

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 9 月 6 日北市勞動字第 10535430300

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營電腦軟體設計業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同） 105 年 7 月 13 日及 22 日派員實施勞動檢查，發現訴願人未設置打卡鐘，每日皆以所僱勞工門禁感應進出時間之第 1 筆及最後 1 筆刷卡資料作為出勤紀錄，惟依門禁刷卡資料顯示，勞工○○○（下稱○君）105 年 4 月 8 日、5 月 12 日、5 月 18 日、6 月 17 日、6 月 29 日、6 月 30 日；○○○（下

稱○君）4 月 27 日、5 月 26 日、5 月 27 日、6 月 22 日、6 月 24 日；○○○（下稱○君）6 月 27 日；

○○（下稱○君）4 月 1 日、4 月 10 日、5 月 12 日、5 月 17 日、5 月 20 日、5 月 30 日、6 月 1 日、6 月

9 日、6 月 15 日、6 月 22 日、6 月 24 日；○○○（下稱○君）4 月 15 日、5 月 22 日、6 月 1 日；○○

○5 月 5 日、5 月 24 日；○○○6 月 23 日；○○○（下稱○君）6 月 1 日等勞工各該日上下班之刷

卡資料相同（即均僅顯示單筆刷卡時間，致無法確認其上下班之時間），另○君 5 月 31 日亦僅有 1 筆刷卡紀錄。原處分機關爰審認訴願人有未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之情事，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，乃以 105 年 8 月 1 日北市勞動檢字第 10537510200 號函檢

送勞動檢查結果通知書予訴願人通知依限改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。訴願人以 105 年 8 月 25 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

條第 6 項規定屬實，乃依同法第 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等規定，以 105 年 9 月 6 日北市勞動字第 10535430300 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 9 月 9 日

送達，訴願人不服，於 105 年 10 月 7 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 13 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 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府。」第 30 條第 5 項及第 6 項前段規定：「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 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……第六項……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。」

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：「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	22
違規事件	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者 。……。
法條依據（勞動 基準法）	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（ 新臺幣：元）或 其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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	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
(新臺幣：元)	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：
	第 1 次：2 萬元至 15 萬元。……。

20

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

（一）訴願人係經營軟體資訊產業而非電腦軟體設計業。由訴願人提供之門禁紀錄可知，訴願人所記錄之時間，非僅記錄到分鐘，而是記錄到秒鐘，原處分機關之認定與事實不符。另就○君、○君、○君、○君、○○○、○○○、○君等上下班刷卡資料相同一事，係彼等於原處分機關所指當日皆只以自己所持有之門禁卡刷 1 次，在電腦系統設定只抓第 1 筆及最後 1 筆下，致電腦認定第 1 筆同時為最後 1 筆，故上下班刷卡時間相同

。另○君 105 年 5 月 31 日當日有 2 筆刷卡紀錄，係因轉錄有誤而漏列。

（二）訴願人勞工多達 1,500 餘人，勞工未善盡其門禁刷卡之責任，致紀錄內容不實，非可歸責於訴願人。另訴願人從未因勞工未正確刷卡而苛扣勞工之薪資，或有任何損及勞工權益之情事，與勞工亦從未因工時之計算而有民刑事紛爭，訴願人並於 103 年經勞動部以「彈性工時與靈活工作」等理由獲頒「工作悠活獎」，蓋訴願人記錄勞工之工作時間除門禁卡登載紀錄外，尚需配合電腦考勤系統之紀錄，而勞工於取得主管同意後，不論其係在辦公室或在家工作，除缺勤或加班外，其餘上班日皆視為正常出勤 7.5 小時，此舉在訴願人與勞工間發生出缺勤爭議時，反而使訴願人負擔更多舉證責任。請撤銷原處分。

三、查原處分機關以訴願人所僱勞工○君、○君、○君、○君、○君、○○○、○○○、○

君等 105 年 4 至 6 月間有多筆上下班刷卡資料相同及○君 5 月 31 日僅有 1 筆刷卡紀錄等情形

，審認訴願人出勤紀錄未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，有原處分機關 105 年 7 月 13 日、22 日勞動檢查結果通知書、檢查結果一覽表及

勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其係經營軟體資訊產業，勞工出勤紀錄係記錄到秒鐘；原處分機關查認其員工有多筆上下班刷卡時間相同情形，係因彼等當日只以自己所持有之門禁卡刷 1 次，非可歸責於訴願人；另○君 105 年 5 月 31 日當日有 2 筆刷卡紀錄，係因轉錄有誤而漏列；

其記錄員工之工作時間除門禁卡登載紀錄外，尚需配合電腦考勤系統之紀錄，員工除缺勤或加班外，其餘上班日皆視為正常出勤 7.5 小時，故從未因勞工未正確刷卡而苛扣勞工之薪資，或有任何損及勞工權益之情事云云。按雇主應置備勞工出勤紀錄並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項前段、第 79 條第

1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。其立法目的在於勞雇雙方對於工時、工資、休

息及休假等認定上易生爭議，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，故課予雇主義務，以備作為勞資爭議之佐證依據。查訴願人勞工投保資料之行業名稱為「電腦軟體設計業」，是原處分機關據此認定訴願人之行業別，並無違誤。次查卷附原處分機關 105 年 7 月 13 日訪談訴願人員工○○○（職稱：經理）之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問貴事業單位與勞工約定之工時為何？答：每日 9 時至 18 時，中午 12 時至 13 時 30 分休息 1.5 小時，正常工時 7.5 小時，週休 2 日。

問：請

提供勞工 105 年 4 月至 6 月份出勤紀錄。答：公司未特別設置打卡機，是以門禁出入管制作為出勤，因洗手間在公司門外，故單一勞工一日會有多筆進出時間，公司每個月會整理該資料，留頭尾資料，較符合員工出勤情形……。」是訴願人勞工之出勤紀錄係依門禁刷卡資料整理而得。惟依卷附訴願人 105 年 4 月至 6 月份門禁刷卡資料顯示，勞工○君於 105 年 4 月 8 日、5 月 12 日、5 月 18 日、6 月 17 日、6 月 29 日、6 月 30 日；○君於 4 月 27 日、5

月 26 日、5 月 27 日、6 月 22 日、6 月 24 日；○君於 6 月 27 日；○君於 4 月 1 日、4 月 10 日、5 月

12日、5月17日、5月20日、5月30日、6月1日、6月9日、6月15日、6月22日、6月24日；

○君於4月15日、5月22日、6月1日；○○○於5月5日、5月24日；○○○於6月23日；○

君於6月1日等上下班刷卡時間資料均相同；另○君5月31日亦僅有1筆刷卡紀錄，而訴願

人提具之「Apply Over Time」紀錄中，亦無法對應上述出勤時間異常日期。縱訴願人事後於訴願時提出○君105年5月31日當日有2筆刷卡紀錄，係因轉錄有誤而漏列，惟該

門禁刷卡資料顯示仍有多名勞工之上下班時間相同情形，難認該門禁紀錄確有覈實記載勞工之出勤狀況以達確實計算勞工每日工作時間，並作為核算勞工工資之具體依據等目的，顯與勞動基準法第30條第6項雇主應逐日記載勞工出勤情形之時間至分鐘為止之規定未合。勞動基準法既課予雇主有詳實記載勞工出勤時間之義務，勞工未依雇主規定確實登錄出勤時間，雇主亦應本於管理權限於事後覈實補正，訴願人自不得以係勞工個人疏失致未確實記載每日出勤時間，主張免除雇主此項法定義務。又訴願人雖主張員工除缺勤或加班外，其餘上班日皆視為正常出勤7.5小時，從未因勞工未正確刷卡而苛扣勞工之薪資，或有任何損及勞工權益之情事；惟該等情事既未規定於其工作規則，尚難認為對勞工有何保障可言，為免爭議，雇主仍應依規定詳實記載勞工出勤情形。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2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 柯 格 鐘  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 劉 建 宏

中華民國 105 年 12 月 19 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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）