

臺北市政府 109.02.27. 府訴一字第 1096100420 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 12 月 3 日北市勞動字第 1086088467

1 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）108 年 1 月 7 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工出勤紀錄，未能提供勞工 108 年 4 月至 10 月期間之出勤紀錄，亦無其他可資證明勞工實際出勤情形之相關資料，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關爰以 108 年 11 月 15 日北市勞動字第 1086105940 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善及陳述意見。經訴願人以書面陳述意見後，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（下稱裁罰基準）第 4 點項次 22 等規定，以 108 年 12 月 3 日北市勞動字第 10860884671 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。訴願人不服，於 108 年 12 月 13 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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	22
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」

二、本件訴願理由略以：訴願人因營業內容變動，已縮小編制並按工作需要改為短期、不定期僱用人員。因人員少且不定額，無法使用打卡方式記錄工作時間；打卡規範對小企業不定時、不定額之工作實際上無法適用。請體諒實情，撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查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 108 年 11 月 7 日勞動條件

檢查會談紀錄及訴願人薪資表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其按工作需要短期、不定期僱用勞工；因勞工人數少且不定額，無法以打

卡方式記錄工作時間等語。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；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；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。查本件：

- (一) 依原處分機關 108 年 11 月 7 日訪談訴願人之會計人員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴公司如何記載勞工出缺勤狀況？答 因公司人數少，僅要求勞工須事先請假（未留存紙本書面相關請假紀錄），公司未置備出勤紀錄記載勞工每日上下班出勤時間，亦無其他可供查證勞工每日出勤時間之相關資料，故無法提供貴局本公司勞工 108 年 4 月至 10 月份之出勤紀錄。……問 請問貴公司是否有加班制度？……答 公司因業務需求，偶有需要加班，頻率約為 1 個月幾天，每次約 0.5 小時至 1 小時不等，但因公司未置備出勤紀錄，無法釐清實際加班時數，故未發放加班費，亦未給予補休……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
- (二) 訴願人之會計人員○君業於上開會談紀錄自承，訴願人未置備出勤紀錄記載勞工每日上下班出勤時間，亦無其他可供查證勞工每日出勤時間之相關資料。是訴願人有未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。又按法律公布施行後，人民即有遵守之義務，且依勞動基準法施行細則第 21 條第 1 項規定，勞工出勤紀錄之記載方式，亦不以打卡方式為限，訴願人尚難以實施打卡制度有困難，故未置備勞工出勤紀錄為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 4 點項次 22 等規定，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
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍

委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 2 月 27 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）