

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 113 年 5 月 20 日北市勞動字第 11360622351 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營建築清潔一般服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）113 年 3 月 15 日實施勞動檢查，查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）擔任樓面清潔人員，訴願人經勞資會議同意採用 8 週變形工時；雙方約定工作時間自 18 時至 22 時上班，為月薪制人員，月薪為當年基本工資之二分之一，發薪日為每月 10 日；並查得（一）○君於 112 年 11 月 15 日、11 月 26 日、11 月 28 日及 11 月 30 日之出勤紀錄皆未記載上班出勤時間，亦無提供其他可佐證○君上班時間之資料，訴願人未依法覈實記載勞工出勤時間至分鐘，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。（二）訴願人與○君約定以其到職日起 1 週年作為特別休假年度終結日，自○君於 105 年 11 月 2 日到職結算至 112 年 11 月 1 日止，工作年資共計 7 年，依法應給予 15 天特別休假，勞工得於 112 年 11 月 2 日至 113 年 11 月 1 日區間內請休，惟訴願人未依法使勞工自行排定特別休假，逕自於 112 年 12 月 29 日匯款新臺幣（下同）6,600 元（ $26,400 \text{ 元} / 30 / 2 * 15 \text{ 天} = 6,600 \text{ 元}$ ）結清○君特別休假天數，已侵害勞工排定特別休假之權利，違反勞動基準法第 38 條第 2 項之規定。

二、嗣勞檢處以 113 年 3 月 25 日北市勞檢條字第 11360147711 號函送相關資料予原處分機關處理，經原處分機關以 113 年 4 月 19 日北市勞動字第 113606294 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，經訴願人於 113 年 4 月 30 日以書面陳述意見（下稱 113 年 4 月 30 日書面陳述）。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 2 項規定，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 項等規定，以 113 年 5 月 20 日北市勞動字第 11360622351 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 113 年 5 月 22 日送達，訴願人不服，於 113 年 6 月 20 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：「……台北市政府勞動局 113 年 5 月 20 日北市勞動字第 11360622352 號……應予撤銷……」惟查原處分機關 113 年 5 月 20 日北市勞動字第 11360622352 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 2 項及第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。……」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「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。……」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 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。」

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	8
----	---

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：○君於 112 年 11 月 15 日、11 月 26 日、11 月 28 日、11 月 30 日出勤紀錄均未記載上班出勤時間，此部分訴願人並未爭執，惟此為一時疏忽，雖有違反規定，情節非常輕微，行政機關逕以裁處罰鍰，實屬過重；訴願人考量當事人歷年並不請假，且過年期間生活花費會增加，所以徵求○君同意才先撥發特別休假獎金，原處分機關以訴願人未依法使勞工自行排定特別休假，已侵害勞工之權利，逕處罰鍰，亦與事實不合，請撤銷原處分。

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 113 年 3 月 15 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 3 月 15 日會談紀錄）、○君 112 年 11 月份攷（考）勤表、薪資明細、薪資存款團體戶存款單、勞動檢查結果通知書等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其就○君於 112 年 11 月 15 日、11 月 26 日、11 月 28 日、11 月 30 日出勤紀錄均未記載上班出勤時間，並未爭執，惟此為一時疏忽，雖有違反規定，情節非常輕微，行政機關逕以裁處罰鍰，實屬過重；其考量當事人歷年並不請假，且過年期間生活花費會增加，所以徵求○君同意才先撥發特別休假獎金，原處分機關以其未依法使勞工自行排定特別休假，已侵害勞工之權利，逕處罰鍰，亦與事實不合云云。經查：

（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。
2. 依卷附原處分機關 113 年 3 月 15 日會談紀錄影本記載略以：「……問：請問○○○112 年 11 月 15 日、11 月 26 日、11 月 28 日及 11 月 30 日之出勤紀錄？答此 4 日未有○○○之上班打卡紀錄，公司會再尋找是否有其已出勤紀錄證明。……」復依訴願人 113 年 4 月 30 日書面陳述影本記載略以：「……說明：該員於 112 年 11/15、11/26、11/28 及 11/30 確有出勤，只是未於卡片上詳細記載上班時間，本公司也並未扣○

員薪資，此疏失本公司將會再做檢討及改善。……」是訴願人自承其未記載○君 112 年 11 月 15 日、11 月 26 日、11 月 28 日及 11 月 30 日之上班出勤紀錄，其違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。原處分機關依前揭規定，審酌訴願人為第 1 次違規，處法定最低額 2 萬元罰鍰，難認有裁處過重之情事。訴願主張，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 5 年以上 10 年未滿者，每年應給予特別休假 15 日；特別休假期日，由勞工排定之，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；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 5 款、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。
2. 依卷附原處分機關 113 年 3 月 15 日會談紀錄影本記載略以：「……請問○○○的到職日期與終止勞動契約日期？答……到職日期為 105 年 11 月 2 日……公司於 113/1/15 終止○員勞動契約。……問請問○○○離職之特休未休結清費用？答○○○ 113 年特休未休費用已於 112/12/29 給付 6,600 元，公司採週年制。……」復依原處分機關 113 年 7 月 10 日北市勞動字第 1136030690 號函所附訴願答辯書理由三（二）記載略以：「……勞動基準法第 38 條所規定之特別休假……，觀其立法理由，特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權之目的……訴願人表示『因過年期間花費會增加，所以徵求○員同意才撥發特別休假獎金』等云云，惟縱勞資雙方以契約方式約定勞工依法產生特別休假後直接將特別休假日數折算工資給予勞工，仍屬牴觸法令之行為……訴願人應於 113 年 11 月 1 日作為年度終結或○員 113 年 1 月 15 日契約終止日，作為結算特別休假之結算時間，惟訴願人於 112 年 12 月 29 日即結清○員 15 日特別休假，已損及○員依法……享有排定帶薪休假之權利。……」可知○君原得自 112 年 11 月 2 日至 113 年 11 月 1 日止之該週年期間內，行使其法定 15 日之特別休假權利，惟訴願人於 112 年 12 月 29 日逕將○君特別休假折算工資予○君，訴願人有未由勞工排定特別休假期日之違規事實，洵堪認定。訴願人雖主張經徵求○君同意才先撥發特別休假獎金，惟其並未提出相關證據資料供查，尚難採之而對其為有利之認定。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 項及第 38 條第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，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
委員 張 慕 貞
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 范 秀 羽
委員 郭 介 恒

中 華 民 國 113 年 8 月 23 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）