

臺北市政府 109.05.14. 府訴三字第 1096100869 號訴願決定書

訴 願 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 11 月 29 日北市勞動字第 108608642

31 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、獨資商號○○料理店〔下稱系爭商號，原負責人為訴願人，民國（下同）108 年 10 月 16 日負責人變更為○○○〕在本市松山區經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於 108 年 11 月 13 日實施勞動檢查，經訴願人之配偶○○○（下稱○君）受檢時表示系爭商號於 108 年 8 月 1 日聘僱勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）2 位勞工，

惟未置備○君及○君 108 年 8 月至 9 月之工資清冊並保存 5 年，違反勞動基準法第 23 條第 2

項規定。又系爭商號未置備○君及○君 108 年 8 月至 9 月出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 11 月 19 日北市勞動字第 1086108382 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命其即日改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 11 月 20 日書面陳述意見，原處分機關仍審認系爭商號行為時之負責人為訴願人，其違反勞動基準法第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、

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、行為時第 4 點項次 12、22 等規定，以 108 年 11 月 29 日北市勞動字第 10860

864231 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 108 年 12 月 5 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 31

日經

由原處分機關向本府提起訴願，109年3月5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23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。」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1項第1款、第2項規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣

二

萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……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。」

勞動基準法施行細則第14條之1規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」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。」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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據(勞動基準法)	法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他	統一裁罰基準(新臺幣：元)
----	------	-------------	------------------	---------------

)	處罰	
12	雇主未置備勞工工資清冊，或未記入工資各項目計算方式明細、總額、發放金額等事項，或未將工資清冊保存 5 年者。	第 23 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 100 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。	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及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： …… 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
22	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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：訴願人受檢前未置備勞工出勤紀錄及薪資冊，單純認為勞工人數僅有 2 人，採自主管理方式，非有故意或過失，訴願人不諳法令，原處分機關未先勸導，

逕予處分。訴願人於勞檢後改善並已寄送改善資料，補送 108 年 8 至 11 月之員工出勤紀錄及薪資冊，應依行政罰法第 8 條及第 18 條規定減罰。請撤銷原處分。

三、查系爭商號為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認系爭商號有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 11 月 13 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資各項目計算明細應包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定得扣除項目之金額、實際發給之金額；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 23 條第 2 項、第 79 條第 1 項

第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 14 條之 1 所明定。

(二) 依原處分機關 108 年 11 月 13 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：臺端是否能提供 108 年 8 月—9 月工資清冊或任何計算勞工薪資資料？答：因○員及○員皆是朋友，當月發薪時會給薪資袋，當面確認金額是否正確後，員工就把薪水跟薪資袋攜回，自己並沒有任何留存，亦無內部作帳資料證明當月給付多少薪資給○員或○員，故今日無法提供任何書面資料證明○員及○員之工資清冊……。」並經○君簽名確認在案。○君於受訪時自承系爭商號並未留存勞工薪資紀錄，亦無內部作帳文件等相關書面資料證明○君及○君 108 年 8 月至 9 月之工資；訴願人於訴願書中亦自承勞檢前並未置備勞工出勤紀錄及薪資冊；是訴願人擔任系爭商號負責人時，系爭商號有未依規定置備○君及○君 108 年 8 月至 9 月之工資清冊，違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定

之情事，洵堪認定。

五、關於違反勞動基準法第 30 條第 項規定部分：

(一) 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。

(二) 依原處分機關 108 年 11 月 13 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：…貴單位是否能提供 108 年 7 月份至 9 月份班表或勞工出勤紀錄等相關書面資料證明勞

工實際出勤情形？答：108年7月還在裝修期間未有勞工，勞工○○○、○○○於108年8月1日到職，因2位勞工與負責人○○○為朋友，所以都是口頭上排班請假而已，未有任何書面排班表，出勤資料，請假資料等文件證明上述2位勞工出勤情形。……。」並經○君簽名確認在案。訴願人擔任系爭商號負責人時，系爭商號有未置備○君與○君108年8月至9月之出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第5項規定之情事，洵堪

認

定。

六、雖訴願人主張受勞檢前未置備勞工出勤紀錄及薪資冊，單純認為勞工人數僅有2人，採自主管理方式，已補送108年8月至11月之員工出勤紀錄及薪資冊等語。惟查○君與○君既為訴願人擔任系爭商號負責人時所僱用之勞工，訴願人即應負勞動基準法所定置備工資清冊及出勤記錄之雇主責任。縱訴願人於108年12月31日提起訴願時主張已於勞檢後改善並檢送改善資料；及檢附其108年8月至11月之員工出勤紀錄及薪資冊，惟○君於受訪時已自承訴願人未置備勞工出勤紀錄及薪資冊，已如前述，訴願人於陳述意見時亦陳稱自108年11月起已製作出勤紀錄及薪資條表格，是訴願人雖檢附108年8月至11月出

勤

紀錄及薪資冊，此與先前會談紀錄及陳述意見內容不一致，且係事後出具之資料，尚難對其為有利之認定；又縱訴願人自108年11月起製作出勤紀錄及薪資條，亦屬事後改善行為，無從解免系爭違規行為之責任。又訴願人主張其非有故意或過失及不諳法令，應依行政罰法第8條及第18條規定減罰等語。惟依行政罰法第8條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任。訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規定有知悉及遵行義務。訴願人不知法令並無不可歸責之事由，自無該法但書規定之適用。又本件原處分機關業已依行政罰法第18條第1項規定審酌系爭商號係乙類事業單位，且係第1次違規，裁罰系爭商號行為時負責人即訴願人法定最低額罰鍰，亦無行政罰法第18條第3項規定之適用。另違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項規定者，即得依同法第79條第1項第

1款

及第2項規定處罰，並無應先予以勸導再行裁罰之規定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第23條第2項、第30條第5項規定，依同法第79條

第

1項第1款、第2項、第80條之1第1項及裁罰基準第3點及行為時第4點項次12、22等規定

，各處訴願人2萬元、9萬元罰鍰，合處11萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無不合，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
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 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 5 月 14 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）