

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 8 月 14 日北市勞動字第 10635977300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營電子資訊供應服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 7 月 12 日派員實施檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 105 年 5 月至 105 年

11 月期間擔任訴願人之內湖業務部門籌備工作，惟訴願人未置備○君於該段任職期間之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定；原處分機關乃以 106 年 7 月 18 日北市勞動檢字第 106

37340501 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關通知訴願人陳述意見，並經訴願人陳述意見。案經原處分機關審認訴願人未置備勞工出勤紀錄，第 1 次違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定屬實，乃依同法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以

106 年 8 月 14 日北市勞動字第 10635977300 號裁處書處訴願人新臺幣（下同）9 萬元罰鍰，並公

布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 106 年 9 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 26 日補正訴願程式，10 月 5 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 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」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 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。」

最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決：「……理由……六、……（五）……勞工在

從屬關係下為雇主提供勞務，而此一從屬性乃勞動契約之特徵，其從屬性特徵有以下四方面：1、人格上從屬性：即勞工在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受考核、訓練、懲戒或制裁之義務。……2、親自履行：即勞工必須親自完成工作，不得使用代理人。……3、經濟上從屬性：即勞工並非為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。……4、組織上從屬性：即勞工納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第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	21
違規事件	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存5年者。
法條依據（勞動基準法）	第30條第5項、第79條第2項、第4項及第80條之1第1項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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。 ……

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：○君係與訴願人之內湖籌備部門合作業務推廣，非訴願人之正式員工，不加入勞健保，也沒有固定上下班時間，訴願人補貼○君跑業務之車馬費每月 3 萬元，無人格、經濟、組織從屬性，故無○君之出勤紀錄。請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關查認訴願人與○君於 105 年 5 月至 105 年 11 月期間為勞雇關係，而訴願

人有事實欄所述未置備○君任職期間出勤紀錄之事實，有原處分機關 106 年 7 月 12 日訪談訴願人之代表人○○○所製作之會談紀錄、○○銀行台幣付款交易證明單、○君之○○銀行存摺等影本附卷可稽。

四、至訴願人主張○君非其員工，故無○君出勤紀錄云云。經查：

(一) 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違者，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及負責人姓名；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。次按勞工在從屬關係下為雇主提供勞務

其從屬性特徵通常具有：(1) 人格上從屬性：即勞工在雇主企業組織內，服從雇主任權威，並有接受考核、訓練、懲戒或制裁之義務。(2) 親自履行：即勞工必須親自完成工作，不得使用代理人。(3) 經濟上從屬性：即勞工並非為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4) 組織上從屬性：即勞工納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態（參照最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決意旨）。

(二) 查本件依卷附原處分機關 106 年 7 月 12 日訪談訴願人之代表人○○○所製作之會談紀錄影本記載，表示○君於 105 年 5 月起於訴願人位於內湖之業務部門協助該部門之籌備，而○君於 105 年 5 月至 105 年 12 月成為訴願人之傳直銷會員前，須定期回報及

開

會，且訴願人按月固定給付○君 3 萬元等語，該會談紀錄並經會談人簽名確認在案。復據原處分機關 106 年 9 月 18 日北市勞動字第 10637943400 號函所附訴願答辯書

記

載略以：「……理由……三、……(二)……2、人格從屬性：依據○員於 105 年 5 月起即為訴願人所僱用，從事籌備業務部門及業務推廣之工作，需定期回報訴願人

及開會，可知○員在工作上須服從訴願人之指揮、監督、遵守訴願人之規定……雙方具有人格上之從屬性、勞務給付的不可替代性。3、經濟從屬性：……○員至訴願人提供之場所工作實為訴願人之營業而勞動……訴願人……按月給付其 30,000 元工資，○員係以提供勞務換取工資……。4、組織從屬性：……○員任職於業務部確為訴願人組織之成員……仍納入遵循雇方生產組織體系……。」

門  
(三) 據上，○君於 105 年 5 月至 105 年 11 月期間，係於訴願人之內湖業務部門從事該部

間  
之籌備，而○君於該段期間須定期回報及開會，則○君須服從訴願人指示、親自為訴願人提供勞務且為訴願人業務部門人員，依上開判決意旨，係在從屬關係下為訴願人提供勞務；另訴願人有給付薪資予○君之事實，並有○○銀行台幣付款交易證明單、○君之○○銀行存摺等影本在卷可憑。是以，於 105 年 5 月至 105 年 11 月期

間  
，○君與訴願人間應為勞雇關係而有勞動基準法之適用。準此，訴願人依勞動基準法第 30 條第 5 項規定本負有置備其所僱勞工○君出勤紀錄之法定義務；惟據原處分機關 106 年 7 月 12 日訪談訴願人之代表人○○○之會談紀錄影本記載，訴願人沒有○君之出勤紀錄，且訴願人於提起訴願後仍未能提出○君之出勤紀錄供核；則訴願人未置備勞工出勤紀錄之違規事實，堪予認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、 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 吳 秦 雯  
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 12 月 26 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：臺北市士林區福國路 101 號）