

臺北市政府 105.07.15. 府訴三字第 10509101400 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 105 年 3 月 11 日北市勞動字第 10531915300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 10 月 27 日實施勞動檢查，發現訴願人未依規定給付勞工延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條規定；未逐日記載勞工出勤情形，違反同法行為時第 30 條第 5 項規定；使勞工在正常工作時間以外工作，惟未經工會或勞資會議同意，違反同法第 32 條第 1 項規定；未使勞工於應放假之日休假，違反同法第 37 條規定；使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，違反同法第 49 條第 1 項規定；僱用勞工人數在 30 人以上，未依規定訂立工作規則報請主管機關核備後公開揭示，違反同法第 70 條規定等情事；原處分機關乃以 104 年 11 月 17 日北市勞動檢字第 1

0436233900 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請其即日改善，如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣經訴願人陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定，乃依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、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行為時第 3 點等規定，以 105 年 3 月 11 日北市勞動字第 1

0531915300 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 3 月 15 日送達，訴願人不服，於 105 年 3 月 30 日經由原處分機關向本府提

起訴願，4 月 29 日補充訴願理由，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 5 款規定：「本法用辭定義如左：……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第 4 條前段規定：「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。」行為時第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」行為時第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反……第三十條……規定。」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，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行為時第 21 條規定：「雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定：「本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：」

附表：（節錄）

項次	21
違規事件	雇主未置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形者，並依法保存 1 年者。
法條依據（勞動基準法）	第 30 條第 5 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	第 1 次：2 萬元至 16 萬元。 ……

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人有依法備置相關勞基法規範之規定，均與員工簽訂勞動契約要求應遵守公司訂定之管理規章等，並設有員工出勤記錄卡；訴願人與百貨公司簽訂契約時，亦須規定受各百貨公司樓管人員之監督管理，訴願人實質上並未能每日前往記載，由該百貨公司樓管人員管理監督，據此，訴願人已符合勞基法應盡義務，並又增加第三人之監督與管理之雙重機制，並無故意違法行為或誤觸行政命令之嫌。
 - (二) 訴願人在客觀上實已遵循勞基法第 30 條第 5 項規定，覈實管理員工上、下班出缺席情形；訴願人員工○○○於 104 年 7 月、8 月派駐於○○公司擔任櫃員期間，所有上、下班打卡紀錄均甚為正常，然該員於 104 年 9 月調任○○股份有限公司後，即發生有本件上、下班漏未打卡之情形，訴願人自無可能事先得知該員將有發生上、下班漏未打卡之狀況，訴願人員工仍發生未依據實際上、下班情形打卡之缺失，實非訴願人之故意、過失所致。
 - (三) 原處分以訴願人員工○○○之簽認作為認定訴願人違反勞基法之證據，並未詢問○○○本人何以未依據實際上、下班時間打卡事由陳述意見，蓋將所有事證不明之不利益歸諸於訴願人承擔；訴願人除已置備常態設置之打卡設備外，復有 POS 系統可以詳實管控各地員工上、下班時間、出缺席之情形。該紀錄不但處於隨時可供檢視及利用狀態，並可作為計算勞工工作時間及核算工資依據，請撤銷原處分。
- 三、原處分機關於 104 年 10 月 27 日實施勞動檢查，查得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 104 年 10 月 27 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及勞動檢查組辦理例行檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。
- 四、至訴願人主張其有依法備置相關勞基法規範之規定，均與員工簽訂勞動契約要求應遵守公司訂定之管理規章等，並設有員工出勤記錄卡；訴願人與百貨公司簽訂契約時，亦須規定受各百貨公司樓管人員之監督管理，訴願人實質上並未能每日前往記載，由該百貨公司樓管人員管理監督，並無故意違法行為或誤觸行政命令之嫌；訴願人在客觀上實已

遵循勞基法第 30 條第 5 項規定，覈實管理員工上、下班出缺席情形；訴願人員工○○○於 104 年 7 月、8 月派駐於○○公司擔任櫃員期間，所有上、下班打卡紀錄均甚為正常，然該員於 104 年 9 月調任○○股份有限公司後，即發生有本件上、下班漏未打卡之情形，訴願人自無可能事先得知該員將有發生上、下班漏未打卡之狀況，實非訴願人之故意、過失所致；原處分以訴願人員工○○○之簽認作為認定訴願人違反勞基法之證據，並未詢問○○○本人何以未依據實際上、下時間打卡事由陳述意見；訴願人除已置備常態設置之打卡設備外，復有 POS 系統可以詳實管控各地員工上、下班時間、出缺席之情形云云。按勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定之立法意旨，係為藉由雇主置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日詳實記載勞工實際上下班時間，以供作勞資間工時、工資之認定基礎；倘有違反，依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，處 2 萬元以上

30 萬

元以下罰鍰及公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。本案據原處分機關 105 年 4 月 19 日北市勞動字第 10531514400 號及 105 年 5 月 16 日北市勞動字第 10535152600 號函所附

訴願（補充）答辯書陳明略以：「……理由……三、……（二）…… 2、查訴願人人事○○○於 104 年 10 月 27 日簽認之本局勞動檢查會談紀錄略以：『問：貴公司員工○○○、○○○104 年 9 月有多日只打下班卡而未打上班卡？答：他們是漏未打卡，但當日確實有上班，本公司會加強管理，但有狀況的員工有時不配合，且公司未罰款。』，則訴願人於受檢時已自陳未依規定逐一詳實記載勞工○○○、○○○104 年 9 月出勤紀錄，是訴願人違反行為時勞動基準法第 30 條第 5 項規定，訴願人雖表示有要求員工應確實遵守規章，於上下班時落實打卡紀錄資料，但仍有漏未打卡情形，惟雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此係法律明文規定所課予雇主之強制義務，訴願人應確實執行，不得以任何理由作為推諉之詞。（三）…… 1、查訴願人僱用勞工於工作場所提供勞務，乃受訴願人指揮監督管理範圍，訴願人基於監督管理之責，具有備置所僱勞工出勤紀錄，並覈實記載勞工每日實際出勤時間至分鐘之義務，所謂『置備』，自係指準備該等勞工簽到簿或出勤卡，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並需保存 1 年，以達前揭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。…… 2、查訴願人於 104 年 12 月 30 日陳述關於○○○104 年 9 月考勤情形，將以實際到班

狀

況作為認定，……，本公司亦將請各個百貨公司管理人員協助監督……，以落實覈實逐日記載勞工出勤情形。惟對照勞工○○○104 年 9 月考勤表記錄，104 年 9 月 2 日、9

月

5日、9月9日、9月11日至9月13日、9月18日、9月19日、9月27日、9月29日等，確實皆

有到班紀錄，應有上班、下班時間，但卻零零散散，不是缺漏上班時間，就是缺漏下班時間..... 訴願人既為雇主，即應妥善監督管理，儘速使勞工補正記載出勤情形，以符合行為時勞動基準法第30條第5項及行為時同法施行細則第21條規定。後訴願人雖陳述亦將請各個百貨公司管理人員協助監督.....，以落實覈實逐日記載勞工出勤情形，亦屬事後改善行為，尚難執為免責之論據.....。」「.....理由.....三、.....（二）..... 2、..... 訴願人基於監督管理之責，仍應確認派駐之百貨公司所屬員工，是否有覈實記載每日實際出勤時間至分鐘之義務，不得將此責任轉嫁勞工，且勞動基準法無所謂客觀上已遵循規定，顯為事後卸責之詞，不足採信。3、次查訴願人表示員工○員先前於104年7月、8月派駐於○○公司擔任櫃員期間，所有上、下班打卡記錄均甚為正常..... 惟詳查○員同年7月14日、7月19日、7月25日、8月9日未打上班卡，8月2日

、8月19日、8月23日、8月24日、8月25日、8月26日、8月30日未打下班卡，亦有多日出

勤時間缺漏，何來訴願人所述上、下班打卡記錄均甚為正常？再查○員104年9月考勤表，更有多日因漏未打卡而未確實記錄上、下班時間，未覈實逐日記載勞工出勤情形... ..（三）..... 2、另訴願人提及除已置備常態設置之打卡設備外，復有POS系統可以詳實管控各地員工上、下班時間、出缺席之情形。該紀錄不但處於隨時可供檢視及利用狀態云云，惟就訴願人所述有POS系統可加以管控，但於檢查時及陳述意見書中均未提出，亦未檢附相關具體資料，難以採信有該紀錄可隨時供檢視及利用狀態，訴願人所訴委不足採.....。」等語，並有原處分機關104年10月27日勞動條件檢查會談紀錄及○○104年9月考勤表等影本附卷可稽。是訴願人上開違規事實，洵堪認定，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第30條第5項規定，並無違誤。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，審酌訴願人係第1次違反勞動基準法上開規定，處最低額度2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，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 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉

委員 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 7 月 15 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）