

臺北市政府 106.12.11. 府訴一字第 10600201900 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 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 106 年 8 月 25 日北市勞動字第 10635976600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

一、訴願人經營未分類其他技術服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）106 年 7 月 4 日及 10 日派員實施檢查，發現訴願人與勞工約定每日上午 9 時至 9 時 30

分為彈性上班時間；中午 12 時 30 分至 13 時 30 分休息；晚上 6 時至 6 時 30 分為彈性下班時間

，每日正常工時 8 小時。勞工以門禁卡時間作為出勤之紀錄，若需加班以 e-mail 提出。

訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）等人之門禁卡時間顯示於 106 年 3 月至 5 月間有多日出勤紀錄逾 8 小時，而未申請加班之情形

。

原處分機關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。

二、原處分機關乃以 106 年 7 月 17 日北市勞動檢字第 10637399401 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 106 年 8 月 1 日北市勞動字第 10635976610 號

函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 106 年 8 月 10 日書面陳述意見略以，已提醒勞工上下班前必須刷卡，並改以加班登記卡方式申請加班，每日晚上 6 時 30 分會提醒勞工勿因私事逗留公司。原處分機關仍審認訴願人違法情事明確，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 106 年 8 月 25 日北市勞動字第 10635976600 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 106 年

8月29日送達，訴願人不服，於106年9月20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、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、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。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」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一百萬元以下罰鍰：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：訴願人於接受勞動檢查時即提出勞工出勤紀錄，包含所屬勞工每日上班時間及下班時間，且均係記至分鐘，並無違反勞動基準法第30條第6項前段之情事。又勞工○君、○君及○君等出勤紀錄時間顯示有多日延遲下班之情形係因個人因素於下班時間後滯留辦公室，且未先行刷卡下班致實際下班時間與出勤紀錄有所不符。訴願人已設有加班申請制度，縱員工未提出加班申請而有延遲刷卡下班情形，訴願人仍得據相關資料核實其實際出勤時間，並作為勞資爭議時之佐證與依據，與勞動基準法第30條第6項為使勞工正常工作時間及延長工作時間記錄明確化之意旨無違。訴願人確有逐日記錄勞工出勤情形，且無未能提供勞工實際下班時間至分鐘為止之情事。原處分顯有違法，請撤銷原處分。
- 三、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事

，有○君、○君及○君等人 106 年 3 月至 5 月上班時間/下班時間紀錄、原處分機關 106 年 7

月 4 日、10 日勞動條件檢查會談紀錄及勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽。

四、惟按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；違反者，處 2 萬元以上 100 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；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。考其立法意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記錄明確化，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（臺北高等行政法院 100 年度簡字第 669 號、101 年度訴字第 1227 號、103 年度訴字第 142 號、105 年

度訴字第 261 號判決參照）。查本件：

（一）依卷附原處分機關分別於 106 年 7 月 4 日、10 日訪談訴願人 HR（人資）○○○（下稱

○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工約定每日正常工作時間為何？是否有休息時間？答：9：00～9：30 彈性上班；18：00～18：30 彈性下班，12：30～13：30 休息，每日正常工時 8 小時。……問：請問貴公司是否有出勤紀錄？答：同仁以約定工作時間上下班，若有加班需求則以 e-mail 提出，未有出勤時間之記載……。」；「……問：請問貴公司是否以門禁卡時間為勞工出勤紀錄？答：是……。」均經○君簽名確認在案。訴願人並於 106 年 7 月 10 日以電子郵件回覆略以，○君 4 月 19 日、4 月 24 日及 5 月 11 日皆超過下午 7 時 30 分

下班而

未申請加班之原因均為「可能與同事聊天，再慢慢回家」，另 5 月 12 日之原因為「同事離職，在公司等一位加班同事一同外出聚餐。」；○君 106 年 3 月 1 日下午 8 時

32

分下班之原因為「等朋友餐敘。」是訴願人已陳明勞工因個人私事留在公司，故未申請加班。

（二）另依卷附訴願人所提出○君、○君及○君等人之 106 年 3 月至 5 月上班時間/下班時間紀錄所載時間均記錄至分鐘為止，又訴願人人資○君於上開會談紀錄已陳明，公司以門禁卡時間為勞工出勤紀錄。雖依該出勤紀錄顯示，○君等人有多日出勤時間逾 8 小時，且無申請加班費之紀錄，惟此應屬逾 8 小時部分是否為勞工提供勞務時間，訴願人需否給付延長工時工資之問題，與出勤紀錄之記載無涉。況訴願人已陳明勞

工係私事原因留在公司，並非提供勞務等語。該出勤紀錄既已記載至分鐘，即無違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定情事。

- (三) 原處分機關雖於答辯書中陳明，○君等人有多日出勤紀錄與約定出勤時間不符，且訴願人未能提出勞工之請假紀錄，未有妥善之管理制度等語。惟查勞工有無請假紀錄與出勤紀錄是否記載至分鐘為止無涉。本件訴願人出勤紀錄既已記載至分鐘，原處分機關得否以無勞工相對應之請假資料，認其違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，而裁處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布名稱及負責人姓名？不無疑義，容有再行釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，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 范 文 清

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 12 月 11 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行