

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106年 3月10日北市勞動字第10630197400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，經原處分機關於民國（下同）105年12月27日派員實施勞動檢查，發現（一）訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定每日工作時間為上午8時至下午7時，其中2小時休息時間，有使○君每日正常工時逾8小時之情事，且係第2次違反勞動基準法第30條第1項規定（第1次裁處為103年 5月14日府勞動字第 10331943500號裁處書）；（二）訴願人未依法核實記載○君之上下班紀錄，違反勞動基準法第30條第6項規定；（三）訴願人使○君於中央主管機關規定應放假之105年10月31日（先總統蔣公誕辰紀念日）正常出勤，未加倍發給工資或補休，違反勞動基準法行為時第39條規定。
- 二、原處分機關乃以106年1月3日北市勞動檢字第10546724200號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並記載如有異議應於通知書送達之次日起10日內提出書面並敘明理由。嗣原處分機關另以106年 1月20日北市勞動字第10630197410號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於106年2月 2日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法情事明確，乃依勞動基準法行為時第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第3點等規定，以106年3月10日北市勞動字第10630197400號裁處書，分別就訴願人違反勞動基準法第30條第1項、第6項及同法行為時第39條等規定之行為，各處訴願人新臺幣（下同）5萬元（第2次違反）、2萬元、2萬元罰鍰，合計處9萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於106年 3月14日送達，訴願人不服，於106年 4月11日在本府法務局網站聲明訴願，4月12日補具訴願書，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按勞動基準法第 4條前段規定：「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1項、第6項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」「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。」行為時第37條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」行為時第39條規定：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……。」行為時第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三十萬元以下罰鍰：一、違反……第三十條第一項至第三項、第六項……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，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行為時第23條第1項第6款規定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：……六、先總統蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。」

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：「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）
18	雇主使勞工每日正常工作時間超過8小時，每週正常工作時數超過40小時者。	第30條第1項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項。	處2萬元以上30萬元以下罰鍰。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：2萬元至15萬元。 2. 第2次：5萬元至20萬元……。
22	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。	第30條第6項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項。	處2萬元以上30萬元以下罰鍰。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：2萬元至15萬元……。
35	雇主未給付勞工例假日、休假日及特別休假日之工資者；及使勞工同意於上述休假日工作，	第39條、第79條第1項第1款及第80條之1第1項。		

	而未加倍發			
	給工資者。			

第 4 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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」

二、本件訴願理由略以：

- （一）○君係擔任事業首長之駕駛，工作時間與一般持續性服勞務之工作內容不同，其工作性質應較類似間歇性方式進行，再依勞動基準法第84條之 1之立法精神，應調整○君之工作時間；訴願人已於陳述意見時提出○君10月份之門禁感應卡紀錄，確實記錄○君上下班時間，皆有記錄至分鐘符合相關規定；○君時常逾下班時間滯留於辦公室，多次留至凌晨始離開，訴願人已多次警告○君須準時下班，按時感應門禁卡作為下班紀錄，不可於辦公室逗留或處理私事。
- （二）訴願人與○君面試時即告知每月工資為4萬2,000元，並已包含延長工時工資與國定假日出勤之工資，故國定假日出勤不會另給付加班費，按臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號法律問題決議，即不應認定違反勞動基準法。

三、查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違反勞動基準法之情事，有原處分機關 105年12月27日勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書及檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君工作性質應較類似間歇性方式進行，再依勞動基準法第84條之 1之立法精神，應調整○君之工作時間；已於陳述意見時提出李君10月份之門禁感應卡紀錄，確實記錄○君上下班時間至分鐘；○君時常逾下班時間滯留於辦公室，訴願人已多次警告○君須準時下班，不可於辦公室逗留或處理私事云云。按勞工正常工作時間，每日不得超過 8小時；出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；10月31日先總統蔣公誕辰紀念日，為應放假之紀念日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，處 2 萬元以上30萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法第30條第1項、第6項、行為時第37條、行為時第39條、行為時第79條第1項第1款、第80條之1第1項及勞動基準法施行細則行為時第23條第 1項分別定有明文。查本件經原處分機關於 105年12月27日派員實施勞動檢查並作成談話紀錄載以：「……問：請問○員工作內容與約定工作時間與約定薪資？答：○員擔任董事長司機，約定工作時間為08-19，其中包含與○員約定有2小時休息時間，是以每日正常工時為 9小時……問：請問貴公司是否另給○員國定假日休假或補休？答：因司機性質特殊，若徵得○員同意會於國定假日出勤。問：承上，請問是否調移國定假日並加發國定假日出勤工資……

.. 答：無調移國定假日，也並未加發國定假日出勤工資。問：請問本次提供勞工○○○105年3月至11月份出勤紀錄是否有上班及下班時間？答：因○員為司機，有時逾下班時間會留置於特勤室從事私務，是以確未核實記載下班時間，因本公司以感應卡作為出勤紀錄，因○員工作性質特殊，未另記載○員下班時間（因不確定逾正常工時後原因，是以○員之感應卡最後刷出時間不採為出勤紀錄）.....。」等語，上開談話紀錄並經受訪人訴願人公司律師簽名在案。是訴願人有違反勞動基準法第30條第1項、第30條第6項、行為時第39條規定之事實，洵堪認定。

五、又查訴願人與○君雙方未簽訂約定書並向主管機關核備，是○君並非適用勞動基準法第84條之1之人員，故其正常工作時間仍應受勞動基準法第30條之規範。再查雇主對於勞工出勤負有查核管理之責，勞工執行業務及工作場所亦屬雇主指揮監督之範圍，則出勤紀錄記載之上下班時間如有不實，依一般通念，雇主自當命勞工更正或制止，除非有證據足認勞工並未於出勤紀錄所載之上下班時間內提供勞務，否則即應認勞工於出勤紀錄所載之上下班時間內，有提供勞務之事實。訴願人主張○君處理個人私事，惟未提出具體事證以實其說，且與勞動檢查時談話紀錄所述不符，尚難遽對其為有利之認定。未查訴願人使○君於105年10月31日（先總統蔣公誕辰紀念日）出勤，訴願人雖主張其與○君面試時即告知每月工資已包含延長工時工資與國定假日出勤之工資，依臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會之見解，不應認定違反勞動基準法云云。按司法權及行政權，屬分立之國家權力，原無從屬關係，各自獨立行使，彼此不受影響，故民事法院判決、法律座談會之法律見解，原則上不能拘束行政機關（臺北高等行政法院100年簡字第222號行政判決意旨參照）。況查本件訴願人並未能提具○君同意國定假日調移至何日之資料供核，亦未加給工資，且依○君105年10月份薪資單，除無法區分屬正常及應放假日出勤之加倍發給工資外，亦無法確認訴願人是否給付足額之加倍工資。訴願主張各節，不足採據。從而，原處分機關依前揭法令及裁罰基準規定，以訴願人係第2次違反勞動基準法第30條第1項規定，處5萬元罰鍰，第1次違反同法第30條第6項及行為時第39條規定，各處2萬元罰鍰，合計處9萬元罰鍰，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。

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 柯 格 鐘
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

中華民國 106 年 6 月 26 日
市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 代行

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：臺北市士林區文林路725號）

