臺北市政府 109.02.27.　府訴三字第 1096100449 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 108 年 12 月 6 日北市勞動字第 1086086471
1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營其他機械器具批發業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）108 年 11 月 8 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）108 年 5 月 16 日至 7 月 8 日之出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規
定。期間雖經訴願人於 108 年 12 月 3 日向原處分機關提出陳述意見書，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，且為乙類事業單位，乃依同法第 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 3 點、第 4 點
項次 22 等規定，以 108 年 12 月 6 日北市勞動字第 10860864711 號裁處書（下稱原處分），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。原處分於 108 年 12 月 11 日
送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 23 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、本件訴願書之訴願請求欄雖載明：「…… 108 年 12 月 6 日北市勞動字第 10860864712 號處
分應予撤銷……」等語並檢附原處分影本，惟原處分機關 108 年 12 月 6 日北市勞動字第 10
860864712 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，非對訴願人所為之行政處分，揆其

真意，應係對原處分不服提起訴願，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	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	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：○君係新進人員，108 年 5 月 16 日至 7 月 8 日為新進人員訓練，其出勤
班時間由○經理管制，故上列時段並無其個人之每日工作報告表，請撤銷原處分。
四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○君之出勤紀錄並保存 5 年之事實，有原處分機關 108 年 11 月 8 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及○君人事資料卡等影本附卷可憑，原處分自屬有據。
五、至訴願人主張○君係新進人員，108 年 5 月 16 日至 7 月 8 日為新進人員訓練，其出勤班時間
由○經理管制，故上列時段並無其個人之每日工作報告表云云。按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年，勞動基準法第 30 條第 5 項定有明文；該條文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紀錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。復依勞動基準法施行細則第 21 條規定，出勤紀錄指以簽到簿、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；雇主因勞動檢查需要時，出勤紀錄應以「書面」方式提出。依原處分機關 108 年 11 月 8 日訪談訴願人之經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「…… 問 請問○○有限公司僱用勞工每日出勤時間為何？ ……答 工作時間上午 8 點到下午 5 點。中午 12~13：00 休息，休息時間不計薪。……出勤紀錄記載以勞工○○○為個案說明……108 年 5 月~8 月底沒有記載。……問 請問○○有限公司勞工○○○108 年 5 月 16 日到職至 108 年 8 月 31 日期間，工作之
出勤紀錄說明。答　勞工○○○的出勤狀況此期間，本公司依據業務報表所載工作紀錄及電話通聯工作狀態確認○員之出勤工作紀錄，但業務報表格式：日期、所接觸客戶、地點處理工作事務之說明，未有工作時間起訖記載……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。
六、查本件○君於 108 年 11 月 8 日勞動檢查會談時表示，訴願人依業務報表所載工作紀錄及電話通聯工作狀態確認○君之出勤紀錄，但業務報表格式，未有工作時間起訖記載；且據訴願人 108 年 12 月 23 日訴願理由復載以，○君係新進人員，108 年 5 月 16 日至 7 月 8 日為新
進人員訓練，其出勤班時間由○經理管制，故上列時段並無其個人之每日工作報告表；則本件訴願人未置備勞工○君系爭期間實際出勤紀錄，亦無其他書面資料足資證明實際出勤情形；訴願人就其所僱用勞工○君之出勤情形，負有監督管理之責，本應負有依法置備出勤紀錄隨時掌握之義務，惟訴願人迄 108 年 11 月 8 日原處分機關實施勞動檢查時仍

未能提供○君系爭期間之出勤紀錄供核，難謂無過失；是訴願人未置備○君出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之違規事實，堪予認定。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，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

七、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　陳　愛　娥

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）