

訴 願 人 ○○有限公司台灣分公司

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 110 年 11 月 12 日北市勞動字第 11060257421 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營其他家庭器具及用品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 9 月 17 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）110 年 6 月至 7 月出勤紀錄，且無其他相關資料可資證明勞工實際出勤情形，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，其他勞工亦有相同情形。原處分機關爰以 110 年 9 月 30 日北市勞動字第 1106112464 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，未獲訴願人回應。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、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 11 月 12 日北市勞動字第 11060257421 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。原處分於 110 年 11 月 15 日送達，訴願人不服，於 110 年 11 月 25 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：在中央為勞動部；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……。」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。」

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：（節錄）

項次	26
違規事件	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。
法條依據（勞基法）	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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 2 分之 1。 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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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	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：訴願人一向以打卡或手機登入方式記錄勞工出勤，惟有勞工於 110 年 6 月 1 日確診新冠肺炎，訴願人乃採取全員居家辦公。訴願人 110 年 6 月至 7 月仍有置備勞工出勤紀錄，只是未要求勞工落實逐日記載出勤情形至分鐘為止，而致 110 年 6、7 月考勤詳細表為

空白，應屬違反勞動基準法第 30 條第 6 項而非第 5 項規定。訴願人不知且誤認法規範，非故意不落實出缺勤記載，請減輕或免除處罰。

- 三、查原處分機關派員實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項，有原處分機關 110 年 9 月 17 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書等影本附卷可憑，是原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其有置備勞工出勤紀錄，只是未要求勞工落實逐日記載出勤情形至分鐘為止，應屬違反勞動基準法第 30 條第 6 項而非第 5 項規定云云。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，並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；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條等規定自明。查本件依原處分機關 110 年 9 月 17 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：公司提供勞工○○○（下稱○員）等 10 人 110 年 6 月及 7 月份出勤紀錄皆無每日到退勤時間，請問為何？答：本公司因 110 年 5 月份至 7 月份皆居家辦公，故勞工 110 年 6 月份及 7 月份不需簽到退，也沒有電子或紙本任一形式之紀錄，可證明本公司有依規定置備勞工○員等 10 人 110 年 6 月份及 7 月份之出勤紀錄並保存五年，如事後補正，無涉本次檢查結果。……」並經○君簽名確認在案。按出勤紀錄，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，勞動基準法施行細則第 21 條定有明文。依卷附訴願人提供之 110 年 6 月份及 7 月份之空白考勤表僅記載勞工姓名，並無勞工出勤時間之記載，無法據此覈實出勤時間，自非屬勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項及同法施行細則第 21 條所定之出勤紀錄。是訴願人未置備勞工出勤紀錄，其違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之違規事實，洵堪認定。本件訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範自有知悉及遵行之義務，惟其未善盡記載勞工出勤狀況之義務，難謂無過失，依行政罰法第 7 條第 1 項規定，應予處罰；次按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定，上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責性之情事，而得減

輕或免除行政處罰責任而言。訴願人主張其誤認法令，亦難認有行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免除處罰之事由。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準處訴願人 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反法條及罰鍰金額，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 14 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）