

臺北市政府 107.08.27. 府訴二字第 1072091249 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○小吃店

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 5 月 22 日北市勞動字第 10731393000 號裁處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 38 條第 4 項規

定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 2 月 2 日、2 月 12 日、4 月 26 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人有工資未全額直接給付勞工○○○（下稱○君）107 年 1 月 1 日至 1 月 19 日出勤工

資計新臺幣（下同）1 萬 6,536 元及勞工○○○（下稱○君）107 年 1 月份工資計 3 萬 1,8

01 元，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人於每月 5 日以現金方式發放薪資，未提供勞工○○○、○○○、○○、○○○及○君、○君等人 106 年 11 月份至 107 年 1 月份之工資各項目計算方式明細，違反勞動

基準法第 23 條第 1 項規定。

（三）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 1 月 8 日至 14 日連續出勤 7 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，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

（四）○君於 106 年 7 月 16 日到職，至 107 年 1 月 31 日終止勞動契約，其於 107 年 1 月 15 日起年資

滿 6 個月，自該日起至○君終止勞動契約前，應給予 3 日特別休假。惟查於上開期間內並無○君特別休假之紀錄，訴願人亦未給予○君應休未休之特別休假日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

（五）另訴願人亦經原處分機關認定未依法令給予勞工休息日出勤工資及未依法加給國定假日出勤工資予勞工，分別違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 107 年 2 月 27 日北市勞動檢字第 10731499901 號、107 年 5 月 7 日北市勞動檢

字第 1076000463 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 107 年 3 月 12 日北市勞動字第 10731393010 號、107 年 3 月 31 日北市勞動字第 1073139

302 號、107 年 5 月 8 日北市勞動字第 1076023167 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人分別

以 107 年 3 月 21 日、4 月 13 日、5 月 17 日陳述意見書回復略以，○君及○君因加班費等爭議

拒絕領取工資，並非訴願人不給付工資；訴願人在發放工資時均向勞工說明工資結構及計算明細；訴願人經營餐館業，係採用 4 週變形工時，亦經勞資會議通過，所有例假及休假均為勞工自行排定；有關特別休假未休之工資，係屬誤會，已全數給付完竣等語。

原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第

36 條第 1 項、第 38 條第 4 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，爰依同法第 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 點等規定，以 107 年 5 月 22 日北市勞動字第 10731393000 號裁處書，就上

開違規事項各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 12 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 5 月 24 日送達，訴願人不服上開裁處書關於違反勞動基準法第 22 條

第 2 項、第 23 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定部分之處分，於 107 年 6 月 6 日經

由原處分機關向本府提起訴願，7 月 31 日補充訴願理由，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……。」

第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」

第 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制

。……。」第 36 條第 1 項及第 2 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。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」第 38 條第 1 項、第 2 項、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事

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。……。」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。」第 83 條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」

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 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」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。」

勞資會議實施辦法第 1 條規定：「本辦法依勞動基準法第八十三條規定訂定之。」第 3 條第 1 項規定：「勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。……。」第 11 條規定：「勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於十五日內報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派或調減時，亦同。」

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) |
|----|-----------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| 10 | 工資未全額直接給付勞工者。 | 第22條第2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二分之一。 | 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： |
| 11 | 工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提 | 第23條第1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。 | (1)第1次：2萬元至 |
| 15 | 供工資各項目計算方式明細者。 | | | 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，1日為休息日者。 | 第36條第1項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。 | | |
| 40 | 勞工之特別 | 第38條第4項 | | |

| | | | |
|-------|------------|--|--|
| 休假，因年 | 、第 79 條第 1 | | |
| 度終結或契 | 項第 1 款、第 | | |
| 約終止而未 | 4 項及第 80 條 | | |
| 休之日數， | 之 1 第 1 項。 | | |
| 雇主未發給 | | | |
| 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」 |

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）○君及○君 2 人中○君已先領取現金工資，而○君對於加班費有所爭執故退回工資，惟均表示要提起勞資爭議處理，嗣於 107 年 4 月 12 日及同年 4 月 30 日調解成立，此行為

屬勞雇雙方另有約定之範疇，原處分機關未考量勞動基準法第 22 條第 2 項但書規定，殊為不妥。

（二）訴願人業已向勞工提供書面說明工資各項目之計算方式，勞工隨時可取得該書面文件，惟其等均表示知悉而婉拒書面文件，勞工拒受領書面文件，焉可處罰訴願人？

（三）訴願人經營小吃店業係採四週變形工時，由全體勞工共同開會決議每位勞工翌月之例假及休息日，故已經勞資會議同意可連續出勤 7 日，惟訴願人因不諳相關法令，故程序上未向主管機關報備勞資會議代表名單，但此應無礙實質上全體勞工同意之決議事項，其程序上之瑕疵是否影響實質會議之決議，容有爭議。

（四）○君原已受領工資完竣，但因加班費之爭議又全數退回現金工資，由 107 年 4 月 3 日雙方之勞資爭議調解紀錄知悉該特別休假未休工資為 3,400 元（2,200 元係錯誤），此亦

為勞資雙方另有約定範疇而非訴願人不給付。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未全額直接給付○君 107 年 1 月 1 日至 1 月 19 日出勤

工資計 1 萬 6,536 元及○君 107 年 1 月份工資計 3 萬 1,801 元；未提供勞工○○○、○○○、

○○○及○君、○君等人 106 年 11 月份至 107 年 1 月份之工資各項目計算方式明細

；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；未給付○君應休而未休之特別休假日數之工資等違規情事，有原處分機關 107 年 2 月 12 日、4 月 26 日勞動條件檢

查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、員工人事資料表、薪資結構及出勤紀錄等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君已先領取現金工資，但○君對於加班費有所爭執，故退回工資（含應休而未休之特別休假之工資），其等 2 人均表示要提起勞資爭議處理，嗣於 107 年 4 月調解成立，此屬勞雇雙方另有約定之範疇；訴願人業已向勞工提供書面說明工資各項目之計算方式，勞工隨時可取得該書面文件，惟其等均表示知悉而婉拒書面文件，勞工婉拒受領書面文件，焉可處罰訴願人；又訴願人經營小吃店業係採四週變形工時，已經勞資會議同意可連續出勤 7 日，惟程序上未向主管機關報備勞資會議代表名單，但此應無礙實質上全體勞工同意之決議事項云云。經查：

（一）關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定部分：

1. 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工；復按工資之給付雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；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；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，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；違反以上者，各處 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；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 38 條第 1 項第 1 款、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。

2. 本件依卷附原處分機關 107 年 2 月 12 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞

動條件檢查會談紀錄影本載以：「…… 問 請問貴單位與勞工……工資約定如何給付？…… 答 (二) 每人口頭約定本薪、薪資結構本次皆以人工計算方式提供，當月工資約定於次月 5 日以現金方式發給，並無簽收單，107 年 1 月份以前，本單位亦未提供每月份工資明細資料給勞工，僅向勞工說明當月份工資如何計算後發給工資現金。問 特別休假如何給予？是否有相關規定？能否提供勞工之 105 年至 107 年期間特別休假請假紀錄？或是結清未休假工資給付證明資料？ 答 係以勞工到職日依週年制給予特別休假日數，勞工以口頭提出申請請假即可，年資滿半年應有 3 日特休，滿 1 年有 7 日，滿 2 年有 10 日，滿 3 年有 14 日，本單位依規定以勞工到職日屆

滿結

清特休未休工資，本次檢查以為需先提供結算至 107 年 1 月份止特休未休工資資料，但現在職勞工大多於 106 年中旬左右到職，最快應於 107 年到職日滿 1 年時結算半年 3 日特別休假。至於 106 年以前特別休假相關資料，因為都是以口頭為之已不可考。問 請問抽查 106 年 11 月份至 107 年 1 月份勞工相關資料，是否皆已發給工資？答

在

職人員皆已按約定，當月工資於次月 5 日現金發給。另有離職人員○○○於 107 年 1 月 19 日以口頭方式提出離職、○○○於同年 1 月 25 日以 line 通訊軟體提出離職，

該 2

員係因有勞資爭議關係，口頭表示不願受領 107 年 1 月份工資，而非本單位不願意發給……至 2 月 5 日發薪日當日，其 2 人對於本單位說明計薪方式仍有疑慮，當場表示不願受領，故本單迄今仍未發給○君 107 年 1 月份工資額 16,536 元，○○○月薪

34,0

00 元的 1 月份工資及其特休未休 3 日工資應計 3400 元，有關該 2 員工資未給，經檢

查

後應給工資額，明確計算方式等，因他們不願受領，也未提供薪資帳號（銀行或郵局帳戶等），本單位擬再討論是否以調解方式通知他們以解決爭議。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。查本件訴願人既與其員工約定當月工資於次月 5 日以現金方式給予，據訴願人所述因○君及○君對計薪方式仍有爭議而拒絕受領，惟因○君及○君拒絕受領後，訴願人並未將相關工資（含○君特別休假應休而未休之 3 日工資）提存法院通知其等 2 人領取以盡其清償義務，難謂無違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定。又訴願人未提供工資各項目計算方式明細給予其勞工，業經受訪談人○君自承在案；是訴願人確已違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，堪可認定。雖訴願人主張其與○君、○君已經調解成立，並已向勞工提供書面說明工資各項目之計算方式，有調解紀錄可證等語。惟縱認訴願人之主張屬實，亦屬事

後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 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。復按，為協調勞

資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應依勞資會議實施辦法舉辦勞資會議。勞資會議應由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為 2 至 15 人；勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於 15 日內報請當地主管機關備查；勞動基準法第 83 條、勞資會議實施辦法第 3 條、第 11 條亦有明文。

2, 查本件依卷附原處分機關 107 年 4 月 26 日訪談訴願人之受任人○○○君（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問貴單位是否有依法置……○○○等勞工於 106 年 11 月份至 107 年 1 月份期間出勤紀錄？……所約定勞動條件為何

？

每日工作時間為何？加班如何辦理？國定假日如何約定？……答……（二）本單位 106 年 11 月份至 107 年 1 月份期間所屬勞工出勤記錄提供如附件 約定勞動條件各員上班時段詳如出勤記錄記載……（四）又因為輪值排班是事前經由員工自行排定，因此勞工○○○有於 107 年 1 月 8 日至 14 日連續出勤 7 日情形。每 7 日同前所述國

定假

日依行政院人事行政總處公告行事曆休假……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

3. 次依卷附○君 107 年 1 月出勤紀錄所示，○君 107 年 1 月 8 日至 14 日連續 7 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，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張其係經營小吃店業係經勞資會議決議採四週變形工時等語，惟依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款規定，實施四週變形工時者，須為中央主管機關指定之行業，並經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後始得變更工作時間。本件訴願人經營餐館業，係屬勞動基準法第 30 條之 1 所定之行業，然並未依勞資會議實施辦法規定將勞資會議代表及勞方代表候補名單報請原處分機關備查，且亦未檢附經勞資會議同

意之相關會議紀錄供核，自難對其為有利之認定。

(三) 基上，訴願人所不服違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 3

8 條第 4 項規定之事證明確，洵堪認定。從而，原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項規

定，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點規定

，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，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。

五、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 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 8 月 27 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：臺北市士林區福國路 101 號）