

臺北市政府 108.05.24. 府訴三字第 1086102704 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 11 月 21 日北市勞動字第 107604030

51 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營電腦製造業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 7 月 26 日、8 月 3 日、16 日、23 日、9 月 5 日派員實施勞動檢查，發現訴願人有未記載勞工○○○（下

稱○君）出勤情形至分鐘為止之情事，依○君 107 年 5 月份至 6 月份門禁紀錄，○君刷卡離開時間 5 月 28 日為 20 時 57 分、5 月 29 日為 23 時 6 分、5 月 30 日為 18 時 43 分、5 月 31 日為 21 時 23 分、6

月 19 日為 20 時 3 分、6 月 20 日為 20 時 21 分、6 月 21 日為 20 時 24 分、6 月 22 日為 20 時 6 分及 6 月 25 日

為 21 時 3 分，惟查○君上開日期出勤紀錄記載下班時間皆為 18 時 30 分，其他勞工亦有相同情

事，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。原處分機關乃以 107 年 9 月 20 日北市勞動檢字第 10760

819712 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，另以 107 年 10 月 2 日北市勞動字

第 1076082880 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 107 年 10 月 15 日以書面陳述意見後，原

處分機關仍審認訴願人第 2 次違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定（第 1 次經原處分機關以 105 年

4 月 28 日北市勞動字第 10530380000 號裁處書裁處）屬實，且為甲類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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) 行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 24 規定，以 107 年 11 月 21 日北市勞動字第 1076040

3051 號裁處書處訴願人新臺幣(下同) 10 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 11 月 23 日送達，訴願人不服，於 107 年 12 月 21 日經由原處分機關向本府提起訴願，10

8 年 2 月 1 日及 3 月 11 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、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止.....。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「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.....第三十條第六項.....規定。」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 條第 1 項規定：「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。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。」行為時第 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	違規事件	法條依據(勞動基準法)	法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	統一裁罰基準(新臺幣：元)
24	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。雇主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本者。	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 100 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。	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.甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 (2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 原處分機關僅憑訴願人被抽查員工「出勤紀錄之下班時間」與「門禁紀錄之刷卡離開時間」不符，即認為訴願人未逐日核實記載勞工出勤情形至分鐘為止，顯有重大違誤，應予撤銷。訴願人於門禁匝道刷卡系統外，另結合下班紀錄系統及加班申請系統紀錄員工出勤，更能反映員工實際工作時數。
- (二) 訴願人之下班系統要求員工每日正常工時屆滿期間，點選「延長工時」或「無須延長工時」選項，以記錄自己出勤時間。員工於 18 時前仍未點選，如已完成加班申請，視為延長工時，如未完成，視為無須延長工時。對於外出或無法使用電腦點選之員工，一律以 18 時 30 分登載下班時間，如該員工有申請加班且經主管核准，會改以延長工時終了作為下班時間，如員工未事前申請或事後補申請加班，或於每月 25 日前通知確認當月出勤狀況，仍未申請加班，無非該員工認為其無加班事實，同意按系統下班預設時間 18 時 30 分為出勤終了時間，已核實記載員工出勤紀錄。原處分機關僅憑員工訪談紀錄，逕認應以門禁紀錄作為出勤紀錄，有違職權調查及採證程序。
- (三) 原處分機關援引之臺北高等行政法院 107 年度訴更一字第 30 號判決有諸多違反法令之處，訴願人已提起上訴。

三、查原處分機關於 107 年 7 月 26 日、8 月 3 日、16 日、23 日、9 月 5 日實施勞動檢查，查得訴願

人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 107 年 7 月 26 日、8 月 3 日、16 日

、
23 日、9 月 5 日會談紀錄、談話記錄、○君出勤紀錄及門禁紀錄等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關僅憑訴願人被抽查員工「出勤紀錄之下班時間」與「門禁紀錄之刷卡離開時間」不符，即認為訴願人未逐日核實記載勞工出勤情形至分鐘為止，顯有重大違誤；僅憑員工訪談紀錄，逕認應以門禁紀錄作為出勤紀錄，有違職權調查及採證程序云云。按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；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；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；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；勞動基準法第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條

第 1 項定有明文。經查：

(一) 訴願人前因 104 年 10 月至 12 月份之勞工出勤紀錄，未能核實記載勞工實際出勤時間，違反勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定，經原處分機關依行為時同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 105 年 4 月 28 日北市勞動字第 10530380000 號裁處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。訴願人不服，提起訴願，經本府以 105 年 10 月 24 日府訴三字第 10509145100 號訴願決定駁回，訴願人仍不服，提起行政訴訟，經臺北高等行政法院以 106 年 7 月 27 日 105 年度訴字第 1862 號判決：「訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣貳萬元部分均撤銷.....。」原處分機關不服提起上訴，經最高行政法院以 107 年 3 月 29 日 107 年度判字第 169 號判決將原判決廢棄，發回臺北高等行政法院更為審理，經該院以 108 年 1 月 24 日 107 年度訴更一字第 30 號判決：「原告之訴駁回.....。」，判決理由略以：「.....事實及理由.....四、.....行為時勞動基準法施行細則第 21 條規定：『雇主依本法第 30 條第 5 項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。』前揭規定乃鑑於工作時間為勞動條件之重要因素之一，而勞雇雙方對於工時、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記錄明確化，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。又該條項規定所稱『置備』，係指使該等簽到簿或出勤卡處於得隨時供檢視及利用之狀態；且依

上引同法施行細則第 21 條之規定，雇主依上述規定記載勞工出勤情形之時間，應記至分鐘為止，以求較精確之數據，此亦符合勞動基準法第 30 條第 5 項規定之意旨，並未增加法律所無規定之義務及限制。……勞工『出勤』時間內之工作活動，固以工作時間為核心，然非僅關係『工作時間（包括正常工作時間與延長工作時間）』一項，亦包括『休息時間』，另有爭議可能之『待命時間』、『備勤時間』、『與工作密不可分之先前準備或事後清理時間』於實際個案可能迭生爭議，為保障勞工權益，勞基法第 30 條第 5 項所定應逐日記載勞工簽到簿或出勤卡之『出勤情形』，即應指勞工『到達至離開工作場所之時間』，而非單指『工作時間』，否則雇主或勞工逕先自行認定是否為工作時間，再將其主觀認定之『工作時間』作為『出勤情形』加以紀錄，則待日後爭議發生時，所紀錄之『出勤情形』已與『工作時間』混合，則紀錄之『出勤情形』猶有何釐清之效？是解釋上，『出勤情形』須紀錄勞工之整體工作狀態，俾主管機關可資監督管理、勞資爭議釐清時有所依憑；如謂『出勤情形』只須紀錄雇主或勞工主觀認定之工作時間，顯有悖立法意旨。……原告主張出勤紀錄係作為『工資』、『工時』查核、以及認定是否因工時過長而致生『職業災害』之重要依據，由於該等事項之認定，皆取決於勞工所投入提供勞務之時間，故出勤紀錄依法自應記載勞工『工作時間』，且雇主可透過內部管理措施，使出勤紀錄得作為勞工工作時間及工資認定之依據云云，而對於勞基法第 30 條第 5 項所定應逐日記載勞工簽到簿或出勤卡之『出勤情形』，僅限於『工作時間』為偏狹解釋，應無可採。原告復主張其公司內部設置有多樣之休憩設施，員工得自行安排及彈性調配工作時間，於正常上班時段中或下班後滯留廠房，使用原告所提供之上開福利，原告從未予以禁止，故原告之員工多有下班後滯留廠區從事私務，或選擇於白天使用休憩設施、而自主將工作調配至晚間進行之情形，上開逾時滯留廠區之時段，無須亦不應計入系爭出勤紀錄，以免其混入大量非工作時間，而無法作為精確認定工時與工資之依據云云，係原告基於自身內部管理所持見解，與主管機關可資監督管理、勞資爭議釐清時有所依憑之立法意旨不符，亦為本院所不採。……由訪談筆錄內容與出勤紀錄兩相對照，既受訪談員工離開原告公司之實際時間，均晚於出勤紀錄所顯示之晚間 6 時，顯然上揭時段內受訪員工出勤紀錄之記載為不實，該出勤紀錄未能正確記錄員工離去原告公司之時間，原告顯未詳實記載員工出勤情形，已該當於違反行為時勞基法第 30 條第 5 項規定，應依裁處時同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定加以處罰；原處分據以裁罰，

應無

違誤。……原告雖主張，原告公司於『門禁匝道刷卡系統』以外，結合『下班紀錄系統』及『加班申請系統』記錄出勤之設置，原告透過加班申請制度，使員工依工作狀況自行申報是否有加班需求，應最能精確掌握員工逾正常工時後提供勞務之情形，

受訪談員工於抽查期間內既未申請加班，縱有逾時滯留辦公室之事實，亦係自認該時段非從事必要之勞務提供，故無須計入系爭出勤紀錄，並自主放棄該段時間工資之請求權，原告因而未將該逾時滯留之時段列入系爭出勤紀錄，於法無違云云。惟本院認為勞基法第 30 條第 5 項所定應逐日記載勞工簽到簿或出勤卡之『出勤情形』，應指勞工『到達至離開工作場所之時間』，非單指『工作時間』，而受訪談員工離開辦公室之時間實際晚於出勤紀錄所顯示之晚間 6 時，顯然受訪員工出勤紀錄記載為不實，且原告內部如何管理、如何計發加班費，與勞基法第 30 條第 5 項賦予主管機關監督管理、保護勞方之立法意旨為二事，已如上述，原告之上揭主張仍無法為其有利之認定。...。」有該判決影本在卷可憑。準此，訴願人勞工出勤紀錄係指記載勞工「到達至離開工作場所之時間」之紀錄，非僅指工作時間，而訴願人受訪談員工離開辦公室之時間實際晚於出勤紀錄所顯示之時間，有未核實記載勞工出勤紀錄之情形，已違反勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定。

(二) 次查本件依原處分機關 107 年 7 月 26 日、8 月 3 日、23 日訪談訴願人之專案課長○○○之

談話紀錄略以：

- 1、「.....問：貴公司如何記載勞工上下班時間？答：勞工每日通過門禁匝道機器之第一筆感應時間推定為上班時間。下班時間則由公司下班紀錄系統計算勞工當日正常工作時間屆滿時，於系統跳出『無須延長工時』及『延長工時』選項之提醒頁面，點選『無須延長工時』選項時即登載下班時間，『延長工時』選項則進入加班申請，由勞工及其主管決定延長工時時間，並以正常工作時間終了後加上延長工時時間及用餐休息時間 1 小時作為下班時間.....。」

- 2、「.....問：依貴公司提供門禁紀錄顯示，○○○ 107 年 6 月 1 日刷卡離開時間為 21 時 38 分；6 月 4 日刷卡離開時間為 21 時 58 分，惟登載下班時間為 18 時 30 分，該門

禁時

間之刷卡離開時間可否作為出勤時間的補充，認定為勞工實際下班時間？答：門禁紀錄僅為勞工安勤管理使用，勞工亦可能在公司期間使用休閒設施後再行進出公司，故該門禁紀錄之刷卡離開時間不能作為勞工實際下班時間。問：以上述三名勞工為例，如超過 18 時 30 分點擊『無須延長工時』選項或皆未點選任何選項，該系統如何記載下班時間？答：系統設定記載下班時間為 18 時 30 分.....。」

- 3、「.....問：貴公司於 6 月發表○○，該展示地點及活動期間為何？本次抽查人員是否參與支援該活動？答：○○期間為 6 月 4 日至 6 月 13 日，每日 10 時至 17 時 30

分，

於企業總部 1 樓大廳展示，開放給客戶預約參觀，活動最後一日開放給員工參觀。

○○期間支援之員工係各部門主管自行指派，無員工支援之名單，故無法確認本次抽查人員是否有實際參與支援○○。問：貴公司是否有指派工作地點位於○○大樓（○○路○○段○○號）之員工至企業總部支援○○展示。答：承上所述，無法確認各部門指派之支援人員。問：上述自○○大樓支援○○之員工應如何記載上下班時間？答：如有○○大樓支援之人員其記載上下班時間方式同107年7月26日詳述。問：另有關員工未點擊下班紀錄系統，該系統設定幾點後自動記載員工下班時間為18時30分。答：系統設定員工至翌日零時仍未點擊下班紀錄系統，於每日點擊畫面告知員工將預設下班時間為18時30分。如有申請加班者，雖無點擊，仍將依核定之加班時數記載下班時間。」上開談話紀錄均經○○○簽名確認在案。

（三）另查原處分機關抽訪訴願人員工，探詢其延長工時情形及訪談記錄，有勞工分別表示「……該門禁時間為本人實際出勤時間……。」、「……上班及下班就是進出閘門（門禁管理）第一筆及最後一筆，為我的出勤時間。我不會留下來參加社團活動……。」、「……上下班是用閘門門禁刷卡，刷卡的時間是真正的出勤紀錄。因為常加班，所以不會參加社團活動跟去健身房……。」、「……門口刷卡機進出上下班都會刷卡，刷卡的時間是我真正的上下班時間，並非電腦畫面請我按下班的時間……。」、「……門口的刷卡機刷上班卡及下班卡，刷卡的時間是我的實際上下班時間；電腦跳出的畫面點選是否加班或下班，我們有被告知不能點加班申請，因為會被關切，所以我加班的話不會申請……。」是勞工認其出勤時間係門禁系統所載之時間，並非電腦系統所載之時間。

（四）本件訴願人以門禁刷卡系統及電腦紀錄系統作為記載勞工每日出勤之紀錄，惟訴願人將下班紀錄系統設定為每日17時30分至18時30分顯示是否須延長工時之選項畫面，

倘

勞工逾18時30分後始點選無須延長工作選項，抑或未點擊任何選項，系統設定記載下班時間為18時30分，且依原處分機關之訪談紀錄，勞工認為門禁系統所載之時間係實際反映每日之出勤時間，而非電腦系統所載之時間，參照上開判決意旨，訴願人提供之勞工出勤紀錄非勞工之實際出勤時間，該紀錄非屬勞動基準法施行細則第21條第1項規定可資覈實記載出勤時間之紀錄；是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第6項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，5年內第2次違反該規定，依同法第79條第1項第

1

款、第80條之1第1項及裁罰基準行為時第3點、行為時第4點項次24及第5點等規定，

處訴願人10萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無違誤，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 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 5 月 24 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）