

臺北市政府 106.10.27. 府訴一字第 10600171500 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司

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 106 年 6 月 27 日北市勞動字第 10632830300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 5 月 4 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，違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定；（二）訴願人未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。原處分機關乃以 106 年 5 月 12 日北市勞動檢字第 10634826301 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴

願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 106 年 6 月 2 日北市勞動字第 10632830310 號函通知訴願

人陳述意見。經訴願人以 106 年 6 月 9 日書面陳述意見略以，其自 106 年 5 月份起已依勞動基準

法規定保留工資清冊及出勤紀錄。原處分機關以訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項規定，並審酌其不諳法令且僱用人數僅 14 人，並已改善等情，乃依勞動基準法第 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 6 月 27 日北市勞動字第 10632830300 號裁處書，就訴願人違反勞動基準法第 23

條第 2 項規定部分，處法定最低額新臺幣（下同）2 萬元罰鍰；違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分，處法定最低額 9 萬元之三分之一即 3 萬元罰鍰，合計處 5 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 6 月 29 日送達，訴願人不服，於 106 年 7 月 28 日經由原處分機關

向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

#### 理由

一、本件訴願書載以：「……106 年 6 月 27 日……北市勞動字第 10632830301 號裁處書..

.... 應予撤銷」惟原處分機關同日期裁處書文號為「10632830300」，訴願書所載文號，應屬誤植，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關..... 在直轄市為直轄市政府；.....」第 23 條第 2 項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、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。」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，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..... 。

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」

三、本件訴願理由略以：訴願人係中小企業，因不諳法令，且秉持對員工之信任，員工薪資係以現金發放，未給勞工簽名及保留工資清冊；員工出勤則記錄在日誌上，但不知須予以保留。縱認訴願人違反規定，原處分罰鍰金額亦過高，已違反比例原則，請撤銷原處分。

四、查本件原處分機關以訴願人未依規定置備勞工工資清冊並保存 5 年，且未置備出勤紀錄表並保存 5 年，違反勞動基準法第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項規定，有卷附原處分機關

106 年 5 月 4 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其不諳法令，員工薪資以現金發放，未給勞工簽名及保留工資清冊；員工出勤則記錄在日誌上，但不知須予以保留云云。按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並應保存 5 年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，分別處 2 萬元以上 100 萬元以下及 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；揆諸勞動基準法第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。依卷附原處

分機關 106 年 5 月 4 日訪談訴願人代表人之配偶○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問貴單位薪資如何發放？答：發現金，未給員工簽。未保留工資清冊。……問：請問貴單位如何知道員工何時休假，每日出勤人員？答：員工會在日誌上註明何時要休假，不清楚要置備勞工出勤紀錄，並保留 5 年……。」並經會談人簽名確認。是訴願人之違規事實，洵堪認定。原處分機關以訴願人未置備勞工工資清冊，依勞動基準法第 23 條第 2 項及第 79 條第 1 項第 1 款規定，處法定最低額 2 萬元罰鍰，並

無違誤。

六、另原處分以訴願人未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，裁處法定最低額 9 萬元之三分之一即 3 萬元罰鍰部分：依法務部 94 年 11 月 30 日法律字第

40044078 號及 98 年 2 月 23 日法律字第 0980004348 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。本件原處分機關因考量訴願人不諳法令及僱用勞工人數較少等情，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第 30 條第

5

項規定部分，處訴願人法定最低額 9 萬元之三分之一即 3 萬元罰鍰。然訴願人是否不諳法令及勞工人數多寡，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，原處分機關就此部分處訴願人法定最低額 9 萬元之三分之一即 3 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，此部分原處分應予維持。

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 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 10 月 27 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧請假

副局長 林淑華代行

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：臺北市士林區福國路 101 號）