

臺北市政府 108.11.20. 府訴三字第 1086103789 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 8 月 6 日北市勞動字第 10860511721

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他家用器具及用品批發業，為適用勞動基準法之行業。臺北市勞動檢查處

（下稱勞檢處）於民國（下同） 108 年 5 月 29 日及 6 月 10 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與所僱勞工約定出勤時間為週一至週五 9 時至 18 時，12 時至 13 時 30 分為休息時

間，週六為休息日，週日為例假日；另約定每兩週有 1 個週六上午需出勤（9 時至 12 時），但該週六若逢國定假日或連續假期則不需出勤。108 年 3 月份之休息日為 2 日、9 日、16 日、23 日、30 日，訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定 108 年 3 月 16 日及 30

日休

息日之出勤時間為 9 時至 12 時，實際上下班時間各為 8 時 52 分至 12 時 1 分及 8 時 56 分至 12

時 4 分，訴願人依勞動基準法第 24 條第 2 項規定，應給予休息日出勤工資約新臺幣（下同）1,119 元〔（本薪 26,000+職務津貼 4,000+全勤津貼 1,000）/240x（2x4/3+1x5/3）x2〕，惟訴願人未給付○君休息日出勤之延長工時工資，亦未給予加班補休，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定；亦有其他勞工於抽查區間有相同情事。

（二）訴願人特別休假採週年制，惟訴願人僅依法給予正職勞工特別休假，部分工時勞工則無。勞工○○○（下稱○君）為計時人員，於 105 年 6 月 1 日到職，○君於 106 年 6 月 1 日

年資滿 1 年，訴願人依法應給予 7 日特別休假，惟訴願人未給予勞工特別休假，亦未依法給付勞工特別休假應休未休工資，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

二、勞檢處乃以 108 年 6 月 20 日北市勞檢條字第 10860244583 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 108 年 6 月 26 日北市勞動字第 1086075985 號及 108 年 7 月 15 日北市勞動字第 1086078722 號等函通知訴願人陳述意見，經訴願人分別以 108 年 7 月 3 日及 19 日陳述意見書向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人違規事實明確，且為乙類事業單位，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 3 點、第 4 點項次 14、39 等規定，以 108 年 8 月 6 日北市勞動字第 10860511721 號裁處書各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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 8 月 8 日送達，訴願人不服，於 108 年 9 月 5 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書之訴願請求欄記載：「.....108 年 8 月 6 日.....北市勞動字第 10860511722 號.....」惟該函僅係原處分機關檢送 108 年 8 月 6 日北市勞動字第 10860511721

號裁處書及罰鍰收據等予訴願人之函文，揆其真意，應係不服該裁處書，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 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。.....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 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 38 條第 1 項、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：.....二、一年以上二年未滿者，七日。.....」第 39 條第 1 項規定：「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。」

勞動基準法施行細則第 24 條之 1 規定：「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。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。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。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。……」

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（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）
14	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	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。	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、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。 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。	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： …… 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
39	對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。	第 38 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。	並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	……

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：訴願人勞工上班時間為 9 時至 18 時，中午休息 1.5 小時，隔週六上 3 小時班乃是員工之意願選擇，非加班；訴願人於農曆年底將特休津貼等與年終獎金一起發放，且勞動基準法未明文規定須於當月發放。請撤銷原處分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經勞檢處實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法第 24 條第 2 項、第 38 條第 1 項規定等情事，有勞檢處 108 年 6 月 10 日勞動條

件檢查會談紀錄、○君等 108 年 3 月員工薪資表、打卡紀錄、106 年至 108 年特別休假結算

表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

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 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明

定。本

件查：

(一) 依勞檢處 108 年 6 月 10 日訪談訴願人之受託人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問貴公司是否採變形工時？正常工時為何？答 本公司未採用變形工時。勞工正常工時為 9:00~18:00，中間 12:00~13:30 休息，一日之正常工時為 7.5 小時。每週起迄為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日；每兩週有一週之週六，正職勞工需上半天班……以 108 年 3 月份為例，3 月 16 日及 3 月 30 日

需上半天班(9:00~12:00)。……問 請問○○○於 108/3/16 及 108/3/30 之兩日休息日出勤，是否給予加班費或補休？答 本公司未給予○員此兩日休息日加班費或補休，因本公司兩週總工時僅 7.5hrx5 天 x2 週+3 小時=78 小時(3/16 及 3/30 出勤時間為

9:00 至 12:00)……」並經○君簽名確認在案。

(二) 查訴願人所僱勞工○君於 108 年 3 月出勤情形，3 月 16 日及 30 日均為休息日，惟○君均

有出勤紀錄，出勤時間分別為 8 時 52 分至 12 時 1 分、8 時 56 分至 12 時 4 分，各出勤 3 小時

。是訴願人應給付休息日出勤工資約 1,119 元〔(本薪 26,000+職務津貼 4,000+全勤津貼 1,000)/240x(2x4/3+1x5/3)x2〕，惟○君自承訴願人未給付○君休息日出勤工資或補休。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。訴願人既與勞工約定每日正常工時 7.5 小時，週六為休息日，並未採變形工時制度，則訴願人使勞工於休息日出勤，自應給付休息日出勤工資，不得以隔週六上班係員工自行選擇及上班總時數低於勞動基準法規定為由，免除依法給付工資之義務。訴願主張，不足採據。

六、關於違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 1 年以上 2 年未滿者，應給予特別休假 7 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；違反者，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；勞動

基準法第 38 條第 1 項、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 24 條之 1 定有明文。本件查：

(一) 依前開勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「.....問 請問勞工○○○於 105 年 6 月 1 日到職，公司於 106 年及 107 年給予○員之特休天數為何？答 ○員於 106 年 6 月 1 日年資

滿 1 年，107 年 6 月 1 日年資滿 2 年，因○員為計時人員，本公司於 106/6/1~107/5/31 期間

未另外給予特別休假予○員，亦未結算工資（公司採週年制）。.....」並經○君簽名確認在案。

(二) 是○君雖為部分工時勞工，於 105 年 6 月 1 日到職，然至 106 年 6 月 1 日起年資已滿 1 年，

依法享有 7 日特別休假；惟○君於上開會談紀錄中自承訴願人未給予○君特別休假及結算工資；訴願人違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定之事實，堪予認定。雖訴願人主張其於農曆年底將特休津貼等與年終獎金一起發放，且勞動基準法未明文規定須於當月發放；惟與上開會談紀錄內容不符，且查訴願人之特別休假採週年制，則○君 106 年 6 月 1 日至 107 年 5 月 31 日之 7 日特別休假結算工資，依勞動基準法施行細則第 24 條之 1

規定，亦應於該年度終結後 30 日內發給；是訴願人亦不得以○君 106 年度特別休假津貼延至農曆年底與年終獎金（108 年 2 月）一起發放為由，而邀免責。訴願人此部分主

張，亦不足採據。

七、綜上，訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 38 條第 1 項規定，業論述如上。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 4 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。

八、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 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 11 月 20 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）