

臺北市政府 109.07.20. 府訴三字第 1096101283 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 109 年 3 月 27 日北市勞動字第 1096008326

1 號裁處書關於違反勞動基準法第 30 條第 6 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、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 1 月 7 日及 13 日實施勞動檢查，查得訴願人門市營業時間為 11 時至 14 時及 17 時至 21 時，其與所

僱勞工約定每日工作時間為 10 時、11 時或 12 時至 21 時，由主管依營業狀況調整出勤時間

，用餐休息時間 1 小時（10 時 30 分至 11 時及 16 時 30 分至 17 時）；每月月休 6 日，以每月 1

日至 7 日計算週間起訖，未採用變形工時制度；與勞工約定每月 10 日給付勞工上月全部薪資，另查得：（一）訴願人前僅以排班表記載勞工○○○（下稱○君）等人 108 年 9 月 1 日至 17 日之出勤時數，未記載勞工之實際上、下班時間，亦未有其他可資證明勞工實際出勤時間之紀錄，訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。（二）勞工○○○於 108 年 10 月 1 日至 13 日連續出勤 13 日；○○○於 108 年 10 月

9 日至 15 日連續出勤 7 日。訴願人未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例

假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 2 月 11 日北市勞動字第 1096024017 號函檢附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，訴願人以 109 年 2 月 20 日書面陳述意見；原處分機關復以 109 年 2 月 26 日北市勞動字第 1096047443 號函請其說明及陳述意見，訴願

人以 109 年 3 月 6 日書面陳述意見。原處分機關仍審認訴願人係乙類事業單位，違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 36 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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、行為時第 4 點項次 23、35 規定，以 109 年 3 月 27 日北市勞動字第 10960083261 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 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 3 月 30 日送達，訴願人不服原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分之處分，於 109 年 4 月 28 日經由原處分機關向本府提起訴願，並

經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 項前段規定：「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。」行為時第 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。」

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。」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 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： …… 2.乙類：

			者，應按次處罰。	(1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
--	--	--	----------	--------------------------------

20 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

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、本件訴願理由略以：因訴願人公司承辦人家人出車禍請假 2 個月無法上班，有排班表經員工簽名無誤為憑，現補送「員工出勤記錄表」，請撤銷原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項部分之處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未逐日記載○君等人之出勤時間至分鐘為止。有 108 年 9 月排班表及原處分機關 109 年 1 月 7 日及 13 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結

果通知書等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其公司承辦人家人出車禍請假 2 個月無法上班，有排班表經員工簽名無誤為憑，現補送「員工出勤記錄表」云云。經查：

（一）按雇主應置備勞工之出勤紀錄，並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；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

及行為時第 80 條之 1 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。

（二）依原處分機關 109 年 1 月 7 日訪談訴願人代表人○○○（下稱○君）之會談紀錄記載略以：「……問：請問貴公司如何記載勞工每日出勤時間？……答：本公司發給每位勞工一張考勤卡，讓勞工可以上下班刷卡，因為本公司為餐飲業，108 年 9 月 8 日開業，開業前需做籌備，所以 108 年 9 月 1 日就有僱用勞工，因為剛開業所以一開始沒有要求

勞工紀錄上、下班時間，沒有任何上、下班打卡紀錄記載出勤至分鐘，亦無其他資料可以提供，108年9月18日才開始有考勤卡的刷卡紀錄……。」另原處分機關109年1月

13日訪談○君之會談紀錄所載○君陳述內容亦同，該2份會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三)復依卷附108年9月份之出勤紀錄顯示，僅有108年9月18日後之上、下班刷卡紀錄記載

實際出勤時間，108年9月1日至17日僅有記載勞工各日班別之排班表，僅記載A班9時3

0分至17時30分，B班10時至14時，16時30分至21時30分，並無員工實際上、下班時間

之記載，且據上開會談紀錄所示，○君自承訴願人剛開業所以一開始沒有要求勞工記錄上、下班時間，沒有任何上、下班打卡紀錄記載出勤至分鐘；又訴願人亦未提供其他相關書面資料證明勞工實際出勤時間，是訴願人有使勞工依排班表出勤，卻未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第6項規定之情事，洵堪認定。縱訴願人訴願時補送108年9月1日至17日「員工出勤記錄表」，

惟

屬事後改善行為，不得作為免責之依據。訴願主張，不足採據。

(四)綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第30條第6項規定部分，依前揭規定及裁罰基準處訴願人法定最低額2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

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 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 7 月 20 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2

48 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)