

臺北市政府 107.06.04. 府訴一字第 1072090461 號訴願決定書

訴 願 人 ○○管理委員會

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 107 年 3 月 2 日北市勞動字第 10731688900

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營未分類其他社會服務業中大廈管理委員會，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 106 年 9 月 26 日及 10 月 5 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 106 年 6 月 5 日至 11 日及 6 月 12 日至 18 日 2 週期間計 2 日之休

息日工作，工作時間皆各為 8 小時，合計 16 小時。訴願人應給付○君休息日延長工時工資新臺幣（下同） 2,492 元【 $(19,600+2,000+2,000) / 30/8 \times (4/3 \times 4 + 5/3 \times 12) = 2,492$ 】，惟訴願人並未給付，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定。

（二）○君於 106 年 6 月 1 日至 15 日連續出勤 15 日，訴願人未給予其每 7 日中應有 2 日之休息

，1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定。

（三）勞工○○○（下稱○君）於 101 年 1 月 6 日到職，至 105 年 1 月 5 日到職滿 4 年，自該日

起 1 年內，應給予 14 日特別休假。惟查無○君特別休假之紀錄，訴願人亦未給予○君應休未休日數之工資，違反勞動基準法行為時第 38 條第 1 項規定。

（四）○君於 106 年 5 月 1 日（勞動節）、5 月 30 日（端午節）等內政部所定應放假之日出勤

，訴願人未加倍發給工資或給予補休，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 106 年 10 月 18 日北市勞動檢字第 10640119201 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 106 年 11 月 7 日北市勞動字第 10639674

320 號、106 年 12 月 18 日北市勞動字第 10639674330 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人

分別於 106 年 12 月 13 日、12 月 25 日以書面陳情略以，其因資金不足，無法給付足額工資

，惟其將自 107 年 1 月 1 日起調整勞工休假並有勞工出具之切結同意書為憑等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、行為時第 36 條第 1 項、行為時第 3

8 條第 1 項及第 39 條規定之事證明確，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 14、34、37、42 等規定，以 107 年 3 月 2 日北市勞動字第 10731688900 號

裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 3 月 6 日送達，訴願人不服，於 107 年 3 月 7 日在本府法務局網站聲明訴願

，3 月 12 日補具訴願書，3 月 15 日及 19 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖載明係對原處分機關 107 年 3 月 2 日北市勞動字第 10731688901 號函不服，惟

該函僅係檢送裁處書予訴願人，揆其真意，訴願人應係對同日期北市勞動字第 10731688900 號裁處書不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」行為時第 24 條第 2 項、第 3 項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」「前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」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。」行為時第 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

關指定應放假之日，均應休假。」行為時第 38 條第 1 項、第 2 項、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：.....四、三年以上五年未滿者，每年十四日.....。」「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 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。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 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.....第二十二條至第二十五條.....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，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 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。」行為時第 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。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 3 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：.....三、端午節。」第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：.....五、勞動節：五月一日.....前項節日，按下列規定放假：.....二、勞動節：勞工放假.....。」「

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） 87 年 2 月 16 日
(87)

臺勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、

……

.. 依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月

1

日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法……。」

105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋（107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第

1070130326 號

令廢止，自 107 年 3 月 1 日生效）：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞工每七日中至少

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……。」

106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋（107 年 2 月 23 日勞動條 2 字第

1070130229 號

函自 107 年 3 月 1 日停止適用）：「主旨：有關雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第 36

條

所定休息日出勤工作後，勞工得否選擇補休及補休相關規定等疑義……說明：一、查雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第 36 條所定休息日出勤工作後，應依勞動基準法第 24 條第 2 項及第 3 項規定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予雇主之法定義務。二、至勞工於休息日出勤工作『後』，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。三、勞工於休息日出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付休息日出勤工資。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定。至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。」

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 1 千萬元以上之公司。(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（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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）
14	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上者。	(行為時) 第 24 條第 2 項、第 7 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二分之一。 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：…… 改善；屆期未改善者，應按次處罰。	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： …… 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至萬元。
34	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，	(行為時) 第 36 條第 1 項、第 7 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

	1 日為休息	項。		
	日者。			
37	對繼續工作	(行為時)第 38		
	滿一定期間	條第 1 項、第 7		
	之勞工，雇	9 條第 1 項第 1		
	主未給予法	款、第 4 項及		
	定特別休假	第 80 條之 1 第 1		
	天數者。	項。		
42	雇主未給付	第 39 條、第 79		
	勞工例假、	條第 1 項第 1 款		
	休息日、休	、第 4 項及第 8		
	假或特別休	0 條之 1 第 1 項		
	假之工資；	。		
	及徵得勞工			
	同意或因季			
	節性趕工必			
	要經勞工或			
	工會同意，			
	使勞工於上			
	述休假日工			
	作，而未加			
	倍發給工資			
	者。			

」

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」

三、本件訴願理由略以：訴願人於勞動檢查後即召開住戶大會，決議自 107 年 1 月起將依勞動基準法規定辦理勞工權益。希能先給予輔導，而非直接開罰，且員工皆簽有訴願人未積欠特休證明，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人使○君於 106 年 6 月 5 日至 11 日及 6 月 12 日至 18 日 2

週期間計 2 日之休息日工作，並延長工時 16 小時，訴願人未依規定給付○君休息日延長工時工資；未給予○君每 7 日中有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日；○君至 105 年

1 月 5 日到職滿 4 年，訴願人自該日起 1 年內，應給予 14 日特別休假，惟於上開期間內，查

無○君特別休假之紀錄，亦未給付○君未休日數折算之工資；又○君於 106 年 5 月 1 日（勞動節）、5 月 30 日（端午節）出勤，未於內政部所定應放假之日休假，亦未加倍發給其工資或給予補休等違規情事，有原處分機關 106 年 10 月 5 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、職工名冊、考勤表及職工薪資發放明細表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定部分：

按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；雇主使勞工於休息日工

作，為延長勞工工作之時間，其工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；休息日之工作時間及工資之計算，逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；另勞工於休息日提供勞務後，亦得同意選擇補休或領取延長工時工資；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項、行為時第 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 20 條之

1 第 2 款明定及勞動部 106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋意旨可資參照。本件查

:

(一) 依卷附原處分機關 106 年 10 月 5 日訪談訴願人總幹事○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問薪資結構？答：薪資中『夜班/派信/廚餘』是因為巡守員有負責多一點的工作，如送信、夜班加級、廚餘回收等，就會給予的工資。『加班費』其實是加薪，不具有加班性質，也是工資一部份。『全勤/班長』是分組員及組長的全勤費用。前述項目皆是工資……問：請問貴會休息日、例假日？一週起迄為何？答：我們沒有訂出一週起迄，也沒有明訂休息日跟例假日……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 6 月考勤表所示，○君於 6 月 5 日至 11 日及 6 月 12 日至 18 日 2 週期間

計 2 日之休息日工作，工作時間皆各為 8 小時，合計 16 小時。訴願人應給付○君休息日延長工時工資 2,492 元【(薪資 19,600+夜班/派信/廚餘 2,000+加班費 2,000)/30/8x(4/3x4+5/3x12)=2,492】，惟依 106 年 6 月份薪資發放明細表所載，訴願人並未給付，亦無○君補休之事證。是訴願人使勞工於休息日工作，未依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定給付延長工時工資之事實，洵堪認定。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定部分：

按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；原則上勞工不得連續工

作逾 6 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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法行為時第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定；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。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 10 月 5 日訪談訴願人總幹事○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問勞工○○○……106 年 6 月出勤狀況為？薪資為何？答：○○○106 年 6 月除了 16 日、20 日、23 日、29 日、30 日休假外，其他日子皆正常

出

勤，該月薪資 23,600 元……問：請問貴會是否有採變形工時？答：我們沒有採用二週、四週、八週變形工時。問：請問貴會休息日、例假日？一週起迄為何？答：我們沒有訂出一週起迄，也沒有明定休息日跟例假日……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君 106 年 6 月考勤表所示，○君 106 年 6 月 1 日至 15 日連續 15 日皆有出勤紀

錄。是訴願人有使勞工連續出勤，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息作為例假及休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法行為時第 38 條第 1 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 3 年以上 5 年未滿者，應依給予特別休假 14 日；勞工之特別休假，因年度終結而未休之日數，雇主應於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後 30 日內發給工資，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；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法行為時第 38 條第 1 項第 4 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則行為時第 24 條之 1 第 2

項定有

明文。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 10 月 5 日訪談訴願人總幹事○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問貴會巡守員正常工時？休假制度？答：本會巡守員分三班，早班是 6：00-14：00、午班是 14：00-22：00、晚班是 22：00 到翌日 6：00，一天正常工時 8 小時，月排休假 4-5 天，每個月排一次班……我們沒有國定假日、也沒有巡守員特別休假……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附職工名冊所示，○君於 101 年 1 月 6 日到職，至 105 年 1 月 5 日止到職滿 4 年，

自該日起 1 年內，訴願人應給予 14 日特別休假，惟訴願人總幹事○君自承未給予特別休假，且訴願人亦無法提出○君已有特別休假或給付○君未休日數工資之事證。是訴願人有違反勞動基準法行為時第 38 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張勞工已簽有訴願人未積欠特休之證明等語，惟與前揭事證不符，不足作為訴願人有利之事證，訴願主張，洵不足採。

八、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

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之日，均應休假；勞動節（5 月 1 日）勞工放假；端午節（5 月 30 日）為應放假之民俗節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法行為時第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、

0 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 4 條第 3 款、第 5 條第 1 項第 5 款及第 2 項第 2 款定有

明文。另勞動基準法第 37 條規定之應放假日，勞資雙方得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數；亦有前勞委會 87 年 2 月 16 日(87)臺勞動二字第 005056 號、勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函

釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 10 月 5 日訪談訴願人總幹事○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問 106 年 5 月 1 日、5 月 30 日為國定假日，貴會是否有使勞工

休假？答：沒有，我們沒有在休國定假日的……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次依○君 106 年 5 月考勤表所示，5 月 1 日（勞動節）、5 月 30 日（端午節）均有出勤

工作紀錄，惟依其 106 年 5 月份薪資發放明細表所示，並無訴願人加倍發給出勤薪資之記載，且訴願人亦無法提出已調移至其他工作日補休之事證。是訴願人使○君於中央主管機關規定應放假之日出勤工作，卻未加倍發給工資或使其補休，違反勞動基準法第 39 條規定之情事，洵堪認定。

綜上，訴願人有違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、行為時第 36 條第 1 項、行為時第 38 條第 1 項、第 39 條規定之事實，洵堪認定。另本件縱果如訴願人所述，已自 107 年 1 月起

依勞動基準法規定辦理勞工權益，惟屬事後改善行為，不得作為本件免責之依據。訴願主張，不足採據。從而，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 8 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。

九、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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍

委員 盛 子 龍

委員 劉 建 宏

委員 劉 昌 坪

4 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

中華民國 107 年 6 月

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）