

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 10 月 11 日北市勞動字第 11160287021 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 7 月 28 日、8 月 8 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，其於 110 年 4 月 6 日聘僱勞工○○○（下稱○君）擔任行銷總監職務，工作週期起訖為週一至週日，工作時間為每日 11 時至 19 時，中午休息時間 1 小時，約定工資為新臺幣（下同）4 萬元；並查得（一）訴願人與○君約定以工作日誌回報當日工作進度，經查訴願人所提供工作日誌顯示○君於 110 年 4 月 13 日至 16 日、4 月 19 至 24 日、4 月 26 日至 30 日均有回報每日工作進度，惟工作日誌僅記錄○君每週排定工作項目及○君回報之每日工作進度，其上並無○君實際工作時間之記載。訴願人未逐日記載○君上開實際出勤情形至分鐘為止，亦未提供其他資料證明○君實際工作時間至分鐘之紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。（二）○君於 110 年 4 月 6 日到職，至 110 年 10 月 25 日工作年資滿 6 個月（扣除 110 年 6 月 9 日至 6 月 28 日留職停薪期間），依規定應享有 3 日之特別休假。○君迄至勞動契約 110 年 10 月 31 日終止時均未休特別休假，是訴願人應給付○君 110 年度特別休假應休未休之工資 4,000 元（ $40,000/30 \times 3 = 4,000$ ），惟訴願人未給付○君該年度特別休假應休未休之工資 4,000 元，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 111 年 8 月 29 日北市勞動字第 1116087150 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 9 月 5 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 38 條第 4 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、46等規定，以111年10月11日北市勞動字第11160287022號函檢送同日期北市勞動字第11160287021號裁處書（下稱原處分），各處訴願人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10月13日送達，訴願人不服，於111年10月17日在本府法務局網站聲明訴願，10月21日補具訴願書，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、查本件訴願書載以：「……111年10月11日（北市勞動字第11160287022號）……請求撤銷之行政處分……」，惟查原處分機關111年10月11日北市勞動字第11160287022號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，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38條第1項、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：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。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。」
勞動基準法施行細則第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，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。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）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	27	46
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……。	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。
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 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。
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」

三、本件訴願理由略以：訴願人向打卡機廠商要到勞工○君 110 年 4 月 6 日
至 110 年 5 月 14 日出勤紀錄，並於 111 年 10 月 3 日以電子郵件傳送。另訴
願人已於 111 年 9 月 6 日撥付○君 110 年度特別休假應休未休之工資 4,00
0 元。

四、原處分機關查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111
年 8 月 8 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 8 月 8 日會談紀錄）、○君工作日誌、勞動
檢查結果通知書等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其找到勞工○君 110 年 4 月 6 日至 110 年 5 月 14 日出勤紀錄
，並已給付○君特別休假應休未休之工資云云。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 8 月 8 日會談紀錄影本載以：「……問：公

司與勞工○○○（下稱○員）約定出勤為何？……答：本公司與○員約定正常出勤時間為週一至週五 11：00 至 19：00，中午休息 1 小時用餐，由○員自行安排休息。……問：公司提供○員 110 年 4 月份至 6 月份工作日誌上僅顯示○員應出勤日期上之每日工作進度及約定到退勤時間，請問是否有其他資料或文件可佐證有登載○員每日實際到退勤時間之證明？答：因本公司未有打卡紀錄，僅要求○員以工作日誌回報當日工作進度，以○員 110 年 4 月 12 日（一）至 4 月 16 日（五）每日皆有工作進度，但本公司僅知○員當日為於約定 11：00 至 19：00 間出勤，但無法提供任何紙本或電子等資料可佐證本公司有逐日登載○員於上述日期每日實際到退勤時間至分鐘為止之紀錄……。○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 4 月工作日誌影本所載，僅記錄○君每週排定工作項目及○君回報之每日工作進度，而未有實際上、下班出勤時間之記載，訴願人亦無提供其他資料證明○君實際出勤情形之資料供核。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。雖訴願人主張其後已找到○君打卡紀錄，經查原處分機關於 111 年 8 月 8 日訪談○君時，其已自承訴願人未有打卡紀錄，僅要求○君以工作日誌回報當日工作進度，訴願人雖事後補具○君打卡紀錄（110 年 4 月 6 日至 110 年 5 月 14 日），惟查訴願人於受檢時所提出工作日誌顯示○君於 110 年 4 月 13 日、4 月 20 日、4 月 24 日、4 月 30 日皆有回報該日工作進度，打卡紀錄卻未記載○君上開期日實際出勤情形，是訴願人於原處分機關稽查時既未能提出○君出勤紀錄供查核，事後出具之打卡紀錄影本所載簽到退情形亦與其先前工作日誌顯示○君有出勤工作之事實不符，難認訴願人事後補具之打卡紀錄真實性，訴願主張，不足採據。

（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 1 年未滿者，每年應給予特別休假 3 日；勞工之特別休假，因契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按未休日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；且於契約終止時，雇主應即結清工資給

付勞工；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、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；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、依卷附原處分機關 111 年 8 月 8 日會談紀錄影本載以：「……問：請說明公司○員到職日、最後工作日、雙方約定工資、工作地點、擔任職務、雙方解除勞動契約原因？答：○員到職日為 110 年 4 月 6 日、雙方約定月薪 40,000 元，擔任行銷總監一職，工作地點為○○路○○段○○號，最後工作日：110 年 10 月 31 日、年資共 6 個月 25 天，解除雙方勞動契約理由為勞基法第 11 條第 3 款不可抗力停止工作一個月以上，並有○員親簽之非自願離職證明書可佐證。另○員於 110 年 6 月 9 日至 6 月 28 日申請留職停薪，並有○員親簽留職停薪證明書為佐證。因本公司有接到新案子故重新雇用○員於 110 年 11 月 1 日到職，約定月薪 50,000 元，擔任行銷總監一職，工作地點為本公司登記之地址，並於 111 年 5 月 31 日以勞基法第 11 條第 3 款不可抗力停止工作一個月以上終止雙方勞動契約。……問：公司與○員約定特別休假行使週期？……請問給予○員特別休假天數？答：本公司當○員年資滿 6 個月時有給予其特別休假 3 天，因○員皆未請過特別休假，於 110 年 10 月 31 日終止時未休特別休假天數仍有 3 天。本公司未於雙方契約終止時……給付給○員因契約終止未休特別休假 3 天之折算工資為 4,000 元……。」查訴願人係以勞工到職日為特休年度起始日，○君於 110 年 4 月 6 日到職，於 110 年 10 月 25 日工作年資滿 6 個月（扣除 110 年 6 月 9 日至 6 月 28 日留職停薪期間），依規定應享有 3 日之特別休假。○君迄勞動契約於 110 年 10 月 31 日終止時，均未休特別休假，依上開勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項規定，其 110 年度之特別休假應休未休之工資，應以 110 年 9 月之工資作為計發基準。是訴願人應給付○君 110 年度特別休假應休未休之工資 4,000 元（ $40,000/30 \times 3 = 4,000$ ），惟訴願人未給付其特別休假應休未休之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。縱訴願人於事後補發○君特別休假應休未休之工資 4,000 元，為事後改善行為，尚不影響本件違規事實之認定，訴願主張，核不足採。

六、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 38 條

第 4 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。

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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

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

委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

委員 李 建 良

委員 宮 文 祥

中華民國 112 年 1 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）