

臺北市政府 107.10.17. 府訴一字第 1072091541 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 107 年 6 月 25 日北市勞動字第 107600245 51 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 4 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、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 18 日實施勞動檢查，查得：（一）勞工○○○（下稱○君）於 105 年 12 月 6 日、8 日、9 日

、14 日至 16 日、23 日、30 日、106 年 8 月 1 日至 3 日等多日出勤紀錄僅記載上班時間而未記

載下班時間；另於 106 年 2 月 20 日至 24 日、7 月 18 日至 21 日等多日之出勤紀錄未記載上下

班時間。訴願人未置備逐日記載勞工出勤情形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）勞工○○○（下稱○君）於 106 年 6 月 5 日至 16 日間連續出勤達

12 日，第 2 次違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定（第 1 次為原處分機關 106 年 6 月 3 日

北市勞動字第 10632763400 號裁處書）。（三）○君 106 年 4 月 14 日到職，至 106 年 10 月 14

日到職滿 6 個月，應給予 3 日特別休假，惟至 106 年 11 月 9 日勞動契約終止時，○君尚有 2

日特別休假未休畢，訴願人未給付○君未休日數之工資新臺幣（下同）1,500 元，違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 4 月 27 日北市勞動檢字第 10733099502 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命其即日改善。嗣復以 107 年 5 月 18 日北市勞動字第 1076024811 號函通知
訴

願人陳述意見。訴願人以 107 年 5 月 28 日書面陳述意見略以，○君因上班遲到及下班趕火車而忘記簽到退；訴願人現已每日登錄出勤紀錄；訴願人於 105 年 5 月 31 日經勞資會議通過實施四週彈性工時；○君於 106 年 11 月 1 日至 9 日間特別休假 1 日，其餘 1 日未休工資已

給付等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項、行為時第 38 條第 4
項

及第 2 次違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定，且為資本額 1,000 萬元以上之甲類
事

業單位，爰依同法第 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、34、40 及第 5 點等規定

,

以 107 年 6 月 25 日北市勞動字第 10760024551 號裁處書，分別處訴願人 2 萬元、2 萬元及
10

萬元罰鍰，共計 14 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 6 月 26 日
送

達，訴願人不服，於 107 年 7 月 25 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 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其
中一日為例假，一日為休息日。」行為時第 38 條第 1 項第 1 款、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：一、六個月
以上一年未滿者，三日。」「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 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。」

行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」

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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會） 82 年 3 月 17 日（

82

）臺勞動二字第 15246 號書函釋：「……（四）勞工因故自行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給付勞工……。」

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：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	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	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

	請其出勤紀錄副本或影本者。		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。	罰： 1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
34	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	(行為時) 第 36 條第 1 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： 1. 甲類： (2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。	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： (2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。
40	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者。	(行為時) 第 38 條第 4 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： 1. 甲類： 改善；屆期未改善者，應按次處罰。 (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。	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： 改善；屆期未改善者，應按次處罰。 (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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	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：平時由員工自行登載出勤紀錄，○君因上班遲到及下班趕火車而忘記簽到退，訴願人未扣薪或扣抵休假，且○君未完成離職手續，致訴願人無法使其確認補登出勤紀錄。訴願人於 105 年 5 月 31 日經公司全體表決通過採行四週彈性工時制度。○君應享有之 3 日特別休假，其中 1 日在 106 年 10 月 25 日休畢、1 日在 106 年 11 月 1 日至 11 月 9

日內，已經由雙方合意休畢，另未休畢之 1 日已給付特別休假未休工資 1,500 元，並無短少給付工資。請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人未置備逐日記載勞工○君之出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；使勞工○君連續出勤達 12 日及未給付○君特別休假未休日數之工資，分別違反勞動基準法第 30 條第 6 項、行為時第 36 條第 1 項及行為時第 38 條第 4 項等

規定。有原處分機關 107 年 4 月 18 日訪談訴願人人事人員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、員工簽到表、工資清冊、請假單及訴願人 105 年 5 月 31 日、107 年 2 月 7 日勞資會議紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君因上班遲到及下班趕火車而忘記簽到退；於 105 年 5 月 31 日經公司全體表決通過採行四週彈性工時制度；○君已休畢 2 日之特別休假，訴願人並已給付另 1 日未休畢之工資 1,500 元云云。查本件：

(一) 關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

1. 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 5 項、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。

2. 依原處分機關 107 年 4 月 18 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問：員工出勤是如何登載？答：由員工自行簽到退（放在入口），本次提供為由手寫的輸入電腦重製一份，○君有多日未填寫到，事後無補登……。」經○君蓋章確認在案。次依○君 105 年 10 月至 106 年 8 月之出勤紀錄，其 105 年 12 月 6 日、8 日、9 日、14 日至

16 日、

23 日、30 日、106 年 8 月 1 日至 3 日等多日出勤紀錄僅記載上班時間而未記載下班時

間

；另 106 年 2 月 20 日至 24 日、7 月 18 日至 21 日等多日之出勤紀錄未記載實際上下

班時

間，亦無請假紀錄。是訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

(二) 關於違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；違者，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；勞動基準法行為時第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文

。

2. 依原處分機關 107 年 4 月 18 日訪談○君之會談紀錄及談話紀錄分別記載略以：「……問：公司有無適用變形工時？答：有適用 4 週變形工時（在 107 年 2 月 7 日勞資會

議

才同意），之前未勞資會議同意（未成立勞資會議）……。」「……問：○君

及○君正常上下班時間？答：0900-1800，午休一小時，正常工時一天 8 小時，○君

為業務，○君為採購，六日正常不上班，除遇到加盟展（六日）會有要出勤可能。

國定假日正常休……問：106 年 6 月 9 日至 6 月 12 日加盟展公司派哪個部門人員出

席

？答：6 月的這場是全世界人員都會支援，這 4 天○君都有出勤，加盟展示讓業務人員拉客戶的主要時間點，○君都有出勤……。」上開紀錄均經○君簽名或蓋章確

出勤

認在案。次依○君 106 年 6 月出勤紀錄所載，其於 6 月 5 日至 8 日、13 日至 16 日有
紀錄記載上下班時間，6 月 9 日至 12 日雖無上下班時間記載，但載明加盟展，○君於
上開談話紀錄亦自承○君都有出勤，是○君於 106 年 6 月 5 日至 16 日連續出勤達 12
日
。

司

3. 雖訴願人主張業於 105 年 5 月 31 日經公司全體表決通過採行四週彈性工時等語；惟依
卷附訴願人提供之 105 年 5 月 31 日勞資會議紀錄討論事項第 1 案案由記載：「本公
門市人員因需求，需實施 4 週變形工時，既門市排班月休 8 日，提請討論。... 決議
：照案通過。」是該次會議決議通過四週彈性工時，係以門市排班人員為對象，○
君係擔任業務人員，於總公司提供勞務，非以排班方式出勤，不屬該次會議決議實
施彈性工時制度之對象。是訴願人違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定之違規
事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

(三) 關於違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定部分：

1. 按行政機關應依職權調查證據，對於當事人有利及不利事項一律注意；為行政程序
法第 9 條及第 36 條所明定。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 6 個月以上
未滿 1 年者，應給予特別休假 3 日；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，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發
；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 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 1 個月正常工作時間所得之
工資除以 30 所得之金額；雇主依勞動基準法終止勞動契約時，應即結清未休畢之特
別休假日數折算之工資給付勞工；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；勞動基準法行為時第 38 條第 1 項第 1 款
、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第 9 條

及行為

時第 24 條之 1 第 2 項定有明文。

日契約終

2. 查○君於 106 年 4 月 14 日到職，至 106 年 10 月 14 日到職滿 6 個月，106 年 11 月 9
止。是訴願人應於 106 年 11 月 9 日契約終止前給予○君 3 日特別休假或未休假日數

折

算之工資。本件依原處分機關上開談話紀錄記載略以：「.....問：○' γ 到職日

在
10月
月
年10
共

？答：106年4月14號.....離職前（106年11月9日）因工作滿半年有三天特休，
10月26日休一天年假，之後就沒有遞請假單。但11/1日~11/9未來上班，但期間仍
僱傭關係存續中，於11/9日才終止.....。」次依○君106年請假單，於106年10
25日申請特別休假1日，無其他申請特別休假紀錄。另依○君之工資清冊，訴願人
於○君106年10月薪資中已給付1日特別休假未休工資1,500元。是○君已於106
月間休畢1日及受領1日未休之工資。另依○君11月薪資表備註欄載明：「11/1~9
計九天，7天上班日沒有上班，4天謀職假+3天補休假。」該3日補休假性質為何？
有無包括○君應休未休之特別休假1日？遍查全卷未見原處分機關就此部分提出說
明以供審究。因事涉訴願人有無未給付○君未休畢1日特別休假工資，違反勞動基
準法行為時第38條第4項規定之情事，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。

五、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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 10 月 17 日

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）