

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 12 月 25 日北市勞動字第 106396966

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行為時第 38 條第 2 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、訴願人經營化學原料批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 10 月 30 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每日出勤時間為 8 時 30 分至 17

時 30 分，12 時至 13 時為休息時間，並查得：（一）勞工○○○（下稱○君）106 年 4 月 7

日、12 日、13 日僅記載下班時間，上班欄位則記載外勤地點「○○○○經理」、「○○○○○○」、「○○」，並無時間紀錄；另 4 月 11 日、14 日之上班欄位記載「○○○○」、「○○○展」，下班欄位記載「○○」、「○○○○經理」，均未記載出勤時間。是訴願人未置備逐日記載○君出勤時間至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。（二）訴願人與勞工約定，遲到與事假、病假優先自其特別休假中扣抵，不另扣薪。勞工○○○（下稱○君）於 105 年 7 月 25 日到職，至 106 年 7 月 25 日到職滿 1 年，

訴願

人應給予 7 日特別休假。嗣○君於 106 年 9 月 8 日離職，依出勤紀錄所載，○君 106 年 1 月至

8 月間在職期間，2 月已休特別休假 10 小時 30 分；3 月病假 8 小時（扣抵特別休假 4 小時）

及特別休假 8 小時，合計已休特別休假 12 小時；5 月已休特別休假 8 小時；6 月病假 2 小時 3

0 分（扣抵特別休假 1 小時 15 分）及特別休假 8 小時，合計已休特別休假 9 小時 15 分鐘；7

月遲到 13 分鐘（扣抵特別休假 20 分鐘）、8 月已休特別休假 8 小時。總計○君 106 年 1 月至

8 月間，已休特別休假計 6 日 5 分鐘。原處分機關以訴願人將勞工事假、病假逕自扣抵特別休假時數，未由勞工自行排定特別休假，違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 106 年 11 月 10 日北市勞動檢字第 10640285301 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 106 年 11 月 28 日北市勞動字第 1063969

6610 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 106 年 12 月 8 日書面陳述意見略以，訴願人對

於員工上下班打卡，尊重員工自主管理，且與員工已事先約定，凡員工請事假、病假除遵照勞動基準法規定，並優先自員工特別休假中扣抵等語。原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 30 條第 6 項及行為時第 38 條第 2 項規定，且為資本額達新臺幣（下

同

）1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 24、38 等規定，以 106 年 12 月 25 日北市勞動字第 10639696600 號裁處書，各處訴願人法定最

低額 2 萬元罰鍰，共計 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 12 月 27 日送達，訴願人不服，於 107 年 1 月 23 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。」行為時第 38 條第 1 項第 2 款、第 2 項、第 3 項、第 4 項規定：「

勞工

在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：.....

二、一年以上二年未滿者，七日。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」「勞工之特

別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」第 43 條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。」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..... 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。」

勞動基準法施行細則第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」行為時第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

勞工請假規則第 1 條規定：「本規則依勞動基準法（以下簡稱本法）第四十三條規定訂定之。」第 4 條第 1 項、第 3 項規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。」「普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給.....。」第 7 條規定：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：.....（四）在事業場所外從事工作之勞工..... 雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。.....（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦 資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄.....。」

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 1 千萬元以上之公司。」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：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：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。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、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： 1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 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」

二、本件訴願理由略以：

- (一) ○君 106 年 4 月份出勤紀錄，已載明外勤地點，表示○君至外勤地點後即自行下班，不須再回公司打卡，除非有突發狀況而必須延長工時，須立即回報主管，取得主管

同意，始准延長工作時間，結束後再行回報主管，並於出勤紀錄上註記外，否則員工一般於隔日至公司填載退勤地點，即屬正常工時內下班。訴願人給予員工充分彈性記載工作時間及出勤地點，未曾發生爭議。因訴願人工作性質特殊，員工常有外勤之需要，故與員工約定採前開方式記錄出勤地點及時間，與勞動基準法第 30 條第 6 項規定立法意旨相符，原處分機關未顧及前開因素，逕為裁罰，難以甘服。

(二) 另訴願人與員工約定，凡員工請事假、病假可優先自其特別休假中扣抵，病假得折抵二分之一特別休假等，訴願人所屬員工均表同意，並無異議。此種排定特別休假方式，屬員工自主同意並排定之，並無違反與勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定。此種彈性作法，使員工無須因請事、病假，而扣減工資，且年終結算如有未休之休假，訴願人將再依法給付員工未休假之工資。訴願人前開管理方式，並未影響員工特別休假權益。請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未置備逐日記載勞工○君 106 年 4 月份之出勤時間至分鐘為止之出勤紀錄；另勞工○君至 106 年 7 月 25 日到職滿 1 年，訴願人自該日起 1 年內

，應給予○君 7 日特別休假，依○君請假單及出勤月報表所示，○君 106 年 2 月至 106 年

9 月 8 日離職止，行使特別休假（不含病假、遲到折抵）計 42 小時 30 分鐘（即 5 日 2 小時

30 分鐘），惟訴願人扣抵○君特別休假計 48 小時 5 分鐘（即 6 日 5 分鐘），訴願人將勞工

事 假、病假扣抵特別休假時數，有原處分機關 106 年 10 月 30 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人部門員工一覽表、106 年 1 月 1 日至 9 月 30 日之特休明細表、

10 6 年 2 月份至 8 月份出勤統計月報表、○君 106 年 4 月份出勤表及○君 106 年 7 月份出勤表等

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：

按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；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；勞動基準法第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項

定有明文。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。又在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之工作時間，其工作時間之紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄；復為勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款、第 6 款所明訂。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 10 月 30 日訪談訴願人經理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：請問貴公司以何種方式記錄勞工實際上下班時間？答：本公司以勞工自行打卡記錄上下班時間，並以該打卡卡片之時間做為勞工實際上下班時間的出勤紀錄。……問：請問勞工○○○106 年 4 月之出勤紀錄顯示文字而無上下班時間的原因？答：○員為業務所以不一定會回公司打卡只記錄外勤地點以致無上下班時間的記錄。……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 4 月份出勤表顯示，106 年 4 月 7 日、12 日、13 日均僅記載下班時

間，上班欄位則分別記載外勤地點「○○○○經理」、「○○○○○」、「○○」，均無上班時間紀錄；另 4 月 11 日、14 日之上班欄位分別記載外勤地點「○○」、「○○展」，下班欄位則分別記載外勤地點「○○」、「○○○○經理」，均無上、下班時間紀錄。是訴願人未置備逐日記載勞工○君 106 年 4 月之出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，且○君於上開會談紀錄亦自承訴願人未記錄○君實際出勤時間。是訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 1 年以上 2 年未滿者者，應依給予特別休假 7 日；特別休假期日，由勞工排定之；但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；勞工之特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應按未休畢之日數乘以 1 日之工資計給；另勞工因普通傷害、疾病得請普通傷病假，未住院者，1 年內合計不得超過 30 日；病假未超過 30 日部分，工資折半發給；另勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1 年內合計不得超過 14 日；事假期間不給工資；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；勞動基準法行為時第 38 條第 1 項第 2 款、第 2 項、第 4 項、第 43 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第

9 條、行為時第 24 條之 1 第 2 項及勞工請假規則第 4 條、第 7 條定有明文。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 10 月 30 日訪談訴願人經理○君之勞動條件檢查會談紀錄略

以：「……問：請問特休制度？答：本公司採曆年制，依勞基法規定給予特休天數且依年度事先給予，另當年度到職者仍以每月 0.5 天的方式給予特休假且隔年不扣回。例如：勞工○○○於 105/7/25 到職，105/7/25~105/12/31 享有 3 天補休（0.5 天 x6），106/1/1~12/31 享有 7 天，該員於 106/9/8 離職，已休 6 天 5 分，未休 7 小

時 55

分，本公司於終止契約時發給 1 日薪資。……問：請問請假制度及遲到早退規定？答：請假由勞工自行填寫紙本假單；本公司與勞工約定請假先自特休假扣抵而不扣薪，例如勞工請事假即以 1：1 扣抵，請病假則以 1：1/2 扣抵，勞工不直接請特休假，乃因請病假只須扣 1/2 天特休假，請特休假須扣 1 天。問：請說明勞工○○○特休已休 6 天 5 分之明細。答：106/2 請特休 10 小時 30 分，106/3 請病假 8h（扣抵特

休 4h

）及特休 8h 106/5 請特休 8h 106/6 請病假 2h30 分（扣抵特休 1h15 分）及特休 8h

106

/7 遲到 1 次扣 20 分（8：43 到班）106/8 請特休 8h，共 6 天 5 分。……本公司遲

到

規定為遲到 15 分鐘（8：31-8：45）扣抵休假 20 分鐘。……。」並經○君簽名確認在案。是訴願人自承與勞工約定事假、病假先自特別休假扣抵，勞工請事假即以相同時間扣抵特別休假，病假則以折半比例扣抵特別休假，遲到 15 分鐘扣抵特別休假 20 分鐘。○君離職時，訴願人發給 1 日未休假工資。

（二）次依卷附訴願人 106 年 2 月份至 8 月份出勤統計月報表及○君 106 年 7 月份攷勤表顯

示

，○君自 106 年 2 月至 8 月，合計請特別休假（不含病假、遲到折抵）計 42 小時 30

分

；病假計 10 小時 30 分鐘，扣抵特別休假時數 5 小時 15 分鐘；○君 106 年 7 月 31 日

上班

卡時間為 8 時 43 分，並經註記為遲到 15 分鐘，扣抵特別休假時數 20 分鐘。另訴願

人

經理○君於上開會談紀錄陳稱，勞工請事假亦先以特別休假扣抵。原處分機關以訴願人將事假、病假逕自扣抵特別休假時數，未由勞工自行排定特別休假，違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定，而裁處訴願人 2 萬元罰鍰。

（三）惟按勞工因普通傷病得請病假，1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給；因有事故必須親自處理者，得請事假，1 年內合計不得超過 14 日，事假期間不發給工資，勞

工請假規則第 4 條第 1 項、第 3 項及第 7 條規定自明。是勞工何時有事必須親自處理  
須

請事假，或何時因傷病須請病假，均係因勞工個人主觀因素所致，故請假之日期、時數，悉由勞工決定，而非雇主指定。本件訴願人將事假、病假扣抵特別休假時數，並無原處分機關所稱未由勞工自行排定特別休假之問題。另訴願人將事假以相同時數折抵特別休假時數，病假則折抵二分之一特別休假時數，與勞工請假規則規定事假期間不發給工資；病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給相同，並未影響勞工權益。況事假 1 年內合計不得超過 14 日，將事假折抵特別休假時數，可給予勞工更多得請事假之空間。本件原處分機關以訴願人將勞工事假、病假期間折抵特別休假時數，認未由勞工自行排定特別休假，違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定，而裁處訴願人罰鍰，尚嫌率斷，容有再釐清確認之必要。從而，為求原處分正確適法及維護訴願人權益，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。

六、綜上論結，本件訴願為部分無理由；部分有理由，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  
委員 張 慕 貞  
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 盛 子 龍  
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 3 月 30 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）