

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第249號

原告 遠東遊覽汽車股份有限公司

代表人 王培堃

輔佐人 顏顏雲

被告 臺北市政府勞動局

代表人 陳信瑜

訴訟代理人 曾宛婷

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府民國109年9月18日府訴一字第1096101671號訴願決定，提起行政訴訟，本院於110年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告經營其他汽車客運業，為適用勞動基準法之行業（下稱勞基法）。被告於民國109年2月24日實施勞動檢查，發現原告勞工謝文章受僱期間103年9月11日起至106年6月30日止，未按月提供工資各項目計算方式明細，違反勞基法第23條第1項規定，亦未置備出勤紀錄，違反勞基法第30條第5項規定，依同法第79條第1項第1款、第2項、第80條之1第1項規定，以109年5月22日北市勞動字第10960294371號裁處書，各處原告新臺幣（下同）2萬元、9萬元罰鍰，合計11萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名（下稱原處分，見本院卷第55至57頁），原告訴願後，經臺北市政府109年9月18日府訴一字第1096101671號訴願決定書駁回（下稱訴願決定，見本院卷第21至33頁），於109年9月22日送達，原告於109年

01 11月20日起訴。

02 二、原告主張及聲明：

03 被告勞動檢查員實施勞動檢查時，未表明身份，亦未出示勞
04 動檢查證，未符合法律要件，本件勞動檢查事件自始無效等
05 語，並聲明：原處分及訴願決定關於罰鍰部分撤銷（見本院
06 卷第19、53、207、213頁）。

07 三、被告答辯及聲明：

08 本件因原告遭勞工謝文章檢舉違反勞基法事件，伊於109年2
09 月18日以北市勞動檢字第10960255132號函請原告依勞基法
10 第73條規定於109年2月24日攜帶勞工謝文章相關資料至伊所
11 屬勞動權益中心（臺北市○○區○○○道000號6樓）配合勞
12 動檢查，原告亦依限配合受檢，而伊於辦理勞動檢查時均有
13 出示檢查相關證件並表明檢查目的，勞動檢查會談紀錄亦經
14 原告檢視確認後並簽名，伊亦於當場提供會談紀錄影本予原
15 告，其檢查程序均屬合法等語，並聲明：原告之訴駁回。

16 四、本院之判斷：

17 (一)按勞基法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特
18 別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供
19 工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」第30條第5
20 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第79
21 條第1項第1款及第2項規定：「有下列各款規定行為之一
22 者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…第
23 二十二條至第二十五條…。」「違反第三十條第五項或第四
24 十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以
25 下罰鍰。」又勞動基準法施行細則第14之1條規定：「本法
26 第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事
27 項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付
28 金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金
29 額。四、實際發給之金額。」「雇主提供之前項明細，得以
30 紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之
31 資料為之。」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。」故雇主依法負有提供其僱用勞工工資各項目計算方式明細義務，亦負有備置其僱用勞工之出勤紀錄並保存五年之義務，且上開義務屬強行規範，不得以約定方式免除，違反上開義務，主管機關自應依法裁處。

(二)查原告經營遊覽車客運業，有經濟部商工登記公示資料查詢服務在卷可按（見本院卷第125至126頁），自73年8月1日勞基法開始生效施行，即為適用勞基法的行業（勞基法第3條參照），其未提供工資各項計算方式明細予所屬勞工謝文章，亦未置備謝文章出勤紀錄等情，有被告109年2月24日勞動條件檢查會談紀錄、109年4月14日北市勞動字第1096054280號函及勞動檢查結果通知書、原告付款單影本在卷可按（見本院卷第169至191頁）。觀之前揭付款單內容，僅記載原告實際發給謝文章金額，未有工資總額、工資各項目給付金額及得扣除項目金額之記載，復依原告委任顏顏雲於上開勞動條件檢查會談紀錄陳述：「（請問謝員出勤日數是否有印象？）本公司排班不會超過6天，亦即每一週至少給予1日休假，如業務上需求，第6天讓謝員出勤，也都有給予加班費。固定每月15日前發放工資及加班費，每次給予現金簽收，有關領薪簽收單及薪資明細，經謝員確認沒有任何疑問才會簽收，如有需要領薪簽收單，可與本公司聯繫，本公司可隨時提供（且謝員多次向本公司預支，皆有謝員親簽付款單可證）…。」等語（見本院卷第182頁），可知原告未提供相關領薪簽收資料予謝文章，僅謝文章需要領薪簽收單才提供，非主動提出，與前述勞動基準法施行細則第14之1條規定不符；又顏顏雲於上開勞動條件檢查會談紀錄亦稱述：「（問：請問謝員是否有出勤紀錄？）本公司每趟出車皆由謝員自行填寫派車單，並自行由車上裝設之行車記錄紙

01 (大餅)，惟謝員皆不願意繳回派車單，亦不願裝設行車紀
02 錄紙，…。故本公司無法提供謝員出勤紀錄。」等語（見同
03 上），可知原告並未置備謝文章出勤紀錄並保存5年，是原
04 告違反勞基法第23條第1項、第30條第5項規定之事實，堪以
05 認定，被告依勞基法第79條第1項第1款、第2項、臺北市政
06 府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第4點規定（參見
07 本院卷第79至124頁），分別裁處法定最低金額2萬元、9萬
08 元罰鍰，核屬有據，原告主張裁罰過重等語，自不足採。

09 (三)原告主張：伊與謝文章間為承攬關係，按日計酬等語（見本
10 院卷第208頁）；惟按司法院大法官解釋釋字第740號解釋理
11 由書：「…勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡勞
12 務給付之契約，具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委
13 任等性質，仍應認屬勞動契約；又契約類型之判斷區分上有
14 困難時，基於勞工保護之立場以及資方對於勞務屬性不明之
15 不利益風險較有能力予以調整之考量，原則上應認定係屬勞
16 動契約關係，以資解決。…」「勞基法第二條第六款：『勞
17 動契約：謂約定勞雇關係之契約。』並未規定勞動契約及勞
18 雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與
19 報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬
20 勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各
21 該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性(或稱人格從屬
22 性)有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是
23 否負擔業務風險，以判斷是否為…勞動契約。…」等語，可
24 知勞雇關係是否屬勞基法第2條第6款所稱勞動契約關係，應
25 視各該契約是否具有上述類型特徵而定。查謝文章受僱原告
26 公司期間即103年9月至106年6月止，工作條件為每週工作6
27 天，每天工作8小時，按月給付薪資，額外出勤則給予加班
28 費等情，有前揭勞動條件檢查會談紀錄、原告給薪之付款單
29 在卷可稽（見同上），可知謝文章之工時、工資均受原告限
30 制，且無論成果優劣，皆受有薪資，又謝文章於105年4月至
31 106年6月30日止，均以原告駕駛員身份駕駛登記在原告公司

名下之「Z5-558」號大客車載運旅客乙情，有原告與謝文章間另案因給付薪資事件審理時，提出甲類遊覽車客運業駕駛人登記證、Z5-558號大客車登記資料、違規紀錄、105年9月5日、105年11月12日、105年12月間數家旅行社向原告公司訂車之訂車單等資料為憑，有本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第58號及本院108年度勞簡上字第8號民事判決理由存卷可查（見本院卷第145至158頁），可知謝文章對外係以原告駕駛員身分駕駛大客車，且接受原告指揮監督，揆諸前揭說明，原告與謝文章間屬勞基法第2條第6款所稱勞動契約無疑。原告未能提出其所謂承攬工作內容及報酬數目究竟為何，復未說明謝文章自原告公司退保後，雙方合作方式究竟有何明顯具體差異，尚難僅以其未替謝文章投保勞工保險做為兩方間為承攬關係之依據。原告此部分主張，自屬無據。

(四)原告主張：被告之勞動檢查員未表明身份等語（見本院卷第213至214頁）；惟按勞動檢查法第15條第1項、第2項規定：「勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主，有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。四、封存或於掣給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。」「勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。」查原告因離職員工謝文章檢舉，涉及是否違反勞基法第3章關於工資、第4章關於工作時間之規定，核屬勞動檢查法第4條規定勞動檢查事項範圍，被告雖派員至原告公司實施勞動檢查，因原告無法提供相關資料進行檢查，被告遂以109年2月18日北市勞動檢字第10960255132號函通知原告於109年2月24日上午9時整，攜勞工謝文章之勞動契約書、105年7月份至106年6月份出勤紀錄（須含排班表、加班申請單、請假單等）、工資清

冊（須含加班費、獎金、差勤、勞健保等全薪細目）及工資計算方式、給付證明之書面資料及給予工資明細（薪資單）之相關證明，至被告所屬勞動權益中心（地址：臺北市○○區○○○道000號6樓）受檢等情，有前揭被告機關函文及送達證書在卷可按（見本院卷第193至195頁），並據實施本件勞動檢查之檢查員即證人謝昀霖到庭證述翔實在卷，有本院110年1月26日言詞辯論筆錄在卷可按（見本院卷第220至221頁），本次勞動檢查目的在調查原告有無違反勞基法令規定事項，貫徹勞動檢查法貫徹勞動法令之執行與維護勞雇雙方權益之立法精神，自屬有據。嗣原告委任顏顏雲於109年2月24日赴被告機關處說明並受檢等情，有上開勞動條件檢查會談紀錄在卷可按（見本院卷第29至37頁），復原告輔佐人顏顏雲到庭不否認，有本院110年1月26日言詞辯論筆錄在卷可參（見本院卷第221至222頁），足見原告係基於被告通知提出相關資料至被告辦公場所以供調查，並無進入事業單位即其公司內部執行勞動檢查之情況，原告主張：依勞動檢查法第22條第1項規定，因勞動檢查員未主動表明身分及出示檢查證件，勞動檢查違反程序而無效等語，自不足採。

五、綜上所述，原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、本件第一審裁判費應由敗訴之原告負擔，宣示如主文第2項所示。

中 華 民 國 110 年 2 月 20 日
行政訴訟庭 法 官 鄧德倩

以上正本係依原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實）

01 。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補提理
02 由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳納上
03 訴裁判費新臺幣3,000 元；如未按期補提上訴理由書，則逕以裁
04 定駁回上訴。

05 中 華 民 國 110 年 2 月 20 日
06 書記官 黃詠嘉