

臺北市政府 106.12.27. 府訴三字第 10600207500 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 106 年 9 月 19 日北市勞動字第 10635944600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營影片製作業，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 13 日實施勞動檢查，發現訴願人未置備勞工○○○、○○○、○○○等 106 年 3 月至 5 月出勤紀錄、未經工會同意使勞工○○○於 106 年 5 月 6 日及 27 日延長工作時間、未經工會同意使女

性勞工○○○於 106 年 3 月 5 日至 8 日於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，違反勞動基準法第

30 條第 5 項、第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項等規定。經原處分機關當場訪談訴願人之受託人 ○

○○（下稱○君）及工會代表○○○（下稱○君）並製作會談紀錄後，以 106 年 7 月 21 日北市勞動檢字第 10637380901 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關以 106 年 8 月 10 日北市勞動字第 10635944610 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 106 年

8 月 25 日以書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項、第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定，並審酌各違反次數及受責難程度，爰依同法第 79

條第 1 項第 1 款、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

準等規定，以 106 年 9 月 19 日北市勞動字第 10635944600 號裁處書，就上開違規事項各處訴願

人新臺幣（下同）35 萬元、8 萬元及 8 萬元罰鍰，合計處 51 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人

姓名。該裁處書於 106 年 9 月 22 日送達，訴願人不服，於 106 年 10 月 17 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 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第 32 條第 1 項規定：

「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」第 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項規定：「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……第三十二條……第四十九條第一項……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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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	23	26	48
違規事件	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	雇主未經工會同意，若無工會者未經勞資會議同意，或雖經同意但未提供必要之安全衛生設施，且未於無大眾運輸工具可資

			運用時，提供交通工 具或安排女工宿舍， 而使女工於午後 10 時 至翌晨 6 時之時間內 工作者。
79	法條依據 (	第 30 條第 5 項、第 79	第 32 條第 1 項、第 79
4	勞動基準法)	條第 2 項、第 4 項及第	條第 1 項、第 4 項及第
1 項		0 條之 1 第 1 項。	80 條之 1 第 1 項。
			項及第 80 條之 1 第
			。
	法定罰鍰額度	1. 處 9 萬元以上 45 萬	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事
	(新臺幣：元	元以下罰鍰，並得	業規模、違反人數或違反情節，加重其罰
	) 或其他處罰	依事業規模、違反	鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
		人數或違反情節，	2. 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責
		加重其罰鍰至法定	人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者
		罰鍰最高額二分之	，應按次處罰。
		一。	
		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	違反者，除依違規次	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及
	(新臺幣：元	數處罰如下外，應公	違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或
	)	布其事業單位或事業	事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改
		主之名稱、負責人姓	善；屆期未改善者，應按次處罰：

名，並限期令其改善	1. 甲類：
；屆期未改善者，應	(1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
按次處罰：	(2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。
1. 第 1 次：9 萬元至 27	(3) 第 3 次：30 萬元至 60 萬元。
萬元。	.....
2. 第 2 次：15 萬元至 3	
5 萬元。	
3. 第 3 次：21 萬元至 4	
5 萬元。	
4. 第 4 次：30 萬元至 4	
5 萬元。	
5. 第 5 次以上：45 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	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：原處分機關於勞動檢查時並未要求訴願人提出出勤紀錄。訴願人雖無簽到簿或出勤卡，惟內勤人員每日上下班均有辦公室門禁紀錄，並記錄至分鐘；如勞工加班或請假，可自行於訴願人之差勤管理系統申請補休或請假；是勞工可從門禁紀錄及差勤管理系統查明其工作時間，業已符合勞動基準法第 30 條第 5 項規定。請撤銷原處分。
- 三、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項，有訴願人提供之班表暨差勤確認表、原處分機關 106 年 7 月 13 日訪談○君及○君之會談紀

錄、檢查結果一覽表、勞動檢查結果通知書、裁處紀錄系統查詢等影本附卷可稽。

四、至訴願人主張原處分機關於勞動檢查時並未要求其提出出勤紀錄；且勞工可從門禁紀錄及差勤管理系統查明工作時間，已符合勞動基準法第 30 條第 5 項規定云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等分別定有明文。此規定乃鑑於工作時間為勞動條件

之

重要因素之一，惟勞雇雙方對於工時、工資、休息及休假等問題，於認定上時有爭議，並經常損及勞雇關係和諧，為使勞工之正常工作時間及延長工作時間紀錄明確化，乃以法律強制課予雇主應詳細記錄勞工出勤情形，並將此紀錄保存一定期間之作為義務，俾勞資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與依據。查本件依卷附原處分機關 106 年 7 月 13 日訪談○君及○君所製作之會談紀錄影本記載略以（以下皆為○君回答）：「……問 請問貴公司正常工作時間如何規定？答 本公司內勤人員（含財務、會計、行政總務、採購、總經理室、法務、資訊、人資、策略發展、廣告營運、媒體業務等）正常工作時間為 9：00-18：00，中間休息時間 12：30-13：30，可自行調配休息時間，其他部門的員工則採排班的方式……問 請問貴公司是否有置備勞工出勤紀錄？答：內勤人員未有差勤確認表，因上班時間明確，故無需確認表，亦無上下班出勤紀錄，其餘非內勤人員則採差勤確認表的方式，每月或每週由部門出具，後經員工自行確認後簽名，確認班表時間、勞務提供時間是否正確，但本確認表僅有班別時段，並無上下班出勤紀錄的時間供參考……問：請問勞工的出勤紀錄日後是否可以讓勞工查詢？答：預計於 106 年 8、9 月份系統上線可整合出勤紀錄、排表時段等訊息，供勞工查詢。……

」該會談紀錄中，原處分機關業已詢問○君訴願人是否有置備勞工出勤紀錄，經○君回答無上下班出勤紀錄並簽名確認在案。次按勞動基準法第 30 條第 5 項規定之「置備」，係指準備出勤紀錄使其處於得隨時供檢視及利用之狀態。訴願人於勞動檢查時未能提出任何形式之勞工出勤紀錄，於訴願時始提出門禁紀錄，除難以證明該門禁紀錄為勞動檢查時即已存在，並處於得隨時供檢視及利用之狀態外，亦與前開會談內容不符，況訴願人曾多次因相同違規事由遭裁處，是所述尚難採認。則本件訴願人未置備內勤人員○○○、○○○、○○○等 106 年 3 月至 5 月出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之事實，洵堪認定。原處分機關以訴願人第 4 次違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，審酌其違法行為為影響勞工權益甚鉅，且考量勞工人數

人

眾多，爰依行政罰法第 18 條第 1 項、裁罰基準第 4 點項次 23 規定，就此部分處訴願

35 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合。

(二) 關於勞動基準法第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定部分：

按雇主經工會或勞資會議同意後，始得延長勞工工作時間或使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法第 32 條第 1 項、第 49 條第 1 項、第 79 條

第

1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等分別定有明文。查卷附上開原處分機關 106 年 7 月

13 日

訪談○君及○君所製作之會談紀錄影本記載略以（以下皆為○君回答）：「……問：請問貴公司是否有女性夜間工作？是否經工會同意？答：本公司有女性夜間工作之情形，如勞工○○○，排定班表，E 15:00-24:00，未經工會同意。問：請問貴公司加班制度是否經工會同意？答：否，預計要協商這個議題……。」該會談紀錄除經○君簽名在案外，亦有工會代表○君之簽名，並有○○○106 年 5 月及○○○106 年 3 月班表暨差勤確認表等影本附卷可稽。是訴願人未經工會同意即使勞工延長工作時間，並使女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，違反勞動基準法第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人資本額達 1,000 萬元以上

,

罰

為甲類雇主，且係第 3 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定，依裁

責

基準第 4 點項次 26 及 48 規定，原應各處 30 萬元至 60 萬元罰鍰，並公布其名稱及負

人姓名。原處分機關衡酌訴願人受責難程度，依行政罰法第 18 條第 1 項規定，分別各處訴願人 8 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，雖與前開裁罰基準規定不符，惟基於不利益變更禁止原則，此部分應予維持。

(三) 據上，本件原處分機關就上開違規事項各處訴願人 35 萬元、8 萬元及 8 萬元罰鍰，合計處 51 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 袁 秀 慧（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

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 106 年 12 月 27 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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）