

訴 願 人 ○○○即○○醫院

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12月6日北市勞動字第11160292001號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人獨資經營○○醫院，為適用勞動基準法之事業單位。原處分機關於民國（下同）111年10月14日及27日派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備其復健科勞工○○○（下稱○君）自111年8月1日至9月15日之出勤紀錄，且無其他相關資料可資證明勞工實際出勤情形，其他復健科勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第30條第5項規定。原處分機關爰以111年11月16日北市勞動字第1116117826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11月23日書面陳述意見後，原處分機關仍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12月6日北市勞動字第11160292002號函檢送同日期北市勞動字第11160292001號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）9萬元罰鍰，並公布訴願人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於111年12月8日送達，訴願人不服，於112年1月4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、本件訴願書載以：「……訴願請求（即請求撤銷之行政處分書發文日期、文號或其他）……勞動局中華民國111年12月6日，北市勞動字第11160292002號函及北市勞動字第11160292001號裁處書……」惟查原處分機關111年12月6日北市勞動字第11160292002號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，應係不服原處分，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：（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」

三、本件訴願理由略以：訴願人因合作經營合約，復健科人員由○○有限公司（下稱○○公司）所聘用，實質管理者及薪資計算給付皆為○○公司，依勞動基準法第30條第5項規定，應由○○公司負管理之責，請撤銷原處分。

四、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10月14日及27日訪談訴願人之人資主任○○○（下稱○君）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、訴願人復健科111年8月至9月人員名冊、薪資表及付薪證明等影本附卷可憑，是原處分自屬有據。

五、至訴願人主張因合作經營合約，復健科人員由○○公司所聘用，應由○○公司負管理之責云云。經查本件：

- （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，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。

- (二) 依原處分機關 111年10月27日訪談○君之會談紀錄影本載以：「…問：請問貴院復健科自前任負責人○○○醫師於111年7月31日離職後，111年8月和9月期間實質經營負責人係屬○○○醫師？前後雇主對於勞工是否有商定留用？該期間復健科勞工（不含醫師）○○○等人出勤情形為何？答：本院自○○○醫師於111年7月31日離職後，111年8月11日已申請設立登記，即111年8月1日起實質經營之負責人為○○○醫師，當時復健科員工係持續留用聘用之。……問：依貴院所提供 111年9月份復健科員工名單，其中○○○等8人留任，其工作年資和勞動條件係由接任之新雇主○○○醫師概括承接……？答：續上，本院原留任8位勞工，惟○○○……於 111年9月19日旋即自請離職，留任勞工其工作年資和勞動條件均由○○○醫師承接，並有簽訂勞動契約。……問：續上，有關離職○○○等人111年8月~9月出勤紀錄為何？答：本院於111年9月15日與○○○有限公司終止合約後隨即攜走復健科所有員工之出勤打卡紀錄，本院迄今僅留存自111年9月16日留任之員工之打卡紀錄……問：貴院……111年8月和9月勞工薪資給付情形……？答：原與勞工均約定次次月10日（遇假日順延至次一工作日）發給上個月全月薪資，計薪週期……均為每個月1日至月底止。……111年8月和9月薪資給付情形為留任勞工○○○等7人，其 111年8月薪資已參考前月的工資明細，於111年10月7日發給現金，有簽收紀錄可稽。……。」並經○君簽名確認在案。○君於上開會談紀錄已自承，自111年8月 1日起實質經營○○○醫院之負責人為訴願人，且該院復健科勞工係於前任負責人○○○於111年7月31日離職後，仍持續留用、聘用，且留任勞工之工作年資和勞動條件均由訴願人承接，雙方並有簽訂勞動契約，又該院復健科勞工111年8月薪資亦係由訴願人給付，訴願人僅留存111年9月16日後留任勞工之出勤紀錄。是訴願人未置備其復健科勞工111年8月1日至9月15日期間之出勤紀錄，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。
- (三) 訴願人雖主張因合作經營合約，復健科人員由○○公司所聘用，應由○○公司負管理之責云云。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；勞動基準法第 2條定有明文。查本件依卷附訴願人與其復健科留任勞工○君簽訂之勞動契約書載以：「○○醫院（以下簡稱甲方） 立契約書人○○○（以下簡稱乙方） 雙方同意訂立契約，共同遵守約定如下：一、契約時間：……（二）不定期契約：自民國 110年6月1日起於甲方任職。……二、工作內容：乙方之工作事項，由甲方依乙方之專長、能力及甲方需要指派之，並得隨時調整之。三、工作地點：甲方或其指派之相關事業機構所在地及指派出差服務之處所。四、工作時間：（一）乙方每日正常工作時間以 8小時為原則……（二）甲方

因業務需要得要求乙方延長工作時間，並依甲方加班辦法辦理。…
…五、休假……（三）甲方於乙方繼續工作滿一定期間，應給予乙
方特別休假，其有關事項，依甲方請假規則辦理。……六、乙方因
……請假，應先辦理請假手續……依甲方請假規則及其施行細則辦
理。七、薪資（一）乙方薪資由甲方按其薪資核算規定計算之……
。（二）薪資之調整由甲方視乙方工作能力及考勤績效依相關規定
訂定之。（三）甲方得視當年度營運狀況酌發年終獎金予乙方，其
發給標準依甲方規定辦理。……八、保險 甲方應於乙方到職日依
法為乙方辦理勞工保險及全民健康保險……。九、福利：乙方於服
務期間內，依法享有甲方提供之各項員工福利。十、獎懲：甲方對
乙方工作表現之獎懲，依甲方獎懲規定辦理。十一、退休、撫卹、
資遣：依甲方退休撫卹資遣辦法辦理。十二、終止契約：甲乙雙方
終止契約依本契約約定、甲方訂定之規章、規則……辦理……。…
…十五、安全衛生：（一）乙方應依甲方之規定，接受工作上所施
予必要之安全衛生教育與訓練。……十六、應遵守之紀律：（一）
甲方依法訂立工作規則……雙方有遵守之義務。……中華民國 111
年9月19日」。復查○君等 8人之111年8月份薪資係由訴願人於111
年10月7日以現金給付，有○君等8人之簽收證明影本附卷可稽。是
依上開勞動契約書、○君等 8人之簽收證明及上開會談紀錄內容觀
之，訴願人係以自己名義與復健科勞工○君等人簽訂勞動契約並給
付薪資，自屬勞動基準法第2條第2款規定之雇主。又勞動基準法第
30條第 5項及同法施行細則第21條規定旨在規範雇主有保存個別勞
工出勤紀錄之義務，並覈實記載，以確明勞工工作時間，利於查核
實際工時，此係法律所課予雇主之強制義務。訴願人既有僱用上述
勞工之事實，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。訴願人尚不得以其與○○公司之紛爭為
由，據以免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規
定及裁罰基準處訴願人法定最低額 9萬元罰鍰，並公布訴願人姓名
、處分期日、違反法條及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

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 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 28 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）