

訴 願 人 ○○○○大廈管理委員會

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

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 114 年 1 月 24 日北市勞動字第 11460503351 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組織，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關所屬本市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）113 年 12 月 23 日實施勞動檢查，發現：（一）訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定每日正常工時 8 小時，每月 5 日給付前月份工資，訴願人自承截至 113 年 12 月 23 日止，未給付○君 113 年 11 月份工資新臺幣（下同）4 萬 2,000 元，有未全額給付工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）訴願人自承未置備所僱勞工○○○（下稱○君）、○○○、○○○及○君等 4 人 112 年 3 月至 113 年 11 月之出勤紀錄，亦無其他書面資料證明其等實際出勤情形，訴願人未置備勞工前述期間之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。
- 二、原處分機關乃以 114 年 1 月 7 日北市勞動字第 1146050786 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 114 年 1 月 17 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 5 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 1 月 24 日北市勞動字第 11460503351 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 11 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 114 年 2 月 6 日送達，訴願人不服，於 114 年 3 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 4 月 11 日補正訴願程式及補充訴願資料，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 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 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……規定。」「違反第三十條第五項……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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、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 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。」

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（下稱 97 年 6 月 10 日函釋）：「……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（下稱 98 年 4 月 3 日函釋）：「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（下稱 105 年 11 月 28 日函釋）：「……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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	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○君口頭約定，請○君以公寓大廈管理服務人之專業，處理社區管理事項，包括與社區往來廠商之洽商聯繫、至銀行存放訴願人社區管理費、匯付社區工作人員之報酬、管理指揮社區清潔人員暨管理員，參與區分所有權人會議等各項事務、稽核並排解社區成員間之糾紛與違規事項，且無須打卡上下班；○君顯非單純提供勞務並服從訴願人指揮監督之勞工，訴願人與○君間非屬僱傭關係，而係委任關係，無勞動基準法之適用；訴願人有置備出勤紀錄，僅未完備，並無違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，請念及訴願人並非法律專業，且為初犯等情，從輕處分。

三、查原處分機關審認訴願人有事實欄所述之違規事實，有勞檢處 113 年 12 月 23 日訪談訴願人之代表人所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 12 月 23

日會談紀錄)、○君 112 年 3 月至 113 年 11 月薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

(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務事務之人；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。復按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，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、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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 之 1 第 1 項所明定。

(二) 依前開卷附 113 年 12 月 23 日會談紀錄影本所示，訴願人與○君約定正常工作時間為每日 8 小時，週休星期六、日，次月 5 日以現金發放本月工資；次依卷附訴願人之財務委員致○君 114 年 1 月 13 日存證信函影本內容所示：「……關於辭職及請假事宜 113 年 11 月 26 日，您於管委會群組內公開宣布辭職並退出群組，其後連續兩日未到職。經管委會主委慰留，您改稱上述兩日為請假，但因辭職與請假事宜涉及重要人事管理，委員會於 113 年 12 月 2 日晚間召開臨時會議，經表決決議不再續聘您為總幹事，並扣除您兩日薪資……」及卷附訴願人提供之保管書影本內容記載略以：「茲因總幹事○○○先生，11 月 26 日及 27 日兩日請假未到班之事，11 月份薪水四萬二千元由本人保管暫不發放。……1. 113 年 10 月財報尚未完成，廠商請款及

零用金支出項目尚待釐清修正，故暫不發薪。2. 因 11/26、11/27 總幹事請辭，並退出委員群組，委員會尚未決定總幹事去留。3. 舊有電子檔案移交未完成，需由總幹事完成任內事宜，完成移交。4. 以上事務完成，保管人會主動發還保管薪資，並再次簽還時間。」足見○君有義務配合訴願人安排時間出勤，且訴願人對於○君缺勤遭受扣薪之懲戒，及對○君之辭職與請假事宜亦有管理權限，○君係於訴願人指揮、監督下提供勞務，具有人格上從屬性。是訴願人與○君間，應屬勞動基準法第 2 條第 6 款規定之勞動契約關係，而有勞動基準法之適用；惟訴願人自承未給付○君 113 年 11 月份工資，訴願人有未全額給付工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。復依上開會談紀錄及卷附薪資明細影本所示，訴願人與○君雙方有約定每日工時及每月發放工資日期等，且○君係與其他訴願人所僱勞工一同受領工資，是以○君係為訴願人提供勞務，並依其提供勞務之時間獲取工資，顯見訴願人與○君間為勞動契約關係，訴願人雖主張其與○君為委任關係，惟其並未提供具體事證，以供原處分機關查察，是難僅依其主張，即據之而對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 5 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；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，處 9 萬元以上 45 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、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；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 21 條所明定。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，俾勞雇雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。
- (二) 依前開卷附 113 年 12 月 23 日會談紀錄影本所示，訴願人自承未置備○君 112 年 3 月至 113 年 11 月之出勤紀錄，是訴願人有未依規定置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。至訴願人於訴願時提出之社區清潔人員簽到表及巡守、管理員簽到簿與其陳述意見時提供之出勤紀錄所示內容不符，且係事後出具之資料，亦與訴願人之代表人於上開 113 年 12 月 23 日會談紀錄所述內容不符。另訴願人是否初犯，僅為原處分機關依行政罰法第 18 條第 1 項規定，於法定罰鍰額度內

，考量訴願人違規情節裁處罰鍰金額高低之事由，尚難據以免責；本件原處分機關業依勞動基準法第 79 條第 2 項規定，於法定罰鍰額度範圍內裁罰訴願人法定罰鍰最低額，並無違誤。訴願主張，不足採據。

六、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 5 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，就前揭 2 違規事項各處訴願人法定最低額 2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 11 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。

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 連 堂 凱

委員 張 慕 貞

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 王 士 帆

委員 陳 衍 任

委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 6 月 27 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）