

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 113 年 4 月 22 日北市勞動字第 11360060441 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分，訴願不受理；其餘訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他土木工程業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 1 月 31 日、113 年 2 月 22 日派員實施勞動檢查，據訴願人表示與勞工○○○（下稱○君）約定上班時間為 9 時至 18 時，中午 12 時至 13 時休息時間 1 小時，未實施變形工時，一週週期為週一至週日，約定月薪新臺幣（下同）4 萬 5,000 元，並查得：

- （一）○君於 112 年 10 月 5 日 9 時至 13 時 30 分請事假、112 年 10 月 18 日 9 時至 11 時請事假、112 年 10 月 20 日 9 時至 18 時請事假，原處分機關認依法可扣除○君當月事假之工資 2,343 元〔薪資 45,000 元／30／8 * (3+2+7.5)〕，惟訴願人以○君 112 年 10 月 5 日請事假半日、112 年 10 月 18 日事假 2 小時、112 年 10 月 20 日請事假 1 日計算，合計扣除○君工資 2,626 元〔薪資 45,000 元／30*1.5（日）+45,000／30／8*2（小時）〕，共溢扣 283 元，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）○君出勤紀錄，112 年 9 月 5 日僅記載上班時間為「8：44」，未記載下班時間，僅備註「下班忘卡」，112 年 9 月 6 日僅記載上班時間「8：30」，下班時間僅備註「與經理去找廠商」，亦未有公出單或其他資料可供佐證○君實際下班時間，另查○君 112 年 8 月亦有相同情事，訴願人未覈實記載○君每日出勤時間至分鐘數為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。
- （三）據訴願人表示與勞工約定特別休假採到職週年制計給，○君到職日為 112 年 5 月 8 日，訴願人於 112 年 11 月 28 日告知○君終止契約，並要求○君自翌日起停止提供勞務，依法應結算○君 3 日之特別休假未休工資 4,500

元（薪資 45,000 元／30*3），惟訴願人未與○君協商逕自排定 112 年 11 月 29 日至 12 月 1 日為○君之特別休假，並表示○君已休畢 3 日特別休假，故未再折算特別休假未休工資予○君，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 113 年 3 月 18 日北市勞動字第 1136060375 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 113 年 3 月 22 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人有工資未全額給付勞工、未覈實逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止、勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數未發給工資等情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項及第 38 條第 4 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 13、27、46 等規定，以 113 年 4 月 22 日北市勞動字第 11360060441 號裁處書（下稱原處分，原處分誤繕部分內容，經原處分機關以 113 年 6 月 6 日北市勞動字第 11360241472 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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 4 月 25 日送達，訴願人不服，於 113 年 5 月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願，113 年 6 月 3 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

壹、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

一、按訴願法第 1 條第 1 項前段規定：「人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。」第 77 條第 6 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……六、行政處分已不存在者。」

二、本件經原處分機關重新審查後，以 113 年 7 月 19 日北市勞動字第 11360386221 號函通知訴願人撤銷原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之處分，並副知本府。準此，此部分之原處分已不存在，揆諸前揭規定，此部分訴願應不受理。

貳、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項及第 38 條第 4 項規定部分：

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 38 條第 1 項第 1 款、

第 2 項及第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。」「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。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 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 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 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：……（二）契約終止：依第九條規定發給。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。……（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。……」

勞動部 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.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 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
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：「與經理去找廠商」是人事詢問○君的回覆，因接近下班時間，直接回家，無法知道確實分鐘，所以無法記錄到分鐘數為止，雖有缺失未覈實記載，但也沒有捏造○君的下班分鐘；○君自 112 年 11 月 28 日被告知資遣，有 3 天特別假未休，以 112 年 11 月 29 日至 12 月 1 日計薪，折算工資予○君，雖有行政上缺失，但出發點是為了計算特休工資，且實際上已經支付，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 113 年 2 月 22 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 113 年 2 月 22 日會談紀錄）、○君之攷勤表、員工請假卡、薪資清冊、非自願離職證明書等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 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 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。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。次按在事業場所外工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之正常工作時間，其工作時間之記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄；亦為勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款及第 6 款所明定。

（二）據卷附○君攷勤表影本紀錄，112 年 9 月 5 日僅記載上班時間為「8：44」，未記載下班時間，僅備註「下班忘卡」、112 年 9 月 6 日僅記載上班時間「8：30」，下班時間僅備註「與經理去找廠商」；復依○君於原處分機關 112 年 2 月 22 日會談紀錄自承訴願人無公出單或其他資料可供佐證○君實際結束工作時間；另查 112 年 8 月攷勤表亦有相同情事。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，洵堪認定。雖訴願人主張下班時間僅備註「與經理去找廠商」係為人事詢問○君所獲回覆等，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，且雇主對於在事業場所外從事工作之勞工，仍應逐日記載其工作時間；工作時間之記錄方式，亦非僅以簽到簿或出勤卡為限，而可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載。是訴願人自難以勞工○君直接回家，無法知道確實分鐘等為由，主張免除其逐日記載○君出勤情形至分鐘為止之法定義務。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

- (一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 6 個月以上 1 年未滿者，應給予特別休假 3 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個人因素，得與他方協調調整；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，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 1 款、第 2 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。
- (二) 依原處分機關 113 年 2 月 22 日會談紀錄影本記載略以：「……問經查○員 112 年在職期間為 112 年 5 月 8 日至 112 年 12 月 1 日，工作年資已滿半年，勞工○員是否曾向貴公司申請請休特別休假？或者，○員如有未使用完畢之特別休假，貴公司是否依法結算成工資，發給○員？答本公司董事長於 112 年 11 月 28 日告知○員終止契約，並請○員自翌日起停止……繼續提供勞務。由於○員離職前尚有 3 日特別休假未使用，故本公司逕自將 112 年 11 月 29 日至 112 年 12 月 1 日定為○員之特別休假日（此部分未經與勞工○員協議，係由本公司直接替○員申請），並認定 112 年 12 月 1 日為本公司與○員契約關係消滅日，且於發給○員之非自願離職證明書記載○員離職日為 112 年 12 月 1 日，故本公司未另再折算給○員 3 日特別休假工資。……」並經○君簽名確認在案。
- (三) 查訴願人係以勞工到職日為特休年度起始日，○君於 112 年 5 月 8 日受

僱到職，經訴願人告知 112 年 11 月 28 日終止契約，要求○君自翌日起停止提供勞務，並認定 112 年 12 月 1 日與○君契約關係消滅，○君離職日為 112 年 12 月 1 日。○君自受僱日至 112 年 12 月 1 日工作年資滿 6 個月以上 1 年未滿，依規定享有 3 日特別休假，惟○君於 112 年 11 月 28 日遭訴願人要求停止工作，無從行使特別休假權利，其因契約終止而未休之日數，依勞動基準法施行細則第 9 條規定，訴願人應於依該法終止勞動契約時（即 112 年 12 月 1 日離職時）結清給付工資予○君；惟查訴願人未給付○君特別休假應休而未休 3 日之工資，有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。又訴願人於會談紀錄已自承係逕自將 112 年 11 月 29 日至 112 年 12 月 1 日定為○君之特別休假日，則訴願人既未依規定由○君排定特別休假期日或與之協調後排定，自難以該 3 日已屬特別休假並計薪折算工資等為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

六、從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 38 條第 4 項規定，且屬乙類事業單位，乃依前揭規定及裁罰基準，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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，此部分原處分應予維持。

參、綜上論結，本件訴願為部分不合法，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 6 款及第 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 22 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）