

臺北市政府 109.03.19. 府訴三字第 1096100546 號訴願決定書

訴 願 人 ○○委員會  
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 12 月 4 日北市勞動字第 1086088386

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人係未分類之其他組織，為適用勞動基準法之事業單位。經原處分機關於民國（下同）108 年 10 月 8 日、21 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為 8 時至 17 時，午休時間 1 小時，週休 2 日，每月 5 日發給上月工資，另查認：

（一）訴願人未置備○君 108 年 6 月至 8 月出勤紀錄，且亦無其他相關資料可資證明勞工實際出勤情形，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

（二）○君於 107 年 9 月 1 日到職，至 108 年 3 月 1 日工作年資滿 6 個月，訴願人應給予○君 3 日

特別休假，惟迨至 108 年 8 月 31 日勞動契約終止時，訴願人仍未給予○君特別休假，亦未給付特別休假應休未休日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 11 月 5 日北市勞動字第 1086104791 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 108 年 11 月 14 日陳述意見書略以，其置備○君任職期間之出勤紀錄，○君均未簽名，及其有告知○君發放之春節獎金含特別休假工資，當時雙方簽訂聘僱合約書時有合意等語。嗣原處分機關復以 108 年 11 月 19 日北市勞動字第 1086108517 號函通知訴願人陳述意見，並提供○君出勤紀錄及與○君簽訂之聘僱合約書等相關佐證資料。訴願人以 108 年 11 月 28 日書面陳述意見，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 4 項等規定，因係乙類

事

業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項、臺北市政府處理違反

10

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 22、42 等規定，以

2

8 年 12 月 4 日北市勞動字第 10860883861 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）9 萬元、

處

萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 12 月 6 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 30 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原

分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書「行政處分書發文日期及文號」欄雖載明「中華民國 108 年 12 月 4 日北市勞動字第 10860883862 號……」；理由欄載明：「……因涉初次違法訴願貴局改處其他相關規定較輕額裁罰……」，並檢附原處分機關 108 年 12 月 4 日北市勞動字第

108608

83861 號裁處書影本，查原處分機關 108 年 12 月 4 日北市勞動字第 10860883862 號函僅係

檢

送同日期北市勞動字第 10860883861 號裁處書等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係對該裁處書不服，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 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」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。」「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、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 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。」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。」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……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。（三）……二、發給工資之期限：……（二）契約終止：依第九條規定發給。」

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：（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)
22	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 萬元至 27 萬元。 ……
42	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；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。	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	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。

		期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	……
--	--	---------------------	----

」  
 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：訴願人確實備有出勤卡並出示請離職管理員○君簽具上下班時間，但○君態度不理睬且拒配合簽具，在○君拒簽出勤卡情形下訴願人未曾對○君扣薪，仍按月支付薪資。訴願人因○君工作態度惡劣拒配合簽具出勤卡及不諳勞動基準法而受罰，○君卻無需擔負任何責罰。訴願人初次違法且經費不足，請撤銷原處分，或同意分期繳納。

四、查原處分機關派員於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 10 月 21 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書、○君聘僱合約書、薪資給付證明等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其確實備有出勤卡並出示請離職管理員○君簽具上下班時間，但○君態度不理睬且拒配合簽具出勤卡云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

1. 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，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 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，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 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 條等規定自明。考其立法

法本

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，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞雇雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。

2. 依原處分機關 108 年 10 月 21 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問：貴會與勞工約定正常工作時間為何？休假日及國定假日如何安排？答：本管委會僅聘僱江志雄 1 人擔任大樓管理員，約定工作時間為 08：00~17：00（午休 1 小時），週六及週日休假（週休 2 日），國定假日均休假。……問：貴會以何種方式記錄勞工○○○之出勤情形。答：本會一直因未悉法令，故未置備出勤紀錄以記錄勞工出勤情形。……問：是否有○員之工作日志？答：沒有。……。」該談話紀錄經○君簽名確認在案。訴願人於受檢時自承未置備○君任職期間出勤紀錄，且未能提供○君 108 年 6 月至 8 月出勤紀錄。訴願人於訴願時始主張其確實備有出勤卡請○君簽具上下班時間，但○君拒絕簽具等語，其先後陳述不一致。況訴願人為雇主，本負有置備勞工出勤紀錄之法定義務，姑不論○君是否配合簽具上、下班時間，訴願人本應提出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，尚難以○君態度不理睬且拒配合簽具出勤卡為由而邀免責；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 4 項規定部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 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；雇主依勞動基準法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工；違者，處 2 萬元以上 100 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；揆諸勞動基準法第 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 項及同法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項等規定自明。

2. 依原處分機關 108 年 10 月 21 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問：○○○（下稱○員）何時到職？何時離職……答：本會係於 107 年 6 月 27 日送件（成立申請備查），同年 7 月 16 日由主管機關同意備查。有關○員到職日因委員會成立前均無資料，時間已不可考，無法佐證○員所述之到職日為事實。但聘僱合約書聘僱日期之工作期間為 107 年 9 月 1 日起。108 年 8 月 31 日離職。……問：是否給予○員特休假？答：

當初僱傭時即與○員表示，特別休假工資內含於春節獎金，故未另給予特別休假日數。……。」該談話紀錄經○君簽名確認在案。

3. 次依訴願人提供聘僱合約書所示，○君 107 年 9 月 1 日到職，至 108 年 3 月 1 日工作年資

滿 6 個月，訴願人應給予○君 3 日特別休假，惟訴願人未給予○君 3 日特別休假，亦未給付 3 日特別休假應休未休之工資，有○君薪資給付證明影本附卷可稽，且訴願人迄未提出與○君約定春節獎金含特別休假工資之書面資料，是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之違規事實，洵堪認定。

(三) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 30 條第 5 項及第 38 條第 4 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條

之 1 第 1 項及裁罰基準規定，各處訴願人法定最低額 9 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 11 萬元

罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。另訴願人申請分期繳納罰鍰一節，可另案向原處分機關申請辦理，併予敘明。

六、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 劉 昌 坪  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 3 月 19 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）