

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

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 110 年 12 月 16 日北市勞動字第 11060259511 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營保全服務業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。原處分機關於民國（下同） 110 年 9 月 28 日及 10 月 4 日實施勞動檢查，查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）擔任督導主任，並查得：

- （一）○君 110 年 1 月份出勤紀錄，1 月 12 日僅記載上班時間，未記載下班時間； 1 月 13 日至 15 日、18 日至 22 日、25 日、26 日、28 日、29 日均有出勤，惟未記載出勤起訖時間。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）○君於 110 年 6 月 2 日居家辦公，該日表定出勤時間為 8 時 30 分至 17 時 30 分，中間休息 1 小時，計出勤 8 小時；嗣○君自 17 時 30 分至 19 時休息 1.5 小時，之後繼續支援晚班出勤自 19 時至翌日（6 月 3 日）上午 7 時止，晚班休息時間 1 小時，計出勤 11 小時。訴願人使○君於前述出勤時間扣除休息時間共 3.5 小時後，其正常工作時間連同延長工作時間合計 19 小時（8+11），違反勞動基準法第 32 條第 2 項 1 日不得逾 12 小時之規定。

二、原處分機關爰以 110 年 11 月 26 日北市勞動字第 1106127409 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 110 年 12 月 3 日陳述意見書陳述意見在案。原處分機關仍審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 30 條第 6 項（第 1 次裁處為 107 年 3 月 6 日北市勞動字第 10730223700 號裁處書）及第 32 條第 2 項（第 1 次裁處為 109 年 1 月 15 日北市勞動字第 10860864591 號裁處書）規定，

且其為僱用勞工人數達 100 人以上之甲類事業單位，乃依同法第 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、30、第 5 點等規定，以 110 年 12 月 16 日北市勞動字第 11060259511 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）10 萬元罰鍰，合計處 20 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 12 月 27 日送達，訴願人不服，於 111 年 1 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 17 日補充訴願理由，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 1 項、第 5 項、第 6 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時……。」「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 32 條第 2 項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時……。」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……第三十二條……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 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。……。」

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。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：…（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。……（六）在外工作

勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄……。」

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）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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。	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：
30	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	1.甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 (違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬至 20 萬元。) (2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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、本件訴願及補充理由略以：

- （一）訴願人與○君合意，方讓○君當日前往值勤，並非臨時性調度。○君支援完畢（即翌日）亦有給○君充足之休息（未上班）。可證實此次並非違法。
- （二）訴願人依○君出勤紀錄核查後，發現其確實有每日指紋打卡紀錄，只是在出勤起訖時間，訴願人皆以客戶所規定之時數安排（1 日 12 小時），訴願人未違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。請撤銷原處分。

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 9 月 28 日訪談訴願人課長○○○（下稱○君）、110 年 10 月 4 日訪談○君及經理○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下分別稱 110 年 9 月 28 日會談紀錄、110 年 10 月 4 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 110 年 1 月及 6 月事件報表、110 年 1 月 12 日指紋打卡紀錄、公出登記表及 110 年 6 月 2 日加班補休證明單等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

- （一）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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；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 項定有明文。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，以保障勞工權益。次按在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之工作時間，其工作時間之記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電

話、手機打卡等電子通信設備協助記載，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄；亦為勞工在事業場所外工作時間指導原則第2點第4款及第6款所明定。

(二) 依卷附110年9月28日會談紀錄影本記載略以：「……問2 請問勞工○○○係屬○○股份有限公司之勞工，還是……公司之勞工？答2 ……○○○應屬○○股份有限公司之勞工……。問4 ……請問……勞工○員擔任任何種職務……？答4 ……擔任督導主任，工作內容為行政內勤業務及代班支援……。問5 請貴公司與勞工○員約定出勤紀錄登載方式為何？……答5 ……每月事件報表即為出勤紀錄……。」上開會談紀錄並經○君簽名及蓋有訴願人公司章確認在案。

(三) 復依卷附110年10月4日會談紀錄影本記載略以：「……問2 請問……勞工○○○（下稱○員）勞務提供地為何？…… 答2 ……○○○擔任督導主任，主要勞務提供地為臺北市中山區○○○路……其他勞務提供地為臺北市境內商辦大樓、一般社區之案場。……問4 ……請問貴公司勞工○員110年6月2日……超時工作之情形為何？出勤紀錄除事件報表以外可供本局出勤紀錄之資料，請說明？ 答4 ……本公司針對勞工○員110年1月份至5月份出勤紀錄，有○員指紋打卡紀錄、紙本公出登記表、請假單、加班補休證明單之資料，全數轉登載彙整於事件報表，作為○員實際工作時間，因此本公司所提供○員110年1月份至5月份之事件報表，所登載出勤紀錄，僅能佐證○員有出勤之日期，仍未逐日登載○員出勤紀錄至分鐘為止，本公司亦無其他可覈實登載出勤紀錄之紙本或電子資料可供……查核。以○員110年1月份為例，自1月12日起至1月31日止，確實皆無逐日登載出勤紀錄至分鐘為止，1月12日僅有○員上班時間，並無下班時間，1月13日至1月15日有至○○大廈社區上班，並無登載上下出勤紀錄，1月18日至1月22日、1月25日至1月28日皆有相同情形，且110年2月份至5月份皆有相同情形。……。」上開會談紀錄並經○君、○君簽名及蓋有訴願人公司章確認在案。

(四) 次依○君110年1月事件報表、110年1月12日指紋打卡紀錄、公出登記表等資料影本記載，○君110年1月12日僅記載上班時間，未記載下班時間，1月13日至15日、18日至22日、25日、26日、28日、29日均有出勤，惟未記載出勤起訖時間。是訴願人主張○君確實有每日指紋打卡紀錄一節，與上開會談紀錄及卷附資料並不相符，其未

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。

- (五) 又訴願人主張○君出勤起訖時間，皆以客戶所規定之時數安排云云。惟查勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項已明定置備勞工出勤紀錄為雇主之義務，且雇主對於在事業場所外從事工作之勞工，仍應逐日記載其工作時間；工作時間之記錄方式，亦非僅以簽到簿或出勤卡為限，而可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載。是訴願人尚難以○君出勤起訖時間皆依客戶規定為由，免除其逐日記載○君出勤情形至分鐘為止之法定義務。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條第 2 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 20 條之 1 所明定。
- (二) 依卷附 110 年 9 月 28 日會談紀錄影本記載略以：「……問 5 請貴公司與勞工○員約定出勤紀錄登載方式為何？…… 答 5 ……每月事件報表即為出勤紀錄……○員 110 年 6 月事件報表有完整記錄勞工 110 年 6 月 1 日至 6 月 18 日之出勤紀錄……。」上開會談紀錄並經○君簽名及蓋有訴願人公司章確認在案。
- (三) 次依卷附 110 年 10 月 4 日會談紀錄影本記載略以：「……問 4 ……請問……勞工○員居家辦公期間為何？如何安排居家辦公之時間？答 4 ……勞工○員居家辦公起始日期為 110 年 5 月 17 日，5 月 17 日至 5 月 23 日為居家辦公期間，5 月 24 日至 5 月 30 日無須居家辦公之模式，循環安排居家辦公期間。居家辦公及無須居家辦公之實際上班時間口頭語○員約定應以 8：30 至 17：30 為勞工實際工作時間。問 4 ……請問……勞工○員 110 年 6 月 2 日、6 月 3 日……超時工作之情形為何？……答 4 ……於 110 年 6 月份○員仍以指紋打卡、紙本公出登記表、請假單、加班補休單之資料為實際出勤紀錄之佐證……○員 110 年 6 月 2 日為居家辦公，事件報表 110 年 6 月 2 日 8：01 至 17：41，……」

實際出勤時間應為 8：30 至 17：30，休息時間為 12：30 至 13：30，
……19：00 開始上班晚班，工作時間為 6 月 2 日 19：00 至 6 月 3 日 07：
00，當時因事出緊急，並知悉勞動基準法第 32 條第 2 項規定，然不
得已之情形下，仍請○員於 6 月 2 日 19：00 接續上班，17：30 至 19：
00 之間為休息時間，6 月 2 日正常工時連同延長工時合計 19 小時……
。」上開會談紀錄並經○君、○君簽名及蓋有訴願人公司章確認為
案。

- (四) 又稽之卷附○君 110 年 6 月 2 日公出登記表及 110 年 6 月事件報表等影
本記載，○君當日出勤時間為 8 時 1 分至 17 時 41 分；○君之加班補休
證明單影本記載其加班日期、加班起迄及加班事由為 110 年 6 月 2 日
、19 時至翌日上午 7 時及「○○夜班」，與前開會談紀錄內容相符
。是○君於 110 年 6 月 2 日正常工作時間自 8 時 30 分至 17 時 30 分（中間
休息 1 小時），計 8 小時；嗣休息時間 1.5 小時（自 17 時 30 分至 19 時
）後，自 19 時至翌日上午 7 時止（休息時間 1 小時）延長工作時間計
11 小時。是訴願人有使○君於 110 年 6 月 2 日正常工作時間連同延長
工作時間計 19 小時，已逾 12 小時之規定，違反勞動基準法第 32 條第
2 項規定之事實，洵堪認定。縱訴願人取得○君同意延長工作時間
，惟仍不得逾前開 12 小時工作時間之規定。另訴願人主張當日○君
前往值勤，並非臨時性調度一節，與 110 年 10 月 4 日○君及○君之會
談紀錄所載當時係因事出緊急，在不得已之情形下，請○君於當日
19 時接續上班等情，其前後所述並不相符；又縱訴願人事後有給予
○君充足之休息，亦無法據此冀邀免責。訴願主張，不足採據。

六、綜上，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 2 次違反勞動基準
法第 30 條第 6 項及第 32 條第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80
條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 10 萬元罰鍰，合計處 20 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，並無不合，原處分應予維持。

七、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 韻 茹
委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 6 月 10 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）