

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 10 月 23 日北市勞動字第 107604016

11 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 5 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、訴願人經營其他電力器材製造業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 8 月 23 日派員實施檢查，發現：（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）於 106 年 7 月 3 日到職，訴願人以人力精簡為由，於 107 年 1 月 19 日終止與○君之勞動契約。○君

薪資新臺幣（下同）5 萬元，年資共計 6 個月又 16 日，惟訴願人未依規定於 10 日前預告

，

亦未給付預告期間工資 1 萬 6,667 元（50,000 元÷30×10），違反勞動基準法第 16 條第

3

項規定。（二）○君請求發給服務證明書，惟訴願人拒絕發給，違反勞動基準法第 19 條

規定。（三）訴願人未置備○君 106 年 10 月 1 日至 30 日之出勤紀錄並保存 5 年，違反勞

動

基準法第 30 條第 5 項規定。（四）○君至 107 年 1 月 3 日工作年資滿 6 個月，特別休假

日數

為 3 日，惟○君於勞動契約終止時未休畢特別休假，訴願人亦未給付○君特別休假未休工資 5,000 元（50,000 元÷30×3），違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 9 月 3 日北市勞動檢字第 10760793842 號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人，命其即日改善。嗣復以 107 年 9 月 12 日北市勞動字第 1076080336 號函通知

訴

願人陳述意見。經訴願人於 107 年 9 月 25 日以書面陳述意見略以，○君與訴願人間並無僱

僱關係等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 19 條、第 30 條

第 5 項及第 38 條第 4 項規定，且為甲類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條、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 5、7、23、40 等規定，以 107 年 10 月 23 日北市勞動字第 10760401611 號裁處書，各

處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元、2 萬元罰鍰，共計 15 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 10 月 25 日送達，訴願人不服，於 107 年 11 月 21 日向本府提起

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 11 條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第 16 條第 1 項第 1 款、第 3 項規定：「雇主依第十一條.....規定終止

勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。」「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」第 19 條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」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 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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 3 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

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）
5	雇主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資者。	第 16 條第 3 項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 30 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：2 萬至 15 萬元。 ……
7	勞動契約終止時經勞工請求，雇主仍拒絕發給其服務證明書者。	第 19 條、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	，應按次處罰。	
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 萬至 27 萬元。 ……

40	勞工之特別	第 38 條第 4 項	1. 處 2 萬元以上 100 萬元	違反者，除依雇主或事
	休假，因年	、第 79 條第 1	以下罰鍰，並得依事	業單位規模、性質及違
	度終結或契	項第 1 款、第 4	業規模、違反人數或	規次數處罰如下外，應
	約終止而未	項及第 80 條之	違反情節，加重其罰	公布其事業單位或事業
	休之日數，	1 第 1 項。	鍰至法定罰鍰最高額	主之名稱、負責人姓名
	雇主未發給		二分之一。	，並限期令其改善；屆
	工資者。		2. 應公布其事業單位或	期未改善者，應按次處
			事業主之名稱、負責	罰：
			人姓名，並限期令其	1. 甲類：
			改善；屆期未改善者	(1) 第 1 次：2 萬元至 20
			，應按次處罰。	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.....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：○君自 106 年 7 月 3 日起雖在訴願人公司擔任總經理特助，且每月支領款項，似有僱傭契約之外觀，但○君不必打卡上班，不必服勞務，未受主管指揮調度，訴願人亦無懲戒監控權限，○君在職期間僅有 5 次刷卡進出公司紀錄，目的不明，其領取款項並非工作報酬，訴願人與○君間並無事實上之勞僱關係。訴願人設有刷卡門禁紀錄，原處分機關完全未予審酌。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人終止與○君之勞動契約，未依規定於 10 日前預告或給付預告期間工資；未依○君請求發給服務證明書；未置備○君出勤紀錄並保存 5 年；未給付○君特別休假未休工資；有原處分

機關 107 年 8 月 23 日訪談訴願人人事人員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、○君每月出勤紀錄表、薪資明細表、薪資轉帳申請書、訴願人總管理處 107 年 2 月 9 日公告、107 年 2 月 12 日函及勞資爭議調解紀錄等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

四、至訴願人主張與○君間並無事實上之勞僱關係；訴願人設有刷卡門禁紀錄等語。按勞動基準法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供勞務，而由他方給付報酬之契約；勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵；就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（一）人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間及勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於雇主決定之，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。（三）組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系與生產結構之內等特徵。有司法院釋字第 740 號解釋、最高法院 96 年度臺上字第 2630 號、103 年度臺上字第 2465 號及 104 年度臺上

字

第 1294 號判決，及前勞委會 97 年 6 月 10 日勞資 2 字第 0970125625 號函釋意旨可資參照。

查

本件：

（一）依原處分機關 107 年 8 月 23 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司是否置備出勤紀錄？答：公司採用門禁卡刷卡。問：請問勞工○○○ 106 年 6 月 27 日以後是否有出勤紀錄？答：因為○員自 106 年 7 月 3 日即由董事長○○○轉介

至

○○（股）公司擔任董事長特助，故其於本公司（○○）屬兼職工作，於此期間其即無法上下班打卡，故公司並無置備其個人出勤紀錄，僅偶爾有需要才會回到公司，才有刷卡紀錄，亦無其他資料足以記載其出勤時間。問：請問○員於貴公司任職期間為何？答：○員於 100 年 12 月 26 日到職，於 106 年 6 月 27 日離職，有其親寫之離職

申請

書，因於此期間公司歷經數次經營者異動，故其於 106 年 6 月 27 日離職後，於 106 年 7

月

3 日又經公司回聘為總經理特助，於 106 年 6 月 28 日期已至○○（股）公司上班，並於本公司兼任總經理特助。問：請問貴公司於 107 年 1 月 19 日有對○員發出资遣電子簽呈？答：公司確實於 107 年 1 月 19 日對○員發出资遣電子簽。但是因為於 107 年 1 月

23 日

公司經營權異動，新經營者針對○員到職日……有意見，認為其已於 106 年 6 月 27 日即自請離職，故○員年資應由 106 年 7 月 3 日起算。……故不同意此份資遣電子簽，

日

職

27

選

107

當

台

日，

前

故於 107 年 2 月 9 日以總管理處發出公告，以勞基法 12 條第 6 款無正當理由繼續曠工三

或一個月內曠工達六日者名義開除○員，並不發給資遣費，另於 107 年 2 月 12 日公司有發函通知○員，說明其於 106 年 7 月 3 日受僱於公司，自 107 年 1 月未經請假無故不到

已達 16 日，故予以開除，公司並非不願付其資遣費，公司只是認為其確於 106 年 6 月

日離職，僅對○員到職日有爭議，故目前並未支付其資遣費與預告期間工資。問：請問貴公司是否有發給○員服務證明？答：公司目前尚未發給○員服務證明，因為其對到職日與公司有爭議。問：請問公司是否有支付○員特休未休工資？答：.....公司至今於其契約終止並未折算特休未休工資給他。問：請問○員月薪？.....答：其於 106 年 7 月月薪為 50,000.....問：請問○員實際到職日為何？答：公司認為○員確於 106 年 6 月 27 日離職，公司係於 106 年 7 月 3 日再以新進人員聘用○員，該新進人員徵

單並經主管簽核.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

- (二) 是○君於上開會談紀錄已自承訴願人於 106 年 7 月 3 日聘用○君兼職為總經理特助，106 年 7 月月薪 5 萬元，且○君持有進出訴願人公司之門禁卡，有 5 次刷卡進出之紀錄；另依卷附投保單位網路申報資料，訴願人於聘用當日即為○君投保勞工保險，並按月以銀行轉帳方式支付○君薪資；復依 107 年 1 月 19 日訴願人管理部電子簽呈紀錄，訴願人以人力精簡為由資遣○君；再查訴願人總管理處 107 年 2 月 9 日公告，訴願人以○君

年 1 月未經請假而無故不到職已達 16 天工作日為由，依勞動基準法第 12 條第 6 款無正當理由繼續曠工 3 日之規定予以開除，且以 107 年 2 月 12 日函通知○君略以：「.....

端自民國 106 年 7 月 3 日受僱於本公司，自 107 年 1 月未經請假而無故不到職已達 16

日，已達勞基法 12 條第 6 款.....予以開除.....。」終止勞動契約。是訴願人已將○君納入訴願人之生產組織體系，並以勞動基準法等相關勞動法令處理與○君之法律關係。訴願人與○君間自應以勞動基準法相關規定論處。

- (三) 關於違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 19 條及第 38 條第 4 項規定部分：

按勞工繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，雇主依第 11 條規定終止勞動契約，應於 10 日

預告，雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；違者，處 2 萬元以上 30 萬元罰鍰；又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，一定期間者，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；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且均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。揆諸勞動基準法第 16 條第 1 項第 1 款及第 3 項、第 19 條、第 38 條

第 1

項第 1 款、第 4 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、第 80 條之 1 及同法施行細則

第 9 條

規定自明。本件訴願人與○君間成立勞動契約，已如前述，且依上開原處分機關訪談○君之會談紀錄，○君已自承訴願人未支付○君預告期間工資及特別休假未休日數之工資，亦未依○君請求發給服務證明書。是訴願人違規事證明確，訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

(四) 關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項部分：

按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，處 9 萬元以上 45 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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 21 條所明定。

本件

訴願人主張公司有刷卡門禁紀錄，○君因兼職有需要才會至訴願人公司，始有刷卡紀錄。原處分機關雖以 107 年 12 月 10 日北市勞動字第 1076095120 號函檢送之答辯書陳

明

，○君於上開會談紀錄自承訴願人自 106 年 7 月 3 日後，未置備○君出勤紀錄，且○君於前開期間若無提供任何勞務，訴願人仍給付○君工資，顯違經驗法則云云。惟○君是否係因無業務需要而未至訴願人公司出勤，故無 106 年 10 月 1 日至 30 日門禁刷卡紀

錄

？抑或○君確有出勤，而訴願人未置備出勤紀錄？仍有未明，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，應將原處分此部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 2 月 1 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）