臺北高等行政法院判決

109年度訴字第397號
110年12月23日辯論終結

原　　告　新華中國際實業有限公司

代　表　人　梁柏薰
訴訟代理人　江皇樺　律師
被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　陳信瑜
訴訟代理人　黃慧婷　律師

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國109年2月17日府訴三字第1096100342號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告(原名：新華中國際地產有限公司，於民國108年4月24日更名)從事不動產開發業，為適用勞動基準法之行業。被告經由臺灣臺北地方法院(下稱臺北地院)107年度北勞小字第92號民事判決及108年9月17日對原告實施勞動檢查結果，以原告未置備所僱勞工洪佳珮(下稱洪君)107年1月25日至同年3月16日之出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第5項之規定，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第4點項次22規定，以108年10月28日北市勞動字第10860950121號裁處書，處原告新臺幣(下同)9萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名(下稱原處分)。原告不服，循序提起行政訴訟。

二、原告主張略以：洪君係於107年1月16日至同年月24日在原告公司上班，嗣由原告受柬埔寨新華中國際地產有限公司(下

稱柬埔寨新華中公司)委託代聘為總務專員，於107年1月23日立下切結書即終止雙方僱傭關係，並於翌日飛往柬埔寨新華中公司上班，故洪君自此即隸屬柬埔寨新華中公司，原告與柬埔寨新華中公司係為兩獨立公司，洪君於107年1月25日至同年3月16日在柬埔寨新華中公司上班與原告無關，原告自無須置備洪君在柬埔寨上班之出勤紀錄。況洪君在柬埔寨新華中公司工作，理應受柬埔寨當地之法律規範，而無我國法律之適用，被告於本件並無管轄權等語。為此聲明求為判決：(一)訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；(二)確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名違法。

三、被告則略以：

㈠、原告為適用勞動基準法之行業，經被告實施勞動檢查，查認洪君於107年1月16日至3月16日任職於原告公司，洪君與原告屬聘雇關係，依勞動部106年11月30日勞動條三字第10601 32271號函，勞工出勤時間記載形式不限於刷卡或簽到簿之方式，仍可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，惟原告未能提供洪君之出勤紀錄或其他可資證明勞工出勤情形之相關資料，違反勞動基準法第30條第5項規定，此有臺北地院107年度北勞小字第92號、108年度勞小上字第8號民事判決、被告勞動檢查結果通知書、訪談原告法務專員劉蔡勝士之勞動條件檢查會談紀錄及新進人員試用辦法可稽，原處分自屬有據。

㈡、被告108年9月17日訪談劉蔡勝士之勞動條件檢查會談紀錄雖載以：「問：請問貴公司自何時起僱用勞工洪君？何時離職？原因為何？答：107年1月16日開始僱用，在臺灣工作到1月24日，之後洪君就簽了一張切結書同意去柬埔寨工作，並受柬埔寨新華中公司聘僱。問：請問貴公司與洪君在臺灣約定之工時為何？答：8時30分至17時30分，中間休息1小時，週休2日，國定假日亦休。公司需要時需配合加班。問：請提供洪君107年1月份至3月份出勤紀錄。答：公司是請員工自行打卡，洪君在臺灣只有107年1月16日至24日上

班，所以打卡資料只有這幾天，1月25日開始，就屬於柬埔寨新華中公司，是柬埔寨的公司，跟公司沒有關係，為兩個獨立的公司……。」惟依臺北地院107年度北勞小字第92號民事判決事實及理由欄及前揭新進人員試用辦法所載，107年1月16日至4月15日為洪君之試用期，可知原告與洪君係屬聘僱關係，且洪君係於試用期間外派至柬埔寨實習，上開判決亦認定洪君在原告公司任職期間為107年1月16日至3月16日。原告雖以其因受柬埔寨新華中公司委託代為聘僱洪君為總務專員，原告與洪君之僱傭關係因雙方簽立切結書而合意終止為由提起上訴，惟臺北地院108年度勞小上字第8號民事判決仍維持原判決，駁回原告之上訴。又原告迄至108年9月17日勞動檢查時，仍未能提出柬埔寨新華中公司僱用洪君之證明，況原告於108年8月2日陳述意見亦表示，其已據臺北地院107年度北勞小字第92號民事判決給付洪君全部薪資並加計利息，益證洪君於試用期間外派至柬埔寨實習，原告與洪君之僱傭關係仍存在。是以，洪君在原告公司任職期間為107年1月16日至3月16日，原告未能提出洪君107年1月25日至3月16日外派在柬埔寨工作之出勤紀錄，亦未提供其他可資證明勞工出勤情形之相關資料，業已違反勞動基準法第30條第5項規定，被告依法裁處，並無不合等語抗辯，為此聲明求為判決：駁回原告之訴。

四、本院查：

㈠、勞動基準法第1條第1項規定：「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。」、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3條第1項規定：「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。

四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。」、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2項規定：「違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」、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。」又勞動基準法第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；在縣(市)為縣(市)政府。」、行政程序法第15條第1項規定：「行政機關得依法規將其權限之一部分，委任所屬下級機關執行之。」、臺北市政府組織自治條例第2條第2項規定：「中央法令規定市政府為主管機關者，市政府得將其權限委任所屬下級機關辦理。」稽此，臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告勞動基準法第78條至第81條所定本府主管業務部分『裁處』權限，自104年11月15日起委任本府勞動局辦理。」

㈡、上開事實概要欄所述之事實，有原告公司基本資料(原處分卷第19-20頁)、勞保資料(原處分卷第21頁)、被告勞動檢查結果通知書(原處分卷第35-36頁)、勞動條件檢查會談紀錄(原處分卷第37-42頁)、被告108年9月24日函(訴願卷第20-21頁)、原處分(原處分卷第14-15頁)、訴願決定書(原處分卷

第1-7頁)等件在卷可稽，復為原告所不爭執，堪認為真。經查：

1.勞動基準法之制定，係為顧及勞雇關係中，勞工往往處於弱勢地位，為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，落實此項社會政策性之立法，賦以雇主應嚴格遵守勞動基準法之義務。又出勤紀錄係工資、工時查核及職業災害認定之重要依據，同法第30條第5項規範雇主有置備保存勞工出勤紀錄之義務，係為明確勞資權益，鑑於勞雇雙方對於工時、工資、休息及休假等問題，於認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，乃以法律強制課予雇主應覈實記錄勞工出勤情形，並將此紀錄保存一定期間之作為義務，俾使勞雇雙方日後如對勞工實際工作時間發生爭執時，得作為解決勞資爭議之佐證及依據。本件原告從事不動產開發業，為適用勞動基準法之行業，而原告未置備洪君107年1月25日至同年3月16日間之出勤紀錄，均如前述。又洪君訴請原告給付資遣費等事件，經臺北地院107年度北勞小字第92號民事判決，認定洪君於原告任職期間為107年1月16日至107年3月16日，原告應給付洪君所欠薪資計57,329元，原告不服，提起上訴，嗣經臺北地院以108年度勞小上字第8號民事判決上訴駁回確定等情，有上開民事判決附於本院卷第53-69頁可據，並經本院依職權調取前揭事件卷宗核閱無訛。準此，原告為洪君之雇主，依法本應置備洪君107年1月25日至同年3月16日間之出勤紀錄，卻未為之，而勞工出勤紀錄得以簽到簿、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以為記載，上開規定甚明，且原告以前述任一方式記錄洪君在柬埔寨之出勤時間，實際上亦無困難，其違反應置備勞工出勤紀錄之義務，甚屬明確，被告據以裁罰，洵然有據。

2.依裁處時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第4點項次22規定，雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存5年

者，第1次：9萬元至27萬元，乃係臺北市政府為協助下級機關裁量權之行使而制訂，係依違規次數等情節輕重之不同，訂定相對應的處罰額度之裁量基準，以落實個案之正義，使裁罰手段符合比例原則，核未逾越勞動基準法第79條第2項授權裁量之範圍，被告自得援以為裁罰之準據。職此，被告依原告係第1次違反規定，乃裁處原告9萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，已屬法定最低罰鍰，與上開裁罰基準規定並無不合，本件亦無因個別案情依行政罰法規定，另有應審酌事項或依法應加重或減輕事由，核無何裁量瑕疵或違反比例原則等情事，於法自無不合。

㈢、原告雖主張其非洪君之雇主，而係受柬埔寨新華中公司委託代為聘僱洪君，洪君係隸屬於柬埔寨新華中公司云云，惟：

1.按勞動基準法第2條所定雇主，係為落實勞動基準監督之目的所為之定義，而勞動契約上之雇主概念，則包含勞工請求確認勞動契約上受僱地位之相對人，以及負有支付工資等勞動契約義務之人二項意義。在此意義下，雇主原則上應限於勞動契約所明示之當事人。又判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債之契約，而債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約履行過程之給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以認斷。至勞工如受雇主指示為他人提供一部或全部勞務者，既不影響勞工與雇主間之從屬關係，自不妨礙雙方勞動契約之成立。次按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。是契約文字業已表示當事人真意者，即應依該文字之規定，然若契約規定有所疏漏或當事人真意不明時，方需探求當事人意思表示客觀上之意義。查原告與洪君自107年1月16日起成立僱傭關係，此有原告新進人員試用辦法、應徵人員初試表及復試表、洪君出勤紀錄(原處分卷第47-51頁)等在卷可稽，原告

對此不爭執，而係稱本件並無任何委託代聘契約或相關書面證明文件資料，柬埔寨新華中公司委託原告代聘洪君，係透過洪君之切結書約定的，原告與洪君亦係以該切結書於107年1月24日終止雙方僱傭關係云云(見本院卷第282頁)，然觀諸附於原處分卷第29頁之切結書所載：「茲有本人洪君由原告受柬埔寨新華中公司委託代聘為總務專員至金邊1984路處理公司及工地一切事宜，絕對貫徹公司交付任務。如中途未經公司公文正式告知離職或同意離職，本人將負擔機票費用及所有本人至柬埔寨所產生之任何管銷費用等」內容，全文並未有終止原告與洪君間僱傭關係之文字用語，亦無事證堪認契約約定有所疏漏或當事人真意不明之情事，復參以洪君於柬埔寨期間之工作內容，係受當地主任及原告代表人梁柏薰之指示，每天都要定時回報給梁柏薰，此據原告供承在卷(本院卷第285頁)，並有洪君與梁柏薰對話內容之LINE截圖及電子郵件(原處分卷第91、94-97頁、臺北地院107年度北勞小字第92號卷第19、119-127頁)，則本件勞動契約形式上固因洪君赴柬埔寨工作，因而產生受領勞務對象為柬埔寨新華中公司之聯繫因素外觀，惟揆其實質內容，締結勞動契約之當事人仍為原告與洪君，與柬埔寨新華中公司無涉，即該勞動契約之主體並未產生任何更易，對洪君實施指揮命令之人亦為原告代表人。

2.按勞工保險條例第6條第1項第2款規定：「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。」、勞工退休金條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、全民健康保險法第2條第1款規定：「本法用詞，定義如下：一、保險對象：指被保險人及其眷屬。」、第8條第1項第2款第2目規定：「具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加本保險為保險對象：二、參加本保險時已在臺

灣地區設有戶籍之下列人員：(二)公民營事業、機構之受僱者。」、第10條第1項第1款第2目規定：「被保險人區分為下列六類：一、第一類：(二)公、民營事業、機構之受僱者。」、第15條第1項第1款前段規定：「各類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。」查原告為107年2月23日至同年3月16日洪君勞工保險之投保單位，其於107年1月至同年3月間則為洪君提繳勞工退休金，107年1月26日至同年3月16日洪君全民健康保險之投保單位亦為原告等情，有勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料、勞工退休金計算名冊、健保WebIR-保險對象投保歷史資料查詢(臺北地院107年度北勞小字第92號卷第102頁、第24頁、第143頁、本院卷第265-267頁)可據，又洪君至柬埔寨工作之機票為原告所支付乙事，有旅行業代收轉付收據(臺北地院107年度北勞小字第92號卷第107頁)可參，再洪君107年2、3月之薪資亦由原告制表擬發，此有107年2月及3月份之洪君薪資明細表(臺北地院107年度北勞小字第92號卷第61、63頁)可證，嗣原告與洪君間因故生有糾紛致未實際如期給付，而有臺北地院107年度北勞小字第92號給付資遣費等事件如前述。綜合上情研判，洪君依上開切結書約定至柬埔寨工作期間，係由原告給付工資及交通等費用，並由原告依上開法律規定，支付洪君勞工保險、全民健康保險相關費用及提繳勞工退休金，如依原告主張洪君係隸屬於柬埔寨新華中公司，則柬埔寨新華中公司衡情自無受我國上開法令之規制，進而為洪君支付、提繳前揭相關費額之可能，況原告於臺北地院107年度北勞小字第92號民事事件審理時亦陳稱：洪君只是去支援柬埔寨，仍隸屬於原告公司等語甚明(見臺北地院107年度北勞小字第92號卷第88頁)，是本件僱傭關係確實存在於原告與洪君之間，原告於107年1月25日至同年3月16日間仍為洪君之雇主，已臻明確。原告固主張基於代聘關係，相關款項形式上係由原告支付，原告

再向柬埔寨新華中公司請款云云，惟此部分除據其泛言陳稱外，並未提出原告有向柬埔寨新華中公司請求或請領款項之任何證據以資證明，自無可採。

㈣、綜上所述，原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請撤銷原處分關於罰鍰部分及該部分之訴願決定，以及請求確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名部分違法，均無理由，應予駁回。

㈤、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　24　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　魏式瑜

法　官　劉正偉

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。

	3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　24　　日

書記官　鄭聚恩