

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 28 日北市勞動字第 11160289481 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營其他食品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 8 月 24 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工 ○○○（下稱○君，98 年 6 月 10 日到職，擔任行政工作，於 111 年 7 月 1 9 日終止勞動契約）約定工資為新臺幣（下同）4 萬 500 元（基本薪資 3 9,500 元+全勤獎金 1,000 元），特別休假採週年制（即到職日）；110 年 9 月份前工作時間為 9 時 30 分至 17 時 30 分，每日正常工時 7 小時，110 年 10 月份後工作時間為 9 時至 18 時，約定每日正常工時皆為 8 小時，以上均含休息時間 1 小時，工作週期起迄為週一至週日，週六至週日為例假或休息日，薪資於次月 5 日發放；並查得：

- （一）訴願人未記載○君 109 年 5 月 9 日、10 日、14 日、8 月 21 日、9 月 27 日、29 日、10 月 24 日、27 日、28 日、11 月 2 日至 4 日、12 月 9 日、18 日、26 日、27 日，110 年 1 月 12 日、3 月 21 日、22 日、4 月 23 日、6 月 17 日、7 月 18 日、19 日、8 月 12 日及 10 月 1 日等日期之下班時間；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）訴願人使○君於 109 年 5 月 4 日至 15 日連續出勤 12 日、9 月 21 日至 30 日連續出勤 10 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。
- （三）○君於 98 年 6 月 10 日到職，至 110 年 6 月 10 日工作年資滿 12 年，依規定應享有 18 日之特別休假。查○君 110 年 6 月 11 日至 111 年 7 月 19 日間，已休特別休假 9 日又 67 小時，尚有 5 小時未休【應休 18 日-已休 9 日

=未休 9 日，（未休 9 天*8 小時=72 小時）-已休 67 小時=5 小時】，惟訴願人未給付○君 111 年度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。

二、原處分機關乃以 111 年 10 月 7 日北市勞動字第 1116108979 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 111 年 10 月 17 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 項及第 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、39、46 等規定，以 111 年 10 月 28 日北市勞動字第 11160289482 號函檢送同日期北市勞動字第 11160289481 號裁處書（下稱原處分，原處分發文字號誤植部分，業經原處分機關以 112 年 1 月 10 日北市勞動字第 1126051147 號函更正在案），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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 11 月 1 日送達，訴願人不服，於 111 年 11 月 29 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、查本件訴願書記載略以：「……請求撤銷北市勞動字第 11160289482 ……」查原處分機關 111 年 10 月 28 日北市勞動字第 11160289482 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，訴願人並檢附原處分，揆其真意，訴願人應係不服原處分，合先敘明。
- 二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」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 38 條規定：「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：……五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。……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 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」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 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。……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。」

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）101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……三、……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之

意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：…

…三、事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋：「……二、依勞動基準法第 38 條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」

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。 ……	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
39	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	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1	2.應公布其事業單位	

	息日者。	項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	改善；屆期未改善者，應按次處罰：……
46	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。	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。		2.乙類： （1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

」
臺北市府 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：訴願人未完整記錄○君出勤時間至分鐘，係因○君忘記打下班卡，訴願人並無故意或過失；經訴願人調查後，得知○君利用星期假日在公司附近商家打工，該出勤紀錄係因○君於打工前刷卡進入辦公室拿東西所致，其並未提供勞務，訴願人並未違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定；○君累計請特別休假已達 147 小時，優於法令，訴願人並未違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。請撤銷原處分。
- 四、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 8 月 24 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君出勤紀錄、請假單及○君 111 年 7 月份員工薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 五、至訴願人主張○君忘記打下班卡，訴願人並無故意或過失；○君利用星期假日在公司附近商家打工，於打工前刷卡進入辦公室拿東西，其並未提供勞務；○君累計請特別休假已達 147 小時云云。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、查訴願人提出○君之出勤紀錄，○君於 109 年 5 月 9 日、10 日、14 日、8 月 21 日、9 月 27 日、29 日、10 月 24 日、27 日、28 日、11 月 2 日至 4 日、12 月 9 日、18 日、26 日、27 日，110 年 1 月 12 日、3 月 21 日、22 日、4 月 23 日、6 月 17 日、7 月 18 日、19 日、8 月 12 日及 10 月 1 日等日期均僅記載上班時間但未記載下班時間，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、本件依卷附○君之出勤紀錄，○君於 109 年 5 月 4 日至 15 日連續出勤 12 天及同年 9 月 21 日至 30 日連續出勤 10 天，均有連續出勤超過 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) 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，繼續工作满 5 年以上 10 年未滿者，應給予特別休假 15 日，10 年以上者，每 1 年加給 1 日；因年度終結或

契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；依勞動基準法終止勞動契約時，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，並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；勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項、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第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。次按勞動基準法第 38 條所定之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資；亦有勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋意旨可資參照。

- 2、本件依原處分機關前開 111 年 8 月 24 日訪談○君之會談紀錄所載：「……問：請問貴公司何時開始僱用勞工○○○？與勞工○○○約定每日工作時間、休假制度為何？……答：本公司自 98 年 6 月 10 日開始僱用勞工○○○擔任行政工作……週一至週五為工作日，週六、日為休息日或例假……問：請問貴公司工資制度為何？請試算勞工○○○111 年 7 月份薪資？……答：本公司計薪區間與計勤區間為每月 1 日至最後 1 日，每月 5 日發上月薪資……以○員 111 年 7 月薪資為例，○員 111 年 7 月 1 日復職，111 年 7 月 19 日勞動契約終止，○員 111 年 7 月薪資為（本薪 39500+全勤金 1000）÷30×19-勞保費（639 元）= 25011 元，本公司於 111 年 8 月 5 日匯款至○員○○銀行帳戶……問：請問貴公司特別制度為何？請說明勞工○○○ 111 年特別休假日數？……答：本公司特別休假採週年制，○員是 98 年 6 月 10 日到職，所以 110 年 6 月 10 日到 111 年 6 月 9 日特別休假天數為 18 天，另○員 111 年 1 月 1 日至 6 月 30 日請育嬰留停，所以特休天數因○員育嬰留停，故接續 110 年 6 月 10 日至 111 年 6 月 9 日的 18 天，○員 110 年 6 月 10 日至 110 年 10 月 28 日特休已請 64.5 小時，……○員 111 年 7 月 1 日復職後，特休尚餘 79.5 小時（8H×18-64.5）且○員需於 112 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止才有 19 日的特休假……」並經○君簽名確認在案。
- 3、查訴願人係以勞工到職日為特休年度起始日，○君於 98 年 6 月 10 日到職，至 111 年 7 月 19 日終止勞動契約時，扣除○君育嬰留停 6 個月

後之年資已滿 12 年，依規定享有 18 日特別休假。經原處分機關查認○君迄勞動契約於 111 年 7 月 19 日終止時，僅休特別休假 9 日又 67 小時，其特別休假應休而未休之時數尚有 5 小時【應休 18 日-已休 9 日=未休 9 日，（未休 9 天*8 小時=72 小時）-已休 67 小時】，並有○君特別休假明細表影本附卷可稽。依上開勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項規定，訴願人特別休假應休未休之工資，應以 111 年 7 月之工資作為計發基準，並於終止勞動契約時，訴願人應即結清工資給付勞工。惟查卷附○君 111 年 7 月份員工薪資明細表影本，並無發給特別休假應休而未休工資之記載；另查訴願人終止勞動契約時為 111 年 7 月 19 日，惟查訴願人迄至 111 年 8 月 24 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○君上開 5 小時特別休假應休而未休之工資，是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

- （四）末按勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項分別規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；訴願人對於○君在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督權，其尚不得謂係○君忘記打下班卡或不知情而免責；又按因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；有前揭前勞委會 101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨可資參照。本件訴願人提供 LINE 對話截圖，主張○君確係利用星期假日在公司附近商家打工前刷卡進入辦公室等語。查訴願人提供 LINE 對話截圖日期為 109 年 1 月 5 日，與本案係認定○君於 109 年 5 月 4 日至 15 日及同年 9 月 21 日至 30 日有分別連續出勤 12 天及 10 天之日期不同，且尚難依該對話內容即認定○君於前述日期未提供勞務。訴願主張，不足採據。

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、第 36 條第 1 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 6 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
委員 張 慕 貞
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

中華民國 112 年 2 月 22 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）