

訴 願 人 ○○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 108 年 8 月 26 日北市勞動字第 10860336211 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 6 月 12 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人未逐日記載其所僱勞工○○○（下稱○君）等 108 年 1 月至 5 月份出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）於 105 年 3 月 8 日到職，其至 107 年 3 月 7 日工作滿 2 年，自

隔日起依規定享有 10 日特別休假，惟訴願人未依規定給予勞工特別休假，亦未給付其應休而未休之特別休假日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 6 月 20 日北市勞動字第 1086065010 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 6 月 28 日書面陳述意見表示，公司主管有自行登記出勤紀錄表，因規模不大，總員工人數只有 12 人，所以沒有設置打卡機記錄出缺勤狀況，只有紙本登記，員工只須口頭請假，訴願人皆予以准假，且不另外扣薪；訴願人已於 108 年 6 月 26 日安裝上下班刷卡機，並實施特別休假相關規定等語。嗣原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 38 條第 1 項規定，

且為乙類事業單位，爰依勞動基準法第 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 4 點項次 23、39 等規定，以 108 年 8 月 26 日北市勞動字第 10860336211 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣

（

下同) 2 萬元罰鍰，共計 4 萬元罰鍰，並公布訴願名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 8 月

28 日送達，訴願人不服，於 108 年 9 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

一、本件訴願書雖係以陳述意見書格式填寫，惟其內容記載略以：「因公司幾乎皆是家族成員，請假只用口頭告知就准假了，由於是初犯，能否罰款少一點.....收受公文號：108 年 8 月 26 日 字第 10860336212 號.....」惟查原處分機關 108 年 8 月 26 日北市勞動字第 10

860336212 號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，應係不服原處分，合先敘明。

二、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。」第 38 條第 1 項第 3 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：.....三、二年以上三年未滿者，十日。」「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 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。」第 24 條第 1 項、第 2 項規定：「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。.....二、每年一月一日至十二月三十一日之期間.....」

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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（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）
23	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： 2.乙類： （1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
39	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。	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。	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： 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」

三、本件訴願理由略以：訴願人之員工幾乎皆是家族成員，請假、休假只用口頭告知，就准假了，因係初犯，希能減輕罰鍰。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未逐日記載勞工○君 108 年 1 月至 5 月份出勤情形至分鐘為止；未依規定給予○君 10 日特別休假，亦未給付其應休而未休之特別休假日數之工資；有原處分機關 108 年 6 月 12 日勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 108 年 1 月至 5 月份出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

（一）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；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 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；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項前段、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 條第 1 項等

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 108 年 6 月 12 日訪談訴願人國外業務員工○○○之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……Q 貴公司如何記錄員工之出缺勤狀況？A 沒有任何打卡系統或卡鐘，紙本簽到以紀錄員工上、下班時間。員工請假只要跟負責人口頭說明即可，但不會扣錢。所以也沒有請假單等紀錄或記載……。」該會談紀錄並經○○○簽名確認在案。

（三）次依卷附○君之 108 年 1 月至 5 月份之出勤紀錄所載，除○君之休假日記載「休」字外，其餘日期則未記載上、下班時間，是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 項規定之情事，洵堪認定。

（四）縱認訴願人已於 108 年 6 月 26 日安裝上下班刷卡機記錄勞工出勤情形等，惟屬事後改善行為，尚不影響此部分違規事實之成立。原處分機關以訴願人違反勞動基準法第 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 4 點項次 23 等規

定，處訴願人法定最低額 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、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定部分：

（一）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 2 年以上 3 年未滿者，享有每年 10 日之特別休假；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；揆諸勞動基準法第 38 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等

規定自明。復依原處分機關 108 年 6 月 12 日訪談訴願人國外業務員工○○○之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……Q 公司特休計算時期採週年制或曆年制？A 目前沒有採行任何結清措施。不論是每年的 12 月 31 日（年底）或是員工的到職日，都沒有進行結清特休之動作。Q 公司關於特休假如何規定，員工特休假應經公司何種程序辦理？A 公司沒有特休假制度 員工請假用口頭申請，所以不會特別設計表格或書面計算員工的特別休假應休天數和未休天數及結清金額。Q 貴公司 107 年及 108 年給付員工特休天數為何？A 從未計算過。也未告知員工每年特休天數為何。Q 貴公司 107 年及 108 年是否有給付員工特別休假未休完天數之工資？A 未統計過。Q 貴公司 107 年 3 月以後是否與員工協商同意特休遞延？A 公司沒有針對特別休假設計請假制度，也未設計遞延制度……。」該會談紀錄並經○○○簽名確認在案。

（二）次查，○君於 105 年 3 月 8 日到職，至 107 年 3 月 7 日工作滿 2 年，自翌日起依規定享有特

別休假 10 日。惟訴願人未依規定給予勞工○君特別休假，亦未給付其應休而未休之特別休假日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定，堪予認定。訴願主張因係初犯希減輕罰鍰金額一節，於法不合，不足採據。從而，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 4 點項次 23、39 等規定，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，並無違誤，原處分應予維持。

七、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 11 月 20 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）