

臺北市政府 106.02.22. 府訴三字第 10600032200 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○

訴 願 代 理 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 105 年 11 月 30 日北市勞動字第 105428049

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營非酒精飲料店業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關分別於民國（下同）105 年 10 月 12 日及 21 日派員前往本市松山區○○○路○○巷○○號○○店即訴願人處所實施勞動檢查，發現：（一）訴願人未依規定備置勞工工資清冊，違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項規定；（二）未依規定備置勞工出勤紀錄表，違反同法第 30 條第 5 項規定；（三）未按勞工○○○（下稱○君）工作年資給予特別休假，違反同法行為時第 38 條規定；原處分機關乃以 105 年 11 月 4 日北市勞動檢字第 10542277600 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請

即日改善。嗣原處分機關以 105 年 11 月 14 日北市勞動字第 10542804910 號函通知訴願人陳述意

見，經訴願人於 105 年 11 月 24 日以書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法事證明確，惟衡酌訴願人係第 1 次違反及其事業規模較小等情，乃依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及行政罰法第 8 條、第 18 條第 3 項等規定，以 105

年 11 月 30 日北市勞動字第 10542804900 號裁處書，就訴願人違反勞動基準法行為時第 23 條第

2 項及同法行為時第 38 條規定部分，各處訴願人法定最低額新臺幣（下同）2 萬元二分之一即 1 萬元罰鍰，共計 2 萬元罰鍰，及訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分，處訴願人法定最低額 9 萬元三分之一即 3 萬元罰鍰，合併處 5 萬元（2 萬元+3 萬元=5 萬元）罰鍰，並公布其

姓名。該裁處書於 105 年 12 月 6 日送達，訴願人不服，於 105 年 12 月 14 日向本府提起訴願，並

據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 2 條第 5 款規定：「本法用辭定義如左：……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第 4 條前段規定：「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。」行為時第 23 條第 2 項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」行為時第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：……三、五年以上十年未滿者十四日……。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……第三十四條至第四十一條……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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 1 項、第 3 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號函釋：「主旨：……行政罰法第 18 條適

用

疑義乙案，本部意見如說明二至四……說明：……三、……不得以本法第 18 條第 1 項之事由，作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據……。」

98 年 2 月 23 日法律字第 0980004348 號函釋：「……說明：……二、按行政罰法（以下簡稱本法）第 18 條第 3 項……之立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有『減輕』（如第 9 條第 2 項及第 4 項）或『同時定有免除處罰』之規定（如第 8 條但書、第 12 條但

書

及第 13 條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準……。」

105 年 2 月 23 日法律字第 10503503620 號函釋：「……說明：……三、另本法第 8 條

規

定：『不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。』乃係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任；然其可非難性程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰。……揆諸立法原意，本條但書所稱之『按其情節』，乃係指行為人不知法規之可責性高低而言，例如依行為人之社會地位及個人能力，於可期待運用其認識能力，是否能意識到該行為係屬不法，並於對該行為之合法性產生懷疑時，負有查詢義務。……倘行為人並非『不知法規』，縱屬初犯，仍無前開但書有關減輕或免除處罰規定之適用。……

」

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：「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（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）
12	雇主未置備勞工工資清冊，記入工資計算項目、總額、發放金額等事項，並保存 5 年者。	第 23 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 39 萬元以下罰鍰。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……。
21	雇主未置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形者，並依法保存 1 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項。	處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。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：9 萬元至 27 萬元……。
34	對繼續工作	第 38 條、第 79	處 2 萬元以上 30 萬元以	違反者，除依違規次數

滿一定期間	條第 1 項第 1 款	下罰鍰。應公布其事業	處罰如下外，應公布其
之勞工，雇	及第 80 條之 1	單位或事業主之名稱、	事業單位或事業主之名
主未給予法	第 1 項。	負責人姓名，並限期令	稱、負責人姓名，並限
定特別休假		其改善；屆期未改善者	期令其改善；屆期未改
天數者。		，應按次處罰。	善者，應按次處罰：
			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『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	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：訴願人之員工可隨性上班，所以沒有打卡，早退、請假一律不扣薪；每月都是同樣薪資，所以沒有用薪資袋；當知道這樣是違法後，立即改善，而且在 105 年 11 月 29 日撤銷了商業登記，請撤銷罰鍰。
- 三、原處分機關於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人未依規定備置勞工工資清冊、出勤紀錄表及未按○君工作年資給予特別休假，有原處分機關 105 年 10 月 21 日勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組申訴檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。
- 四、至訴願人主張其員工可隨性上班，所以沒有打卡；每月都是同樣薪資，故未用薪資袋；當知道這樣是違法後，立即改善云云。按勞動基準法行為時第 23 條第 2 項規定，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入，工資清冊應保存 5 年；同法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；同法行為時
- 第 38 條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依規定給予特

別休假；倘有違反，依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項規定，

分別處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰、9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰及公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。查卷附原處分機關 105 年 10 月 21 日訪談訴願人之代理人○○○製作之會談紀錄及談話紀錄影本載以：「.....事業單位名稱 ○○○（即超好○○店）.....事業單位地址 臺北市松山區○○○路○○巷○○號.....會談人 姓名：○○○.....勞工人數 本國勞工 女：2 人.....合計 2 人.....二、違反法規事項：.....如附件.....三、會談紀錄內容.....1. 本次檢查計 3 項違反勞動法令.....附件 1 違反勞動基準法等規定事項.....勞動基準法第 23 條第 2 項未依規定置備勞工工資清冊.....勞動基準法第 30 條第 5 項 未依規定置備勞工出勤紀錄表並保存 5 年.....勞動基準法第 38 條 未依規定給予特別休假.....事實陳述及違反事實說明 請問給薪方式為何？答：用現金甚至用橡皮筋綁好一捲給員工，所以沒有薪水單等單據或薪資紀錄.....」。「.....問：請問是否有員工資料、出勤紀錄、工資清冊？答：.....○○○上班時段為 11：00~21：30.....但是從來沒打卡、簽到等出勤紀錄，因為不是很大公司，所以沒有出勤紀錄.....給現金當面交給員工，所以沒有薪資袋也沒有書面的薪資紀錄.....問：請問是不是有特休假？如李○○這位員工 100 年 3 月 8 日到職是否給過特別休假？當滿一年以上時給過？答：請假都不扣薪.....滿一年或跟年資有關沒給過這種假，所以年底有（也）不會換算錢給員工.....104 年年底前未給過特休假也沒換算過錢給李○○這（位）員工，因為不懂這些東西覺得像家人一樣，不像大公司覺得不需要.....問：請問如員工請假有需寫單據嗎？特休有證明？答：請假是口頭講講，我們不懂這些東西，那知特別休假，所以不會用單據.....」並經訴願人之代理人○○○簽名確認；是訴願人未依規定備置勞工工資清冊、出勤紀錄表及未按○君工作年資給予特別休假之事實，洵堪認定，且訴願人對此亦不爭執。訴願人雖主張事後已改善云云，然該等事後改善作為，並不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

五、惟依前揭法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號、98 年 2 月 23 日法律字第 0980004

348 號及 105 年 2 月 23 日法律字第 10503503620 號函釋意旨，行政罰法第 18 條第 3 項規定之

立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有「減輕」（如同法第 9 條第 2 項及第 4 項）或「同時定有免除處罰」規定（如同法第 8 條但書、第 12 條但書及第 13 條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準，故同條第 1 項規定之事由，自不得作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據；又行政罰法第 8 條但書規定之立法意旨，乃指行為人不知法規之可責性高低而言，例如依行為人之社會地位及個人能力，於可期待運用其認識能力，是

否能意識到該行為係屬不法，並於對該行為之合法性產生懷疑時，負有查詢義務。本件原處分機關因考量訴願人係第 1 次違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項

、
行為時第 38 條規定及其事業規模較小，乃依行政罰法第 8 條但書及第 18 條第 3 項規定，
分

別衡酌減輕罰鍰至法定最低額 2 萬元之二分之一及 9 萬元之三分之一，合併處 5 萬元（1
萬

元+1 萬元 +3 萬元=5 萬元）罰鍰，然訴願人是否為第 1 次違反勞動基準法行為時第 23 條
第

2 項、第 30 條第 5 項、行為時第 38 條規定及其事業規模較小，非行政罰法第 8 條但書規
定

得減輕或免除處罰之事由，其僅為原處分機關依行政罰法第 18 條第 1 項規定就訴願人違
規情節所作裁量之事由，自無行政罰法第 18 條第 3 項規定之適用。從而，原處分機關核
認訴願人屬第 1 次違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項、行為時第 38
條規

定及其事業規模較小，各處訴願人法定最低額 2 萬元之二分之一及 9 萬元之三分之一，
即合併處 5 萬元（1 萬元+1 萬元+3 萬元=5 萬元）罰鍰，雖與行政罰法第 18 條第 3 項規定
不

合，惟基於不利益變更禁止原則，原處分應予維持。

六、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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 2 月 22 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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 2
48 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：臺北市士林區文林路 725 號）