

臺北市政府 109.04.29. 府訴三字第 1096100775 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 24 日北市勞動字第 108608646

61 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營人力供應業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 11 月 6 日實施勞動檢查，發現：（一）訴願人未逐日記載勞工○○○（下稱○君）108 年 4 月 1 日至 3 日、4 月 9 日至 11 日、4 月 17 至 18 日、5 月 30 日、8 月 28 日至 29 日及 9 月 10 日之

下班時間，亦未能提供其他可資證明其實際下班時間之資料；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。（二）勞工○君於 108 年 5 月 16

日上午 8 時 47 分至 22 時 31 分出勤工作，該日總工時合計達 12.5 小時，訴願人使○君延長工作時間連同正常工作時間逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規

定。（三）勞工○君於 108 年 4 月 6 日至 4 月 18 日連續出勤 13 日，訴願人未給予勞工每 7 日中 2 日休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 11 月 25 日北市勞動字第 1086109218 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 12 月 4 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 6 項、第 32 條第 2 項及第 36

條第 1 項規定，且係乙類事業單位，乃依同法第 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第3點、第4點項次23、26、35等規定，以108年12月24日北市勞動字第10860864661號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣

（下同）2萬元罰鍰，合計處6萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於108年12月27日送達，訴願人不服，於109年2月4日經由原處分機關向本府提起訴願，2月1

4日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、查本件訴願人提起訴願之日期（109年2月4日）距原處分之送達日期（108年12月27日）

雖已逾30日，惟查訴願人於108年12月4日陳述意見書所載之公司地址為臺北市中正區

○○路○○段○○號○○樓，然依卷附原處分之送達證書影本所示，送達地址為訴願人原登記之公司所在地（臺北市大安區○○○路○○段○○號○○樓），是原處分機關並未依訴願人所陳報之地址為送達，原處分尚難謂已經合法送達，又無法查得訴願人實際收受原處分日期，致訴願期間無從起算，是本件訴願人提起訴願，並未逾期；又本件訴願書雖載述不服原處分機關108年12月24日北市勞動字第10860864662號函，惟該函僅係

原處分機關檢送108年12月24日北市勞動字第10860864661號裁處書等予訴願人之函文，

訴願人亦已檢送該裁處書影本，揆其真意，應係不服該裁處書；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1項、第5項及第6項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週

不得超過四十小時。」「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。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」第32條第1項、第2項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，……。」第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」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……第三十條第一項至第三項、第六項……第三十二條、第三十四條至第四十一條……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 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」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。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日（81

台勞動二字第 09906 號書函釋：「……二、勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。……」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……三、……勞工於工作

場

所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：一、查雇主延長勞

工

工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。……三、……勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位

(含分支機構)。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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	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	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。……	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。	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： ……
26	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
35	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

」

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：勞工○君經常性不按規定上下班打卡，又蓄意且刻意在公司製造管理困擾並且鑽研法律漏洞，自訴願人開始引入打卡系統之後，○君時常在家工作或隨意外出，訴願人亦採寬容態度並未為難，訴願人亦深悔管理不善，並有執行管理規章不夠嚴格之過，請撤銷原處分。四、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 108 年 11 月 6 日訪談訴願人之受任人○○○(下稱○君)所製作之勞動條件檢查會談紀錄(

下稱會談紀錄)、勞動檢查結果通知書及勞工○君 108 年 4 月至 9 月出勤紀錄等影本附卷可稽,原處分自屬有據。

五、至訴願人主張勞工○君經常性不按規定上下班打卡,又其蓄意且刻意在公司製造管理困擾並且鑽研法律漏洞,自訴願人開始引入打卡系統之後,○君時常在家工作或隨意外出,訴願人亦採寬容態度並未為難云云。查本件:

(一)關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分:

1. 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;違反者,處 2 萬元以上 100 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;揆諸勞動基準法第 30 條第 6 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第 1 項等規定自明。

考其立法意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記錄明確化,故課予雇主置備出勤紀錄之義務,俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時,得作為佐證依據。

2. 本件依原處分機關前開 108 年 11 月 6 日訪談○君之會談紀錄所載:「……Q: 勞工○○之出勤紀錄自 108 年 4 月 1 日起有多日未打下班卡之原因為何?是否有其他資料證明其下班時間? A: 應是○君忘記打卡,目前另有一份○君向公司確認工時之統計表供參。……」並經○君簽名確認在案。復查○君之出勤紀錄,於事實欄所述日期之下班打卡欄均為空白,僅有上班打卡時間,是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之違規事實,洵堪認定。訴願人雖主張係員工個人行為未配合打卡,惟出勤紀錄為界定勞工實際提供勞務、延長工作時間、核發勞工薪資之關鍵依據,為避免勞資雙方對於計算工作之起訖時間發生爭議,置備、保存及覈實記載勞工每日實際出勤時間至分鐘實有其重要性,雇主應基於監督管理之責,核實記載勞工出勤狀況;是置備勞工出勤紀錄為雇主之法定義務,本件○君有長達 10 日以上之出勤紀錄未記載下班時間,訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止,自難以係○君個人行為為由,而邀免責。

(二)關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分:

1. 按勞工正常工作時間,每日不得超過 8 小時,每週不得超過 40 小時;所謂延長工作時間,係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分;雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間,1 日不得超過 12 小時;違反者,處 2 萬元以上 10 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;觀諸勞動

基準法第 30 條第 1 項、第 32 條、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 20 條之 1 等規定自明。復按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，
雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間
，並依勞動基準法計給工資；勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作
場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，
其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；亦有前勞委會 81 年 4 月 6 日
(81) 台勞動二字第 09906 號、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號及勞動部

103

年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號等書、函釋意旨可資參照。

2. 查本件依訴願人勞工○君之出勤紀錄所載，○君於 108 年 5 月 16 日上午 8 時 47 分至

22

時 31 分出勤工作，扣除午休 1 小時，該日總工時合計達 12 小時 44 分；另依原處分

機

關前開 108 年 11 月 6 日訪談○君之會談紀錄：「…… Q：○○○108 年 5 月 16 日是

否確

實加班 4.5 小時？A：依○君之出勤顯示確實如此，但一樣未經主管同意，公司本著
體恤員工，仍計算補休予○君。……」並經○君簽名確認在案。是訴願人延長勞工
○君工作時間連同正常工作時間逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32
條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日

為

例假，1 日為休息日；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位
或事業主之名稱、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞
動基準法第 36 條第 1 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 22

條之 3 所明定。

2. 本件依原處分機關前開 108 年 11 月 6 日會談紀錄所載：「……Q：承上，○君是否

108

年 4 月 1 日至 18 日皆有上班？A：○君表示皆有上班，但星期六、日出勤皆未告知主
管，公司為弭平與勞工之爭議，皆計算工時予○君，加班時數亦轉為補休時數予○
君。……」並經○君簽名確認在案。又本件依○君 108 年 4 月出勤紀錄顯示，○君於

108 年 4 月 6 日至 4 月 18 日連續出勤 13 日，訴願人未給予勞工每 7 日 2 日之休息，其中 1

日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，亦堪認定。又依上開前勞委會、勞動部函釋意旨，勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；是本件訴願人明知勞工○君有上述延時工作及連續工作之情形，卻未制止或為反對之意思而予以受領，應認勞工提供勞務時間即屬延長工作時間，則訴願人主張○君週六、日到公司出勤並未告知主管等語，不足採據。

六、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 32 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定之

事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元，合計處 6 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 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 109 年 4 月 29 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）