

臺北市政府 107.11.05. 府訴三字第 1072091668 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 7 月 31 日北市勞動字第 10760394311 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。原處分機關於民國（下同）107 年 6 月 25 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定工時為 9 時至 17 時 30 分，中間休息 1.5

小時。訴願人表示因信任員工，給予勞工上、下班自由，故未設打卡機、簽到簿等記錄勞工出勤，致無法提供勞工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等人 107 年 3 月份至 5 月份出勤紀錄，亦無其他書面資料證明勞工實際出勤情形，訴願人未依法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。又原處分機關於 107 年 6 月 25 日訪談訴願人之受任

人○○○（下稱○君）並製作會談紀錄後，以 107 年 6 月 27 日北市勞動檢字第 10760498662 號

函檢送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 7 月 9 日北市勞動字第 1076051816 號函通知訴願人陳述意見，並經訴願人提出 107 年 7 月 17 日陳述意見書。

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 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 4 點項次 23 規定，以 107 年 7 月 31 日北市勞動字第 10760394311 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 8 月 1 日送達，訴願人不服，於 107

年 8 月 17 日向本府提起訴願，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 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。」

勞動基準法施行細則第 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

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：訴願人之會計不是人事單位，不清楚公司內部狀況，面談遺漏出勤書面紀錄及口誤不完全正確的出勤狀況，在疏漏及不知情況下提供不符的陳述意見書，事實上訴願人一直堅守著簽到簿記錄出勤紀錄。現經由人事主管查證，呈上 107 年 3 月至 5 月份員工簽到簿，請撤銷處分。
- 三、查訴願人經原處分機關實施勞動檢查，查得未置備勞工出勤紀錄，有原處分機關 107 年 6 月 25 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表及訴願人勞工名卡、107 年度休假&請假記錄表、107 年 3 月至 5 月薪資細項、107 年 7 月 17 日陳述意見書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其會計不是人事單位，不清楚公司內部狀況，面談遺漏出勤書面紀錄及口誤不完全正確的出勤狀況，在疏漏及不知情況下提供不符的陳述意見書云云。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；且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；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項所明定。查本件：
- （一）卷附原處分機關於 107 年 6 月 25 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄影本略以：「……問：以勞工○○○、○○○…… 107 年 5 月為例，請說明每日工時/薪制/薪資/出勤狀況。答：……本次受檢均無出勤紀錄，因信任員工，給予員工上下班自由，未設有打卡機/簽到簿等紀錄員工出勤……。」並經○君簽名確認在案；復依訴願人勞工名卡影本顯示，○君係 80 年 12 月 12 日到職，職稱係「會計人事經理」，且係訴願人出具 107 年 6 月 20 日授權書，委任○君處理勞動檢查業務。是訴願人主張會計不是人事單位及不清楚公司內部狀況一節，委難憑採。（二）次按勞動基準法第 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。復依勞動基準法施行細則第 21 條第 2 項規定，雇主因勞動檢查需要時，出勤紀錄應以「書面」方式提出。查本件訴願人之受任人○君於 107 年 6 月 25 日勞動檢查會談時表示因信任員工，未記錄員工出勤；是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 項規定之情事，洵堪認定。又訴願人以 107 年 7 月 17 日陳述意見書載以

於 107 年 7 月份起改善，置備勞工出勤紀錄。嗣後訴願人雖於訴願書檢附 107 年 3 月至

5

月之勞工出勤紀錄，惟與勞動檢查當時及陳述意見書所為之陳述不同，其真實性有待商榷，尚難遽對其為有利之認定。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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
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

中華民國 107 年 11 月 5 日

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：臺北市士林區福國路 101 號）