

訴 願 人 ○○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 106 年 3 月 28 日北市勞動字第 10630326700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 1 月 26 日、2 月 14 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人未依法置備勞工○○○（下稱○君）104 年 10 月至 11 月份工資清冊，違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項規定；（二）

訴

願人使勞工○○○（下稱○君）於 105 年 11 月 14 日至 20 日出勤 6 天，每日工時 8 小時，該

週工作時數 48 小時，違反同法第 30 條第 1 項規定；（三）勞工○○○（下稱○君）於 105

年 1 月 15 日至 1 月 27 日間、105 年 12 月 21 日至 12 月 31 日間分別連續出勤 13 日及 11 日，訴願

人未給予其每 7 日中有 1 日之休息作為例假，違反同法行為時第 36 條規定；（四）勞工○○○（下稱○君）於 105 年 1 月 16 日總統、副總統及立法委員選舉投票日出勤，訴願人未加倍發給工資或補休，違反同法行為時第 37 條規定；（五）○君到職日為 100 年 5 月 30 日

，至 104 年 5 月 29 日任職滿 4 年，自 104 年 5 月 30 日起享有 10 日特別休假，惟訴願人未依規

定給予其特別休假，違反同法行為時第 38 條規定；（六）使女性勞工○○○（下稱○君）於 105 年 1 月 3 日、4 日出勤時間超過晚間 10 時，違反同法第 49 條第 1 項規定。原處分機

關乃以 106 年 2 月 22 日北市勞動檢字第 10630871001 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴

願人即日改善。

二、嗣原處分機關復以 106 年 3 月 2 日北市勞動字第 10630326710 號函通知訴願人陳述意見，惟

訴願人並未回應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項、第 30 條第 1 項、行為時第 36 條、行為時第 37 條、行為時第 38 條及第 49 條第 1 項規定，爰依勞動基

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（下稱裁罰基準）第 3 點項次 12、18、32、33、34 及 41 等規定，以 106 年 3

月 28 日北市勞動字第 10630326700 號裁處書，各處訴願人法定最低額新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，共計 12 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 30 日

送達，訴願人不服，於 106 年 4 月 25 日向本府提起訴願，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.....。」行為時第 23 條第 2 項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」第 30 條第 1 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。」行為時第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」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 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：.....二、三年以上五年未滿者十日.....。」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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」第 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限.....」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.....第二十二條至第二十五條.....第三十條第一項至第三項.....第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項.....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。」

勞動基準法施行細則行為時第 23 條第 3 項規定：「本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：……九、其他經中央主管機關指定者。」行為時第 24 條第 3 款規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：……三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）97 年 2 月 25 日勞動 2 字第

097013

0105 號令釋：「核釋『總統副總統選舉罷免投票日』為依勞動基準法施行細則第二十三條規定指定應放假之日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假一日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假一日，係指自午前零時至午後十二時連續二十四小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。」

勞動部 98 年 5 月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號函釋：「……說明：……二、查雇主

延

長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，因為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。……」

105 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1050131243 號令釋：「勞動基準法（以下簡稱本法）第 30

條

第 1 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。』

，於中華民國 104 年 6 月 3 日修正公布，並自 105 年 1 月 1 日施行。故本法所稱『雇主延長勞

長勞

工工作之時間』，指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分。……」

105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞

工

每七日中至少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 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	違規事件	法條依據（勞	法定罰鍰額度（新臺幣	統一裁罰基準（新臺幣
---	------	--------	------------	------------

次	動基準法)	:元)或其他處罰	:元)
12	雇主未置備勞工工資清冊，記入工資計算項目、總額、發放金額等事項，並保存5年者。	第23條第2項、(行為時)第79條第1項第1款及第80條之1第1項。	處2萬元以上39萬元以下罰鍰。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。 .....
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、(行為時)第79條第1項第1款及第80條之1第1項。	
32	雇主未使勞工每7日中有1日之休息，作為例假者。	(行為時)第36條、(行為時)第79條第1項第1款及第80條之1第1項。	
33	紀念日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日	(行為時)第37條、(行為時)第79條第1項第1款及第80條之1第1項	

	，雇主未給	。			
	予休假者。				
34	對繼續工作	(行為時)第			
	滿一定期間	38條、(行為			
	之勞工，雇	時)第79條第			
	主未給予法	1項第1款及第			
	定特別休假	80條之1第1項			
	天數者。	。			
41	雇主未經工	第49條第1項			
	會同意，若	、(行為時)			
	無工會者未	第79條第1項			
	經勞資會議	第1款及第80			
	同意……而	條之1第1項。			
	使女工於午				
	後10時至翌				
	晨6時之時				
	間內工作。				

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：原處分機關勞動稽查時，訴願人之會計人員受訪溝通上產生誤會，實際上訴願人保有勞工 104 年 1 月至 11 月份工資清冊；且訴願人勞資雙方前針對延長工時

、女性夜間工作及國定假日出勤事項召開勞資會議達成共識，並作成會議紀錄；訴願人公司工作規則中已規定員工可以補薪或補休方式處理特別休假，並非只給予員工 3 日特別休假。訴願人並未違反勞動基準法規定，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未依規定備置勞工○君 104 年 10 月至 11 月工資清冊；使勞工○君 105 年 11 月 14 日至 20 日單週總工時 48 小時；使勞工○君於 105 年 1 月 15 日

至 1 月 27 日間、105 年 12 月 21 日至 12 月 31 日間分別連續出勤 13 日及 11 日，未依規定每 7 日

至少給予 1 日之休息作為例假；使勞工○君於 105 年 1 月 16 日選舉投票日出勤，未給予其

於中央主管機關規定應放假之日休假，亦未加倍發給其工資或補休；未依規定自 104 年 5 月 30 日起給予○君 10 日之特別休假；使女性勞工○君於 105 年 1 月 3 日、4 日出勤時間超過

晚間 10 時等違規情事，有原處分機關 106 年 2 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結

果通知書、○君 105 年 11 月考勤表、○君 105 年 1 月份及 12 月份考勤表、○君及○君 105 年

1 月考勤表及○君勞工卡等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項規定部分：

按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入，工資清冊應保存 5 年；為勞動基準法行為時第 23 條第 2 項所明定。查卷附原處分機關 106 年 2 月

14 日訪談訴願人會計○○○（下稱○君）之勞動檢查會談紀錄載以：「…… Q：請問貴公司的工資清冊是否有存留？保存幾年？A：有保留工資清冊，但僅保存 1 年，今日受檢僅提供 105 年 12 月，工資清冊是從 104 年 12 月份開始才製作，之前均沒有製作。

……

」並經訴願人之會計○君簽名確認。是訴願人未依規定備置勞工 104 年 1 月至 11 月份之工資清冊，並保存 5 年，其有違反勞動基準法行為時第 23 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。嗣雖訴願人提出 104 年 1 月至 11 月份之員工薪資表，惟屬事後補具，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分，為雇主延長勞工工作之時間；另延長工時工資請求權，勞雇雙方不得約定於事前拋棄；勞工於延長工時提供勞務後，得同意選擇補

月  
1 日勞動 2 字第 0980011211 號函、勞動部 105 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1050131243 號令  
釋意

旨可資參照。查卷附原處分機關 106 年 2 月 14 日訪談訴願人會計○君之勞動檢查會談紀錄  
載以：「……Q：請問貴事業單位工作時間……為何？A：本公司工作時間為上午 10  
：00 至 14：00，下午 17：00 至 21：00，休息時間為 14：00 至 17：00，每日 8 小時，月  
休 6

天，……Q：請問貴公司是否有加班制度？A：本公司無加班制度，有超過下班時間的  
勞工，未計算加班費給勞工。」另依卷附○君考勤表顯示，其於 105 年 11 月 14 日至 20  
日

共計出勤 6 天，每日工作時間 8 小時，計該週工作時間 48 小時，超過 40 小時，計延長工  
作

時間 8 小時，惟訴願人無法提出給付延長工時工資或○君補休之事證資料。是訴願人違  
反勞動基準法第 30 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條規定部分：

按勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，  
工資應加倍發給；每 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續  
工

作逾 6 日；為勞動基準法行為時第 36 條、行為時第 39 條所明定；亦有勞動部 105 年 9 月  
10

日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋意旨可資參照。查卷附○君 105 年 1 月份及 12 月份考  
勤

表顯示，其於 105 年 1 月 15 日至 1 月 27 日間、105 年 12 月 21 日至 12 月 31 日間分別連  
續出勤 13

日、11 日。又訴願人於訴願書中亦自承因適逢旺季且人力短缺而須加班；惟其無法提出  
加倍發給工資之事證資料。是訴願人違反勞動基準法行為時第 36 條規定之事實，洵堪認  
定。

七、原處分關於違反勞動基準法行為時第 37 條規定部分：

按紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假；105 年 1 月 16 日乃  
總統、副總統及立法委員選舉投票日，為中央主管機關規定應放假之日；雇主徵得勞工  
同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資；勞動基準法行為時第 37 條、行為時第 39

條定有明文；亦有前勞委會 97 年 2 月 25 日勞動 2 字第 0970130105 號令釋意旨可資參照。

查

依原處分機關 106 年 2 月 14 日訪談訴願人會計○○○之勞動檢查會談紀錄載以：「.....

Q：（問）請問貴公司選舉日（105.1.16）使勞工出勤是否有給加班費或補休？A：目前未給加班費。.....」另依卷附○君 105 年 1 月份考勤表所載，其於 105 年 1 月 16 日有出

勤

紀錄，然訴願人並未加倍發給工資，訴願人之會計○君亦自承未給加班費，且訴願人亦無法提出○君已補休之事證。是訴願人使○君於中央主管機關規定應放假之日出勤工作，卻未給付加倍工資或補休，違反勞動基準法行為時第 37 條規定之情事，洵堪認定。

八、原處分關於違反勞動基準法行為時第 38 條規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依規定給予特別休假，工作 3 年以上 5 年未滿者為 10 日；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資；分別為勞動基準法行為時第 38 條及同法施行細則行為時第 24 條第 3 款所明定。查依原處分機關 106 年 2 月 14 日訪談訴願人會計○君之勞動檢查會談

紀

錄載以：「.....Q：請問貴公司特別休假規定為何？A：勞工到職日滿 1 年後即有 3 日特別休假.....年資滿 1 年以上，一律均給 3 日特休假。.....」本件○君到職日為 100 年

5

月 30 日，至 104 年 5 月 29 日任職滿 4 年，依法享有 10 天特別休假，若未休畢，訴願人

發給

應休未休日數之工資。惟訴願人對於年資滿 1 年以上，一律均僅給予 3 日特休假，且訴願人無法提出給付○君未休畢之特別休假工資事證。是訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條規定之事實，洵堪認定。

九、原處分關於違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定部分：

按雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，但雇主經工會或勞資會議同意後，且提供符合規定之衛生設施、交通工具、女工宿舍者，不在此限；為勞動基準法第 49 條第 1 項所明定。查依原處分機關 106 年 2 月 14 日訪談訴願人會計○君之勞動檢查會

談

紀錄載以：「.....Q：請問貴事業單位工作時間...為何？A：.....另有使女性勞工

...○○○晚上 10 時後出勤.....Q：請問貴公司是否有召開勞資會議？報勞動局核備？

A：本公司未召開勞資會議，無選勞資代表.....」又依卷附女性勞工○君 105 年 1 月考

勤表所載，○君於 1 月 3 日、4 日分別於 22 時 37 分、22 時 33 分始下班。雖訴願人提出已

於 1

04年12月1日經勞資會議同意女性員工可工作到晚上11時半，惟該會議紀錄乃事後補具，且依該會議紀錄所載，簽名之勞工○○○實際到職日期為105年8月1日，該會議紀錄顯非屬實。是訴願人未經工會或勞資會議同意即使女性勞工於午後10時至翌晨6時之時間內工作，違反勞動基準法第49條第1項規定之事實，洵堪認定。

據上，訴願人違反勞動基準法行為時第23條第2項、第30條第1項、行為時第36條、行為

時第37條、行為時第38條及第49條第1項規定之事實，洵堪認定。原處分機關依前揭規

定及裁罰基準，各處訴願人2萬元，合計處12萬元罰鍰，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。

十、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 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 7 月 21 日  
市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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；自106年8月1日起該院地

址改為臺北市士林區福國路101號）