

臺北市政府 107.01.15. 府訴三字第 10709012800 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○小吃店

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 9 月 28 日北市勞動字第 10636006600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 8 月 1 日實施勞動檢查，發現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 8 月 7 日北市勞動檢字第 10638605000 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 8 月 23 日北市勞動字第 10636006610 號函通知

訴願人陳述意見。經訴願人 106 年 9 月 1 日提出陳述意見書略以，其自 106 年 8 月份起已全數保

留員工出勤卡片。原處分機關以訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，並審酌其為獨資餐館業且僱用人數較少，並已改善等情，乃依勞動基準法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第

1 項及行政罰法第 8 條但書、第 18 條第 3 項等規定，以 106 年 9 月 28 日北市勞動字第 10636006600

號裁處書，處訴願人法定最低額新臺幣（下同）9 萬元之三分之一即 3 萬元罰鍰，並公布其姓名。該裁處書於 106 年 10 月 3 日送達，訴願人不服，於 106 年 10 月 23 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 3 條第 3 項規定：「本法適用於一切勞雇關係.....。」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。」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』（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」

二、本件訴願理由略以：訴願人經營小吃店，屬小本經營生意，縱有僱用員工，多屬短期，且聘僱亦屬困難；訴願人就簽到卡未能有系統整理歸檔，檢查時未能即時提出，檢查員亦未給訴願人補正機會竟逕行裁罰，違反程序正義，請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關以訴願人未依規定置備勞工出勤紀錄表並保存 5 年，違反勞動基準法

第 30 條第 5 項規定，有卷附原處分機關 106 年 8 月 1 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。

四、至訴願人主張其經營小吃店，屬小本經營生意，縱有僱用員工，多屬短期，且聘僱亦屬困難；檢查員亦未給訴願人補正機會竟逕行裁罰，違反程序正義云云。按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，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、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。依卷附原處分機關 106 年 8 月 1 日訪談訴願人所製作之勞動條件檢查

會

談紀錄記載略以：「……問：請問貴單位與勞工約定勞動條件……休息日、國定假日如何約定？於休息日、國定假日出勤，工資如何給付？答：……出勤採打卡方式，因不曉得要保存出勤紀錄，於每月薪資結算完即丟棄，本次檢查無法提供 106 年 4 月份至 6 月份出勤紀錄，如○○○、○○○、○○○等人之出勤紀錄……。」並經會談人簽名確認。是訴願人之違規事實，洵堪認定。本件原處分機關據以裁處訴願人，並非無據。

。

五、惟依法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 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，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（公出）

委員 張 慕 貞 (代行)  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 盛 子 龍  
委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 1 月 15 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）