

訴 願 人 ○○○○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 114 年 8 月 6 日北市勞動字第 11460129431 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營旅行及其他相關服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 6 月 5 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人未依法置備所僱勞工○○○（下稱○君，114 年 3 月 1 日到職，114 年 5 月 8 日離職）在職期間之出勤紀錄，亦未有其他可佐證○君於各工作日實際出勤情形至分鐘之相關資料，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

（二）○君為全時勞工，於 114 年 5 月 1 日（勞動節）未出勤，訴願人於 114 年 5 月 12 日終止○君勞動契約並結清工資給付○君時，以「事假」項自○君 114 年 5 月份工資中扣除原應照給○君 114 年 5 月 1 日即勞動基準法第 37 條所定休假日之工資新臺幣（下同）1,000 元，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、嗣原處分機關以 114 年 6 月 13 日北市勞動字第 1146081073 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人並通知其陳述意見，經訴願人於 114 年 6 月 25 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項及第 39 條規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 8 月 6 日北市勞動字第 11460129431 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 114 年 8 月 8 日送達，訴願人不服，於 114 年 9 月 5 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 11 月 5 日、11 月 14 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、本件訴願書記載：「……行政處分書發文日期及文號……中華民國 114 年 8 月 6 日北市勞動字第 11460129432 號……」惟原處分機關 114 年 8 月 6 日北市勞動字第 11460129432 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，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、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 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假……工資應由雇主照給。……。」第 79 條第 1 項第 1 款及第 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。」第 24 條之 3 規定：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。」

行為時紀念日及節日實施辦法第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……五、勞動節：五月一日。……前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
----	------	------

三、本件訴願理由略以：○君屢勸不聽，未依規定打卡，訴願人已提供 XXXX 對話紀錄作為出缺勤認定依據；公司補休假制度都有向○君說明清楚，勞動節亦比照辦理，需出勤，後補休，惟訴願人在結算薪資時一時不察，誤扣薪資，在勞檢當下即承諾會補發該日薪資，後因無法與○君取得聯繫才遞延至 114 年 6 月 22 日匯出。

四、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 6 月 5 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 114 年 6 月 5 日會談紀錄）、○君攷勤表、薪資發放明細表、訴願人與○君之 XXXX 對話紀錄列印等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

（一）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 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；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 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）據卷附○君攷勤表影本紀錄，未記載○君 114 年 3 月至 114 年 5 月出勤情形；復依卷附原處分機關 114 年 6 月 5 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司如何記載勞工出勤時間？答 本公司勞工出勤需打上班卡及下班卡，並使用紙本打卡，勞工○○○（下稱○員）沒有依規定打上下班卡，故○員 114 年 3 月至 5 月紙本出勤紀錄上，沒有記載出勤時間；另也無其他簽到簿、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……○員請假方式，未填寫請假單，是直接以通訊軟體（XXXX）向直屬主管告知，故請假日期及時數，須以○員與其主管對話（XXXX）為扣款依據。……」並經受訴願人委任之○君簽名確認在案；是訴願人有未依規定置備勞工○君出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張○君屢勸不聽，未依

規定打卡，其提供 xxxx 對話紀錄作為出缺勤認定依據等，惟勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項已明定置備勞工出勤紀錄為雇主之義務，且出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，據卷附訴願人與○君之 xxxx 對話紀錄列印影本內容，係訴願人令○君交付工作、出席會議、聯繫鎖匠、搬椅子、請假等，未見訴願人有令○君打卡或提醒○君漏未打卡之相關對話，亦未逐日記載○君出勤情形至分鐘為止，尚難採之而對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

- (一) 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；勞動節為 5 月 1 日，勞工應放假 1 日；工資應由雇主照給；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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、行為時紀念日及節日實施辦法第 5 條所明定。
- (二) 依卷附○君 114 年 5 月薪資發放明細表影本記載，可見訴願人以「事假」項自○君 114 年 5 月份工資中扣除 1,000 元。次依卷附原處分機關 114 年 6 月 5 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司與勞工○○○約定的勞動條件為何？答 ○員 114 年 3 月 1 日到職，114 年 5 月 8 日自請離職，約定月薪 30,000 元，正常工時為 10：00 至 19：00，中午 12：00 起，員工可以視工作繁忙狀態（有時須配合客人時間），輪流休息 1 小時；一週起迄為週一至週日，依人事行政總處政府辦公日曆表規定休假，故遇週六、週日、國定假日休假，未成立勞資會議，亦未採用變形工時。……問 請問勞工○○○114 年 5 月事假扣款 1000 元？答 本公司為旅行業，配合政府單位或工作業務所需，本公司本就沒有休勞動節，我們認為 114 年 5 月 1 日（週四）是工作日，○員 114 年 5 月 1 日請假未出勤，故當月扣除 1 日事假 1000 元。……」是訴願人有未照給○君 114 年 5 月 1 日（勞動節）之休假工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。又縱訴願人有於 114 年 6 月 22 日補發該日工資予○君，亦屬事後改善行為，尚不影響其違規事實之認定，訴願人尚難以此為由主張免責。訴願主張，不足採據。

七、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項及第 39 條規定，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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

八、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 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 陳 衍 任

委員 周 宇 修

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 12 月 1 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）