

臺北市政府 107.11.20. 府訴三字第 1072091813 號訴願決定書

訴 願 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 8 月 10 日北市勞動字第 10760029691 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營餐館業，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 15 日派員檢查訴願人經營之○○館（址設本市中正區○○路○○號），訴願人自承所僱勞工僅有○○○及○○○ 2 人，因勞工人數不多而未置備勞工之出勤紀錄，致無法提供勞工出勤紀錄，亦未有其他書面資料證明勞工出勤情形，爰認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。原處分機關於同日訪談訴願人並製作會談紀錄後，以 107 年 6 月 20 日北市勞動檢字第 10760488242 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 18 日北市勞動字第 1076053309 號函通知訴願人陳述意見，經訴

願人提出 107 年 7 月 24 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 8 月 10 日北市勞動字第 10760029691 號

裁處書，處訴願人新臺幣（下同）9 萬元罰鍰，並公布其姓名。該裁處書於 107 年 8 月 14 日送達，訴願人不服，於 107 年 8 月 31 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、本件訴願書雖未載明訴願標的，惟其記載：「……107 年 6 月 15 日檢查員到○○館……
.. 被檢查員告知須設……簽到簿……可否能免除裁罰……不要裁罰如此之重……
..」並檢附原處分機關 107 年 8 月 10 日北市勞動字第 10760029691 號裁處書影本，揆其
真

意，應係不服原處分機關 107 年 8 月 10 日北市勞動字第 10760029691 號裁處書，合先敘明。

二、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」

- 三、本件訴願理由略以：訴願人不懂法令，在不知情況下被檢查員告知須設簽到簿，訴願人提供 107 年 6 月 21 日後的簽到簿，設打卡鐘，希望給予勸導機會，免除裁罰；裁罰對訴願人是相當沈重負擔，懇求不要裁罰如此之重。
- 四、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 15 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申訴檢查結果一覽表及訴願人 107 年 7 月 24 日陳述意見書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 五、至訴願人主張其不懂法令，希望給予勸導機會，勿予重罰云云。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 15 日訪談訴願人之會談紀錄影本略以：「.....問：請問貴公司與勞工約定每日工作時間為何？休息時間為何？如何記錄勞工之出勤？..
.... 答：09：30-21：00（14：30-16：00 休 1.5 小時），未有出勤紀錄，因小吃店員工人數不多故未有置備出勤，且無其他任何可佐證出勤之紀錄.....。」並經訴願人簽名確認在案。
- （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。查本件訴願人於 107 年 6 月 15 日勞

動檢查會談時表示小吃店員工人數不多，未置備勞工出勤紀錄，亦未能提供其他書面資料證明勞工實際出勤情形；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 項規定之事實，洵堪認定。次查勞動基準法第 79 條第 2 項並無

勸

導或須先行命行為人改善未果後始得裁處及減輕之規定；縱訴願人所稱已設簽到簿屬實，惟屬事後改善之行為，尚不影響本件違規事實之成立。末查訴願人既為雇主，即應主動注意相關規範並予以遵行，況依行政罰法第 8 條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任，是訴願人尚難以不知法令為由而邀免責。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，並公布其姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、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 11 月 20 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）