

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 108 年 4 月 24 日北市勞動字第 108600974 81 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營醫療器材零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 2 月 26 日實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定採排班制，未實際採用變形工時制度，採每日工時 8 小時（8 時至 17 時或 9 時至 18 時）及單週總工時 40 小時之週休 2 日。另

查得：（一）訴願人與勞工約定每月 5 日以匯款方式發放前月薪資，若每月 1 日至 5 日遇 1 日假日即順延。惟查，以所僱勞工○○○（下稱○君）為例，訴願人提具之薪資轉帳證明中，○君之 108 年 1 月份工資遲至 108 年 2 月 11 日始給付，惟訴願人未能提出經個別勞

工同意此次延遲發放薪資之證明，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（二）○君於 107 年 11 月 3 日、4 日、8 日、10 日、13 日、17 日、20 日及 25 日各延長工時 2 小時；11 月 15 日有

延長工時 0.5 小時，延長工時共計 16.5 小時，訴願人依法應給付延長工時工資新臺幣（下同）4,774 元【 $(30,000+1,000+4,500+15,000+1,575) / 240 * 4 / 3 * 16.5$ 】，惟訴願人僅給付 7.5 小時之延長工時工資 2,183 元。訴願人使勞工延長工作時間而未足額給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（三）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 11 月 4 日至 9 日連續出勤 6 日，訴願人自承 11 月 7 日係○君之休息日，以約定時薪 140 元計

算，訴願人依法應給付○君休息日出勤工資 1,774 元【 $(140 * 4 / 3 * 2) + (140 * 5 / 3 * 6)$ 】，惟工資清冊中未有給付紀錄。訴願人使勞工於休息日出勤而未依法給付休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 3 月 27 日北市勞動字第 1086042921 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命即日改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 4 月 9 日書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人係甲類事業單位，違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項及第 2 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、臺北市政府處理違反

勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 11、13、14 等規定，以 108 年 4 月 24 日北市勞動字第 10860097481 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元

罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 4 月 26 日送達，訴願人不服，於 108 年 5 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，108 年 6 月 13 日補正訴願程式，並據原

處分機關檢卷答辯。

理由

一、查本件訴願書雖載以：「請求撤銷罰鍰（108 年 4 月 24 日北市勞動字第 10860097482 號裁處書）」惟 108 年 4 月 24 日北市勞動字第 10860097482 號函僅係原處分機關檢送同日期北

市勞動字第 10860097481 號裁處書等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係對 108 年 4 月 24 日北市勞動字第 10860097481 號裁處書不服；另本件訴願期間之末日原為 108 年 5 月

26 日，惟是日為星期日，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以其次日即 108 年 5 月 27 日

代之，是本件訴願人於 108 年 5 月 27 日提起訴願，並無訴願逾期之問題；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.....。」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 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。.....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 條之 1 第 1 項第 1 款規定：「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 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.....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。」

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）80 年 2 月 2 日（80

）  
臺勞動 1 字第 02431 號函釋：「一、查事業單位應否適用勞動基準法，依該法第 3 條及其施行細則第 3 條規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎.....。本會 78 年 8 月 26 日台（78）勞動 1 字第 14686 號函亦規定

事

業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第 3 條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之。二、事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明該事業單位之前述各種資料後，逕行認定之。」

86 年 12 月 6 日（86）臺勞動二字第 049122 號函釋：「綜合商品零售業自 87 年 3 月 1 日適用

勞動基準法之日起，指定為該法第 30 條之 1 之行業。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。」行為時第 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，或未提供工資各項目計算方式明細者。 | 第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 | 1. 處 2 萬元以上 100 萬以下罰鍰，並得依事業規模、 | 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 |

|    |  |   |   |  |
|----|--|---|---|--|
|    |  | 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。                                | 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。                  | 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： |
| 13 | 延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。   | 第 24 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.甲類：<br>(1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。<br>.....    |
| 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。 | 第 24 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。 |   |  |

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：

- (一) 依行政院主計總處（下稱主計處）所頒行業標準分類，訴願人公司變更登記表載明「百貨公司業」，符合綜合商品零售業之分類，適用變形工時。
- (二) 訴願人與員工約定每月 5 日發放前月薪資，每月 1 日至 5 日若遇國定／例假日則順延至 6 日或 7 日，6 日及 7 日若皆為假日自然推斷至次工作日發薪；訴願人於假期結束後第一個工作日即 2 月 11 日發薪（按：108 年春節假期為 2 月 2 日至 10 日），並無違法。
- (三) 違反勞動基準法第 24 條裁罰基準是以條為單位，原處分機關同一案件以同一法條兩罰。請撤銷原處分。

四、原處分機關查認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 2 月 26 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人勞工出勤紀錄、薪資明細、薪資匯款明細等影本附卷可稽

，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張依主計處所頒行業標準分類及其公司變更登記表，其營業項目包括百貨公司業，符合綜合商品零售業，適用變形工時一節。查本件：

(一) 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。復依前勞委會 80 年 2 月 2 日 (80) 臺勞動一字第 02431 號函釋意旨，有關事業之

認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為分類基礎，又事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值 (或營業額) 最多者認定其行業，若產值 (或營業額) 相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之；事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明前述各種資料後逕行認定之。查主計處編印之「行業標準分類」，亦係以場所單位之主要經濟活動作為判定基礎；至於主要經濟活動之判定，理論上以場所單位所生產商品或提供服務之「附加價值」作為判定基礎，惟實務若無法取得附加價值資料，可採生產總額、營業額等產出替代指標等。雖訴願人於訴願時提供公司變更登記表，主張其營業項目包括百貨公司業，符合綜合商品零售業，惟訴願人未提供近 3 年國稅局結算申報之損益及稅額計算表、主要營業收入中有從事綜合商品零售業之 532 至 559 小類或其他之各項金額分配表以證明其主要營業經濟活動為綜合商品零售業供核，尚無法據此證明訴願人行業別符合綜合商品零售業。

(二) 另依 108 年 2 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？加班如何計給？答：依排班表出勤，如 8：00～17：00，9：00～18：00，午休 1 小時，超過正常工時 8 小時即計加班，一律給予加班費，採 4 週變形工時…… (未定出 4 週週期，故未實際採用，基本上皆要求週休二日)……問：以藥師○○○及○○○為例，如何計給加班費？答：以實際總上班時數含休息時間扣除應排班時數 (1 日 9 小時乘應出席日數)，每月超過之時數再計給加班費。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案，訴願人自承未實際採用四週變形工時，基本上皆要求週休二日。又依全國勞工行政資訊管理整合應用系統之勞保資料，訴願人行業別為「4520 綜合商品批發業」，非訴願人所主張之綜合商品零售業。

(三) 本件訴願人 108 年 2 月 26 日受檢時自承未實際採用四週變形工時，受檢當日提出 103 年 3

月 24 日、107 年 8 月 30 日、11 月 23 日勞資會議紀錄中亦無經勞資會議同意採用四週變形

工時制度之決議；訴願人陳報本府之工作規則內亦未見關於四週變形工時之相關規定；是原處分機關審認訴願人非屬勞動基準法第 30 條之 1 指定適用行業，並無四週變形工時之適用，並無違誤。

#### 六、關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

按勞動基準法第 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。」是雇主與其所僱勞工有約定工資給付日者，即負有於該期日給付工資予勞工之義務；違者，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；揆諸勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。查本件依原處分機關

108 年 2 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：貴公司與勞工約定的發薪日為何時？答：每月 5 日放前月薪資遇假日順延 1 日（只要每月 1~5 日遇 1 日假

日即順延，有明定於工作規則）……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案；復依訴願人提供之○○銀行「01 薪資類 -代發」轉帳資料影本及訴願書之記載，訴願人於 108 年 2 月 11 日轉帳○君 108 年 1 月薪資至○君帳戶。是訴願人未依約定於工資給付日給付工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，堪予認定。至訴願人主張 108 年 6 日及 7 日皆為

假日自然推斷至次工作日（2 月 11 日）為發薪日一節；查其工作規則第 29 條載明「……二、薪資發放每月一次，於每月五號核發前月份之薪資……或五號恰逢假日，發薪日則順延至當月 6 號，若 6 號亦逢假日則順延至七號發放。」該工作規則並未明文規定，倘連續假日超過 7 號，則順延至連續假期結束後第 1 個工作日發薪，難認勞工於該情形亦認為發薪日再向後順延，自不得僅依訴願人單方認定，即可認其得以順延至連續假期結束後第 1 個工作日發薪，仍應另行取得勞工個別同意後始得延後發薪。訴願人未就其主張或已另取得勞工個別同意提出具體可採之事證，自難對其為有利之認定。訴願人依法既負有於約定之工資給付日給付工資之義務，故 1 月工資應認最遲應於次月 7 日給付，且 108 年春節假期放假日為訴願人事先知悉，訴願人非不得事先聯絡銀行預先設定給付日期，於原定時間給付。是訴願人確有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之情事，堪予認定。

#### 七、關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項規定部分：

（一）次按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三分之一以上；使勞工於休息日工作，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；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，應按次處罰；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文；是雇主負有給付平

日及

休息日延長工時工資予勞工之義務。

- (二) 查本件依原處分機關 108 年 2 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「... .. 問：貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？加班如何計給？答：依排班表出勤，如 8：00～17：00，9：00～18：00，午休 1 小時，超過正常工時 8 小時即計加班，一律給予加班費，採 4 週變形工時.....（未定出 4 週週期，故未實際採用，基本上皆要求週休二日）..... 問：以藥師○○○及○○○為例，如何計給加班費？答：以實際總上班時數含休息時間扣除應排班時數（1 日 9 小時乘應出席日數），每月超過之時數再計給加班費。.....」該會談紀錄經○君簽名確認在案。是訴願人所僱勞工 1 日工時逾 8 小時部分即屬延長工時，○君於 107 年 11 月 3 日、4 日、8 日、10 日、13

日、

17 日、20 日及 25 日之實際出勤時間扣除休息時間後，各延長工時 2 小時；11 月 15 日

實

際出勤時間扣除休息時間後，延長工時 0.5 小時，延長工時共計 16.5 小時，訴願人依法應給付延長工時工資 4,774 元【 $(30,000+1,000+4,500+15,000+1,575) / 240 * 4 / 3 * 16.5$ 】，惟依○君 107 年 11 月薪資明細表所載，訴願人當月僅給付 7.5 小時之延長工時工資 2,183 元，其違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，堪予認定。

- (三) 又依上開勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「..... 問：以計時人員○○○為例，107 年 11 月 4 日至 9 日連續出勤 6 日如何計薪？答：依公司原則應以 11 月 7 日視為○君之休息日，惟應可能店長及會計漏算未計給，會盡快補予勞工工資.....。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。查○君於 107 年 11 月 4 日至 9 日連續出勤 6 日，訴願人自承 11

月 7

日係屬勞工○君之休息日，故以約定時薪 140 元計算，訴願人依法應給付休息日出勤工資 1,774 元【 $(140 * 4 / 3 * 2) + (140 * 5 / 3 * 6)$ 】，惟工資清冊中未有給付紀錄。是訴願人短少給付 1,774 元，其違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，洵堪認定。

- (四) 訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，屬不同違規行為，依行政罰法第 25

條規定應分別處罰之；是原處分機關分別裁處，並無違誤。

八、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 2 項規定之事實，

業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，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。

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（公假）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 9 月 9 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）