

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 108 年 6 月 17 日北市勞動字第 10860102271 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）108 年 4 月 26 日、5 月 23 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與勞工約定當月工資於次月 15 日以金融機構轉帳方式發放。訴願人遲至 108 年 2 月 21 日給付勞工○○○（下稱○君）108 年 1 月工資，遲至 108 年 4 月 25 日（原處分誤載為 26 日）及 30 日給付勞工○○○（下稱○君）108 年 3 月工資，違反勞動基準法第 23 條

第 1 項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）於 108 年 1 月 4 日至 12 日，連續出勤 9 日、勞工○君於 108 年 2 月 10 日至 22 日，連續出勤 13 日、勞工○○○（下稱○君）於 108 年 2 月 17 日至 28 日，連續

出勤 12 日、勞工○○○（下稱○君）於 108 年 2 月 14 日至 22 日，連續出勤 9 日，訴願人

有未給予勞工每 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。

二、原處分機關爰以 108 年 5 月 29 日北市勞動字第 1086062002 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命即日改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 6 月 10 日書面陳述意見略以，無惡意拖欠工資，事前已委託主管告知員工，並協商取得諒解，勞工貪圖一己之便未遵守一例一休規定，日後將全力改善等語。原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反

勞動基準法第 23 條第 1 項、第 1 次違反同法第 36 條第 1 項規定，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 點項次 11、35、第 5 點等規定，以 108 年 6 月 17 日北

市勞動字第 10860102271 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）5 萬元及 2 萬元罰鍰，共計 7 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 6 月 19 日送達，訴願

人不服，於 108 年 7 月 18 日向本府提起訴願，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 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 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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

勞動基準法施行細則第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（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	第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條	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	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

	各項目計算方式明細者。	之 1 第 1 項。	定罰鍰最高額二分之一。	改善；屆期未改善者，應按次處罰：
35	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。	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。 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 (2)第 2 次：5 萬元至 20 萬元

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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、本件訴願理由略以：因受大環境影響，訴願人經營不易，以致工資未準時發放，並無惡意拖欠，只是延遲些許時日，事前已委託主管告知員工，並協商取得諒解，又勞工貪圖一己之便未遵守一例一休規定，日後將全力遵守規定。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 4 月 26 日、5 月 23 日勞動條件檢查會談

紀錄、○君 108 年 1 月薪資清冊、○君 108 年 3 月薪資清冊、○○銀行網銀交易處理狀態

查

詢及外匯憑證列印畫面、○君 108 年 1 月出勤紀錄、○君、○君、○君等 3 人 108 年 2 月

出

勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- (一) 按工資係勞工因提供勞務而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活之主要憑藉。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 2 次；違反者，處 2 萬元

以上 100 萬元以下罰鍰；勞動基準法第 23 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。

(二) 依卷附 108 年 5 月 23 日原處分機關訪談訴願人之受任人(副總)○○○之勞動條件檢查會談紀錄載以：「.....問：與所僱勞工約定之給薪方式、日期及計薪方式？答：..

15

....約定每月 15 日發上個月薪資，遇假日則往後遞延。以轉帳方式給付薪資。問：貴公司提供之轉帳紀錄及薪資給付期日表中，多數勞工 108 年 1 月份薪資未於 108 年 2 月

108

日給付，原因為何？答：因公司資金週轉問題所致，有事先請督導告知勞工.....勞工○○○108 年 1 月薪資.....遲至 108 年 2 月 21 日才完成給付.....勞工○○○之

。」

上開紀錄經訴願人之受任人(副總)○○○簽名確認在案。

(三) 次依○君、○君薪資清冊、○○銀行網銀交易處理狀態查詢及外匯憑證列印畫面，○君 108 年 1 月工資，訴願人於 108 年 2 月 21 日給付；○君 108 年 3 月工資，訴願人於 108 年 4

月 25 日及 30 日給付。是訴願人未於次月 15 日發放勞工當月工資，有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張事前已告知勞工逾期發放工資，並取得勞工諒解等語。惟訴願人並未提出勞工同意遲延發放工資之資料以供調查核認。尚難對訴願人為有利之認定。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為乙類事業

勞動字

第 10760399911 號裁處書)，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項

、裁

罰基準第 3 點、第 4 點項次 11 及第 5 點規定，處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱

及

負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

(一) 按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基

準法第 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 22 條之 3 所

明定。

(二) 依卷附 108 年 5 月 23 日原處分機關訪談訴願人之受任人(副總)○○○之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：與所僱勞工如何約定出勤時間？……答：採排班制.. 每月排休 8 日，以每月 1 日起算 7 日，給予休息日及例假日。……問：出勤紀錄中，勞工有連續出勤逾 7 日之原因？(如勞工○○○於 108 年 1 月 4 日至 1 月 11 日連續出

勤 9 天，勞工○○○於 108 年 2 月 10 日至 2 月 22 日連續出勤 13 天，勞工○○○於 108 年 2 月

17 日至 2 月 28 日連續出勤 12 天，勞工○○○於 2 月 14 日至 2 月 21 日連續出勤 9 日)

。答：

因人員臨時請假造成其他勞工連續出勤……。」上開紀錄經訴願人之受任人(副總)○○○簽名確認在案。

(三) 又依○君、○君、○君、○君等 4 人之 108 年 1 月 1 日至 108 年 2 月 28 日出勤紀錄所示，○

君於 108 年 1 月 4 日至 12 日、○君於 108 年 2 月 10 日至 22 日、○君於 108 年 2 月 17 日至 28 日

、○君於 108 年 2 月 14 日至 22 日，各連續 9 日、13 日、12 日、9 日有出勤紀錄。前開出勤

紀錄中，○君之姓名記載為「○○○」，惟訴願人對於○君之出勤紀錄並未爭執，是前開○君等 4 人之出勤紀錄之正確性，應屬可採。依前開出勤紀錄，訴願人有未給予勞工每 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。

(四) 訴願人雖主張係勞工貪圖一己之便不遵守規定等語。惟查，○君、○君、○君、○君等 4 人既為訴願人僱用之勞工，即於訴願人之指揮監督下提供勞務。故○君、○君、○君、○君等 4 人提供勞務之內容、時間、地點，均受訴願人之指示支配，訴願人尚不得以勞工不遵守規定為由而主張免責。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，依同法第 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 點項次 35 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布

訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 10 月 16 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）