

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 109 年 9 月 30 日北市勞動字第 10960672741 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。經原處分機關於民國（下同）於 109 年 7 月 10 日、27 日及 8 月 5 日實施勞動檢查，發現（一）勞工○○○（下稱○君）係陳情○○有限公司、○○有限公司、○○有限公司等 6 家事業單位，經訴願人授權派員處理勞動檢查事宜，並自承○君確為訴願人之勞工。（二）訴願人表示○君係 100 年 6 月 1 日到職，擔任人事及會計，約定正常出勤時間為週一至週五 10 時～19 時（中午休息 1 小時），週六、日及國定假日皆毋庸出勤，訴願人自承無○君相關基本人事資料，無法提出勞工名卡，訴願人僱用勞工○君，未依規定置備○君之勞工名卡，違反勞動基準法第 7 條第 1 項規定。（三）為釐清○君任職期間工資支付細項及出勤狀況，抽查○君 107 年 1 月至 109 年 2 月間之工資清冊與出勤紀錄，訴願人自承未有○君任職期間工資清冊，並表示○君服務期間皆不需打卡，無簽到紀錄，致未能提供○君工資清冊及實際上、下班時間之相關資料，訴願人未置備○君任職期間之工資清冊及出勤紀錄，分別違反勞動基準法第 23 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定。原處分機關乃以 109 年 8 月 28 日北市勞動字第 1096101973 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 109 年 9 月 4 日陳述意見書表示略以，公司已於 107 年 7 月 30 日辦理停業，目前仍停業中，○君於任職期間繳交非本人之人事資料，致訴願人無法判斷其身分，且無出缺勤紀錄。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 7 條第 1 項、第 23 條第 2 項及第 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 3 項、第 80 條之 1 第 1 項、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、第 4 點項次 1、16、26 等規定，以 109 年 9 月 3

0 日北市勞動字第 10960672741 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，共計處 13 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反法條及罰鍰金額。原處分於 109 年 10 月 5 日送達，訴願人不服，於 109 年 10 月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 26 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 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 3 款、第 5 款規定：「本法用詞定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第 3 條第 1 項第 8 款、第 3 項：「本法於左列各業適用之：……八、其他經中央主管機關指定之事業。」「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 7 條規定：「雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。」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。工資清冊應保存五年。」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、第 3 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。」「違反第七條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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	違規事件	法條依據（勞基法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
1	雇主未依規定置備勞工名卡或勞工名卡未保管至勞工離職後 5 年者。	第 7 條、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 30 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：2 萬元至 15 萬元。
16	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。
26	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。	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

		。	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。	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」

二、本件訴願理由略以：○君非訴願人僱用員工，無任何入職資料、報稅紀錄記載；經查證文中○君應為○○○，任職部分工時員工，附上近幾年所得扣繳憑單；訴願人已於 107 年 7 月 30 日辦理暫停營業，請求撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 8 月 5 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作談話紀錄等影本附卷可稽，原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君非其僱用員工，無任何入職資料、報稅紀錄記載；訴願人已於 107 年 7 月 30 日辦理暫停營業云云。查本件：

（一）按雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、到職年月日、工資、勞工保險投保日期等事項；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；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；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違者，處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰；並公布違反之事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額等；揆諸勞動基準法第 7 條第 1 項、第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 3 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。次按勞動基準法第 7 條第 1 項、第 23 條第 2

項及第 30 條第 5 項所規定之勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄雖無一定之形式，然所謂「置備」，自係指準備該等工資清冊、出勤紀錄，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並須保存 5 年，以達作為計算勞工工作時間及核算工資依據之目的，俾保障勞工權益。

- (二) 依原處分機關 109 年 8 月 5 日訪談○君之談話紀錄載以：「……問 有關○○○到離職日期？ 答 ……當時她自承自己是○（下稱○）， 9 年前（100 年）6 月 1 日來公司，今年大概 1 月中旬表示她只做到 1 月底就不做了，她口頭跟其他同事說，但沒有遞……單，本人也有聽到，109 年 2 月 3 日後就沒有再進辦公室了…… 問 ○○ ○（下稱 ○）在公司（○○）擔任職務內容？答 她在○○期間擔任會計、人事行政一職，主要是包辦其他公司旗下品牌（○○）人事及會計業務，其他品牌（○○餐廳、○○食品）另由老老闆女兒（本次受託人）處理行政管理事務，○在 109/1/31 最後進辦公室日期（交付電梯卡在……桌上） 2/3（一）正常上班日她沒有來，2/4 她說她要來上班，被擋在門外，2/5 她還是有來但本人也不同意她上來。 問 ○……正常出勤時間？薪資內容？答 週一至週五 10：00～19：00，午休 1 小時，六日及國定假日正常休，她在期間上下班皆不需打出勤卡及簽到退，她離職後才開始打出勤卡，她在職期間（100.6.1-109.1.31）沒有實際上下班時間紀錄，照表訂時間出勤；僅知道○薪資大概多少錢，但明細部份沒有這些資料，也沒有她的基本人事資料，這些資料都是她在管理，但都沒有她自己的資料。……」 「……問 ○之人事資料、薪資明細及出勤紀錄有無可供資料？ 答 皆沒有。……」經○君簽名確認在案。○君自承訴願人未依規定置備勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄，是訴願人違反勞動基準法第 7 條第 1 項、第 23 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定之事實，洵堪認定。訴願人主張○君非其員工，與上開談話紀錄所示不符；且姑不論上開談話紀錄中勞工「○○」之真實姓名為何，尚不影響訴願人未依規定備置勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄等事實之認定。訴願主張，不足採據。

- (三) 至訴願人主張其已於 109 年 7 月 30 日辦理停業，目前狀態仍為停業中一節；依卷附原處分機關訴願答辯書理由三（四）略以：「……查訴願人係歷經數次向財政部臺北國稅局大安分局申請停業，停業期間分別自 107 年 7 月 30 日起至 108 年 7 月 29 日止、108 年 7 月 30 日起至

109 年 7 月 29 日止及 109 年 7 月 30 日起至 110 年 7 月 29 日止，惟訴願人受檢時已明白表示係以關係企業方式經營，由○員（按：應為○君）包辦其他旗下品牌（○○）人事及會計業務，另由臺灣臺北地方法院勞動法庭 109 年度勞專條字第 75 號勞動調解筆錄……顯示，相對人○○有限公司、○○有限公司、○○有限公司、○○有限公司及訴願人皆址設臺北市大安區○○街○○號○○樓，應可證雖訴願人表徵性暫停營業，並非代表其所僱用勞工未承受關係企業之業務，且該調解筆錄相對人未表達與○員不相識，亦非訴願人訴願理由所稱確無○員此勞工……」是訴願人既有僱用○君執行職務之事實，尚難以其目前停業為由，冀邀免責。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，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，合計 13 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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
委員	張	慕	貞
委員	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 110 年 1 月 18 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）

