

臺北市政府 107.12.17. 府訴二字第 1072091936 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 9 月 12 日北市勞動字第 10760396761 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營營造業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 7 月 18 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）106 年 12 月 18 日至 107 年 4

月 2 0 日任職期間之出勤紀錄並保存 5 年，亦未有其他可證明勞工出勤情形之相關資料，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，乃以 107 年 7 月 19 日北市勞動檢字第 10760522542 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 8 月 13 日北市勞動字第 10760658

09 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 8 月 20 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認

訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，爰依同法第 79 條第 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第 4 點項次 23 規定，以 107 年 9 月 12 日北市勞動字

第 10760396762 號函檢送同日期北市勞動字第 10760396761 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 9 月 14 日送達，訴願人不服，於 107 年 9 月 25 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、本件訴願書訴願請求欄雖記載「請求撤銷台北市政府勞動局 107 年 9 月 12 日北市勞動字第 10760396762 號函.....」惟該函僅係原處分機關檢送 107 年 9 月 12 日北市勞動字第 10760

396761 號裁處書及罰鍰收據等予訴願人，揆其真意，應係對該裁處書不服，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。」

項次	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人屬小承包商，小本經營無足夠人力和預算於各工地設立工務所與打卡裝置，記錄員工出勤，訴願人無心犯錯，已於 107 年 7 月 19 日勞動檢查後，立即改善該缺失，自 107 年 7 月 20 日起，要求現場人員每日回報出勤起訖時間，以落實出勤管理。

四、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○君之出勤紀錄並保存 5 年，亦未有其他可證明勞工出勤情形之相關資料，有原處分機關 107 年 7 月 18 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。

五、至訴願人主張其屬小承包商，小本經營無足夠人力和預算於各工地設立工務所與打卡裝置，記錄員工出勤，且已於 107 年 7 月 19 日勞動檢查後，立即改善該缺失，自 107 年 7 月 20

日起，要求現場人員每日回報出勤起訖時間，以落實出勤管理云云。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，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1

第 1

項所明定。查依原處分機關於 107 年 7 月 18 日訪談訴願人之業務○○○（下稱○君）之會談紀錄略以：「……問 1 請問勞工○○○是否為貴公司所僱用之勞工？……答：是，其為本公司所僱用之勞工……任職期間為 106/12/18 至 107/4/20……3. 請問與○君約定每日工時為何？……答：因○君為工地現場人員，每日工作起訖時間與國定例休假日須配合工地狀況，皆不一定……4. 請問貴公司是否置備○君 107/2-4 月出勤紀錄供檢查？若無，是否承認○君自制之出勤記錄？答：因○君為派駐現場工地之勞工，僅製作“工程日報表”，並無逐日記載工作狀況至分鐘為止之出勤紀錄，亦無其他可..

.....證明○君出勤狀況之其他證明文件.....故本公司拒絕承認該份出勤紀錄.....。

」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。是訴願人未置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，亦未有其他可證明勞工出勤情形之相關資料；是訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之事實，洵堪認定。訴願人主張原處分機關勞動檢查後，已立即改善該缺失並要求現場人員每日回報出勤起訖時間等語，係屬事後改善措施，尚不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關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，揆諸前揭規定及裁罰基準，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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 17 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）