研習費用由公司負擔，於研習期間未給付薪資予○○員，研習通過後始聘僱……。」「……問：請問○○員可否至其他地方兼差？答

：本公司與○○員於聘用契約書約定除了本班授課……派遣外，如要兼職其他工作，需事先得到本公司同意（即聘用契約書第三條），不能去其他同業日語補習班兼職，其他非同業則可兼職。（詳如教室講師規則第十三條）……問：請問○○員執行日語教學事務時，是否需依貴公司標準執行並獲取報酬？答：依聘用契約書第六條規定，○○員必須遵守『教室規則』各項規定，『教室講師規則』，第七條規定老師出勤必須在電腦系統上進行授課打卡登錄，當月第二次起未打卡者，遲到會扣薪，○○員任職期間未打卡部分，僅於107年12月扣款35元（107年12月16日有兩堂課，一堂課10元，12月17日有1.5堂課，一堂課15元）……問：請問○○員教學時，可否找其他人代為執行？是否為獨立作業？或需與公司其他人合作完成業務？答：○○員教學時，不得自行找他人代為執行……如臨時無法到班，需使用通訊軟體（即Line）告知本公司原排定的課程無法出席而請假，公司接獲消息後，即會安排其他日籍老師代課。惟因109年6月前的請假紀錄因排課業務人員退休而無法提供。○○員教學時為獨立作業，無需與公司其他任何人完成教學業務……。」並經○君及○君簽名確認在案。

- （三）又依卷附系爭合約書及教室講師規則分別載以：「一、本班在契約期間，受聘教師之授課時數，每週不得少於十四堂課。……基本時薪三百元起薪，滿一百四十四堂課後視其經驗及表現給予調薪……三、教師除了本班授課及派遣外，如要兼職其他工作，需要事先得到本班僱主同意，違者依法追究。四、教師必須出席教務會議，及接受本班所舉辦之師資培訓等教學輔導。……六、教師必須遵守〔教室規則〕各項規定。……。」「一、○○日語教室的講師有義務配合排課人員的指示，擔任課程負責誠信地執行授課義務。二、……擔任甚麼課程，或是前往哪間教室授課，必須遵從排課人員的指示。……四、本教室的講師必須參加各種教師研習、教務會議或其他教學相關活動。五、接任課程期間，必須任教至課程學期結束。中途放棄任教或是無法任教至學期結束時，視狀況減時薪10%~15%，來計算該課程或該月的薪水。六、請假相關事宜請參照下列規定：1. 正規班請假為一學期（七十二堂課）內二次（六堂課）為限。原則上由講師自行補課，或是由排課人員安排代課老師……不得私下找代課老師……4. 每年七月到九月是教室繁忙時期，除非特殊原

因請勿請假……。七、上課前必須在電腦系統上進行授課打卡登錄。缺勤、遲到及未打卡相關事宜，會依下列規定處理：1. 當月份第二次起未打卡者，1 堂數扣 10 元，1.5 堂數扣 15 元（以此類推）……。2. 10 分鐘之內的遲到……達 3 次時，扣除該月份 1 堂課的時薪。……。3. 無故缺勤時，一次扣除該月份 3 堂課的時薪。……。十、欲離職時，請於二個月前告知總教務主任。離職手續須依照教務人員的指示，辦理離職相關事宜。……。十二、在勤務表現、配合度上有問題，或是本規則各項規定不遵守時，本教室會予以要求改善。若還是不見改善，本教室有權予以解聘。……。」

（四）是依○君及○君於 111 年 5 月 17 日、23 日會談紀錄、系爭合約書約定及教室講師規則內容，○○君之工作內容為擔任日語教師，負責日語授課教學，有義務配合訴願人排課人員的指示，擔任課程負責誠信地執行授課義務，擔任甚麼課程，或是前往哪間教室授課，必須遵從訴願人排課人員之指示，○○君上班應簽到打卡，○○君無法自由決定勞務給付之時間及地點，接任課程期間，必須任教至課程學期結束，中途放棄任教或是無法任教至學期結束時，將視狀況遭受減時薪之懲處或不利益待遇。○○君缺勤、遲到或未打卡亦將遭訴願人視情形扣除時薪，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。又受聘教師之授課時數，每週不得少於 14 堂課，基本時薪 300 元起薪，滿 144 堂課後視其經驗及表現給予調薪，教師除訴願人授課及派遣外，如要兼職其他工作，需要事先得到訴願人同意，違者依法追究，教師必須出席教務會議，及接受訴願人所舉辦之師資培訓等教學輔導，復據○君及○君於前揭會談紀錄所述，○○君任職前於 107 年 7 月 25 日至 107 年 9 月 26 日參與訴願人強制規定之教師研習，研習費用由訴願人負擔，於研習期間未給付薪資予○○君，研習通過後始聘僱，足見○○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。○○君如無法親自提供勞務時，將由訴願人排課人員安排代課老師，是○○君與其他訴願人所屬員工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。

五、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。又判斷與勞工間之契約性質時，不應僅依雙方所簽訂契約之文字、用語、職稱、職位層級或報酬給付方式等，自形式上加以認定，而應依雙方勞動關係之具體內容認定之，並不因勞工職稱、任用形式致影響勞工在勞動基準法上權利之保障。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委任性質，仍無礙勞動契約關係之認定。復查○○君為訴願人向勞動部申請聘僱許可從事補習班教師之外國人，亦有勞動部108年5月27日函影本附卷可稽，訴願主張係委任契約1節，不足採據。

六、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款及第80條之1第1項定有明文。
- (二) 查本件依111年5月23日會談紀錄略以：「……問：請問薪資清冊中『代扣款』……為何？答：○○員任職期間……108年5月至111年3月『代扣款』均為公司負擔勞、健保費自薪資中扣除……。」並經○○君及○君簽名確認在案。復依卷附○○君111年1月至3月薪資明細影本均記載，○○君薪資扣除3,094元，此與○君及○君前開陳述相符。是訴願人自○○君薪資中扣除雇主應負擔之勞保及健保費，有未全額給付○○君工資，違反勞動基準法第22條第2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；出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出；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、第80條之1第1項及同法施行細則第21條定有明文。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 111 年 5 月 17 日、23 日會談紀錄略以：「……問：請問貴公司如何記載勞工○○員出勤？答：以○○員以識別證打卡作為實際上、下班時間，並以此作為計薪及考勤依據……。」「……問：請問出勤紀錄中顯示『無法打卡』……『忘記打卡』情況為何？答：因○○員直接至學員家中教課，例如 109 年 2 月 24 日表定排課時間為 9:30-10:40 課程名稱：○○、109 年 6 月 30 日、7 月 7 日、7 月 28 日、8 月 4 日、8 月 11 日、8 月 18 日、8 月 25 日表定排課時間均為 12:15-13:30 課程名稱：○○，無須進辦公室打上、下班卡，均於指派排班時間及地點正常出勤，惟無其他資料可供證明為實際出勤時間，任職期間情況均同。如出勤紀錄記載『忘記打卡』為○○員依表定排課時間出勤但忘記打卡，故無法提供實際出勤時間，亦未有其他資料可佐證……。」並經○君及○君簽名確認在案。○君及○君於上開會談紀錄已自承○○君出勤紀錄中顯示無法打卡及忘記打卡者，仍有正常出勤，惟未記載○○君上下班時間，且據卷附○○君 107 年 10 月至 111 年 3 月出勤打卡紀錄表影本所載，○○君 109 年 2 月 20 日有排班並註記忘記打卡，109 年 2 月 24 日、110 年 1 月 5 日、1 月 10 日、111 年 1 月 4 日、1 月 9 日等日均有排班並註記無法打卡，109 年 5 月至 12 月間、110 年 2 月至 5 月間、110 年 9 月至 12 月間、111 年 2 月至 3 月間亦有多日有此情形，訴願人亦未提供其他可資證明○○君實際出勤之資料供核。是訴願人未覈實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 項規定之事實，洵堪認定。

八、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：

- (一) 按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文。
- (二) 依卷附○○君 109 年 1 月份出勤打卡紀錄表影本顯示，○○君於 109 年 1 月 5 日至 11 日連續出勤 7 日。是訴願人未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 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 38 條第 4 項規定部分：

- (一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 2 年以上 3 年未滿者，應給予特別休假 10 日；因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違反者，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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。次按僱用部分時間工作勞工應行注意事項第參點及第陸點第 3 款第 3 目規定，部分工時勞工，謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工；部分工時勞工特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理，其休假期日由勞工排定之，如於年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給之。
- (二) 查本件依 111 年 5 月 17 日、23 日會談紀錄略以：「……問：請問貴公司特別休假制度？答：本公司以週年制給予勞工特別休假天數。○
○員任職期間自 107 年 9 月 25 日至 111 年 3 月 31 日。……於 110 年 9 月 24 日年資滿 3 年，依法可……休特別休假 14 天依比例；惟本公司均未給予前述依法應給○○員特別休假天數，亦未與○○員約定遞延，亦未於○○員 111 年 3 月 31 日離職時，折算年資滿 3 年之特別休假未休工資 14 天依比例予○○員。……。」「……問：請問貴公司與所僱工作地於臺北市○○○○○（下稱○○員）……約定……休息日及例假日？國定假日？答：……本公司與○○員為委任關係，故未給予任職期間之休息日、例假日、國定假日及特別休假。……。」並經○君及○君簽名確認在案。○君及○君於上開會談紀錄已自承因訴願人主張其與○○君屬委任關係，故○○君任職期間未給予任何特別休假。次查○○君於 107 年 9 月 27 日到職，於 110 年 9 月 26 日起

工作年資滿 3 年，且觀諸○○君之出勤打卡紀錄其工作時間較該事業單位內之全部時間工作勞工之工作時間有相當程度之縮短，屬部分工時勞工，應依僱用部分時間工作勞工應行注意事項第陸點第 3 款第 3 目規定按比例計算日數給予○○君特別休假。惟查 110 年 9 月 26 日起至 111 年 3 月 31 日契約終止（離職日）期間○○君未有休特別休假紀錄，依勞動基準法施行細則第 9 條規定，訴願人應於依該法終止勞動契約時（即 111 年 3 月 31 日離職時）結清工資給付○○君；惟查訴願人迄至 111 年 5 月 17 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○○君特別休假應休而未休之工資，是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定。

十、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、第 36 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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	連	堂	凱（公出）
委員	張	慕	貞（代行）
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒
委員	李	建	良
委員	宮	文	祥

中華民國 112 年 1 月 19 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)