

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 107 年 6 月 20 日北市勞動字第 107600245 11 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 12 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工（總部人員）約定出勤時間採固定制，即每日為 8 時 30 分至 17 時 30 分，中間休息時間為 1 小時，1 日工時 8 小時，每週工時不得超

過 40 小時；另與勞工（門市人員）約定出勤時間採彈性工時，每日出勤 9 小時，中間休息時間為 1.5 小時，1 日工時 7.5 小時，以半小時為計算加班費的最小單位，每 4 週週期自

107 年 1 月 1 日起依曆日連續計算；部分工時勞工每月出勤計算區間為上月 21 日至當月 20

日；全時工時勞工每月出勤計算區間為當月 1 日至當月月底。並查認：（一）訴願人與所僱時薪制勞工○○○（下稱○君）約定每小時時薪為新臺幣（下同）133 元，於 106 年 11 月 21 日至 12 月 20 日出勤工時為 163.5 小時，惟訴願人僅以○君排班工時 144 小時計薪，

有工資未全額直接給付予○君情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 106 年 12 月 1 日至 12 月 29 日共延長工作時間 5.5 小時；使勞

工○○○（下稱○君）於 106 年 12 月 4 日至 12 月 29 日共延長工作時間 23.5 小時，惟訴願人

未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（三）訴願人對於勞工○○○（下稱○君）107 年 1 月 16 日休息日出勤，有未給付休息日延長工時工資之情事，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（四）訴願人對於勞工○○○（下稱○君）於 10

7年1月、2月期間；○○○（下稱○員）於106年12月期間之出勤紀錄，均僅記載上班時

間，未記載下班時間，訴願人未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。（五）107年1月24日出勤紀錄中，訴願人使勞工○○○（下稱○君）

出勤時間為6時22分至21時34分，扣除中午及晚間休息時間各1.5小時及0.5小時，延長

工時連同正常工時共計13小時，違反勞動基準法第32條第2項規定。（六）訴願人使勞工○君、○員於國定假日出勤，於107年2月15日（除夕）出勤，亦未指明該國定假日調移至何日，是訴願人未給予勞工於內政部所定應放假之日休假，違反勞動基準法第37條第1項規定。（七）訴願人雖於106年7月20日經勞資會議同意女性夜間工作，惟未依

法

提供必要之安全衛生設施，且未於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍供女性勞工使用，而使女性勞工○員於107年2月11日至2月13日工作逾午後10

時

，違反勞動基準法第49條第1項規定。

二、原處分機關乃以107年4月27日北市勞動檢字第10760024503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5月29日北市勞動字第10760259

88號函通知訴願人陳述意見，惟訴願人未提出陳述意見書。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第22條第2項、第24條第1項、第24條第

第

2項、第30條第6項、第32條第2項、第37條第1項及第49條第1項規定，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4點項次10、13、14、24、27、36、48等規定，以107年6月20日北市

勞

動字第10760024511號裁處書，各處訴願人2萬元罰鍰，合計處14萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於107年6月22日送達，訴願人不服，於107年7月19

日經

由原處分機關向本府提起訴願，8月8日、9月28日及11月22日補正訴願程式及訴願資料

，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書之「訴願請求」欄記載：「.....107年6月20日以北市勞動字第10760024512號.....」並檢附該函及原處分機關107年6月20日北市勞動字第10760024511號裁處

書影本，經查上開107年6月20日北市勞動字第10760024512號函僅係檢送同日期上開裁

處書等予訴願人，揆其真意，應係對原處分機關107年6月20日北市勞動字第10760024511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：在中央為勞動部；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24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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。」第30條第6項規定：「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32條第2項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，.....」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。」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：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。」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、.....、第三十條.....、第六項、.....、第三十二條、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。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 4 條第 5 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……五、農曆除夕。」

改制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）81 年 4 月 6 日

台

81 勞動 2 字第 09906 號函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」

勞動部 103 年 3 月 11 日台（103）勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「……勞工如確有

延

長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「主旨：有關受僱……之勞工，其

勞

動節日相關權益……說明：……二、……勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工『個人』同意。……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日期，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……。」

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。……」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	10	13	14	24	27	36	48
違規事件	工資未全	延長勞工	雇主使勞工	雇主置備	雇主使勞	內政部所	雇主未經
工	額直接給	工作時間	於勞基法第	之出勤紀	工延長工	定應放假	會同意，
若	付勞工者	者，雇主	36 條所定休	錄，未逐	作時間連	之紀念日	無工會者
未	。	未依法給	息日工作，	日記載勞	同正常工	、節日、	經勞資會
議	付其延長	工作時間在	工出勤情	作時間，	勞動節及	同意，或	
雖	工作時間	2 小時以內	形至分鐘	1 日超過 1	其他中央	經同意但	
未	之工資者	者，其工資	為止者。	2 小時，1	主管機關	提供必要	
之	。	未按平日每	雇主拒絕	個月超過	指定應放	安全衛生	
設	小時工資額	勞工申請	46 小時者	假之日，	施，且未		
於	另再加給 1	其出勤紀	。	雇主未給	無大眾運		
輸	又 1/3 以上	錄副本或		予休假者	工具可資		
運	；工作 2 小	影本者。		。	用時，提		
供	時後再繼續				交通工具		
或	工作者，按				安排女工		
宿							

臺幣：元 | 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 |

) 或其他 | 者，應按次處罰。

處罰) 或 |

其他處罰 |

統一裁罰 | 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 |

基準 (新 | 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： |

臺幣：元 | 1. 甲類：

) | (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。

.....

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	16
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：

- (一) 關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定：訴願人開發出勤刷卡系統及班表系統，足以證明時薪制勞工提供勞務之工時的正確性，並無短少給付勞工工資之情形。
- (二) 關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定：依據訴願人加班申請規定，勞工於工作時間以外工作者，視為加班。若有加班需要者，需事先提出申請，取得部門主管同意，方可據此申請延長工作時間之工資。因此縱原處分機關謂勞工之出缺勤紀錄有延長工時之情形，但因延後刷卡非與提供勞務有關，亦不得申請延長工時之加班費。
- (三) 關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定：訴願人於 104 年 10 月 2 日第 1 屆第 2 次勞資會議決議通過，同意適用勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條之規定，依 8 週變形工時制度，訴願人所僱勞工○君每日正常工時 7.5 小時，每月均有 8 日至 9 日排休日，每 7 日中至少有 1 日例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日，107 年 1 月 16 日並非其休息日，故訴願人並無未給付勞工休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- (四) 關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定：訴願人之勞工○君、○員 2 人因其未依訴願人規定刷卡退勤，為避免其因未打卡以致其出勤狀況失真，便由其主管替其背書確認其出勤狀況，並非訴願人刻意不依法逐日記錄至分鐘，故訴願人並無違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。
- (五) 關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定：訴願人既已備置出勤刷卡系統及班表系統，再經主管逐日審定實際出勤時間，足以證明所僱勞工○君因延遲刷卡導致延長工時一事與提供勞務並無任何關係。
- (六) 關於訴願人違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定：主管機關並未規定雇主將國定假日與工作日對調，係以 1 日為單位，因此訴願人之勞工全年所減縮之累積工時既經扣抵 12 天國定假日後尚有剩餘，訴願人自無再發 1 日工資之義務。
- (七) 關於訴願人違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定：訴願人之勞工○員居住地離工作地點僅約 10 分鐘車程，原處分機關僅以法令規定即認定訴願人違法，似誤解訴願人之管理方式。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107 年 4 月 12 日勞動檢查結果通知書

- 、同日訪談訴願人之受託人即人資資深專員○○○（下稱○君）等人所製作之會談紀錄
- 、出勤紀錄表及薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其開發出勤刷卡系統及班表系統，並無短少給付勞工工資之情形；原處分機關謂勞工之出缺勤紀錄有延長工時之情形，但因延後刷卡並非與提供勞務有關，亦不得申請延長工時之加班費；訴願人 104 年 10 月 2 日第 1 屆第 2 次勞資會議決議通過，同意適

用勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條之規定，故所僱勞工○君為可適用 8

週變形工時制度之人員云云。經查：

- (一) 按勞動基準法第 22 條第 2 項規定，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；查本件依卷附原處分機關 107 年 4 月 12 日訪談訴願人之受託人即人資資深專員○君等人所製作之會談紀錄影本記載：「……Q. (問)：PT 人員如何紀錄工時？如何給付工資？ A. (答)：直接於上、下班時自己 key 入電腦身分證字號。PT 人員依排班表出勤。電腦差勤系統欄位『上班排班』、『下班排班』為員工排班時段。『上班打卡』、『下班打卡』為員工輸入電腦之實際打卡時間。『休息時數』若有上班，即依公司規定給予 1 小時休息時間。若沒有上班，電腦系統直接代入 1.5 小時。『總工時』即員工排班工時，公司依『總工時』給付 PT 人員工資。『打卡工時』為員工 key 入之上下班打卡時間。員工○○○ (PT 人員) 11/21~12/20 共計算總工時 144 小時，公司給付 133 元 x144hr=19152 元。……」；復依○君 106 年 11 月 21 日至

12

月 20 日出勤紀錄表可知，其實際打卡出勤工時為 163.5 小時，惟訴願人僅以排班工時 144 小時支付勞工○君工資，而非以實際打卡出勤工時 163.5 小時支付工資，致短少給付勞工○君 19.5 小時工資，原處分機關於 107 年 4 月 12 日實施勞動檢查時，訴願人仍

未

將 106 年 12 月份工資全額直接給付勞工○君之事實，堪予認定。

- (二) 次按勞動基準法第 24 條第 1 項規定，雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 1/3 以上。依卷附原處分機關 107 年 4 月 12 日訪談訴願人之受託人○君等人所作

之

會談紀錄影本載以：「……問：以勞工○○○為例，問○員 106 年 12 月 1 日至 12 月

31

日此計薪週期，月工資為何？答：○員月薪 33,600 元（本薪 26,300 元+伙食費 1,800 元+職務加給 5,500 元）。問：○員於上開週期之 12 月 1、8、11、12、16、20、25、27、

29 日等 9 日有延長工作情況，應何時發放加班費？答：應於 107 年 1 月 5 日發放 106 年 12

月份工資及加班費，然工資清冊未見給予加班費。……」並經○君等人簽章確認在案。查訴願人所僱勞工○君 106 年 12 月份個人出勤紀錄表，12 月 1、8、11、12、16、20、25、27、29 日等 9 日有延長工作時間，故當月延長工時共計 5.5 小時，依法即應給付延長工時工資 1,027 元〔 $(26300+1800+5500)/30/8*(5.5*4/3)=1026.67$ 〕。惟依卷附○君 107 年 1 月份薪資明細表無給付紀錄；雖訴願人稱勞工○君延後刷卡並非與提供勞務有關，不得申請延長工時加班費等語；然據勞工○君延長工時紀錄表，確認其有延長工時之事實，況依前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日台 81 勞動 2 字第 09906 號及

103 年 3

月 11 日台（103）勞動條 2 字第 1030054901 號函釋示，勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工作時間之工資或促使勞工拋棄該項請求權，訴願人設置之加班申請制度僅係事業單位在於管理勞工差勤之機制，而非唯一之憑據。訴願人未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

（三）復按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 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 1 又 2/3 以上。依卷附原處分機關 107 年 4 月 12 日訪談訴願人之

受

託人○君等人所作之會談紀錄影本載以：「問：……2. 公司有採變形工時？如有，其 4 週變形工時實施起日為何？答：……2. 本公司門市人員採 4 週變形，但 106 年第 1 屆第一次勞資會議紀錄僅討論 2 週、4 周變形工時（第一案）。……問：……2. 公司與勞工約定之例假、休息日如何安排？……答：……2. 本公司使勞工每 7 日至少有 1 天例假，休息日由勞工自行排定，如店長覺人力不足再協調勞工另行排定休息日。……問：勞工○○○ 107 年 1 月 6 日 14：57 至 00：07 出勤，請問 1 月 6 日上

註為

休息日，是否有給付○員休息日加給工資？答：本公司無加給○員 1 月 6 日休息日出勤加班費，本公司與○○○約定月薪為 26,500（本薪 23200+伙食費 1800+職務加給 1500）。……」並經○君等人簽章確認在案。另依○君 107 年 1 月份出勤紀錄表，於 107 年 1 月 16 日註記為休息日，並蓋有○君印章，訴願人辯稱非○君休息日，尚難採信。當日○君出勤 7.5 小時。訴願人並未給付休息日出勤工資；是訴願人有未依規定給付○君休息日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

六、另訴願人主張勞工○君、○員 2 人因其未依訴願人規定刷卡退勤，便由其主管替其背書

確認其出勤狀況，並非訴願人刻意不依法逐日記錄至分鐘；主管機關並未規定雇主將國定假日與工作日對調，係以 1 日為單位，因此訴願人之勞工全年所減縮之累積工時既經扣抵 12 天國定假日後尚有剩餘，自無再發 1 日工資之義務；訴願人之勞工○員居住地離工作地點僅約 10 分鐘車程，原處分機關僅以法令規定即認定訴願人違法，似誤解訴願人之管理方式云云。經查：

(一) 按勞動基準法第 30 條第 6 項規定，雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，並保存 5 年。依卷附原處分機關 107 年 4 月 12 日訪談訴願人之受託人○君等

人

所作之會談紀錄影本載以：「……勞工○○○107 年 1 月 29 日上班時間為 15:00，下班時間為已審，1 月 31 日上班時間為 15:00，下班時間為已審，107 年 2 月 5 日上班為

14

:59，下班為已審，本公司無法提供○○○實際下班時間為何。勞工○○○ 106 年 12 月 30、31 日本公司亦無法提供當日實際下班時間，上述各天○、○ 2 員確實有提供勞務。……」並經○君等人簽章確認在案。查訴願人無法明確提示部分勞工實際出勤時間，縱經訴願人主管人員背書確認出勤狀況，亦未能紀錄至「分鐘」，與勞動基準法施行細則第 21 條規定不合，其未逐日記載勞工出勤情形至分鐘，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。

(二) 次按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；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 32 條第 2 項、第 79 條第 1

項

第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。查依○君 107 年 1 月勞工出勤簽到表影本所示，

其 10

7 年 1 月 24 日出勤時間為 6 時 22 分至 21 時 34 分，扣除中午及晚間休息時間各 1.5 小時及 0

.5 小時，工時共計 13 小時，已逾法定 1 日延長工時連同正常工時上限 12 小時；復依原處分機關 107 年 4 月 12 日訪談訴願人之受託人○君等人所作之會談紀錄影本載以：「……勞工○○○107 年 1 月 24 日實際上班出勤為 06:22 至 21:34 共計 15 小時，扣除

休息

時間 2 小時後，共出勤 13 小時，公司表示經店長同意○員 1 月 24 日工作 13 小時。

……

」是訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，亦堪認定。

(三) 再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日，

均應休假；第 37 條所定之休假，工資應由雇主照給；春節、農曆除夕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；又勞資雙方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，且應明確指明所調移國定假日之休假日期；調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假；事業單位違反上開規定者，各處 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；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第

1 項、紀念日及節日實施辦法規定及勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函

釋意旨自明。依卷附原處分機關 107 年 4 月 12 日訪談訴願人之受託人○君等人所作之會談紀錄影本載以：「……問：……3. 公司與勞工約定之休假日（國定假日）如何安排？……答：……本公司經勞資會議同意，將每日工時減少為 7.5 小時，餘不足 0.5 小時工時作調移為國定假日調移使用，原國定假日即成為工作日。……本公司使勞工○○○、○○○2 月 15 日除夕、2 月 16 日初一調移至每日減少的 0.5 小時休

假

月

4 日已給勞工○員、○員簽訂同意書。……」並經○君等人簽章確認在案。惟依前揭勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋示，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日期，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；故訴願人以此方式拆散勞工國定假日，顯無法使勞工獲得完整之休假，實對勞工休假權益造成損害，於法難認有據，其違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定，洵堪認定。

- (四) 末按雇主使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，應經工會或勞資會議同意，且符合提供必要之安全衛生設施；無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍之規定；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，並限期令其改善；屆期未改善者，按次處罰；勞動基準法第 49 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。依卷附原處分機關

107 年 4

月 12 日訪談訴願人之受託人○君等人所作之會談紀錄影本載以：「……問公司有經勞資會議同意使女性於夜間工作，勞工○○○107 年 1 月 18 日、27、28 日各於 00：07

00：05 及 00：07 下班，請問貴公司是否有提供女工宿舍，或其他必要之協助？答 本公司無提供女工宿舍或提供必要之交通協助，如計程車（無……運及公共運輸系統）及任何必要之協助而使○員上述 3 日於夜間工作。……」是訴願人未提供必要之安全衛生設施，且未於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，而使女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，與勞動基準法第 49 條第 1 項但書

規

定不合，此規定係規範訴願人應提供相關女性夜間工作保護措施，與勞工○員是否自備交通工具或住家離工作場所遠近，係屬二事；訴願人復無提供任何佐證資料證明，其提供女性勞工必要之安全衛生設施及交通工具或安排女工宿舍，故其違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定，洵堪認定。訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 14 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。

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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 1 月 31 日

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）