

01 臺北高等行政法院判決

02 107年度訴字第1448號

03 108年2月21日辯論終結

04 原 告 大驛企業股份有限公司  
05 代 表 人 陳讚仲（董事長）  
06 被 告 臺北市政府勞動局  
07 代 表 人 賴香伶（局長）住同上  
08 訴訟代理人 陳巧妙  
09 吳胤平  
10 魏廷容

11 上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國10  
12 7年9月10日府訴二字第1072091321號訴願決定，提起行政訴訟，  
13 本院判決如下：

14 主 文

15 原告之訴駁回。

16 訴訟費用由原告負擔。

17 事實及理由

18 一、程序事項：本件原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，  
19 核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款  
20 情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被  
21 告聲請，由其一造辯論而為判決。

22 二、事實概要：原告經營商品批發經紀業，為適用勞動基準法之  
23 行業。被告於民國107年3月30日派員實施勞動檢查，查得原  
24 告未置備勞工劉懌英、黃士杭、廖靜怡、張于傑等人106年9  
25 月至10月份之出勤紀錄，並保存5年，違反勞動基準法（下稱  
26 勞基法）第30條第5項規定。被告命原告即日改善，另於原告  
27 陳述意見後，依同法第79條第2項、第80條之1第1項及臺北

01 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  
02 準）第4點第23項次等規定，以107年6月5日北市勞動字第10  
03 730212200號裁處書（下稱原處分），處原告新臺幣（下同）9  
04 萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，原告不服，提起  
05 訴願，嗣經臺北市政府107年9月10日府訴二字第1072091321  
06 號訴願決定駁回。原告猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

07 三、本件原告未於言詞辯論期日到場，據其於準備程序及書狀所  
08 為之聲明及陳述主張：原告公司並未要求員工每日均需打卡  
09 簽到，且打卡機器前於106年9月至10月間發生故障而無法正  
10 常打卡，僅得提供現有出勤紀錄予被告，部分打卡紀錄實無  
11 法提供，原告僅依員工出勤製作紀錄表，嗣於同年11月恢復  
12 安裝打卡機器，原告為體恤員工，而未強烈要求員工於9月  
13 至10月間均需簽到，嗣因打卡機器業已修理完畢且「部分勞  
14 工頻繁遲到」，從而重新安裝打卡機器，並非自11月起始設  
15 置打卡機器。且原告員工本於任職期間並未有加班之現象，  
16 原告公司負責人下班前，亦會催促員工早點返家休息，此由  
17 106年11月及12月之員工打卡紀錄，可見原告員工下班時間  
18 均約為17時30分之間，且原告新進員工薪資平均已為3萬元  
19 左右，原告僅為微型企業，未剝削人事成本以減少支出，為  
20 勉勵員工辛勞工作，更發放薪資均高於其他企業相同職位薪  
21 資，在在可證原告對待員工視如己出，非惡意壓榨、剝削員  
22 工之公司。被告認定原告未備置相關打卡設備而為裁處，其  
23 認事用法洵有明願違誤等情。並聲明：（一）訴願決定及原處分  
24 關於罰鍰均撤銷。（二）確認原處分關於公布原告名稱及負責人  
25 姓名部分為違法。

26 四、被告則以：原告經營商品批發經紀業，為適用勞動基準法之  
27 行業，經被告於107年3月30日實施檢查發現：原告自承於106

01 年10月份以前因未設置打卡機器，僅由負責人確認勞工出勤  
02 情形，惟並未置備勞工出勤紀錄，故於受檢當日（107年3月  
03 30日）未能提具所僱勞工劉懌英、黃士杭、廖靜怡及張于傑  
04 106年9月至10月之出勤紀錄供被告檢視，亦未有其他可資證  
05 明勞工出勤情形之相關資料。原告未置備勞工出勤紀錄並保  
06 存5年，違反勞基法第30條第5項規定。另原告訴願時提出之  
07 勞工106年9月至10月之出勤紀錄表與原告於檢查時供稱之內  
08 容相悖，顯為事後製作，被告裁處法定罰鍰最低額9萬元，  
09 並公布原告名稱及負責人姓名，於法尚無不合等語，資為抗  
10 辯。並聲明：駁回原告之訴。

11 五、上開事實概要欄所述之事實經過為兩造所不爭執，並有原處  
12 分（原處分可閱卷第65頁）、訴願決定（本院卷第191至199頁）  
13 、陳讚仲107年3月30日簽認之被告勞動條件檢查會談紀錄（  
14 原處分可閱卷第107至110頁）等影本在卷可稽，自堪認為真  
15 正。是本件爭點厥為：被告以原告違反勞基法第30條第5項  
16 規定，以原處分處原告9萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責  
17 人姓名，有無違誤？

18 六、本院判斷如下：

19 (一)按勞基法第1條第1項規定：「為規定勞動條件最低標準，保  
20 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定  
21 本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」第30條第5  
22 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第79  
23 條第2項規定：「違反第30條第5項或第49條第5項規定者，  
24 處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。第80條之1第1項規定  
25 「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業  
26 單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期  
27 未改善者，應按次處罰。」勞基法施行細則第21條規定：「

01 本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、  
02 刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或  
03 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  
04 ，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式  
05 提出。」前揭規定乃鑑於工作時間為勞動條件之重要因素之  
06 一，而勞雇雙方對於工時、工資、休息及休假等問題，於認  
07 定上時有爭議，並經常損及勞雇關係和諧，為使勞工之正常  
08 工作時間及延長工作時間記錄明確化，乃以法律強制課予雇  
09 主應詳細記錄勞工出勤情形，並將此紀錄保存一定期間之作  
10 為義務，俾勞資雙方日後如對勞工實際工作時間發生爭執時  
11 ，得作為解決勞資爭議之佐證與依據。又該條項規定所稱「  
12 置備」，係指使該等簽到簿或出勤卡處於得隨時供檢視及利  
13 用之狀態；且依上引同法施行細則第21條之規定，雇主依上  
14 述規定備置之出勤紀錄，應於勞動檢查或勞工向其申請時，  
15 以書面方式提出，以求勞工工時精確之佐證，此亦符合勞動  
16 基準法第30條第5項規定之意旨，並未增加法律所無規定之  
17 義務及限制。

18 (二)次按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予  
19 處罰。」、「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受  
20 責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並  
21 得考量受處罰者之資力。」分別為行政罰法第7條第1項及第  
22 18條第1項所明定。再者，被告為行使法律所授與裁量權，  
23 在遵循法律授權目的及範圍內，必須實踐具體個案正義，惟  
24 顧及法律適用之一致性及符合平等原則，乃訂定行政裁量準  
25 則作為行使裁量權之基準，既能實踐具體個案正義，又能實  
26 踐行政之平等原則，當非法律所不許。被告為處理違反勞基  
27 法事件，建立執法的公平性，減少爭議及提升行政效率與公

01 信力，訂定裁罰基準。依裁處時裁罰基準第4點第23項次規  
02 定：「法條依據：第30條第5項、第79條第2項及第80條之1  
03 第1項……。統一裁罰基準：違反者，應公布其事業單位或  
04 事業主之名稱、負責人姓名，第1次處9萬元至27萬元。……  
05 。」係被告基於職權，為執行一致性與均勻性要求並協助屬  
06 官裁量權的行使，所頒訂之裁量性行政規則，核未逾越法律  
07 規定，被告裁罰時，自得適用。

08 (三)經查，被告於107年3月30日派員至原告營業處所實施勞動檢  
09 查，查得原告未置備勞工劉懌英、黃士杭、廖靜怡、張于傑  
10 等人106年9月至10月份之出勤紀錄，並保存5年等情，業據  
11 原告之負責人陳讚仲於勞動檢查會談時陳稱：本公司因部分  
12 勞工頻繁遲到，於106年11月份開始設置打卡鐘並記錄勞工  
13 出勤，惟因106年10月份前公司尚未設置打卡鐘，平日由伊  
14 確認員工上班情形，並未記錄勞工出勤情形，故106年9至10  
15 月份無相關出勤資料可提供受檢等語（見原處分可閱卷第10  
16 8頁）。又原告於107年5月10日回復被告陳述意見說明略以  
17 ：「二、打卡紀錄：106年9月至10月間因打卡機械發生故障  
18 ，致打卡紀錄無法提供，經10月底打卡機器修護恢復正常，  
19 員工打卡單詳如附件二」等情（見原處分可閱卷第69頁）。  
20 足見原告於被告實施勞動檢查時已自承106年11月前未設置  
21 打卡設備，亦未記錄勞工出勤情形，故無員工106年9月至10  
22 月之出勤紀錄可供被告檢視。至原告回復被告陳述意見時，  
23 雖改稱打卡設備故障，惟仍未能提具勞工106年9月至10月之  
24 出勤紀錄，足證原告於106年9月至10月間，確未置備勞工出  
25 勤紀錄得隨時檢視及利用，原告違反勞基法第30條第5項規  
26 定，已堪認定。

27 (四)原告雖於提起本件訴願及本院準備程序時檢附勞工106年9月

01 至10月之出勤紀錄表（見本院卷第61至65頁），然與原告於  
02 接受被告勞動檢查時供稱之內容（並未記錄勞工出勤情形）相  
03 悖，顯為事後製作，該出勤紀錄表並非於勞動檢查時已存在  
04 之出勤紀錄，且觀之該出勤紀錄皆係由原告負責人所記載，  
05 為原告所自承（見本院卷第221頁），則是否確實為勞工之  
06 出勤紀錄，已有所疑。況按勞基法第30條第5項規定，雇主  
07 應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，其立法目的在顧及勞資  
08 關係中，勞工處於弱勢地位，為平衡雙方之斡旋能力及保障  
09 勞工勞動條件之最低標準，故要求雇主置備勞工出勤紀錄，  
10 並保存5年，以利檢查機關隨時查證，俾保障勞工權益。故  
11 若勞動檢查當時，原告尚未置備勞工之出勤紀錄，或雖曾置  
12 備但未保存，即該當勞基法第79條第2項規定之處罰要件，  
13 雇主尚不得以「嗣後製作」之出勤紀錄主張不罰，蓋勞工不  
14 易舉證其是否出勤，而工作場所之監控權在於雇主，勞動檢  
15 查機關亦很難舉證勞工之出勤時間，故在未有勞資糾紛前，  
16 雇主已置設之勞工出勤紀錄，實為查考勞資糾紛之重大憑據  
17 ，而雇主事後自行製作之出勤紀錄，有可能為規避民、刑事  
18 、行政責任而有內容不實之高度風險，且查證不易，故縱使  
19 可證明與事實相符，仍難脫免勞基法第79條第2項規定之行  
20 政處罰。原告前揭主張，自無足採。

21 (五)原告係適用勞基法之行業，自應遵守勞基法之規定，原告公  
22 司自88年成立（見本院卷第7頁），迄勞動檢查時已18餘年  
23 ，對於應置備勞工出勤紀錄之法律規定，不可諉為不知。原  
24 告應注意遵守上述勞基法規定，且無不能注意情事，竟疏未  
25 注意遵守，自應負過失之責。從而，被告依勞基法第79條第  
26 2項、第80條之1第1項規定所為原處分，對原告裁處法定最  
27 低額9萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，於法並無

01 不合。  
02 七、綜上，原告主張俱無可採。原處分核無違誤，訴願決定予以  
03 維持，亦無不合。原告猶執前詞，訴請判決如其聲明所示，  
04 為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防  
05 禦方法，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，故不  
06 逐一論究說明，附敘明之。

07 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條  
08 第1項前段、第218條、民事訴訟法第385條第1項，判決如主  
09 文。

10 中 華 民 國 108 年 3 月 14 日

11 臺北高等行政法院第三庭

12 審判長法官 李玉卿

13 法官 鍾啟煒

14 法官 王俊雄

15 一、上為正本係照原本作成。

16 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表  
17 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判  
18 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

19 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴  
20 訟法第241條之1第1項前段）

21 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同  
22 條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一	1.上訴人或其法定代理人具備律師資

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25

<p>者，得不委任律師 為訴訟代理人</p>	<p>格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。</p> <p>2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。</p> <p>3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p>
<p>(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人</p>	<p>1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。</p> <p>2.稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p> <p>4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。</p>
<p>是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	

中華民國 108 年 3 月 14 日  
書記官 鄭聚恩