

臺北市政府 107.06.14. 府訴三字第 1072090630 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 107 年 3 月 8 日北市勞動字第 10730232000

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 23 日實施勞動檢查，發現訴願人未置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關乃以 107 年 1 月 26 日北市勞動檢字第 10730468701 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 107 年 1 月 31 日北市勞動字第 10730232010 號

函通知訴願人陳述意見，並經訴願人於 107 年 2 月 27 日提出陳述意見書。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，爰依同法第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項規定，以 10

7 年 3 月 8 日北市勞動字第 10730232000 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）9 萬元罰鍰，並公

布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 3 月 13 日送達，訴願人不服，於 107 年 4 月 3 日

經由原處分機關向本府提起訴願，5 月 25 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 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 79 條第 2 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。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。……（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄……。」

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
違規事件	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。
法條依據（勞動基準法）	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 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（新臺幣：元）	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，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： 1. 第 1 次：9 萬元至 27 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

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：經常拜訪客戶之需，員工○○○（下稱○君）並不須於公出前後進辦公室，是以榮譽制度自我登錄申報，並負責辦公室相關行政業務。其受聘方滿 1 個月後，便決定離職，訴願人於結算薪資時，多次索取渠所負責、應登錄的工作時數，以便結算無誤，卻無任何回應，請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關核認訴願人未依規定置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，有卷附原處分機關 107 年 1 月 23 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查

結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張員工○君並不須於公出前後進辦公室；其受聘方滿 1 個月後，便決定離職，訴願人於結算薪資時，多次索取渠所負責、應登錄的工作時數，以便結算無誤，卻無任何回應云云。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，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 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。依卷附原處分機關 107 年 1 月 23 日訪談

訴願人之代表人所製作之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問：請問勞工○○○106 年 12 月及 107 年 1 月是否依規置備出勤紀錄？答：無，因本單位規模小，無打卡機，未有出勤紀錄，惟○員會透過 LINE 報告工作進度及事項，請○員自行紀錄，惟並未紀錄。……。」並經會談人簽名確認。按勞動基準法第 30 條第 5 項係法律明定所課予雇主應置備出勤紀錄並保存一定期間之強制規定，立法目的即在使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。訴願人雖訴稱○君不須於公出前後進辦公室，是以榮譽制度自我登錄申報，多次索取其所應登錄的工作時數，卻無任何回應等情。惟依勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定，在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間，且在外工作勞工之工作時間記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡

、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具；故訴願人得以使用其他紀錄文件記載置備勞工出勤紀錄，尚難以其勞工未自行登錄為由而得以免除勞動基準法課予雇主應備置出勤紀錄之義務。是訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項規定，處訴願人法定最低額 9 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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 6 月 14 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 2 48 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：臺北市士林區福國路 101 號）