

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

兼送達代收人

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 10 月 27 日北市勞動字第 10960676811 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 30 日、8 月 13 日及 9 月 18 日實施勞動檢查，發現訴願人 106 年 1 月至 10 月未採變形工時，其與所僱勞工○○○（原名：○○○，下稱○君）約定一週起訖為週一至週日，採週休 2 日，週六為休息日，週日為例假日，訴願人雖提供○君 106 年 9 月至 10 月簽到簿，惟主張該簽到簿所載之上下班時間僅為○君進入及離開公司之時間，並非其實際提供勞務時間，訴願人涉有未依規定逐日記載勞工每日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。原處分機關乃以 109 年 9 月 24 日北市勞動字第 1096106449 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，經訴願人以 109 年 10 月 6 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，違反勞動基準法第 30 條第 6 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、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 10 月 27 日北市勞動字第 10960676811 號裁處書（下稱原處分），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。原處分於 109 年 10 月 29 日送達，訴願人不服，於 109 年 11 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 21 日補充訴願理由，110 年 2 月 1 日補正訴願程式及補充訴願理由，4 月 12 日補充資料，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。」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 點第 1 款規定：「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……。	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……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、本件訴願及補充理由略以：

- （一）訴願人已依法備置○君出勤紀錄至分鐘為止，至於訴願人否認該出勤紀錄為○君實際提供勞務之時間紀錄，此為法律見解之主張，對於訴願人事實上已備置出勤紀錄之事實並無影響，自不因訴願人主觀上否認出勤紀錄所載時間為勞工之實際工作時間，即直接認定訴願人未備置出勤紀錄，原處分機關顯係課予訴願人法律所無之義務，於法無據。
- （二）訴願人備置勞工為提供勞務，客觀上抵達、離開工作場所之時間至分鐘為止之紀錄，即已符合勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項所規範出勤記錄之法律上義務；行政機關必須確實證明有違反法律規定之事實存在，始得據以作成裁罰之行政處分。
- （三）原處分機關泛稱依簽到簿、請假登記卡等資料，謂訴願人之出勤紀錄不實云云，顯有未依職權調查事實之違法，請撤銷原處分。

三、查訴願人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，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 7 月 30 日、8 月 13 日及 9 月 18 日分別訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）、○○○律師（下稱○律師）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞工○君 106 年 9 月至 10 月簽到簿及請假登記卡等影本附卷可稽。

四、惟訴願人主張其已依法備置○君出勤紀錄至分鐘為止，至於其否認該出勤紀錄為○君實際提供勞務之時間紀錄，此為法律見解之主張云云。按行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」行政官署對於人民有所處罰，必須確實證明其違法之事實。倘不能確實證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。倘調查所

得證據不足以證明人民有違法事實，即應為有利於人民之認定。又認定違法事實之證據，係指足以證明行為人確有違法事實之積極證據而言。若所採證據與處分所認定事實不相契合，亦難採為認定違法事實之證據。查本件依原處分機關 109 年 8 月 13 日訪談訴願人之受託人○律師之會談紀錄載以：「……問：……係以何種方式記載勞工○○○每日實際出勤上、下班時間？是否尚有其他可稽勞工每日實際出勤時間之任何形式記錄？答：……本公司係以簽到簿方式記載勞工○○○每日實際出勤上、下班時間，並請○員親簽上、下班時間……沒有其他任何形式記錄。……」並經○律師簽名確認在案。惟○律師於 109 年 9 月 18 日會談紀錄卻主張該簽到簿所載之上、下班時間為○君進入及離開公司之時間，並非記載勞工實際上、下班時間至分鐘，並表示其說法與上一次說法並無不一致，而是針對不同問題的回答。原處分機關乃認定該簽到簿未記載○君實際提供勞務時間之上、下班時間，審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。然查該簽到簿上班、下班欄位均有書寫記載○君上、下班時間至分鐘為止，訴願人否認此為○君實際提供勞務時間，是否有舉證已實其說？遍查全卷，未見原處分機關有何進一步調查之相關事證，訴願人對於該簽到簿之記載前後主張不一致？原處分機關採認該簽到簿之記載非○君實際出勤之憑據為何？事涉訴願人是否有違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，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 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
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 4 月 19 日