

訴 願 人 ○○股份有限公司

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110年5月17日北市勞動字第11060037411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90日內另為處分。

事實

- 一、訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）110年2月19日及26日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定每日正常工時 8小時，採彈性上下班，上班時間為8時至9時30分，下班時間為17時至18時30分，中午休息 1小時，延長工時於正常工時之30分鐘後以每半小時為單位計算，另以門禁卡首筆及末筆資料或勞工手機 APP打卡，作為出勤紀錄，若勞工有出勤異常狀況，會以電子郵件通知補正，但未請勞工說明晚下班或未申請加班之原因等。並查得：訴願人與勞工○○○（下稱○君）所屬資訊部門約定 4週變形工時，且使○君於109年12月4日出勤時間為8時57分至21時22分，109年12月18日出勤時間為8時46分至21時1分，各有延長工作時間情事，惟訴願人未給付○君延長工時工資，涉有未依規定給付勞工平日延長工時工資，違反勞動基準法第24條第 1項規定，同部門其他勞工亦有類此情事。原處分機關乃以110年4月12日北市勞動字第1106062749號函通知訴願人，命其立即改善，並請其陳述意見。經訴願人以110年4月16日書面（下稱110年4月16日陳述意見書）陳述意見略以，經與所僱勞工確認出勤紀錄後得知，勞工因處理私人事務逗留公司環境，實際未執行公務，系統認定勞工離開公司時之門禁紀錄為出勤紀錄，致有超時出勤紀錄，並無違反勞動基準法第24條第1項規定等語。
- 二、嗣原處分機關依訴願人前開110年4月16日陳述意見書，審認訴願人未能釐清勞工每日實際出勤時間為何，有未覈實記載勞工出勤時間至分鐘之情事，違反勞動基準法第30條第 6項規定，並審酌訴願人係甲類事業單位，且所涉勞工人數較多及訴願人資力，遂依同法第79條第 1項第1款、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第3點、第4點項次27及第6點等規定，以110年 5月17日北市勞動字第 11060037411號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣10萬元罰鍰，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。訴願人不服原處分，於110年6月18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、查原處分雖於110年5月19日寄送至訴願人公司登記地址（臺北市大安區○○○路○○段○○號○○、○○、○○、○○樓，亦為訴願書所載地址），惟卷附送達證書影本僅蓋有管理委員會收發專用章，未有

接收郵件人員之簽名或蓋章，是原處分送達不合法，致訴願期間無從起算，本件尚無訴願逾期問題，合先敘明。

- 二、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24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」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。」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。」

勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」

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。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）101年5月30日勞動2字第1010066129號函釋：「……說明：……三、……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部110年5月20日勞動條3字第1100059868號書函釋：「……說明：……二、查勞動基準法第30條第5項及第6項有關出勤紀錄之規定，係課予雇主記載及保存出勤紀錄之義務，使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，應覈實記載，供工資、工時查核認定之用，俾明確勞資權益。又出勤紀錄記載如有不實，事業單位應釐清實際出勤情形並適時更正，除有具體證據足認勞工未於出勤紀錄所示到、離時間內提供勞務者外，以勞工於出勤紀錄所示到、離時間認列工作時間。」

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。 ……

	。		
--	---	--	--

」
第 6 點規定：「……行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。」

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」

三、本件訴願理由略以：

- （一）原處分機關未就訴願人是否確實記載勞工出勤紀錄詳予調查或給予訴願人就該事實陳述意見之機會，程序上顯有剝奪訴願人就違反勞動基準法第30條第6項陳述意見之機會，違反行政程序法第102條及第111條規定。
 - （二）訴願人已設置打卡制度，要求員工依公司規定紀錄出勤時間，更於每月初以電子郵件分別要求員工就出勤紀錄進行確定，如有晚於約定上班開始時間、或下班刷出時間，均應以遲到、早退辦理請假或申請加班，足見訴願人與員工間係基於互信與合作之默契，尊重員工自主管理工作時間，並確實有記載出勤時間。
 - （三）本件員工超時出勤情形，業經員工於超時出勤原因表示非執行公務，並填寫實際原因後簽名以示證明，亦依訴願人公司規定就出勤紀錄進行確認更正，符合勞動基準法第30條第 6 項之立法目的，係為確認員工之實際工時，以免勞資雙方因薪資爭議產生紛爭時，員工無法證明實際工作時數，而有害於本身權益之維護。原處分未就訴願人有利事項一律注意，違反行政程序法第 9 條及第36條規定，請撤銷原處分。
- 四、查原處分機關實施勞動檢查，並依訴願人110年4月16日陳述意見書，審認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有訴願人之勞工出勤紀錄、110年2月26日訪談訴願人之受任人資長○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）及訴願人110年4月16日陳述意見書等資料影本附卷可稽。
- 五、惟按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；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；揆諸行政程序法第 9 條及第36條規定自明。本件查：

- （一）訴願人之勞工出勤紀錄及月薪資結算總表影本，○君於109年12月4

日及18日之平日出勤時間各為8時57分至21時22分及8時46分至21時1分，原處分機關以訴願人未給付○君延長工時工資，涉有勞動基準法第24條第1項規定未給付勞工平日延長工時工資情事，函請訴願人陳述意見，並經訴願人陳述意見表示，勞工於正常工作時間後逗留公司實際未提供勞務等語，原處分機關爰逕依前開訴願人針對勞動基準法第24條第1項之陳述意見，審認訴願人有未覈實記載勞工出勤時間至分鐘致違反勞動基準法第30條第6項規定之情事。然勞動基準法第24條第1項及第30條第6項所規範之目的、態樣、構成要件及課予雇主應盡勞動法上義務均不同，原處分機關未使訴願人就涉及勞動基準法第30條第6項規定再為陳述意見，是否妥適，誠有疑義。又本件是否有行政程序法第103條規定得不給予陳述意見機會之情形，遍查全卷，亦未見原處分機關有所說明。

- (二) 次查卷附會談紀錄影本載以：「……問 請問貴公司與勞工約定之平日正常工時為何？……答 ……出勤紀錄有二種方式 ○1採用門禁卡第一筆及最後一筆視為員工出勤紀錄○2利用手機APP打卡，大部份員工均採用此方式……問 請問貴公司針對員工出勤異常狀況是否有異常管理機制？ 答 公司針對員工出勤異常狀況人資部門有做異常管理……問 ……公司是否有針對員工延長工時有做異常管理？ 答 ……公司針對員工出勤異常會以電郵通知請補正，只是公司未趕員工下班，也未請員工說明晚下班卻未申請加班費的原因。……」並經○君簽名確認在案。復稽之訴願人之勞工出勤紀錄影本可知，訴願人依其設置之門禁卡或 APP等載具方式已記錄勞工出勤時間至分鐘，且未有一律僅記載整點或不同勞工出勤時間皆一致等不合理情形，應未有無法判斷勞工每日出勤時間之情事。且上開載具所出示勞工到、離開工作場所之出勤時間，衡諸常情，可「推定」為勞工在雇主指揮監督下之工作時間，至勞工於正常工時後是否仍提供勞務，或其實際工作時間為何，應由具雇主身分之訴願人負舉證之責，否則即應給予勞工延長工作時間之加班費用，此乃勞動基準法第24條處理之範疇，有勞動事件法第38條規定及其立法理由、前勞委會101年5月30日勞動2字第1010066129號函釋及勞動部110年5月20日勞動條3字第1100059868號書函釋意旨可參。然原處分機關審認訴願人未能釐清勞工每日實際出勤時間為何，有未覈實記載勞工出勤時間至分鐘之情事，違反勞動基準法第30條第6項規定，似認該規定所指勞工「出勤時間」即等同勞工「工作時間」，乃要求雇主所出具勞工「出勤時間」應與勞工「工作時間」一致吻合；惟查勞動基準法第30條之立法理由或中央主管機關相關函釋，並未就此具體說明。再查勞動基準法僅於該法第30條第5項及第6項使用「出勤紀錄」文字，其餘涉及工時、工資或勞資關係之規範（例如勞動基準法第30條第1、2、3、7及8項）均使用「工作時間」文字，是勞動基準法第30條第5項及第6項之「出勤紀錄」是否即指「工作時間」？仍有疑義。

- (三) 又原處分機關 110年7月9日北市勞動字第1106031094號函檢送訴願答辯書雖載以：「……理由……三、……（一）……3.……訴願人

……對於出勤紀錄所載之下班時間，非勞工實際從事勞務之時間，易言之，出勤紀錄所顯示之下班時間與事實不符……原處分機關經訴願人陳述意見後，仍無法由出勤紀錄得知勞工每日工作時間，即得以訴願人陳述意見內容事實認定訴願人係未覈實記載勞工出勤時間至分鐘數，而違反勞動基準法第30條第6項規定……。」然勞動基準法第30條第5項及第6項對於出勤紀錄之規範，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記錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據，同時可提供行政機關實施勞動檢查或調查時核對。若依上開訴願答辯書意旨，要求雇主所備置之出勤紀錄，應等同勞工實際從事勞務之工作時間，即存有前述之爭議。

(四) 末查原處分之理由載以：「……一、……勞工之出勤紀錄產生異常，應立即為覈實記載，而非於主管機關實施勞動檢查後，方確認出勤紀錄所載時間真偽，使該出勤紀錄恐形同虛設並流於形式，受裁處人內部疏於管理而致出勤紀錄異常……。」惟查主管機關相關函釋或司法實務見解，均無勞動基準法第30條第5項或第6項涉有出勤紀錄應包含工作時間異常管理之意旨；縱上開規定之目的亦有處理工作時間之異常管理或雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理權之意旨，然所謂異常，是指曠職、無上班卡或下班卡等情事？抑或指勞工有延長工作情事即屬勞動基準法第30條第5項及第6項之異常？亦有待釐清。

(五) 綜上，本件尚有上開疑義，事涉勞動基準法第30條第6項規定之適用，容有再予釐清確認之必要，宜由原處分機關報請中央主管機關釋示後憑辦。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起90日內另為處分。

六、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	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 110 年 9 月 11 日