

臺北市政府 106.07.07. 府訴三字第 10600111900 號訴願決定書

訴 願 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 106 年 2 月 17 日北市勞動字第 10630202200 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營其他個人服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 1 月 3 日實施勞動檢查，發現：（一）訴願人未置備工資清冊並保留 5 年，違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項規定；（二）訴願人使其所僱勞工○○○（下稱○君）105 年 10 月 18 日

、10 月 25 日、11 月 9 日、11 月 11 日等日 1 日正常工時逾 8 小時上限，違反勞動基準法第 30 條第

1 項規定；（三）訴願人未依法置備其所僱勞工○○○（下稱○君）出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定；（四）訴願人使○君於 105 年 10 月 17 日至 29 日、11 月 17 日至

30 日連續出勤，未給予勞工每工作 7 日中休息 1 日，違反勞動基準法行為時第 36 條規定。原處

分機關乃以 106 年 1 月 6 日北市勞動檢字第 10546654801 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人

，命即日改善，並記載如有異議應於通知書送達之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。嗣經訴願人陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法事證明確，惟衡酌訴願人事業規模較小及對勞動法規熟稔程度較低等情，乃依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 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 106 年 2 月 17 日北市勞動字第 1063

0202200 號裁處書，就訴願人違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項、第 30 條第 1 項及行為時第

36 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，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

，合計處 6 萬元（1 萬元+1 萬元+1 萬元+3 萬元=6 萬元）罰鍰，並公布其姓名。該裁處書於 106

年 2 月 20 日送達，訴願人不服，於 106 年 3 月 20 日向本府提起訴願，4 月 18 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 4 條前段規定：「本法所稱主管機關.....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 1 項、第 5 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」行為時第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」行為時第 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.....第三十條第一項.....第三十四條至第四十一條.....規定。」第 79 條第 2 項規定：「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』

但 (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.....。
18	雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時, 每週工作總時	第 30 條第 1 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	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

	數超過 40 小時者。		，應按次處罰。	善者，應按次處罰：
				1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元……。
21	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 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……。
32	雇主未使勞工每 7 日中有 1 日之休息，作為例假者。	第 36 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 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……。

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、本件訴願及補充理由略以：

(一) 有關使○君上班 1 日超過 8 小時及每工作 7 日中未休息 1 日，係因○君有經濟壓力，向

訴願人提出代班要求，訴願人配合員工特殊需求，不知道已違反規定。

(二) 當初原處分機關請訴願人備齊工資清冊，因訴願人發放薪水是以薪資袋現金發放的，沒有清冊，不知道可以提供員工領薪水時簽名的簿子作為依據，向原處分機關詢問原處分機關亦沒有說明清楚，等訴願人事後要補正，原處分機關就說來不及了。訴願人是小公司剛創業，怎麼可能知道專有名詞代表什麼東西。

(三) ○君因為是合資人也是訴願人女朋友，所以沒有要求她打卡，不知道這樣違法。懇請念在訴願人初次創業艱辛，加上員工僅 2 人，對勞動法規認知不足，也是初次違反規定並非屢勸不改，能從輕裁處，因 6 萬元對訴願人來說是筆不小的負擔。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人未依規定置備勞工工資清冊並保存 5 年、使勞工每日正常工作時間超過 8 小時、未置備出勤紀錄表並保存 5 年及未使勞工每工作 7 日有 1 日之休息作為例假等，有原處分機關 106 年 1 月 3 日勞動條件檢查會談

紀錄、勞動檢查結果通知書、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、至訴願人主張因○君有經濟壓力，向其提出代班要求，不知道已違反規定；原處分機關未說明清楚可以用請領薪資時簽名的簿子當作工資清冊，致訴願人檢查時無法提出正確資料；○君因為是合資人也是其女朋友，所以沒有要求她打卡，不知道這樣違法云云。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，並應保存 5 年；同法第 30 條第 1 項、第 5 項規定，勞

工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；同法行為時第 36 條規定，勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假；

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 106 年 1 月 3 日訪談訴願人製作之會談紀錄影本載以：「……問：公司員工如何排班？答：櫃台人員分早晚二班，早班○○○ 1000~1900，晚班○○○1900~0400，月休 8 日，中餐、晚餐或晚餐、消（宵）夜各可休息 30 分鐘。國定假日若有出勤每小時 130 元計算加班費。問：是否有薪資明細？答：因為是現金發放

，都寫在薪資袋上面交給員工，所以未留存，無法提供受檢。問：晚班○○○11/17~11/30及10/16~10/29都有連續出勤之情事？答：都是交由員工自行排休，且有時是員工想要加班。問：本日提供之出勤紀錄為何僅有晚班人員○○○？答：因早班人員○○○從開店就工作至今，為老員工，故讓她不用打卡，也沒其他記（紀）錄。……問：○○○為晚班，為何11/9、11/11、11/28、10/5、10/11、10/18、10/25都有約在早上10點打卡之情形？答：因為早班人員請她幫忙代班，早班人員會再給她該時段工資，我有時也會幫忙代班……。」並經訴願人簽名確認，且有○君105年10月、11月考勤表可稽。是訴願人未依規定置備○君出勤紀錄表，並使○君105年10月18日、10月25日、11

月

9日、11月11日等日之正常工作時間超過8小時且未給予加班費，另105年10月17日至29

日、11月17日至30日使○君連續出勤，每7日中未給予其1日之休息作為例假之事實，洵

堪認定。至訴願人主張因原處分機關未說明清楚致其未及時提供工資清冊云云。經查原處分機關以105年12月19日北市勞動檢字第10546654810號函請訴願人至指定地點接受勞

動檢查，該函載明：「……說明：……二、應攜帶資料如下……（三）所屬勞工105年9月至11月工資清冊（需有細目，如底薪、獎金、加班費、勞健保、其他扣款等）……。」已說明工資清冊之形式。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事業規模較小及對勞動法規熟稔程度較低，乃依行政罰法第8條但書及第18條第3項規定，就訴願人違反勞動基準法行為時第23條第2項、第30條第

1

項及行為時第36條規定部分，各處訴願人法定最低額新臺幣2萬元二分之一即1萬元罰鍰

，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，合計處 6 萬元（1 萬元+1 萬元+1 萬元+3 萬元=6 萬元）罰鍰，然訴願人是

否

事業規模較小及對勞動法規熟稔程度較低，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事業規模較小及對勞動法規熟稔程度較低，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，即合計處 6 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 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 7 月 7 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 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：臺北市士林區文林路 725 號）