臺北市政府 108.06.06.　府訴三字第 1086102800 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 108 年 2 月 11 日北市勞動字第 10760409321 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營布疋批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同） 107 年 11 月 15 日、11 月 23 日及 12 月 4 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）等 2 人之出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

原處分機關乃以 107 年 12 月 11 日北市勞動檢字第 10761003563 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關以 107 年 12 月 26 日北市勞動字第 10761046321 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 108 年 1 月 6 日書面陳述意見。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，且為乙類事業單位，乃依同法第 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（下稱裁罰基準）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 23 等規定，以 108 年 2 月 11 日北市勞動字第 10760409321 號裁處書（下稱原處分），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 108 年 2 月 13 日送達，訴願人不服，於 108 年 2 月 22 日向本府提起訴願，3 月 20 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人雖檢附陳述意見書載明：「.....3.勞動局 107 年 12 月 11 日公函.....所有違反法令事項請立即改善.....為何直接開罰..... 9 萬.....」並檢附原處分影本，

揆其真意，應係對原處分不服提起訴願，並經本府法務局以電話向訴願人確認在案，有該局108年5月10日公務電話紀錄表附卷可稽，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。」

勞動基準法施行細則第21條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」行為時第 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願及補充理由略以：○君在加入訴願人公司前即在○○○平台開立自己商店，且已售出 197 件商品。訴願人完全接受○君同時在外接案另有收入，因為○君是經濟自主的委任個體。對於○君與○君 2 人從未有經濟從屬或人格從屬之約束，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○君及○君等 2 人之出勤紀錄並保存 5 年情事，有原處分機關 107 年 11 月 15 日、11 月 23 日及 12 月 4 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及 106 年 9 月○君薪資明細等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君在加入訴願人公司前即在○○○平台開立自己商店，訴願人完全接受○君同時在外接案另有收入，因為○君是經濟自主的委任個體，對於○君與○君 2 人從未有經濟從屬或人格從屬之約束云云。按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年，勞動基準法第 30 條第 5 項定有明文；該條文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。復依勞動基準法施行細則第 21 條第 2 項規定，雇主因勞動檢查需要時，出勤紀錄應以「書面」方式提出。依原處分機關 107 年 12 月 4 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之會談紀錄影本記載略以：「..... 問 請問貴公司與○員、○員約定工時為何？休息時間為何？答 表定約定上班時間 11：30 到，除 8 天休假以外，皆依班表上班（班表由○員及○員自行排定）， 2 班制：11：30-19：30 及 13：30-22：30，中間休息 1 小時吃飯。問 請問○○○（下稱○員）及○○○（下稱○員）到職日及離職日為何？離職原因為何？職稱為何？答 ○員到職日為 104 年 11 月 1 日左右，離職日為 106 年 12 月 31 日，○員到職日為 105 年 5 月 1 日，離職日為 106 年 10 月 31 日，職務皆為設計助理。○員之離職原因為因未有設計之產品產出，且本公司有事先溝通，但○員未提出意見，是後由本公司於 106 年 10 月 31 日終止契約。.....問 請問貴公司主張與○員及○員為委任關係，是否有書面合約.....？約定之工作內容為何？ 答 否，只有與○員及○員口頭約定，約定工作內容為設計款式及上課教學及準備上課材料..... 問 請問○員及○員之教學內容由誰提供？工作所需之材料、原料、設備、文具等由誰提供？工作地點為何？ 答 上課教學內容有固定的流程及形式教學，由負責人○○擬定及提供，但不限制單一款式之設計流程，○員及○員可自行彈性調整運用，並且設計款式及教

學所需要之教材、原料、設備及文具皆由本公司（○○有限公司）支付。上課教學之工作地點為本公司所提供之教室，學員之數量多寡不會影響○員及○員之薪資數額，學員最多為 10 人~15 人。問 貴公司如何管理○員及○員出缺勤現象，如遲到、早退、請假等？是否有出勤紀錄？請假程序為何？若有出缺勤現象，其薪資如何給付？ 答 ○員及○員每月排休 8 日，若有事不能到需告知○○○或負責人○○其中一人，不需要填寫請假單，本公司亦不需要記錄員工之出勤情形，○員及○員採排班制度，上課教學需要由○員及○員互相配合上課教學之時間，未有遲到、早退之扣款，只要事前告知即可，不能臨時不來上班又未告知。因本公司不需要記錄員工之出勤時間，因此未提供○員及○員之出勤紀錄，本公司主張與○員及○員為委任關係。 問 貴公司與員工約定薪資計算方式為何（時薪、月薪）？約定薪資項目為何？答 與○員及○員薪資項目為底薪+款式抽成（獎金 1~獎金 5）+勞保+健保+勞退 6%=實領，本公司主張勞保、健保及勞退 6%部分，本公司原不需要給予，是給予○員及○員之福利，薪資計算為月薪制，以○員 106 年 9 月至 12 月為例，底薪皆為 27500 元+款式抽成（獎金 1~獎金 5）941 元+勞保 2028+健保 1215

+勞退 6%1650=.....實領。問 貴公司發薪日為何時，薪資計算期間為何？給付薪資之方式為何？答：每個月 5 號發放上個月 1 號至最後 1 號，以銀行轉帳（網路）至○員、○員之帳戶，並且每個月轉 1 次。問 貴公司是否有幫○員及○員投保勞健保及提撥退休金？答 因公司為 5 人以下，因此約定由○員及○員自行向職業工會投保，但本公司於每月會給付○員及○員勞健保、提撥退休金由事業單位負擔之金額。.....」該會談紀錄並經○君簽名確認在案，並有○君 106 年 9 月薪資明細附卷可稽。

六、查本件訴願人規範○君採行排班制，應出勤之時間依照排定之班別分為 11 時 30 分至 19 時 30 分及 13 時 30 分至 22 時 30 分，出勤期間僅有 1 小時得自由運用作為休息，而每月不需出

勤時間共計 8 日；出勤時間皆至訴願人指定地點提供勞務，並需依據訴願人所安排之固定流程及形式，以及搭配訴願人提供之材料及設備進行教學課程，具人格從屬性：另訴願人與○君約定採月薪制，薪資結構分為固定底薪及獎金等，訴願人自承每月薪資不因每堂參與課程之學員多寡而受影響，故○君於應出勤時間內為訴願人之經濟活動提供勞務，訴願人據此給付相對報酬，訴願人與○君亦具有經濟上之從屬性；且○君之工作內容為訴願人整體經營之一部分，與訴願人具有組織上從屬性。是訴願人與○君間已具有人格上、經濟上及組織上從屬性之勞動性質，應認訴願人與○君間屬勞動契約關係。訴願人於原處分機關實施勞動條件檢查時已自承未置備勞工○君等人出勤紀錄記載勞工到退勤時間，致無法提具勞工○君等人之出勤紀錄；是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 項規定之事實，洵堪認定。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。

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（公出）

委員　張　慕　貞（代行）

委員　范　文　清

委員　王　韻　茹

委員　吳　秦　雯

委員　王　曼　萍

委員　陳　愛　娥

委員　洪　偉　勝

中華民國　108　年　6　月　6　日

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）