

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 9 月 10 日北市勞動字第 10960387651 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。原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 22 日派員實施勞動檢查，發現訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）任職期間 108 年 10 月 28 日至 109 年 6 月 23 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，乃以 109 年 8 月 13 日北市勞動字第 1096093498 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，惟未獲回應。嗣原處分機關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、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 4 點項次 26 規定，以 109 年 9 月 10 日北市勞動字第 10960387651 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 109 年 9 月 14 日送達，訴願人不服，於 109 年 10 月 7 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。」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。」  
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	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）
26	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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 ..... 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：訴願人的員工出勤紀錄雖沒有如在○○中清楚列出，但每日情形都有全部記錄。唯一員工○君每天 8 點上班，12 點中午休息，下午 1 點上班，5 點下班，在職時每日都很規律，除非有缺勤時，年曆中會特別註明，請考慮從輕處理。

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，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 109 年 7 月 22 日訪談訴願人之代表人○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其員工出勤紀錄雖沒有如在○○中清楚列出，但每日情形都有全部記錄，請考慮從輕處理云云。經查：

- (一) 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；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第 1 項所明定。
- (二) 依原處分機關 109 年 7 月 22 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工○○○約定工時？工資？答：本公司與○員約定工時為 8：00~17：00，中間休息 12：00~13：00，遇週六、週日及國定假日皆休假……○員在職期間自 108 年 10 月 28 日至 109 年 6 月 23 日……。問：請問貴公司如何記載○員出勤？答：本公司只有聘用 1 位勞工，所以沒有規定員工上下班要打卡或簽到退，○員就是週一至週五要來上班，時間到○員自己會自動上下班，所以無法提供○員在職期間有記載到分鐘的上下班出勤紀錄，也沒有其他書面資料有記載出勤狀況，僅有 109 年 5 月及 6 月有在行事曆上記載○員請假狀況，但 109 年 5 月前並沒有假單紀錄，也沒有特別記載請假狀況……。」並經○君簽名確認在案。訴願人有未置備○君任職期間 108 年 10 月 28 日至 109 年 6 月 23 日之出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。

五、查○君既為訴願人所僱用之勞工，訴願人即應負勞動基準法所定置備勞工出勤紀錄之雇主責任。縱訴願人於 109 年 10 月 7 日提起訴願時主張員工出勤紀錄雖沒有如在○○中清楚列出，但每日情形都有全部記錄；及檢附 108 年 11 月至 109 年 6 月記載○君請假狀況之月曆影本供核，惟○君於受訪時已自承訴願人未置備勞工出勤紀錄，已如前述，且訴願人於訴願時所檢附之月曆，亦未記載○君實際上、下班之時間，僅記載○君休假日，此並非勞工之出勤紀錄。又原處分機關已依行政罰法第 18 條第 1 項規定，考量訴願人違規情節，於法定罰鍰額度內，依勞動基準法第 79 條第 2 項規定，裁處訴願人法定最低額 9 萬元罰鍰。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，依同法第 79 條第 2 項、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰

基準規定，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。

六、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（公出）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 1 月 5 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）