

訴 願 人 ○○行

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 9 月 26 日北市勞動字第 107606765 31 號裁處書關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定部分之處分，提起

訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營非酒精飲料店業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）

107 年 5 月 25 日、6 月 11 日及 6 月 15 日派員實施勞動檢查發現，訴願人與勞工約定採每月排

班制，固定每月休 8 天，不分大小月，上班時段依職務分為廚師 13 時至 22 時，外場則有早班 14 時至 23 時、晚班 16 時至隔日 1 時，正常工時 8 小時，休息 1 小時，未實施彈性工時

制度，並查得：

（一）訴願人未提供勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）107 年 3 月份之工資各項計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（二）訴願人使勞工○君於 107 年 3 月 2 日、9 日、10 日、12 日、16 日、17 日、21 日、23 日、24

日、28 日、29 日、30 日及 31 日平日延長工時合計 17 小時，應給付延長工時之工資為新

臺幣（下同）2,787 元【（本薪 29,000+全勤 500）/240\*4/3\*17】，惟訴願人視現場營運狀況使勞工提早下班，並以加班時數扣抵，故逕自扣除○君 107 年 3 月份延長工時 2 小時，並以時薪 150 元核算其延長工時工資，致當月僅核給○君 2,250 元（15\*150），訴願人未足額給付勞工延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（三）勞工○君於 107 年 4 月 3 日至 4 月 17 日連續出勤 15 天；勞工○○○（下稱○君）於 4 月 23

日至4月30日連續出勤8天；○○○（下稱○君）於4月19日至4月29日連續出勤11天，

訴願人未給予其等勞工每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）勞工○君於107年2月屬時薪制人員，約定之時薪為150元，○君於107年2月28日（和

平紀念日）國定假日出勤工作，訴願人應給付○君國定假日出勤之加倍工資2,400元（ $150*8*2$ ），惟訴願人僅給付○君1,200元（ $150*8$ ），違反勞動基準法第39條規定。

二、原處分機關乃以107年6月19日北市勞動檢字第10760487884號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善；另以同日期北市勞動字第10639657310號、107年9月4日

北市勞動字第1076056467號函通知訴願人陳述意見，經訴願人分別於107年9月3日、10

7年9月17日以書面陳述意見表示，員工每日工作時數為8小時，其並無要求員工於休息、吃飯時間打卡註明，光憑打卡計算時數會有超過8小時；員工希望藉由連續排班取得連續假期等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第23條第1項、第24條第1項、第

36條第1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4點項次11、13、34、42等規定，以107年9月26日北市勞動字第10760676531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10月2日送達，訴願人不服上開裁處書關於違反勞動基準法第23條第1項、第36條第1

項及第39條規定部分之處分，於107年11月1日經由原處分機關向本府提起訴願，108年1

月4日補正訴願程式，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 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。……」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日，均應休假。」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 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。」

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 2 條第 1 項第 2 款規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。」

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：「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）
11	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項	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。	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之二分之一。	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

	目計算方式 明細者。		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。	期未改善者，應按次處 罰： ……
34	雇主未使勞 工每 7 日中	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。	2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 萬元 ……
42	雇主未給付 勞工例假、 休息日、休 假或特別休 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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款 、第 4 項及第 8 0 條之 1 第 1 項 。		

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

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：訴願人薪資計算方式以及計算後的明細，早期不是每個人都有使用 e-mail，且因人力不足，無法製作表單寄發給每一位員工，但是部門主管於每月發薪前，都會個別與該部門人員告知算法，目前已經協助所有人員建立 E-mail，並且由會計製作表單，每月發薪後同時寄送薪資明細給所有員工；連續工作超過 7 天之情事，為內部員工為求積假，不願意以請事假或年假的方式安排，廚房團隊達成協議後排班，並非公司強制規定員工連續工作；國定假日出勤之加倍工資情事，現行的處理方式，是給予員工選擇補休或是給予工資，在職員工選擇補休方式執行，若遇離職員工則是以發放日薪的方式計算。
- 三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未提供○君及○君 107 年 3 月份之工資各項計算方式明細；未足額給付○君 107 年 3 月份平日延長工時之工資；未給予○君、○君及○君每 7 日中有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日；訴願人未依規定給付○君 228 和平紀念日國定假日出勤之加倍工資等違規情事，有原處分機關 107 年 6 月 15 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君、○君、○君及○君攷勤表及○君薪資表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張已協助所有人員建立 E-mail，並且由會計製作表單，每月發薪後同時寄送薪資明細給所有員工；員工為求積假，不願意以請事假或年假的方式安排，非公司強制規定員工連續工作；國定假日出勤之加倍工資情事，在職員工選擇補休方式執行，若遇離職員工則是以發放日薪的方式計算云云。經查：
- （一）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；勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；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；2 月 28 日（和平紀念日）為紀念日，應放假；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，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 23 條第 1 項、第 36 條第 1 項、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第 2 條第 1 項第 2 款定有明文。

(二) 本件依原處分機關 107 年 6 月 15 日訪談訴願人之負責人○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴單位工時制度？……是否採變形工時？答 公司為餐飲業，與勞工約定工時採每月排班制，固定月休 8 日，不分大小月份，未採變形工時制度，廚師 13：00~22：00，外場分有早班 14：00~23：00、晚班 16：00~隔日 1：00，以上正常工時 8 小時，休息 1 小時。……問 貴單位的排班原則？答 皆由勞工自行向主管告知排定休假日，於每月 5 日前確認當月班表。問 請問公司與勞工約定發給工資方式及日期為何？如何提供工資清冊給勞工？答 公司與勞工約定每月 5 日採轉帳撥款方式發給上月份工資，因公司人數不多，未提供工資各項目計算明細給予勞工，但勞工如對應領工資有疑問，皆可向主管詢問釐清。……問 經檢視勞工○○○為計時工讀生於 107 年 2 月 28 日（228 紀念日）有出勤，請問是否給予國定假日出勤加倍工資或補休？答 工讀生因來面試應徵即已告知時薪且須在國定假日支援，所以國定假日出勤不會再特別計給加倍工資，故○員當月出勤 144 小時，約定時薪 150 元，107 年 2 月份工資計給 21600 元（144\*155=21600）。……問 請說明勞工○○○107 年 4

月

由勞

份出勤情形，何以 107 年 4 月 3 日至 4 月 17 日，連續出勤 15 日。答 排假的權利都交

工自行安排，所以○員如有休假出國的計畫，才會集中休假天數在 107 年 4 月 23 日至 4 月 29 日，以致於有連續出勤 15 日之情事。問 請問公司對差勤管理方式？答 公司採打卡記錄勞工出勤情形，……」該會談紀錄並經○○○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 日以轉帳撥款方式給予，惟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○○○自承在案；是訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，堪可認定。訴願人主張已由會計製作表單，每月發薪後同時寄送薪資明細給所有員工等語，屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。復依○君、○君及○君 107 年 4 月攷勤表（即打卡紀錄）顯示，○君於 4 月 3 日至 4

月

7 日以

17 日、○君於 4 月 23 日至 4 月 30 日、○君於 4 月 19 日至 4 月 29 日，均有連續出勤達

上之出勤紀錄；是訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。又依○君 107 年 2 月攷勤表顯示，其於 107 年 2 月 28 日（和平紀念日）國定假日出勤，訴願人

人

應給付○君國定假日出勤之加倍工資 2,400 元，惟依卷附○君 107 年 2 月薪資表影本記載，訴願人僅給付○君 1,200 元工資；是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事證明

確，亦堪認定。從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 23 第 1 項、第 36 第 1 項

及第 39 條規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，就此部分違規合計處 6 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。

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 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 劉 昌 坪  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 3 月 11 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）