臺北市政府 109.02.17.　府訴三字第 1096100342 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 10 月 28 日北市勞動字第 108609501
21 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（原名稱：○○有限公司）經營不動產開發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關依訴願人與勞工○○○（下稱○君）間請求給付加班費及資遣費等事件之臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）民國（下同）107 年 12 月 25 日 107 年度北勞小字第 92 號及 108 年 4 月 23 日 108 年度勞小上字第 8 號等民事判決，於 108 年 9 月 12 日、9 月 17 日實施勞動檢查。並依臺北地院 107 年度北勞小字第 92 號民事判決事實及理由欄：「.....貳、實體方面.....二、被告（即訴願人）則以：.....原告（即○君）前於 107 年 1 月 23 日簽立切結書自願支援○○公司工作.....原告係試用期間外派○○公司實習.....三、得心證之理由：.....原告主張 107 年 3 月 16 日其仍於被告任職，應屬可採.....原告於被告任職期間應為 107 年 1 月 16 日至 3 月 16 日.....」所載，訴願人與○君係屬聘僱關係，且於○君試用期間外派至柬埔寨實習，該判決認定○君於訴願人任職期間為 107 年 1 月 16 日至 3 月 16 日。嗣訴願人於 108 年 1 月 9 日上訴狀雖主張：「.....上訴人因受○○公司委託代為聘僱總務專員.....取得被上訴人（即○君）簽立之切結書.....上訴人與被上訴人間原僱傭關係因雙方合意而終止.....。」惟臺北地院 108 年度勞小上字第 8 號民事判決仍維持原判決，駁回訴願人之上訴確定在案。且迄原處分機關於 108 年 9 月 17 日派員實施勞動檢查時，訴願人仍未能提供○○公司僱用勞工○君之具體事證。原處分機關審認○君任職於訴願人期間確為 107 年 1 月 16 日至 3 月 16 日；並查認訴願人

未置備〇君 107 年 1 月 25 日至 3 月 16 日外派於柬埔寨之出勤紀錄，亦未提供其他可資證明勞工
出勤情形之相關資料，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。經原處分機關分別以 108 年 7 月 31
日北市勞動字第 1086081419 號及 108 年 9 月 24 日北市勞動字第 1086069773 號函檢附勞動檢查結
果通知書予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人分別以 108 年 8 月 2 日、10 月 16 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，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）第 3 點及第 4 點項次 22 等規定，以 108 年
10 月 28 日北市勞動字第 10860950121 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 108 年 10 月 30 日送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 26 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、查本件訴願書之行政處分書發文日期及文號欄記載：「民國 108 年 10 月 28 日」並檢送 108
年 10 月 28 日北市勞動字第 10860950121 號裁處書影本，揆其真意，應係對原處分機關上開裁處書不服，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 8 千萬元以上之公司。3.僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	22
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」

三、本件訴願理由略以：○君係由訴願人受○○公司委託代聘為總務專員，於 107 年 1 月 23 日於訴願人處立切結書表示，其自願前往○○公司，雙方即終止僱傭關係，○君係隸屬○○公司員工，直至同年 3 月 16 日自○○公司離職。訴願人與○○公司分別為 2 個獨立公司，107 年 1 月 25 日至 3 月 16 日期間，○君已在○○公司上班，故訴願人無○君於○○公司

之出勤紀錄。請撤銷原處分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認○君於 107 年 1 月 16 日至 3 月 16 日任職於訴願人公司，惟訴願人未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，有臺北地院 107 年 12 月 25 日 107 年度北勞小字第 92 號、108 年 4 月 23 日 108

年度勞小上字第 8 號民事判決、原處分機關勞動檢查結果通知書、108 年 9 月 17 日訪談訴願人法務專員○○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄及訴願人之新進人員試用辦法等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其與○○公司為 2 個獨立公司，○君係由訴願人受○○公司委託代聘為總務專員，於 107 年 1 月 23 日於訴願人處立切結書表示，其自願前往○○公司，107 年 1 月 25 日至 3 月 16 日期間，○君已在○○公司上班，故訴願人自無○君於○○公司之出勤紀錄云云。按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；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；違反者，處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第 1 項所明定。考其立法本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞雇雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。本件查：

（一）依卷附原處分機關 108 年 9 月 17 日訪談○君所作之勞動條件檢查會談紀錄影本雖載以：「.....問：請問貴公司自何時起僱用勞工○○○？何時離職？原因為何？答： 107 年 1 月 16 日開始僱用，在台灣工作到 1 月 24 日，之後○○○就簽了一張切結書同意去柬埔寨工作，並受○○有限公司聘僱。問：請問貴公司與○○○在台灣約定之工時為何？答：8 時 30 分至 17 時 30 分，中間休息 1 小時，週休 2 日，國定假日亦休。公司需要時需配合加班。問：請提供○○○107 年 1 月份至 3 月份出勤紀錄。答：公司是請員工自行打卡，○○○在台灣只有 107 年 1 月 16 日至 24 日上班，所以打卡資料只有這幾天，1 月 25 日開始，就屬於○○有限公司，是柬埔寨的公司，跟公司沒有關係，為兩個獨立的公司.....。」並經○君簽名確認在案。

（二）惟依臺北地院 107 年度北勞小字第 92 號民事判決事實及理由欄記載略以：「.....貳、實體方面.....二、被告（即訴願人）則以：.....原告（即○君）前於 107 年 1 月 23 日簽立切結書自願支援○○公司工作.....原告係試用期間外派○○公司實習.....三、得心證之理由：.....原告主張 107 年 3 月 16 日其仍於被告任職，應屬可採....

..原告於被告任職期間應為 107 年 1 月 16 日至 107 年 3 月 16 日.....。」及依○君之新進

人員試用辦法所載，○君 107 年 1 月 16 日起為試用期，試用期為 107 年 1 月 16 日至 4 月 15

日等，可知訴願人與○君係屬聘僱關係，且○君係於試用期間外派至柬埔寨實習，上開判決亦認定○君於訴願人任職期間為 107 年 1 月 16 日至 3 月 16 日；雖訴願人以 108 年 1

月 9 日上訴狀主張：「.....上訴人因受○○公司委託代為聘僱總務專員.....取得被上訴人（即○君）簽立之切結書.....上訴人與被上訴人間原僱傭關係因雙方合意而終止.....。」惟臺北地院 108 年度勞小上字第 8 號民事判決仍維持原判決，駁回訴願人之上訴；且至訴願人 108 年 9 月 17 日受檢時，亦未能提供○○公司僱用○君之具體證明，況訴願人於 108 年 8 月 2 日陳述意見亦表示，其已據 107 年度北勞小字第 92 號民事

判決意旨，給付○君全部薪資並加計利息，益證○君於試用期間外派至柬埔寨實習時，訴願人與○君之僱傭關係仍存在。是○君任職於訴願人期間為 107 年 1 月 16 日至 3 月

16 日，訴願人未能提出○君 107 年 1 月 25 日至 3 月 16 日外派於柬埔寨之出勤紀錄，亦未

提供其他可資證明勞工出勤情形之相關資料，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，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 4 點項次 22 等規定，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，揆諸前揭規定，並無不合，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

委員　張　慕　貞

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

委員　范　秀　羽

中華民國 109 年 2 月 17 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）