

訴 願 人 ○○○即○○商行

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 113 年 5 月 29 日北市勞動字第 11360060421 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營攝影業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關通知訴願人攜帶相關資料於民國（下同）113 年 4 月 29 日至本市萬華區○○○道○○號○○樓原處分機關勞動權益中心實施勞動檢查，查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君），○君在職期間為自 112 年 1 月 15 日至同年 12 月 17 日；○君到職日無法確定，離職日為 112 年 12 月 17 日；○君月薪資為本薪新臺幣（下同）5 萬元加上獎金，○君為本薪 3 萬 2,000 元加上獎金，每月 10 日以銀行轉帳或現金方式給付上月 1 日至月末日之薪資、考勤及加班費；訴願人與勞工約定居家上班（居家地點：臺北市），出勤時間由勞工自行安排，並自行記載出勤時間將紀錄存於 xxxxxx 雲端系統中；訴願人表示因薪資明細、出勤紀錄相關資料均存檔於 xxxxxx 雲端系統中，○君及○君離職前將雲端內存處之資料刪除，致受檢時無提供任何相關該 2 位勞工在職期間之薪資明細及給付證明等資料。訴願人未保存勞工之工資清冊及勞工出勤紀錄 5 年，違反勞動基準法第 23 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定。
- 二、原處分機關乃以 113 年 5 月 8 日北市勞動字第 1136006503 號函（下稱 113 年 5 月 8 日函）檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並請訴願人於 113 年 5 月 20 日前陳述意見，該函於 113 年 5 月 9 日送達，惟訴願人於裁處前仍未提出陳述意見。原處分機關審認訴願人未依法保存勞工之工資清冊 5 年及未依法保存勞工出勤紀錄 5 年，分別違反勞動基準法第 23 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 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、第 4 點項次 16、26 等規定，以 113 年 5 月 29 日北市勞動字第 11360060421 號裁處書（下稱原處分），分別裁處訴願人 2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 11 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 113 年 5 月 30 日送達，訴願人不服，於 113 年 6 月 21 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、本件訴願書記載：「……北市勞動字 1136028715……」惟查原處分機關 113 年 6 月 12 日北市勞動字第 1136028715 號函係就 113 年 6 月 3 日收受訴願人提送陳述意見書回復之函文，經本府法務局電洽訴願人，據其表示係對原處分不服，訴願書所載文號係誤繕，有該局公務電話紀錄在卷可憑，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 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、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 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。」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)
----	------	-----------	--------------------	---------------

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 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。	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 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。	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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：原處分機關 113 年 5 月 8 日函內容要求於 113 年 5 月 20 日前提出陳述意見書，訴願人並未即時收到該函，訴願人沒有準備時間，

實在是刻意為難，況且公司地址為倉庫，平時並未有人可以及時收信，不小心有一週未收到信或是在郵局招領因事務繁忙未領，時間就會超過。

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，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 113 年 4 月 29 日訪談受訴願人委託之○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張原處分機關 113 年 5 月 8 日函內容要求於 113 年 5 月 20 日前提出陳述意見書，其並未即時收到該函，沒有準備時間云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主提供之工資各項目計算方式明細，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；雇主提供上開明細，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；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 5 年；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；為勞動基準法第 23 條第 1 項、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 14 條之 1 所明定。
2. 依原處分機關 113 年 4 月 29 日訪談受訴願人委託之○君會談紀錄影本略以：「……問請問貴公司與勞工約定薪資結構為何？如何發放（時點、考勤、週期）？有無按月提供薪資明細？答本公司與○○○約定月薪資為本薪 50,000 元另加獎金，但獎金金額不一定每月不太一樣，○○○約定本薪為 32,000 元另加獎金，獎金金額也是每月不一樣……問請問您今日受檢可以提供該兩位勞工（○○○及○○○）之勞工名卡、出勤紀錄、工資清冊、請休假明細、薪資給付證明等相關資料嗎？答○○○及○○○之出勤紀錄、勞工名卡、工資清冊、請休假明細、薪資給付證明等資料之前都存檔在雲端，於他們離職被該 2 位勞工刪除，所以本公司無法配合提出任何前開相關資料受檢……」並經○君簽名確認在案。是訴願人未將○君及○君之工資清冊保存 5 年，違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。
3. 次依卷附原處分機關 113 年 6 月 3 日收受之訴願人陳述意見書影本記載略以：「……因公司資料遭離職員工……惡意刪除……我司資料都在雲端……○、○……皆有編輯權限……但我們資料遭刪除也實屬無奈。……」及原處分機關 113 年 7 月 18 日北市勞動字第 1136078006 號函所附訴願

答辯書理由三記載略以：「……原處分機關……業於 113 年 5 月 8 日以北市勞動字第 1136006503 號函……通知訴願人對於本案涉違規事項，得於 113 年 5 月 20 日前向原處分機關提具陳述意見書，該函於 113 年 5 月 9 日合法送達，郵寄地址依訴願人提供之地址『台中市清水區○○路○○之○○號』……郵務送達證書……載明送達簽收之對象即為訴願人本人，並有訴願人私章簽收為佐證，訴願人主張收到此信已逾可陳述意見之期限，與事實不符……勞工出勤紀錄、薪資明細等資料之管理及保存，係公法上義務，其責任應歸屬於訴願人，縱訴願人陳稱該等文件遭離職員工刪除，惟此係其與離職員工之間應自行妥處之事項，訴願人可另循司法途徑處理之……」可知尚無訴願人主張原處分機關給予陳述意見準備時間過短之情形；且顯示原處分機關業審酌訴願人陳述意見書內容，仍審認訴願人未依規定保存勞工之工資清冊 5 年之違規事實明確。訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範自有知悉、瞭解及遵行之義務，惟其未依規定將勞工工資清冊保存 5 年，依上開規定，自應受罰。訴願主張，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

1. 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；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，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。
2. 依前開原處分機關 113 年 4 月 29 日訪談受訴願人委託之○君會談紀錄影本略以：「……問請問貴公司如何記載勞工出勤時間？答：○○○及○○○都是自行安排工作時間，出勤時間由該 2 位勞工自行紀錄之前該 2 位勞工之出勤紀錄都存檔在雲端，但雲端資料都在該 2 位勞工離職前遭惡意刪除，故本公司無法提供該 2 位勞工任何相關之出勤紀錄……」並經○君簽名確認在案，是訴願人有未依規定將勞工出勤紀錄保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。訴願人既為勞工○君及○君之雇主，即應對勞工之出勤紀錄善盡行政管理之義務並為適當處置，避免勞工權益受損。訴願人尚不得以資料遭離職勞工惡意刪除為由，據以免責。

訴願主張，不足採據。

六、從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定，且屬乙類事業單位，乃依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 11 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。

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 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 范 秀 羽

委員 郭 介 恒

中 華 民 國 113 年 8 月 23 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）