

臺北市政府 109.09.18. 府訴一字第 1096101667 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 109 年 6 月 15 日北市勞動字第 1096029892

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營食品飲料為主之綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 4 月 21 日、30 日及 5 月 8 日實施勞動檢查，查得訴願人所僱勞工 ○○○

（下稱○君）108 年 12 月份出勤紀錄，12 月 11 日、13 日、16 日、18 日、19 日、23 日至 25

日、27 日、30 日、31 日等 11 日僅記載上班時間，未記載下班時間；12 月 26 日上、下班時

間均未記載；勞工○○○（下稱○君）109 年 3 月份出勤紀錄，3 月 2 日至 5 日、9 日至 13

日、16 日至 20 日、23 日、24 日、26 日、27 日、30 日、31 日等 20 日僅記載上班時間，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，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

二、原處分機關爰以 109 年 5 月 18 日北市勞動字第 1096080004 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以書面陳述在案。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，爰依同法第 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（

下

稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 27 等規定，以 109 年 6 月 15 日北市勞動字第 10960298921

號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於109年6月17日送達，訴願人不服，於109年7月10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、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。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。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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條第1項規定：「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。」

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）。……。」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(勞基法)	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）
27	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。雇主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本者。	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。 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。	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： 1.甲類： (1)第1次：2萬元至20萬元。 ……

」

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：

- （一）訴願人勞工上下班均需以員工識別卡至出勤讀卡機刷卡，以當日首筆及末筆刷卡紀錄作為出退勤紀錄，且該紀錄逐日記載至分鐘。若勞工忘記刷卡或未帶卡者，需填寫忘記刷卡登記，由人事單位補登時間至分鐘。如勞工漏未刷卡或刷卡設備故障等情事，出勤管理系統即發送缺勤異常通知至勞工電子信箱，勞工可自行確認並經直屬主管複核無誤後，交由人事單位補登出勤紀錄至分鐘。另人資單位於發薪日前亦會出具個人出缺勤明細查詢表單，供勞工再次逐日確認刷卡異常原因。訴願人已備置出勤讀卡機電子設備逐日詳實記錄勞工出勤時間至分鐘，對於出勤紀錄異常者，亦提供上述相關配套措施，力求出勤紀錄之完整記載，已善盡備置勞工出勤紀錄之法定義務。
- （二）然訴願人提供此自動化設備能否發揮功能，仰賴勞工協力配合依據規定確實打卡；若勞工未正確打卡，導致出勤紀錄未臻精確，除非證明雇主故意妨礙勞工打卡，否則要難逕將勞工打卡疏失轉嫁由雇主承擔。且○君、○君分別在「個人出缺勤明細查詢表」之「下班未刷卡原因」、「下班異常狀況說明」欄位填載忘記刷卡，足見係勞工個人疏失，並非訴願人故意妨礙所致；難認訴願人有何過失，原處分逕予裁罰，自非合法。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之事業單位，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 109 年 4 月 30 日勞動條件檢查會談紀錄、○君 108 年 12 月個人出缺勤明細查詢、○君 109 年 3 月個人出缺勤明細查詢等影本附

卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其已備置出勤讀卡機逐日記錄勞工出勤時間至分鐘，對於出勤紀錄異常者，亦提供相關配套措施，已善盡備置勞工出勤紀錄之法定義務；勞工未協力配合刷出勤卡，係勞工個人疏失，並非訴願人故意妨礙，訴願人並無過失云云。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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項前段、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 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 109 年 4 月 30 日訪談訴願人課長○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：
- 「……問 請問○○公司與本次抽查總部員工約定之勞動條件：1. 每日正常工時。…… 答 1. 每日正常工時 8 小時。……問 以本次勞動檢查所抽查勞工為例……員工出勤紀錄之記載方式？如何認定員工的工作時間？是否有考勤異常管理機制？..
- 答 本公司員工出勤紀錄之記載方式是員工進出總部辦公區域刷『出勤讀卡機』採第 1 筆及最後 1 筆（當日）作為出勤、退勤時間的認定。本公司訂有總部勤務管理規則。有考勤異常管理機制：每星期二由系統發出有個別員工出勤異常通知，另於每月 20 日（發薪日）後，再以書面列印『個人出缺勤明細查詢』由個別員工確認其出勤後簽名，並由部門主管簽核，例如 109 年 1 月份，考勤計薪日：2 月 20 日，2 月 25 日列

印

明細表交由各部門員工本人確認上班卡下班卡異常或未刷卡原因說明。…… 問 請問貴公司員工○○○……109 年 3 月份忘記刷卡？109 年 3 月份全月份出勤日皆未記載下班（工作結束的時間）？ 答 員工○○○為資訊部門課長……應到班 09：00，下班時間表訂 18：00（中休 1 小時 12：00~13：00）確實有忘記刷下班卡，有請○○○簽名確認。……」該會談紀錄並經訴願人課長○○○簽名確認在案。

- (二) 次依卷附○君 108 年 12 月個人出缺勤明細查詢影本記載，○君 12 月 11 日、13 日、16 日

、18 日、19 日、23 日至 25 日、27 日、30 日、31 日等 11 日僅記載上班時間，未記載下班

時間；12 月 26 日上、下班時間均未記載。再依卷附○君 109 年 3 月份個人出缺勤明細查

詢影本記載，○君 3 月 2 日至 5 日、9 日至 13 日、16 日至 20 日、23 日、24 日、26 日、27 日

、30 日、31 日等 20 日僅記載上班時間，未記載下班時間。是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 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張已備置出勤讀卡機記錄勞工出勤時間至分鐘，對於出勤紀錄異常已提供相關配套措施，已善盡備置勞工出勤紀錄之法定義務等語。惟查，訴願人備置出勤讀卡機僅係作為記錄勞工出勤之工具，已備置出勤讀卡機不等同已置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；另訴願人所稱之相關配套措施，仍應使出勤紀錄符合逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，始符規定。又訴願人主張係勞工疏失未刷卡，訴願人無故意妨礙勞工刷卡，亦無過失一節；惟查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，且出勤紀錄應記載至分鐘為止為雇主之法定義務。本件○君 108 年 12 月份出勤紀錄，依前述即有 11 日未記載下班時間、有 1 日未記載上、下班時間；○君 109 年 3 月份出勤紀錄，依前述即有 20 日未記載下班時間。是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，難謂無過失，亦難以係勞工疏失為由而邀免責。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 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 27 等規定

，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，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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 9 月 18 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）

