

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 111 年 5 月 3 日北市勞動字第 11160157401 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）111 年 4 月 7 日實施勞動檢查，查得：
  - （一）訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）111 年 1 月份至 3 月份出勤紀錄，亦未提供其他可資證明○君實際出勤狀況及出勤時間之相關文件，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。
  - （二）○君於 111 年 3 月 24 日上午向訴願人提出當日下午欲請特別休假，訴願人以請假、休假制度規定休假期限 2 天內，須提前 1 天申請為由予以拒絕，違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定。
- 二、原處分機關乃以 111 年 4 月 15 日北市勞動字第 1116045033 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命立即改善及陳述意見，經訴願人以書面陳述意見在案。原處分機關審認訴願人違規事實明確，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 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）第 3 點、第 4 點項次第 26、44 規定，以 111 年 5 月 3 日北市勞動字第 11160157401 號裁處書（下稱原處分），分別裁處訴願人新臺幣（下同）9 萬元及 2 萬元罰鍰，合計裁處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 5 月 4 日送達，訴願人不服，於 111 年 6 月 2 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、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 2 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：……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。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 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(勞基法)	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)
26	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。 ……

44	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。	第 38 條第 2 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 原處分機關派員查驗當天，係由財務○○○（下稱○君）接待，原先人資系統管理者至國外探親，故由○君暫代職務，因○君到職不久，不了解人資系統，導致 111 年 4 月 7 日稽查時，無經訴願人之負責人同意而簽認勞動條件檢查會談紀錄等相關文件。
- (二) 訴願人員工都配有個人電腦，故員工出勤紀錄都在電腦系統內，並存於伺服器主機內部。附上○君上下班電腦開關機出勤紀錄時間資料。訴願人確實有員工出勤紀錄。
- (三) ○君於 111 年 3 月 24 日上午使用通訊軟體臨時向主管提出當日下午欲申請特別休假，導致影響公司下午派遣之業務，故其主管與○君溝通協商，○君同意申請事假。雖事假不給付薪資，但其未休完之特別休假日數，訴願人依照規定發給工資，未影響其應得特別休假之福利。訴願人皆已舉證並無違反勞動基準法規定，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違反勞動基準法之情事，有原處分機關 111 年 4 月 7 日訪談訴願人財務○君之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君特別休假折算薪資申請單、○君申請特別休假之通訊軟體對話截圖等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關稽查當天○君未經訴願人之負責人同意而簽認會談紀錄；其有○君上下班電腦開關機出勤紀錄時間資料；另○君 111 年 3 月 24 日上午臨時提出下午申請特別休假，影響公司下午派遣業務，經與○君溝通，○君同意申請事假，並未影響○君之特別休假之福利云云。查本件：

（一）依會談紀錄影本記載略以：「……會談人 姓名：○○○ 職稱：財務……※事業單位意見：本人（會談人）係受○○有限公司負責人○○○委託，代表回答處理有關公司之勞工事務。……  無意見……」並蓋有訴願人公司章、代表人私章及○君簽名在案；是訴願人主張原處分機關稽查當天○君未經訴願人之負責人同意而簽認會談紀錄一節，不足採據。

（二）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；違反者，處 9 萬元以上 45 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 項及 80 條之 1 第 1 項所明定。又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，復為勞動基準法施行細則第 21 條第 1 項所明定。考其立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法定義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。

2. 依會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司與所僱工作地於臺北市勞工○○○（下稱○員）約定……問 請問貴公司如何記載勞工○員出勤？答 本公司所僱勞工均未打上、下班卡，亦未有任何電子或紙本紀錄佐證為實際出勤，故未能提供○員 111 年 1 月至 3 月抽查期間出勤紀錄……。」並經○君簽名及蓋有訴願人公司章確

認在案。

3. 是依上開會談紀錄內容所示，○君業已自承訴願人公司所僱勞工均未打上、下班卡，亦未有任何電子或紙本紀錄佐證勞工實際出勤。訴願人雖檢附其員工電腦登入、登出時間畫面之資料，惟查該畫面資料是否為○君公務所使用之電腦畫面，非無疑義；縱認係○君公務分配使用之電腦所產生之畫面，惟該畫面僅載有電腦開機或關機時間，而該開機、關機時間僅能顯示該時間有人使用電腦，惟是否係○君使用？又○君若未使用電腦工作，即無從進行稽核；另該畫面資料顯示係電腦桌面截圖，該截圖內容顯示之時間，得由使用者或管理者隨時調整，尚無法據以認定上開電腦開機、關機畫面顯示之時間即為○君之實際出勤時間。故該電腦開機、關機時間畫面資料，與勞動基準法施行細則第 21 條第 1 項規定之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難謂相符。是訴願人有未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，依同法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人法定最低額 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，此部分原處分應予維持。

(三) 關於違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 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；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及 80 條之 1 第 1 項所明定。是特別休假之排定權為勞工享有，雇主僅能在企業經營上之急迫需求時，與勞工進行協商，若雇主未符合上開規定，逕行否准勞工排定特別休假，即屬違法。
2. 依會談紀錄影本記載略以：「……問：請問貴公司請假流程？答：依本公司『請假、休假制度』申請假單，勞工需事先填打紙本『員工請假報告單』經主管核准後，始得休假。問：請問○員 111 年 3 月

24日請假情況？答：因○員111年3月24日上午臨時向部門主管提出111年3月24日下午請特休需求（用通訊軟體Line提出），但因不符公司規定需提前1天申請，故不給予申請特休，事後○員自行申請事假半天。……。」並經○君簽名及蓋有訴願人公司章確認在案。

3. 次依卷附○君之特別休假折算薪資申請單影本記載，○君於108年7月1日到職，至111年4月15日時，○君之年資滿2年未滿3年，訴願人應給予其特別休假10日，其得行使特別休假權之期間自110年7月1日至111年6月30日。又○君於前開得行使期間之特別休假之已休畢時間累計達2日21小時（即4日5小時）。是○君於111年3月24日時尚有5日3小時特別休假未行使，惟○君於111年3月24日上午9時許於通訊軟體表達排定當日下午特別休假，遭訴願人以其未提前1天申請予以拒絕，有○君111年3月24日上午9時許之通訊軟體對話內容截圖影本在卷可稽。雖訴願人主張○君業已同意改提出事假申請，惟依上開通訊軟體對話內容截圖影本顯示，○君當時對不能自行決定行使特別休假，多次表達不同意見，訴願人尚難以○君已同意改按事假申請為由卸免其責。又訴願人主張○君臨時申請特別休假，影響其派遣業務之執行，惟訴願人並未舉證○君特別休假如何影響其派遣業務之執行，況○君行使特別休假，訴願人面臨半日勞工1人不在勤工作之狀態，並未因○君改申請事假而有不同。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人係第1次違反勞動基準法第38條第2項規定，依同法第79條第1項、第80條之1第1項及裁罰基準等規定，處訴願人法定最低額2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，此部分原處分亦應予維持。

五、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（公出）  
委員 張 慕 貞（代行）  
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 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 8 月 22 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）