

臺北市政府 108.06.11. 府訴一字第 1086102782 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 108 年 2 月 15 日北市勞動字第 10760409731 號裁處書關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營非酒精飲料批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）

107 年 11 月 27 日及 12 月 10 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與勞工約定每月工資於次月 10 日給付，其勞工○○○107 年 9 月份薪資新臺幣（下同）4 萬 7,399 元，惟訴願人分別遲至 10 月 22 日給付 1 萬 5,800 元及 11 月 5 日給付 3 萬 1,

599 元，訴願人未定期發給工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）、○○○、○○○（下稱○君）等人 107 年 8 月份至 10 月份仍在職並領有工資，惟其等出勤紀錄之出勤狀況欄顯示「曠職」字樣，未登載實際出勤時間，訴願人亦無其他書面資料可提供佐證。訴願人未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 12 月 18 日北市勞動檢字第 10761014372 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 12 月 26 日北市勞動字第 1076104

445 號函通知訴願人陳述意見，該函於 108 年 1 月 21 日送達，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 30 條第 5 項規定，且為乙類事業單位，乃依勞

動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、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（下稱裁罰基準）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 11、23 等規定，以 108 年 2 月 15 日北市勞動字第 10760409731 號裁處書，各處訴願人法定最低額 2 萬

元、9萬元罰鍰，共計11萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年2月27日送達，訴願人不服該裁處書關於違反勞動基準法第30條第5項規定部分之處分

於108年3月14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、查本件訴願書雖載以：「……行政處分書發文日期及文號……108年2月15日北市勞動字第10760409732號……訴願請求事項：訴願人……對違反勞動基準法第30條第5項規定，臺北市政府勞動局所裁處的罰鍰之行政處分請求駁回或予以酌量裁處……。」惟108年2月15日北市勞動字第10760409732號函僅係原處分機關檢送同日期北市

勞動字第10760409731號裁處書予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係對同日期第10760409731號裁處書關於違反勞動基準法第30條第5項規定部分之處分不服，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行為時第3點第1款規定：「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。」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)
23	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存5年者。	第30條第5項、第79條第2項、第4項及第80條之1第1項。	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	違反者，除依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。 ……

者，應按次處罰。

20

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	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：訴願人深知未建立規範會抵觸勞動基準法，立即洽詢廠商採購，建置內部人事系統，包含記錄員工出缺勤系統。原先出勤都是藉由傳 LINE，給主管看當日的送貨門市照片，故主管可得知上班情況，據以為同仁的出勤佐證。請求撤銷或減輕原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人 107 年 8 月份至 10 月份出勤紀錄未覈實登載○君等人實際之出勤情形，亦無其他書面資料可提供佐證，爰審認訴願人未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。有原處分機關 107 年 11 月 27 日及 12 月 10 日勞動條件

檢查會談紀錄、107 年 12 月 18 日北市勞動檢字第 1076104372 號函檢附之勞動檢查結果通知書、訴願人 107 年 8 月至 10 月出勤紀錄及工資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；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，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 5 項、第 79 條第 2 項、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。考其立法本

旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。本件查：

（一）依原處分機關 107 年 12 月 10 日訪談訴願人行政主管○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司如何記錄員工之出缺勤狀況？答：採用 google

定位打卡之方式，上班打第 1 筆、下班打最後 1 筆.....問：請問貴公司員工○○○、○○○、○○○、○○○之出勤情形為何？答：員工○○○、○○○、○○○、○○○屬業務性質，惟打卡系統仍在測試中，以致於此四位同仁之打卡系統顯示為曠職，但薪資以全薪做為發放.....亦無其他書面資料可提供佐證.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附訴願人所提出勞工 107 年 8 月至 10 月之書面紀錄載以，○君、○○○、○君出勤狀況欄均顯示「曠職」字樣，另訴願人行政主管○君於前開會談紀錄亦陳明發放○君等人全薪，除該紀錄，無其他書面資料可提供佐證。是訴願人有未置備記載勞工出勤情形之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願主張藉由勞工傳 LINE 給主管看當日的送貨門市照片，通路主管可得知勞工上班情況等語，惟訴願人仍未能提出該等照片有記載勞工出勤情形之具體事證以供調查核認。另本件縱果如訴願人所述，已建置員工出缺勤系統，亦屬事後改善行為，不得作為免責之依據。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之部分，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，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 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 劉 昌 坪

中華民國 108 年 6 月 11 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）