

臺北市政府 108.07.18. 府訴三字第 1086103028 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○商行

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 108 年 4 月 18 日北市勞動字第 1086009700

1 號裁處書及 AC1080366 號執行罰鍰繳款單，提起訴願，本府決定如下：

主文

一、關於 108 年 4 月 18 日北市勞動字第 10860097001 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 AC1080366 號執行罰鍰繳款單部分，訴願不受理。

事實

訴願人經營成畜批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 2 月 20 日及 21 日實施勞動檢查，發現：（一）訴願人未置備所僱勞工○○○（下稱○君） 106 年 10 月至 108 年 1 月之出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定；（二）訴願人未給

予○君特別休假，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。原處分機關乃以 108 年 3 月 12 日北市勞

動字第 1086040907 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 108 年 3 月 22 日提出陳述意見書，原

處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項及第 38 條第 1 項規定，且為乙類事業單位

，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 23、37 等規定，以 108 年 4 月 18 日北市勞動字第 10860097001 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人新臺幣（下同）9 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名；另以同日期北市勞動字第 10860097002 號函檢送原處分及 AC1080366 號執行罰鍰繳款單予訴願人。上開函及原處分等於 108 年 4 月 24 日送達，訴願人不服原處分及上開繳款單，於 108 年 5 月 3 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

壹、關於原處分部分：

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 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第 38 條規定：「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。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。.....雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。.....」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。」

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 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。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。」行為時第 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	23	37
違規事件	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。
法條依據（勞動基準法）	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 38 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。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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	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。

	期未改善者，應按次處罰。	
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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。	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： 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 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）訴願人每月 5 日以現金給付○君上個月薪資時，○君皆要求訴願人一併交付其上個月出勤紀錄正本以攜回核對，惟均未將出勤紀錄返還予訴願人。訴願人多次要求○君返還出勤紀錄，屢遭○君以忘記攜帶為由回應，致訴願人於勞動檢查時無法提出○君之出勤紀錄以供檢查，訴願人無違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之故意或過失。
- （二）○君自 106 年 10 月 16 日到職至 108 年 2 月 2 日離職止，共有 10 日之特別休假，以○君每月工資折算特別休假未休之工資共計 1 萬 4,333 元。訴願人於 108 年 2 月 2 日給予○君年終獎金時，已口頭告知○君所給予之 5 萬多元，包含上開 10 日特別休假未休之工資，其餘金額則為年終獎金。是訴願人並未違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定，請撤銷原處分及罰鍰繳款單。

三、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 2 月 20 日及 21

日分別訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）及訴願人之勞動條件檢查會談紀錄、○君薪資明細表影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君攜回出勤紀錄未歸還，致訴願人無法提出○君之出勤紀錄，其並無違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之故意或過失；訴願人已將○君 10 日特別休假未休之工資以現金折算予○君云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；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；違反者，處 9 萬元以上 45 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，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 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條所明定。上開規定

之立法意旨，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紀錄明確化，故課予雇主置備勞工出勤紀錄，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。本件依原處分機關 108 年 2 月 20 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「.....問

貴事業單位抽查勞工○○○（下稱○君）：其 107 年 9 月至 108 年 2 月之出勤紀錄、班

表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度、國定假日之放假天數為何？.....答.....商行員工須每日出勤打卡，但○君之出勤紀錄卡片因在發薪時一併將紙卡正本交給○君，商行未留影本，故今日受檢無法提供○君 107 年 9 月至 108 年 2 月之任何出勤紀錄或班表、假單。.....」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。訴願人主張出勤紀錄由○君攜回未歸還，惟置備勞工出勤紀錄係訴願人之法定義務，尚難以勞工未歸還為由而邀免責。況訴願人未具體舉證以實其說，尚難遽對其為有利之認定，訴願人亦未能提出其他符合勞動基準法施行細則第 21 條規定之資料證明勞工出勤情形。是訴願人未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年，其違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之事實，洵堪認定。

(二) 關於違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應給予勞工一定日數之特別休假；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，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 38 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。本件依原處分機關 108 年 2 月 2

1 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「.....問 有關貴商行特別休假如何計算？.....是否於 103 年至 108 年 2 月給予勞工○○○（下稱○君）特別

起
起至
特

休假？答……○君在職期間均未休特別休假，商行認為 108 年 2 月 2 日結清薪資時已給特休折算薪資，但○君任職期間，可大概確認是 106 年 10 月 16 日……。」該會談紀錄並經訴願人簽名確認在案。查○君到職日為 106 年 10 月 16 日，107 年 4 月 16 日

至 107 年 10 月 15 日止其年資已滿半年，依規定應有 3 日特別休假；107 年 10 月 16 日起至 108 年 2 月 2 日止年資滿 1 年，依規定應有 7 日特別休假。訴願人自承未給予○君 10 日特別休假，惟主張發給○君年終獎金時，已折算其特別休假未休之工資。然依卷附○君薪資明細影本，年終獎金部分並未明列特別休假未休之工資項目，尚難認定該金額確已包含○君特別休假未休之工資。是○君繼續工作滿一定期間，訴願人未依規定給予○君特別休假，其違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

(三) 綜上，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，依前揭規定及裁罰基準，分別處訴願人 9 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無不合，原處分應予維持。

貳、關於 AC1080366 號執行罰鍰繳款單部分：

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……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、查本件原處分所附系爭執行罰鍰繳款單，係原處分機關隨原處分交付予訴願人，以便其繳納罰鍰後分聯作為收據、市庫收款證明及供代收單位存查之用，並將罰鍰繳款方式通知訴願人，核其內容，僅係觀念通知，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
委員 張 慕 貞
委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 7 月 18 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）