

臺北市政府 107.12.14. 府訴一字第 1072091947 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○

訴 願 代 理 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 8 月 1 日北市勞動字第 10760028961

號裁處書及同日期北市勞動字第 10760028962 號函，提起訴願，本府決定如下：

主文

一、關於 107 年 8 月 1 日北市勞動字第 10760028961 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 107 年 8 月 1 日北市勞動字第 10760028962 號函部分，訴願不受理。

事實

一、訴願人經營機電、電信及電路設備安裝業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 6 月 1 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每週六為休息日，每月第 1 週週六 9 時至 12 時 30 分，全體勞工皆須至公司開會，會議內容與工作內容相關

並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○、○○○、○○○等人（下稱○君等 5 人）於 107 年 1 月 6 日（星期六）、2 月 3 日（星期六）、3 月 3 日（星期六）休

息日均出勤 3.5 小時，惟訴願人未依規定給付休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（二）勞工○君等 5 人於 107 年 1 月 6 日（星期六）、2 月 3 日（星期六）、3 月 3 日（星期六）休

息日出勤，惟並無記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，且亦無其他相關資料可資證明勞工實際出勤情形。訴願人違反同法第 30 條第 6 項規定。

（三）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 1 月 26 日出勤時間為 7 時 20 分至 11 時 4 分、18 時至翌日

9 時，經扣除每 4 小時休息 30 分鐘，計扣除 1.5 小時，訴願人使○君 1 日延長工作時間連

同正常工作時間合計 17 時 14 分，逾 12 小時，違反同法行為時第 32 條第 2 項規定。

(四) 訴願人以勞工○君 106 年 1 月至 6 月遲到累積時數，扣抵 106 年特別休假 3 日。訴願人逕

以勞工遲到時數扣抵特別休假時數，未依規定由勞工排定特別休假期日，違反同法行為時第 38 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 107 年 6 月 11 日北市勞動檢字第 10760028592 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善，另以 107 年 7 月 5 日北市勞動字第 1076051191 號函通知訴願人

陳述意見。訴願人以 107 年 7 月 13 日書面陳述意見略以，每月第 1 週週六，名為開會，實

為慶生會，未規定進公司時間，各部門未提出議案或臨時動議後即結束，故無出勤紀錄；相關補助已計入本俸計算；○君 107 年 1 月 26 日 7 時 20 分進入公司，9 時開始工作，

11 時

4 分下班，同日訴願人另外派○君等 2 名勞工自 18 時至翌日 9 時各輪班工作 7.5 小時，○君

當日工作總計 9.5 小時，並未違規等語。原處分機關審認訴願人為資本額達新臺幣（下同）1,000 萬元以上之甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 2 項、第 30 條第 6 項、行

為時第 32 條第 2 項、行為時第 38 條第 2 項規定，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 14、24、27、38 等規定，以 107 年 8 月 1 日北市勞動字第 10760028961 號裁處書

，各處訴願人 2 萬元罰鍰，計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 8 月 2 日送達，訴願人不服，於 107 年 8 月 29 日在本府法務局網站聲明訴願，8 月 30

日補具訴願書，9 月 27 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、關於 107 年 8 月 1 日北市勞動字第 10760028961 號裁處書部分：

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 24 條第 2 項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼

續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」行為時第 24 條第 3 項規定：「前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」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.....。」行為時第 32 條第 1 項、第 2 項前段規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。」第 35 條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」行為時第 38 條第 1 項至第 3 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日.....。」「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。」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.....第二十二條至第二十五條、第三十條.....第六項.....第三十二條、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 5 條第 1 項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」第 17 條規定：「本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。」第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」第 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或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，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」第 24 條規定：「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六

個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間.....。雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。」

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）80年6月8日（80

臺勞動二字第 14217 號函釋：「事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間。」

93年3月16日勞動二字第 0930011871 號函釋：「主旨：關於雇主未依勞動基準法施行細則第二十一條規定記載勞工出勤時間至分鐘為止，是否違法疑義，復請查照。說明：..二、查勞動基準法第三十條第五項及同法施行細則第二十一條規定，旨在確實記載勞工出勤情形（含工作時間等）並予保存，以明相關權益。如雇主置備之勞工簽到簿或出勤卡，未記載至分鐘，惟另有其他資料（如已事先約定正常工作時間，加班及請假另外呈報或統計等資料）可稽勞工之工作時間等出勤情形，仍符合該法之意旨。」

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	14	24	27	38
違規事件	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，未按	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。.....	雇主使勞工延長工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	勞工之特別休假期日，除雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素與他方協商調整外，未由勞工自行排定。

	平日每小時工			
	資額另再加給			
	1 又 3 分之 2 以			
	上者。			
法條依據	第 24 條第 2 項	第 30 條第 6 項	(行為時)第 32	(行為時)第 38
(勞動基準法)	、第 79 條第 1	、第 79 條第 1	條第 2 項、第 7	條第 2 項、第 7
	項第 1 款、第 4	項第 1 款、第 4	9 條第 1 項第 1	9 條第 1 項第
	項及第 80 條之	項及第 80 條之	款、第 4 項及	款、第 4 項及
	1 第 1 項。	1 第 1 項。	第 80 條之 1 第 1	第 80 條之 1 第
			項。	項。
法定罰鍰額度 (1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、違反			
新臺幣：元) 或	人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。			
其他處罰	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。			
統一裁罰基準	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			
(新臺幣：元)	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	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) 每月第 1 個週六全員參與公司月會，實質為當月員工慶生會及發送生日禮金，無須列入出勤考核，無法在平日出勤資料顯示此日之出勤，另提出公司月會勞工當日進出門禁資料供參。訴願人於聘僱勞工時，均告知此月會活動規定，且相關補助津貼同時併入本俸計算。
- (二) 訴願人受勞工委託累計每季遲到時數代為申請扣假，訴願人並未單方面逕行扣假。請撤銷原處分。

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，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 107 年 6 月 1 日談話紀錄；訴願人 107 年 1 月

至 4 月門禁紀錄、107 年 1 月 6 日及 3 月 3 日之門禁資料、員工發薪記錄清冊、107 年 1 月 26 日

加班申請單、○君 106 年度員工請假單、訴願人之員工資料清單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

- (一) 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以

內者，以 12 小時計；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、行為時第 24 條第 3 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定

。又事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間，復有前勞委會 80 年 6 月 8 日（80）臺勞動二字第 14217 號函釋意旨可參。

- (二) 依原處分機關 107 年 6 月 1 日訪談訴願人經理○○○（下稱○君）之談話紀錄載以：「

.....問：請問貴公司與勞工約定每日工時、休假.....休息日及例假日為何？答：
工時：週一至週五為上午9時至下午6時，中午休息1小時，每月第一週週六為9時至

12

時30分.....全體員工至公司開會，會議內容與公司的工作內容相關。.....週休2
日，週六為休息日.....。」該談話紀錄並經○君簽名確認。是○君等5人於107年1
月6日（星期六）、2月3日（星期六）、3月3日（星期六）休息日均出勤3.5小時。

訴

願人應依勞動基準法第24條第2項、行為時第24條第3項規定，給付休息日出勤工資

。

惟依○君等5人107年1月至3月發薪記錄清冊記載，○君等5人並無受領加班費紀錄

。

是訴願人未依規定給付○君等5人休息日出勤工資，違反同法第24條第2項規定之情事
，洵堪認定。

（三）訴願人雖主張每月第1個週六全員參與之公司月會，為當月員工慶生會及發送生日禮
金，與工作無關云云。惟與○君前揭談話紀錄所述不符，該公司月會係訴願人全體勞
工均須參與之集會，非屬勞工自願性參加之集會，依上開前勞委會80年6月8日（80）
臺勞動二字第14217號函釋意旨，該時段屬工作時間。○君等5人於107年1月6日（

星

期六）、2月3日（星期六）、3月3日（星期六）休息日，非自願性參加集會3.5小

時

，訴願人即應依勞動基準法第24條第2項、行為時第24條第3項規定，計算休息日之

工

作時間及給付工資。又依○君等5人107年1月至3月發薪記錄清冊，無相關給付上開

休

息日出勤工資之項目或記載，亦無○君等5人加班費受領紀錄。是○君等5人於休息日
出勤，訴願人並未給付休息日出勤工資。訴願主張，不足採據。是本件訴願人未依同
法第24條第2項、行為時第24條第3項規定，計算勞工休息日工作時間及給付工資，

原

處分機關以訴願人為甲類事業單位，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項

及裁

罰基準第3點、第4點項次14等規定，處訴願人2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人

姓

名，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

- (一) 按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出；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、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1

項及同

法施行細則第 21 條等規定自明。考其立法意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記錄明確化，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。

- (二) 依原處分機關 107 年 6 月 1 日訪談○君之談話紀錄載以：「..... 答：..... 每月第一週週六為 9 時至 12 時 30 分..... 全體員工至公司開會.....。問：請問貴公司 107 年

1

月至 4 月，每月第一週週六全體員工皆至公司開會，會議內容與公司的工作內容相關，出勤紀錄尚（上）未（為）何無顯示上下班時間？答：公司要求全體員工皆要參加，因員工皆有出席，故無紀錄員工上下班時間.....。問：請問貴公司所提供 107 年 1 月至 4 月份之門禁紀錄是否為出勤紀錄？答：本公司所提供 107 年 1 月至 4 月份之門

禁

紀錄是本公司所認可的出勤紀錄，且無其他資料可以佐證勞工出勤時間.....。」該談話紀錄並經○君簽名確認。次依卷附訴願人 107 年 1 月至 4 月之門禁紀錄，均無記載 107 年 1 月 6 日（星期六）、2 月 3 日（星期六）、3 月 3 日（星期六）出勤時間。又訴

願

人雖另提出 107 年 1 月 6（星期六）、3 月 3 日（星期六）日勞工○君等 5 人刷卡時間至

分

鐘為止記載之門禁資料，惟仍無 107 年 2 月 3 日（星期六）之門禁資料，此外亦無其他可稽勞工出勤時間之相關事證資料。是訴願人有未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，洵堪認定。訴願主張，不足採據。是原處分機關以訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之

1 第

1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 24 等規定，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、原處分關於違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息；正常工作時間跨越 2 曆日者，其工作時間應合併計算；每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分，為雇主延長勞工工作之時間；為勞動基準法行為時第 32 條第 2 項、第 35 條前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項，同法施行細則

第 17 條、第 20 條之 1 第 1 款所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 6 月 1 日訪談○君之談話紀錄載以：「……答：……請問貴公司是否有加班申請制度？答：員工有特殊原因加班，則必須填寫加班單，經單位主管同意即可，加班時間……若有特殊原因……可從 18 時開始……」。問：請問貴公司所提供 107 年 1 月至 4 月份之門禁紀錄是否為出勤紀錄？答：本公司所提供 107 年 1

月

至 4 月份之門禁紀錄是本公司所認可的出勤紀錄……。」該談話紀錄並經○君簽名確認。次依訴願人 107 年 1 月門禁紀錄記載，○君 107 年 1 月 26 日自 7 時 20 分至 11

時 4 分（

計 3 小時 44 分）出勤；又依案外人○○○107 年 1 月 26 日加班申請單記載，其與○君

當

日自 18 時至翌日 9 時外派出勤（計 15 小時），並經主管批核許可。是○君於 107 年 1

月

26 日出勤時間為 7 時 20 分至 11 時 4 分（計 3 小時 44 分）、18 時至翌日 9 時（計 15 小

時），

經扣除每 4 小時休息 30 分鐘，計扣除 1.5 小時，訴願人使○君 1 日延長工作時間連同

正

常工作時間合計 17 時 14 分，違反同法行為時第 32 條第 2 項不得超過 12 小時規定之情

事

，洵堪認定。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第

80

條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 27 等規定，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。

七、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：

(一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 6 個月以上 1 年未滿者，應依規定給予特別休假 3 日；2 年以上 3 年未滿者，應給予特別休假 10 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；計算特別休假之工作年資，以勞工服務同一事業單位自受僱當日起算；勞工符合特別休假條件時，取得特別休假之權利；勞工得依勞雇雙方協商自勞工受僱當日起算，每一週年之期間，或每年 1 月 1 日至 12 月 31 日之期間行使特別休假權利；違反者，處 2 萬元以上

100

萬元以下罰鍰，且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；為勞動基準法行為時第 38 條第 1 項第 1 款、第 3 款、

第 2

項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 5 條、第 24 條所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 6 月 1 日訪談○君之談話紀錄載以：「..... 答：..... 請問貴公司特別休假制度為何？答：本公司特別休假給予的方式為員工到職日至到職當年度 12 /31，依照比例給予天數，隔年 1/1 至 12/31 計算滿一年，才給予法令規定之特別休假天數.....。問：請問貴公司 106 年特別休假表單中假別『遲』的意思為何？以○○○為例。答：○○○103 年 6 月 9 日到職，至 105 年 12 月 31 日，年資 2 年，享有特別休假

10 天，特別休假表單中假別『遲』係○○○於 106 年 1 月至 6 月遲到累積一定時數後，公司會自動扣除特別休假 3 天，依 Q1-Q4 (.....Q3：7-9 月.....) 遲到照累積時數不同而扣除的天數亦不同.....。問：請問貴公司特別休假天數如何計算？以○○○為例。答：○○○103 年 6 月 9 日到職，103 年 6 月 9 日至 12 月 31 日給予特別休假 3 天....

.. 另 104 年 1 月 1 日至 12 月 31 日年資滿一年，給予特別休假 7 天，以此類推.....。

」該

談話紀錄並經○君簽名確認。

(三) 次依卷附○君 106 年度員工請假單所載，其到職日為 103 年 6 月 9 日、服務年資 2 年、特

休天數 10 日；因 106 年 1 月至 6 月遲到，計已休特別休假 3 日。是訴願人以○君 106 年 1 月

至 6 月遲到累積之時數，逕扣抵 106 年特別休假 3 日，訴願人未依規定由勞工○君排定特別休假期日，違反同法行為時第 38 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

(四) 訴願人雖提出經勞工簽署之申請事假委託書 1 紙，主張其受勞工委託累計每季遲到時數代為申請扣假等語。惟該申請事假委託書並無○君之簽章，尚難認訴願人有受○君委託經○君同意代為扣抵特別休假之情事。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，未依規定由勞工排定特別休假期日，違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點

項次 38 等規定，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。

貳、關於 107 年 8 月 1 日北市勞動字第 10760028962 號函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……八、對於非行政處分或其他依法不屬訴願救濟範圍內之事項提起訴願者。」

行政法院 62 年裁字第 41 號判例：「官署所為單純的事實敘述或理由說明，並非對人民之請求有所准駁，既不因該項敘述或說明而生法律上之效果，非訴願法上之行政處分，人民對之提起訴願，自非法之所許。」

二、查原處分機關以 107 年 8 月 1 日北市勞動字第 10760028962 號函檢送同日期北市勞動字第 1

0760028961 號裁處書等予訴願人，是該函僅係檢送裁處書等予訴願人之觀念通知，並非對訴願人所為之行政處分。訴願人對之提起訴願，揆諸前揭規定及判例意旨，自非法之所許。

參、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款及第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧 (請假)
委員 張 慕 貞 (代行)
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 14 日

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）