

臺北市政府 107.07.06. 府訴三字第 1072090811 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 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 107 年 3 月 16 日北市勞動字第 10730227000 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營家飾品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 17 日實施勞動檢查，發現訴願人未置備所僱勞工○○○（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，乃當場製作勞動條件檢查會談紀錄，並以 107 年 1 月 22 日

北市勞動檢字第 10731006101 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善；另以 107 年 2 月 12 日北市勞動字第 10730227010 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人於 107 年 2 月 27 日提

出陳述意見書，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，爰依同法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 4 點項次 23

規定，以 107 年 3 月 16 日北市勞動字第 10730227000 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。該裁處書於 107 年 3 月 23 日送達，訴願人不服，於 10

7 年 4 月 16 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 23 日補正訴願程式，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。」  
 勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：.....（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。....  
 ..（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄.....。」  
 臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 4 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	23
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	1. 處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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、本件訴願理由略以：訴願人已成立 3 年，卻於 106 年 10 月才正式營運；小公司人手少生存不易，沒有錢請人事，也沒有留意勞動基準法之規範。訴願人得知違規後已立即改正，9 萬元罰鍰對目前還在虧損中之訴願人來說是一擊重創。請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關認訴願人未依規定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，有卷附原處分機關 107 年 1 月 17 日勞動條件檢查會談紀錄、檢查結果

一

覽表、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張已立即改正，罰鍰對訴願人來說是重創云云。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。本件依卷附原處分機關 107 年 1 月 17 日訪談訴願人之受託人○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問 請問○○○（下稱○君）是否為貴公司（○○有限公司）員工？是否有與○君簽訂契約？答 ○君非本公司勞工，未和○君簽訂任何合約，雙方只約定（口頭）試作一個月（未規定每日出勤，○君可自由選擇是否要出勤）。……問 請問貴公司如何與○君約定工作時間及工作內容？是否有出勤紀錄？加班如何認定？答（1）○君試作期間主要的工作是開發客戶，為業務一職。……。（2）因○君非正式員工，未與○君約定出缺勤時間及地點，故未有出勤紀錄。○君可自由選擇到公司的時間及日期或拜訪客訪，也可和其他業務一同拜訪客戶見習。問 請問貴公司如何與○君約定每月薪資/薪資結構及給付方式/日期？答 因未正式錄用，試作以 1 個月 21,009 做為報酬，正式錄用再視情況調薪。……。」並經○○○簽名確認在案。○君於試用期間從屬於訴願人之指揮監督，為訴願人服勞務，亦受領其服勞務之對價

薪資，自屬訴願人之勞工。次按勞動基準法第 30 條第 5 項係法律明定所課予雇主應置備出勤紀錄並保存一定期間之強制規定，立法目的即在使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。○君雖為業務人員，無固定出勤時間及地點，惟依勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定，在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。且在外工作勞工之工作時間記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具；故訴願人得以使用其他紀錄文件記載置備勞工出勤紀錄，其未置備出勤紀錄而有違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之事實，洵堪認定。訴願人縱已於事後改善，亦不影響本件違規事實之成立。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，處訴願人法定最低額 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（請假）  
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 劉 昌 坪

中華民國 107 年 7 月 6 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧請假

副局長 張慕貞代行

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）