

訴 願 人 財團法人○○基金會

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 110 年 10 月 6 日北市勞動字第 11060255831 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營未分類其他組織業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 8 月 20 日實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）110 年 4 月份至 6 月份之出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關爰以 110 年 9 月 9 日北市勞動字第 1106098836 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命訴願人立即改善，並通知其陳述意見，經訴願人以 110 年 9 月 15 日書面陳述意見在案。原處分機關仍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、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 等規定，以 110 年 10 月 6 日北市勞動字第 11060255831 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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。訴願人不服，於 110 年 10 月 26 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 9 日及 12 日補正訴願程式，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。」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。」

行政罰法第 29 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」

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） 或其他處罰答	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『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) 訴願人聘僱員工人數近百名，每人均依實際出、退勤時間，自行逐日簽到記錄，訴願人亦向來依此作成出勤紀錄。○君於 110 年 4 月間

到職後，未依規定逐日簽到、退記錄並繳交出勤紀錄表，經訴願人部門主管多次告知勸導仍未改善。嗣同年 6 月○君決定離職，亦未照規定辦理離職交接手續，致訴願人無法提供○君出勤紀錄並保存 5 年，可見訴願人並非未善盡備置出勤紀錄表之義務，並無任何故意或過失可言。

(二) 勞動基準法第 30 條第 6 項規定之立法目的，係勞工對出勤紀錄有爭執時，得藉由簽到簿或出勤卡以釐清爭議。本件○君不曾對出勤紀錄爭執，又訴願人已依規定詳實記錄並保存其他員工出勤紀錄表，原處分機關忽略前開事實，逕對訴願人裁處，違反行政程序法之有利不利一律注意原則。

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 110 年 8 月 20 日勞動條件檢查會談紀錄影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張本件係因○君未依規定繳交出勤紀錄表，致訴願人無法提供○君出勤紀錄並保存 5 年，並非訴願人之故意或過失；原處分機關忽略訴願人已依規定詳實記錄並保存其他員工出勤紀錄表之事實逕為裁處，違反行政程序法之有利不利一律注意原則云云。按違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄；行政罰法第 29 條第 1 項定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；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、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；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項亦有明定。前揭規定之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紀錄明確化，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。查本件：

(一) 訴願人之立案地址雖為「新北市新店區○○路○○號」，惟查訴願人網站所載地址則為「臺北市文山區○○路○○段○○號」，且稽之訴願人於訴願書及原處分機關 110 年 8 月 20 日實施勞動條件檢查會談紀錄影本分別載明「臺北市文山區○○路○○段○○號」為訴願人勞務地址及事業單位地址。是本件訴願人確於本市設有辦公室，並實際執行訴願人之業務，本市亦應屬訴願人之營業所所在地，訴

願人若有未依法置備勞工出勤紀錄等情事，原處分機關自具管轄之權限。

- (二) 次依卷附原處分機關 110 年 8 月 20 日訪談訴願人之受託人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 請問貴公司與勞工○○○約定之勞動條件為何？如何發薪？答 ○員上班時間表定為……因疫情緣故本會自 110.5.18 開始實施減班至 110.6.11 ……後○員主動提出離職，要求本會給予非自願離職證明書，本會亦開立給○員，○員最後工作日約為 110.6.29 或 30 日，出勤紀錄本會原以員工之簽到簿為依據，但○員之出勤未有繳回給本會，故無法提供出勤。……」並經○君簽名確認在案。
- (三) 本件○君於上開會談紀錄已自承訴願人無法提供○君之出勤紀錄；是原處分機關審認訴願人未置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定並據以裁處，並無不合，亦無違反行政程序法之有利不利一律注意原則。雖訴願人主張本件係因○君未繳回出勤紀錄表所致，訴願人並無故意或過失等語。惟置備勞工出勤紀錄乃雇主之法定義務，況本件訴願人亦未能採取其他積極作為，例如以複印、電子化方式保存上開紀錄，是訴願人縱不具故意，亦屬應注意能注意而未注意之過失，自不得以○君未繳回出勤紀錄等為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以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、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人法定最低額 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名等，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
委員 張 慕 貞
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 2 月 11 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）