

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 111 年 9 月 14 日北市勞動字第 11160287801 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營其他建材批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 7 月 27 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）110 年 9 月至 10 月出勤紀錄，且無其他相關資料可資證明勞工實際出勤情形，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關爰以 111 年 8 月 26 日北市勞動字第 1116102353 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 111 年 9 月 5 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，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 4 點項次 26 等規定，以 111 年 9 月 14 日北市勞動字第 11160287801 號裁處書（下稱原處分，原處分誤載出勤紀錄年份部分，業經原處分機關以 112 年 2 月 2 日北市勞動字第 1126053082 號函更正在案），處訴願人新臺幣（下同）9 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。原處分於 111 年 9 月 15 日送達，訴願人不服，於 111 年 10 月 4 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 2 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 2 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。……。」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 30 條第 5 項、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存

五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止……
 。」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、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 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	26
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（勞基法）	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 2 分之 1。 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」

二、本件訴願理由略以：○君以○○有限公司（下稱○○公司）負責人名義承包訴願人承包之○○堂防災道路及水土保持工程之模板工程，其與訴願人為承攬關係，有○○公司材料估價單及工程領款單據等可證，○君並非訴願人之員工，無庸備置其出勤紀錄，○君既以○○公司負責人名義承包工程，怎可能又受僱擔任訴願人公司員工，置其公司於不顧，請撤銷原處分。

三、查原處分機關派員實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項，有原處分機關 111 年 7 月 27 日訪談訴願人之受託人○○○、○○○（下稱○君 2 人）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書等影本附卷可憑，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君與訴願人為承攬關係，並非訴願人之員工，無庸備置出勤紀錄云云。惟按勞動基準法上所稱之勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所稱雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；所稱勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；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，並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；揆諸勞動基準法第 2 條、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 條等規定自明。查本件依原處分機關 111 年 7 月 27 日訪談○君 2 人之會談紀錄影本載以：「……問：貴事業單位勞工○○○110 年 8 月份至 110 年 11 月份之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日……為何？……答：公司聘請勞工○○○是 110 年 9 月 1 日至 10 月 31 日，薪資 65000 元，○員在工地工作擔任工地主任、工程人員，工地：○○堂信義區○○街○○巷○○號。約定工作時間早上 8:00-17:00（中午休息 1 小時），工地每週休 1 日例假日，每週起迄自週一至週日，每月工資含休息日工資，由○員自行排休，本於誠信原則，未有任何排班表或出勤紀錄，亦未有任何形式記載出勤紀錄。○員申訴表示工作至 110 年 11 月 15 日有 33500 元工資未領，事業單位主張○員工作到 110 年 10 月 31 日止，工資皆已發給，11 月份並非公司員工，故無需給付工資之義務。補件：勞工名卡、工作日誌（9-11 月

）、薪資表……另申請 110 年 11 月份勞保加退保明細……」並經○君 2 人簽名確認在案。○君 2 人自承訴願人以月薪 6 萬 5,000 元聘僱○君擔任工地主任及工程人員，聘僱期間為 110 年 9 月 1 日至 10 月 31 日，每日工時為 8 時至 17 時，休息時間 1 小時。又依卷附訴願人 111 年 6 月 7 日書面說明，訴願人自承○君係○○公司介紹至訴願人公司管理工地現場，110 年 9 月來到工地，沒有出勤紀錄，薪資 1 個月 6 萬 5,000 元，並附具 110 年 10 月 5 日及 11 月 5 日匯款予○君個人之薪資匯款回條聯（匯款金額 6 萬 5,000 元，扣除手續費 30 元，實際金額為 6 萬 4,970 元）及人事資料卡影本等，其聘僱期間、薪資金額均與前開會談紀錄內容相符，匯款時間及金額亦完全符合，足證訴願人確有聘僱○君之事實，自屬勞動基準法第 2 條第 2 款規定之雇主。按出勤紀錄，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，勞動基準法施行細則第 21 條定有明文。訴願人既為雇主，未置備該公司勞工○君之出勤紀錄，其違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之違規事實，洵堪認定。至於○君另以○○公司名義承包訴願人之工程，又受雇於訴願人擔任工地主任，此屬二事，尚難混為一談。訴願人訴願時檢附○○公司之工程、材料估價單、品名為工程款之統一發票及訴願人以○○公司為收款人之匯款回聯條等，均不影響本件違規事實之認定。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、負責人姓名、處分期日、違反法條及罰鍰金額，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	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
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

委員 李 建 良

中華民國 112 年 3 月 2 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）