

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 111 年 5 月 6 日北市勞動字第 11160158241 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營一般廣告服務業，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 13 日實施勞動檢查，查得訴願人單週起訖為週一至週日，勞工於週一至週五出勤，週六日及國定假日休假，行政人員出勤時間為每日 10 時至 18 時，訴願人聘僱勞工○○○（下稱○君）擔任賽事總監職務，雙方未簽訂書面勞動契約，僅口頭約定，○君得自行決定每日上班時間，最遲須於 13 時到班，每日工作時間滿 8 小時即可，上下班無打卡或記錄出勤時間，賽事期間如遇假日仍需出勤；並查得：（一）○君在職期間（110 年 1 月 5 日至 111 年 1 月 6 日），訴願人僅記錄○君假日上班期日、補休使用期日，未逐日記載○君實際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）訴願人使○君於 110 年 1 月 11 日至 1 月 22 日連續出勤 12 日、110 年 3 月 29 日至 4 月 16 日連續出勤 19 日、110 年 9 月 22 日至 10 月 1 日連續出勤 10 日、110 年 10 月 12 日至 10 月 29 日連續出勤 18 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假、1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關乃以 111 年 4 月 25 日北市勞動字第 1116056329 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 111 年 4 月 29 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 36 條第 1 項規定，乃依同法第 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 3 點及第 4 點項次 27、39 等規定，以 111 年 5 月 6 日北市勞動字第 11160158241 號裁處書（下

稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）2萬元罰鍰，合計處4萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於111年5月9日送達，訴願人不服，於111年5月23日經由原處分機關向本府提起訴願，7月27日補正訴願程式，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：在中央為勞動部；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36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」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……第三十條第一項至第三項、第六項、第七項……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、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。」第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」
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。」第22條之3規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」第50條之1第1款規定：「本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列

規定：一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。」第 50 條之 2 規定：「雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）87 年 4 月 4 日（87）台勞動二字第 013661 號公告：「……核定廣告業僱用之經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者，以及創作人員符合同條第二款規定者，為該法第八十四條之一之工作者。依據：勞動基準法第八十四條之一。」（勞動部 103 年 12 月 18 日勞動條 3 字第 1030132588 號公告，廢止廣告業僱用之創作人員符合勞動基準法施行細則第 50 之 1 條第 2 款規定者適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，自 104 年 1 月 1 日起不再適用。）

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	27	39
違規事件	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。	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。
法條依據（勞基法）	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。	第 36 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 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 2 分之 1。 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。	
統一裁罰基準（新臺幣：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	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）訴願人所營事業項目包括一般廣告服務業，訴願人於 110 年 1 月初聘請○君擔任賽事總監職務，負責訴願人在臺中舉行國際知名運動賽事活動○○○障礙賽之品牌行銷、賽道整體規劃設計、內外部團隊人事協調等經營管理工作。訴願人聘請○君擔任之賽事總監屬經理級以上之經營管理人員，符合勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項第 1 款、同法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定及前勞委會前揭 87 年 4 月 4 日公告之工作者，訴願人與○君雙方得另行約定工作時間、例假、休假，訴願人亦無需置備及保存勞工出勤紀錄，不受勞動基準法第 30 條、第 36 條規定之限制。
- （二）訴願人長年舉辦大型演藝、運動賽事等活動，由於活動通常在假日期間舉辦，訴願人員工須在假日出勤工作以支援活動之執行，係屬常態，訴願人皆以事後補休制度，提供員工充分之休息時間，此乃廣告活動行業之特殊性，勞雇雙方皆理解且達成共識。且○君於任職期間之出勤（含假日）及補休時間，經勞雇雙方達成合意，有○君向訴願人申請補休之電子郵件可資參酌。○君於任職期間分別有連續出勤 110 年 1 月 11 日至 1 月 22 日（共計 12 日）、110 年 3 月 29 日至 4 月 16 日（共計 19 日）、110 年 9 月 22 日至 10 月 1 日（共計 10 日）、110 年 10 月 12 日至 10 月 29 日（共計 18 日）之情事，係為訴願人所主辦○○○活動之籌備及執行而出勤，由於○君係賽事總監，於活動期間

須隨時待命執勤，以監督活動現況，其假日出勤皆計入補休。○君於工作期間之表現不佳，經常遲到早退，或於工作時間擅離工作崗位、無故私自外出等，縱使前揭出勤日數較長，然而其每日實際工作時間甚短，並無工作超時之實際情況，訴願人顯無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之情事。請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、111 年 4 月 13 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 111 年 4 月 13 日會談紀錄）及○君出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其聘請○君擔任賽事總監屬於經理級以上人員，符合勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項第 1 款及同法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定之工作者，訴願人與○君雙方得另行約定工作時間、例假、休假，訴願人無需置備及保存勞工出勤紀錄；○君於任職期間之出勤（含假日）及補休時間，經勞雇雙方達成合意云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；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 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、負責人姓名等；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 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 21 條定有明文。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. 依卷附原處分機關 111 年 4 月 13 日會談紀錄影本載以：「……問：請說明勞工○○○（下稱○員）任職起訖、部門職稱及工作內容，是否有固定的上班地點？答：○員到職日為 110 年 1 月 5 日，未簽訂書面勞動契約，僅口頭約定，○員最後在職日（同最後工作日）為 111 年 1 月 6 日……問：請問○員是否可以自行決定每日工作時間及休息時間？答：……非行政人員（包含○員）可以自行決定每日上班

時間（含休息時間一小時），但最晚要 13 點前進辦公室，○員上下班都不需打卡或記錄出勤時間，每天工時八小時即可，偶爾假日需要參加訓練營，例如 110 年 11 月 27 日。……本公司因為辦理活動工作時間比較彈性，但未召開過勞資會議，單週週期起訖為週一至週日，週六日及國定假日休假（出勤紀錄上灰色的日期即為休假未出勤的日子，若假日上班則會在下方註記 1，換成補休，如果要使用補休則會在補休欄位註記，單位均為一天）。問：請說明貴公司加班制度，並說明如何與認定○員加班時數及加班費計算方式？答：無加班申請制度，因為辦活動都是全員一起，只要假日有加班會給補一日補休。問：請問勞工○○○假日是否需要出差？……答：在舉辦賽事的時候，○員假日需要出勤（例如 110 年 10 月 12 日至 10 月 29 日期間均有出勤）……。問：請問貴公司如何與○員約定報酬發給方式？答：○員為本公司正職全時勞工，約定每月薪資 52,000 元，每月首日至末日薪資於次 5 日匯款給付……。○君於上開會談紀錄已自承訴願人未逐日記載○君上下班時間，且據卷附○君 110 年 1 月 5 日至 111 年 1 月 6 日在職期間之出勤紀錄影本所載，僅記錄○君假日上班期日、補休使用期日，而未有實際上、下班出勤時間之記載，訴願人亦未提供其他可資證明○君實際出勤之資料供核。是訴願人未覈實逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。

（二）關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；違反者，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、負責人姓名等；勞動基準法第 36 條第 1 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 22 條之 3 定有明文。
2. 查○君於前揭會談紀錄及訴願書自承訴願人使○君於 110 年 1 月 11 日至 1 月 22 日連續出勤 12 日、110 年 3 月 29 日至 4 月 16 日連續出勤 19 日、110 年 9 月 22 日至 10 月 1 日連續出勤 10 日、110 年 10 月 12 日至 10 月 29 日連續出勤 18 日，係為訴願人所主辦○○○活動之籌備及執行而出勤，包括○○○高雄場賽事活動（活動期間 110 年 4 月 10 日至 11 日）、高雄夢時代○○○體驗營活動（活動期間 110 年 9 月 25 日至 26 日）、○○○臺中場賽事活動（活動期間 110 年 10 月 23 日至 24 日），且依

卷附○君之出勤紀錄，○君於上開期間之週六、週日均記載有出勤工作，依該等紀錄顯示於上述期間均無請假，而有連續出勤超過 7 日之情事。是訴願人未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

- (三) 未按經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行以書面約定關於工作時間、例假、休假、女性夜間工作之事項，並應先報請當地主管機關核備後，才不受同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項；勞動基準法第 84 條之 1、同法施行細則第 50 條之 2 等定有明文。上開規定係就同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條所為之特別規定，勞工縱屬經中央主管機關核定公告之工作者，雇主如未依勞動基準法第 84 條之 1 規定將其書面約定報請當地主管機關核備，自不得排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。本件姑不論○君是否屬勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項第 1 款規定之工作者，經查訴願人並未依上開規定訂定書面約定並報經當地主管機關核備，自不得據以排除勞動基準法第 36 條第 1 項規定之適用。況勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者得排除同法第 30 條限制，係指排除勞工正常工作時間，即每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時之限制，並非排除勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項規定之適用。訴願人各項主張，均不足採。

五、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項及第 36 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 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，原處分應予維持。

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 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 10 月 26 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）