

訴 願 人 ○○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 11 月 21 日北市勞動字第 106396712

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

一、訴願人經營未分類其他專業、科學及技術服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 10 月 3 日派員檢查發現：（一）訴願人無法提出勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）等 5 人 106 年 4 月至 6 月逐日記載每日出勤時間至分鐘為止之紀錄，惟提出

○○表單，僅標示勞工排休日期，嗣訴願人於陳述意見時提出之打卡紀錄中，仍亦未能提出○君之出勤紀錄，認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。（二）訴願人使○君、○君及○君等人於內政部所定應放假之 106 年 4 月 4 日（兒童節）正常出勤，未加倍發給工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 106 年 10 月 17 日北市勞動檢字第 10640111001 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善，並記載如有異議應於通知書送達之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。嗣原處分機關另以 106 年 10 月 30 日北市勞動字第 10639671210 號函通知訴願人

人

陳述意見，經訴願人於 106 年 11 月 13 日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法情事明確，訴願人係甲類事業單位且係第 1 次違規，乃以 106 年 11 月 21 日北市勞動字

第

10639671200 號裁處書，分別就訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項及第 39 條等規定之

行

為，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處訴願人新臺幣（下

同）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。該裁處書於 106 年 11 月 24 日送達，訴願人不服，於 106 年 12 月 22 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 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 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。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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……第三十四條至第四十一條……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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

關

紀念日及節日實施辦法第 5 條第 1 項第 4 款、第 2 項第 1 款規定：「下列節日，由有關機

關、團體、學校舉行慶祝活動：……四、兒童節：四月四日……。」「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日……。」

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 1 千萬元以上之公司。（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（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）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣）
			：元	：元

23	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。…… 1.甲類： (1)第1次：2萬元至20 萬元。
24	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。
42	雇主未給付 勞工例假日 、休息日、 休假日或特 別休假之工 資；及徵得 勞工同意或 因季節性趕 工必要經勞 工或工會同	第39條、第79 條第1項第1款 及、第4項及 第80條之1第1 項。	改善；屆期未改善者 ，應按次處罰。	……

意，使勞工			
於上述休假			
日工作，而			
未加倍發給			
工資者。			

20

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

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：訴願人未能提具○君之出勤紀錄，係因其擔任主管職務雙方並同意無需打卡，以示尊重，此一管理出勤方式常見於許多高階工作者；訴願人給予員工優於加倍工資的津貼，原處分機關只因訴願人將此津貼合併至其他津貼，沒有獨立一項國定假日津貼，即認定訴願人違反勞動基準法，實有誤認。

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，查認訴願人未能提出○君之出勤紀錄；又使○君、○君及○君等人於內政部所定應放假之 106 年 4 月 4 日（兒童節）正常出勤，未加倍發給工資，違反勞動基準法第 30 條第 6 項及第 39 條規定；有原處分機關 106 年 10 月 3 日勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人所屬員工出勤紀錄、薪資費用等影本附卷可稽。

四、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；勞工出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；違反者分別處 9 萬元以上 45 萬元以下，及處 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；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項、第

條第 1 項第 1 款、第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。依卷附原處分機關 106 年 10 月

3 日訪

談訴願人之受託人○○○並作成之談話紀錄影本載以：「……問：員工排班方式為何？

答：由公司下載『○○』的軟體作為類似行事曆用途，由員工登載排休時間，由當月預排下個月休息時間，另一個是登錄活動時間，公司其實是讓員工自主管理，所以上下班沒有特別要求員工要打上下班卡或是簽到及簽退，出勤管理上，由員工自主管理，員工晚來會晚走，由員工彈性調整。……」等語，並經○○○簽名在案。又訴願人主張○君因擔任主管職務，雙方並同意無需打卡等語；惟據原處分機關答辯陳明略以，○君雖係擔任主管職務，卻非屬依公司法登記之委任經理人，無法排除勞動基準法之適用；是訴願人未置備勞工出勤紀錄之違規事實，洵堪認定。惟原處分機關未依勞動基準法第 30 條第 5 項及第 79 條第 2 項規定予以裁處，而以同法第 30 條第 6 項及第 79 條第 1 項第 1 款

規定論

處訴願人，原處分所憑理由為何？原處分機關之認事用法不無疑義？從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

- (一) 按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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；勞動基準法第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。依卷附原處分機關 106

年 10

月 3 日訪談訴願人之受託人○○○並作成之談話紀錄影本載以：「……問：薪資項目哪些是固定項？答：基本薪資，伙食每月固定，其他津貼視員工工作態度、表現績效的會有調幅，上課津貼是另外有排課程之獎金，其他津貼及上課獎金其實和工作都有關……問：106 年 4 月 4 日有誰休？有誰到班？答：○○○4/4 休……○○○、○○○及○○○當日 (4/4) 都有到班……」等語，並經○○○簽名在案，亦有訴願人所屬員工出勤紀錄、薪資費用等影本附卷可稽。

(二) 另查○君、○君及○君等 3 人均於 106 年 4 月 4 日 (兒童節) 正常出勤，應分別給付工

資 900 元 [(22,000+2,400+2,600) /30=900]、1,000 元 [(22,000+2,400+5,600) /30=1,000] 及 767 元 [(20,600+2,400) /30=767]，惟 106 年 4 月薪資費用中僅有「基本薪資」、「伙食津貼」及視員工工作態度、表現績效給付之「其他津貼」及因勞工另外排課程之獎金「上課津貼」，並無因國定假日出勤而給付工資之紀錄；復依卷附訴願人於 106 年 11 月 13 日書面陳述意見表示，國定假日必須視活動需求

出勤，並另以津貼方式給予補償等語；以勞工○君為例，其於 106 年 4 月 4 日確有出勤，惟訴願人 106 年 4 月薪資費用明細表顯示，○君薪資明細「其他津貼」欄位並無加倍發給其於 4 月 4 日兒童節出勤工資之紀錄。是訴願人有使○君、○君及○君等 3 人於內政部所定應放假之 106 年 4 月 4 日（兒童節）正常出勤，未加倍發給工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

（三）雖訴願人主張給予員工優於加倍工資的津貼及將津貼合併至其他津貼等語，惟查其 106 年 4 月薪資費用薪資明細中並無國定假日出勤給付工資之紀錄業如前述，且從「其他津貼」欄位中亦無從得知訴願人是否確有給付勞工因國定假日出勤之工資。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 3 月 20 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

如只對本決定駁回罰鍰部分不服者，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）如對本決定駁回部分不服者，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）