

訴 願 人 ○○○即○○店

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 4 月 13 日北市勞動字第 11160044021 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業；原處分機關接獲民眾申訴，於民國（下同）111 年 3 月 2 日及 3 月 10 日派員實施勞動檢查，查得訴願人聘僱勞工○○○（下稱○員）、○○○（下稱○員）為常態性出勤勞工；○○○（下稱○員）、○○○（下稱○君）為部分工時勞工，○員每週六出勤、○君每週日出勤，未實施變形工時。並查得：

- （一）訴願人自承以休假表作為記載勞工每日出勤情形之方式，如例假或休息日會直接記載在休假表上，○員及○員如出勤提供勞務，則於休假表記載「V」；○員及○君每次出勤皆為 8 小時，於休假表記載「8」，並未記載其實際上、下班時間至分鐘為止，且訴願人亦未提供其他可資證明○員、○員、○員及○君（下合稱○員等 4 人）實際出勤時間之相關資料。訴願人未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。
- （二）○君於 110 年 10 月 10 日（國慶日）、○員於 111 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）之國定假日出勤工作，訴願人應加倍給付○員及○君該日出勤工資，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 111 年 3 月 28 日北市勞動字第 1116042341 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，經訴願人以 111 年 4 月 6 日陳述意見書回復在案。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 39 條規定，且為乙類事業單位，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、第 4 點項次 27 及 48 等規定，以 111 年 4 月 13 日北市勞動字第 11160044021 號裁處書（下稱原處分，原處分

事實欄誤載部分內容，業經原處分機關以 111 年 7 月 18 日北市勞動字第 1116080407 號函更正在案），各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 4 月 15 日送達，訴願人不服，於 111 年 5 月 9 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、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。……。」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 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。」

紀念日及節日實施辦法第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：……放假一日。」

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：「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）
27	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、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2分之1。	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： ……
48	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。	第39條、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	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。	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……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：訴願人不明瞭勞動基準法相關規定，應該讓訴願人限期改善而非直接開罰；國定假日出勤已補發 2 位勞工加倍工資，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111 年 3 月 10 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 111 年 3 月 10 日會談紀錄）、○員、○員 110 年 8 月休假表、○員等 4 人 110 年 9 月至 111 年 2 月休假表及○員、○君 110 年 9 月至 111 年 2 月薪資表等資料影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 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 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。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 3 月 10 日會談紀錄影本記載：「……問 貴事業單位以何種方式記載勞工每日實際工作時間？答 本單位以休假表作為記載勞工每日出勤情形之方式，如勞工休例假及休息日，會直接記載在休假表上，另勞工如當日有出勤提供勞務，則以打勾方式表示有到勤，其中○○○及○○○因每次出勤皆 8 小時，故於休假表記載 8 小時，但未進一步記載上述勞工每日實際工作起訖時間。……。」並經訴願人簽名及蓋章確認在案。依前開說明，訴願人未置備逐日記載勞工○員等 4 人出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄之事實，洵堪認定。是原處分機關查認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，並無違誤。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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；中華民國開國紀念日及國慶日為內政部規定勞工應放假之紀念日；雇主徵得勞工同意於該紀念日工作者，應加倍發給工資；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；勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 3 條第 1 款等定有明文。
- (二) 依卷附○君 110 年 10 月、○員 111 年 1 月休假表影本，○君於 110 年 10 月 10 日（國慶日）、○員於 111 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）

之國定假日出勤工作，訴願人應分別加倍給予○君、○員該日之出勤工資，惟訴願人未給付。是訴願人有未依法加倍給付勞工於國定假日出勤之工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

六、至訴願人主張不明瞭勞動基準法規定導致違法，應讓訴願人限期改善而非直接開罰，國定假日出勤已補發 2 位勞工加倍工資云云。依行政罰法第 8 條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任。訴願人既為雇主，自負有主動知悉並遵守相關法令之義務，尚難以不知法令為由而邀免責。又訴願人事後加倍給付勞工於國定假日出勤之工資予○君、○員，惟此屬事後改善行為，亦不影響本件違規行為之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 30 條第 6 項及第 39 條規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，揆諸前揭規定及裁罰基準，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	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	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 8 月 8 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）