

臺北市政府 106.08.29. 府訴三字第 10600141700 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 106 年 5 月 18 日北市勞動字第 10632731300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關分別於民國（下同）106 年 2 月 23 日及 3 月 8 日實施勞動檢查，查認訴願人所僱勞工於 105 年 12 月份之出勤紀錄有多

日未記載出勤日之上班或下班時間，有未依規定逐日記載勞工出勤情形至分鐘情事，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定；使所僱勞工分別於 106 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）、106

年 1 月 27 日（農曆除夕）、106 年 1 月 28 日、29 日、30 日（春節）及 106 年 2 月 28 日（和平紀念

日）出勤工作，訴願人未依法給予勞工於內政部所定應放假之紀念日或節日休假，違反勞動基準法第 37 條規定；原處分機關爰以 106 年 3 月 17 日北市勞動檢字第 10634396601 號函檢送勞

動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。原處分機關另以 106 年 4 月 20 日北市勞動字第 10632731310 號函通知訴願人於 106

年 5 月 2 日前陳述意見，嗣經訴願人於 106 年 5 月 4 日以書面陳述意見。嗣原處分機關仍審認訴

願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項及第 37 條等規定，乃依同法行為時及現行第 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第 3 點等規定，以 1

06 年 5 月 18 日北市勞動字第 10632731300 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰

,

合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 5 月 23 日送達，訴願人

不服，於 106 年 6 月 8 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：.....在直轄市為直轄市政府.....。」第 30 條第 6 項規定：「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 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：一、違反.....第三十條第一項至第三項、第六項.....第三十四條至第四十一條.....規定。」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.....第三十條第一項至第三項、第六項.....第三十四條至第四十一條.....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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。二、和平紀念日：二月二十八日。.....。」第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。.....五、農曆除夕。.....。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）76 年 12 月 8 日（76）臺勞動字第 5587 號函釋：「內政部 74 年 4 月 22 日 74 台內勞字第 307765 號函釋：『勞動基準法第 37 條所訂之休假日，不得與正常工作日對調。』係指雇主不得逕自為之。」

81 年 8 月 18 日（81）臺勞動二字第 26283 號函釋：「勞動基準法第 36 條規定：『勞工每

7  
日中至少應有 1 日之休息，作為例假。』所謂『一日』係指連續 24 小時而言，前經內政部於主管勞工事務時以 75.05.17.（75）臺內勞字第 398001 號函釋在案.....。」

87 年 2 月 16 日（87）臺勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調.....。」

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：「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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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）
22	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 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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：2 萬元至 15 萬元……。
33	紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，雇主未給予休假者。	第 37 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。		

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、本件訴願理由略以：

(一) 班表上已記載員工到勤起迄時間，再憑藉直屬主管逐日審定每位員工當日出勤之真實狀況，並藉此辦理核薪作業；出勤紀錄使用電腦 POS 系統，由員工自行輸入身分證號碼登載，系統即時記錄個人出勤情形且記載至分鐘為止；訴願人亦授權店長（或其主管）視員工之實際出缺勤狀況，如有缺漏得直接於班表系統上補救；訴願人未因員工出勤紀錄登載不完整，而有影響其任何權益；訴願人為克服因員工人數眾多及紙本記錄保管之不易，且為掌握時效及正確性，應用先進開發之技術，併以出勤刷卡系統及班表兩套系統之內部規範，藉以維護並保障員工權益，並無違反勞動基準法第 30 條第 6 項之規定。

(二) 勞基法第 30 條第 1 項規定，工作日之每日正常工作時間均不得超過 8 小時，是倘雇主將勞工每 1 工作日 8 小時之正常工時予以縮短，再將所縮短之時數相加累計後，達到相當於 1 個工作日之時數時，再以之與休假對調者，為法所不禁；業將近 1,500 人之門市人員之每日排班工時縮短為 7.5 小時，並將每日減少之 0.5 小時調移均攤至 12 日之國定假日，員工均同意此排班方式且據以出勤，且經勞資會議同意；請將原處分撤銷。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有未依規定逐日記載勞工出勤情形至分鐘情事；使勞工分別於 106 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）、106 年 1 月 27 日（農曆除夕）、10

6 年 1 月 28 日、29 日、30 日（春節）及 106 年 2 月 28 日（和平紀念日）出勤工作，訴願人未

依法給予勞工於內政部所定應放假之紀念日或節日休假等情，有訴願人所僱勞工 105 年 1 2 月、106 年 1 月及 2 月出勤紀錄表、原處分機關 106 年 3 月 8 日勞動條件檢查會談紀錄及勞

動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張以出勤刷卡系統及班表兩套系統之內部規範，藉以維護並保障員工權益，並無違反勞動基準法第 30 條第 6 項之規定；將近 1,500 人之門市人員之每日排班工時縮短為 7.5 小時，並將每日減少之 0.5 小時調移均攤至 12 日之國定假日，員工均同意此排班方式，且經勞資會議同意云云。按雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；內政部所定應放假之節日，均應休假；勞動基準法第 30 條第 6 項及第 37 條第 1 項

分別定有明文。事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守上開規定之義務，若有違反，各處 2 萬元以上 30 或 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。查本件：

(一) 有關違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 3 月 8 日訪談訴願人之人資專員○○○所作成之會談紀錄影本載以：「……問：請問貴公司員工出勤紀錄如何呈現？答：（○○股份有限公司家購事業部（○○）係以排班表約定時間出勤，出退勤會於線上差勤系統登錄時間，但該系統所登錄之時間並無法真實呈現員工實際上班的工作（上、下班）時間，僅能看出其是否有出勤及進、出公司時間。（家購事業部（○○）計薪係依據排班表發薪。（總部、門市人員均以排班表為計薪及出勤紀錄……。」等語。以勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）105 年 12 月出勤紀錄為例，未記載○君 105 年 12 月 3 日上班及 12 月 14 日下班、○君 105 年 12 月 22 日、25 日、26 日及

28 日下

班時間；查訴願人之人資專員○○○於原處分機關訪談時亦自承線上差勤系統所登錄之時間，僅能看出勞工是否有出勤及進出辦公場所之時間，無法呈現勞工實際上、下班時間，亦無其他可資證明勞工實際上、下班時間之紀錄，故以排班表約定工作時間作為計薪依據；是訴願人未覈實記載勞工上、下班時間，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，堪予認定。

(二) 有關違反勞動基準法第 37 條規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 3 月 8 日訪談訴願人之人資專員○○○所作成之會談紀錄影本載以：「……問：請問休假制度為何？答：（月休 8 日或 9 日，全年合計休假 10 4 天。—各店人員（週休六、日，遇國定假日亦放假，依人事行政總處公告行事曆出勤。（家購事業部（○○）於 106 年 2 月 21 日召開門市人員會議，邀請北區經理一同討論國定假日的問題，決議採每日工時 7.5 小時，國定假日 12 天均攤於每天少上班 0.5 小時內（以正常工時 8 小時計）……。」等語。以○君 106 年 1 月份及 2 月

份

出勤紀錄為例，查○君分別於 106 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）、106 年 1 月 27 日（農曆除夕）、106 年 1 月 28 日、29 日、30 日（春節）及 106 年 2 月 28 日（和平

紀念

日）均有出勤，訴願人未依法給予勞工於內政部所定應放假之紀念日或節日休假，已違反勞動基準法第 37 條規定。

(三) 次查前勞委會 76 年 12 月 8 日（76）臺勞動字第 5587 號及 87 年 2 月 16 日（87）臺勞動二

字第 005056 號函釋意旨，勞資雙方雖得就休假日與工作日對調實施進行協商，然該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。查訴願人於 106 年 2

月 21 日召開之勞資會議中，僅勞方代表北區區經理及資方代表出席，自難認訴願人確經與其所屬個別勞工協商並經同意調移休假日，且該次勞資會議之開會日期係於訴願人使其勞工於應放假之日出勤之後，尚難遽對其為有利之認定。

(四) 再查前勞委會 81 年 8 月 18 日 (81) 臺勞動二字第 26283 號函釋意旨，勞工每 7 日中至

少應有 1 日之休息，作為例假。所謂 1 日係指連續 24 小時而言，本件訴願人使勞工每日工時縮短為 7.5 小時，並將每日減少之 0.5 小時調移均攤至其應放假之日，此舉將使勞工無法得到充分休息，亦無法運用完整假日於特定日從事紀念或節慶民俗活動，顯與勞動基準法第 37 條規定立法意旨相悖。訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 8 月 29 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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)