

臺北市政府 111.05.10. 府訴一字第 1116081508 號訴願決定書

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 111 年 1 月 21 日北市勞動字第 11060865711 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營家用電器零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 11 月 30 日實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）109 年 9 月份至 110 年 5 月份工資清冊及 109 年 9 月份至 110 年 4 月份出勤紀錄，分別違反勞動基準法第 23 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定。原處分機關乃以 110 年 12 月 15 日北市勞動字第 1106130234 號函送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人陳述意見在案。原處分機關審認訴願人違規事實明確，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、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 3 點、第 4 點項次第 16、26 規定，以 111 年 1 月 21 日北市勞動字第 11060865712 號函檢送同日期北市勞動字第 11060865711 號裁處書（下稱原處分）予訴願人，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元及 9 萬元罰鍰，合計處 11 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 111 年 1 月 24 日送達，訴願人不服，於 111 年 2 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、本件訴願書記載：「……訴願人……收受……111 年 1 月 21 日北市勞動字第 11060865712 號裁處書……因不服該裁處書結果……提起訴願，請求撤銷……」惟原處分機關 111 年 1 月 21 日北市勞動字第 11060865712 號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直

轄市政府……。」第 23 條第 2 項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」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 1 項第 1 款、第 2 項規定：「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……、第二十二條至第二十五條……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 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」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 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)
16	雇主未置備勞工工資清冊，或未記入工資各項目計算方式明細、總額、發放金額等事項，或未將工資清冊保存 5 年者。	第 23 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。	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： ……

				2.乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人公司僅有○君 1 名員工，工資清冊為○君自行製作，其歷來出勤紀錄（打卡表）存放在公司內，公司鑰匙由○君保管。○君於 110 年 5 月 21 日下班前，擅將存放公司內工資清冊及打卡紀錄帶走，其於 5 月 23 日前往訴願人代表人住處，將公司鑰匙及電話交給訴願人代表人，惟○君未表明要離職，故訴願人未要求其前往公司進行交接，110 年 5 月 24 日○君便未上班。嗣由會計師找出○君自行製作並提供給會計師之 109 年 9 月份至 110 年 5 月份工資清冊，其內容可看出○君每月除請領固定工資外，並幫訴願人代墊生活支出，更可證明工資清冊確實是○君製作並攜離公司。
- (二) 訴願人公司一直是以打卡表作為出勤紀錄，訴願人已在公司備妥打卡鐘，有準備打卡表供○君打卡，但○君無故離職後，所有打卡表

不翼而飛。雙方於議員處協調時，原處分機關人員對訴願人代表人表示有看到○君帶一疊打卡表，但沒有拿出來，可調閱○君申請勞資爭議調解卷宗或請原處分機關人員證實訴願人所述。請撤銷原處分。

四、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 1 月 30 日訪談訴願人代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君之勞工名冊等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張勞工○君擅將工資清冊及出勤紀錄帶走，嗣後經由會計師找出工資清冊；另於議員處協調時，有原處分機關人員看到○君帶一疊打卡表云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存 5 年；違反者，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 23 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及 80 條之 1 第 1 項所明定。
2. 依原處分機關 110 年 11 月 30 日訪談訴願人代表人○君之會談紀錄影本記載略以：「……問 請問勞工○○○之到、離職日為何？……答 ○員…… 109 年 9 月 8 日轉至○○有限公司服務，110 年 5 月 21 日為最後工作日……。問 請問貴單位勞工○○○……是否置備工資清冊？答 ……工資清冊亦由○員自行製作及保管，因○員離職未交接，故公司無法保存 109 年 9 月至 110 年 5 月之工資清冊而未能提供。」並經○君簽章及蓋有訴願人公司章確認在案。
3. 雖訴願人主張嗣由會計師找出○君 109 年 9 月至 110 年 5 月份工資清冊一節，惟依卷附訴願人所稱會計師找出之工資清冊資料影本，係訴願人事後所提出，且上開資料僅有 109 年 9 月份至 110 年 3 月份，並無 110 年 4 月份至 5 月份之資料。是原處分機關審認訴願人未置備勞工工資清冊，有違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

（二）關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

1. 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 5 項、第 79 條第 2 項及 80 條之 1 第 1 項所明定。考其立法本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法定義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。
2. 依原處分機關 110 年 11 月 30 日訪談訴願人代表人○君之會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴單位以何種方式記錄勞工○○○的出勤情形？是否保存出勤紀錄？答 本公司有設置打卡鐘，由○員每日自行以紙本出勤卡片打卡記錄工作時間。……公司僅能找到○員 110 年 5 月之出勤卡片，109 年 9 月至 110 年 4 月之出勤卡片均由○員侵占而無法提供。……。」並經○君簽章及蓋有訴願人公司章確認為在案。本件縱如訴願人所述，○君逕自帶走其 109 年 9 月至 110 年 4 月之出勤紀錄，惟備置勞工出勤紀錄既屬訴願人應負之法定義務，訴願人自不得以該出勤紀錄遭○君逕自帶走為由，冀邀免責。又訴願人雖主張於議員處協調時，有證人看到○君帶一疊打卡表一節，惟訴願人並未提供具體事證以供調查核認，尚難對其逕為有利之認定。是原處分機關審認訴願人未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

(三) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元及 9 萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名等，並無不合，原處分應予維持。

六、至訴願人申請停止執行一節，業經本府審酌並無訴願法第 93 條第 2 項規定得停止執行之情事，爰以 111 年 3 月 24 日府訴一字第 1116082239 號函復訴願人在案，併予敘明。

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 5 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）