

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 10 月 7 日北市勞動字第 108607277 21 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營其他食品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 8 月 1 日、13 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定採排班制，正職勞工每班班別 8 小時，內含休息時間 1 小時；每週起迄為週一至週日；與正職勞工約定每月工資於次月 5 日發放，會給予薪資單，部分工時勞工每月工資於次月 16 日發放。並查得：

（一）訴願人未提供 108 年 5 月、6 月工資各項目計算方式明細予部分工時勞工○○○（下稱○君）；對其他部分工時勞工○○○等 4 人亦有未提供工資各項目計算方式明細之情事，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）於 108 年 5 月 16 日至 25 日連續出勤 7 日，訴願人未給予○君每 7

日中有 2 日之休息，1 日為例假日，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

。

（三）訴願人使部分工時勞工○○○（下稱○君）於 108 年 5 月 1 日（勞動節）出勤 3 小時，訴

願人應依法加倍發給工資新臺幣（下同）900 元（150 元 x3 小時 x2），惟訴願人僅發給國定假日出勤工資 450 元，尚不足 450 元，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 108 年 9 月 2 日北市勞動字第 1086091087 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其即日改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 10 月 1 日書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 36 條第

1

項及第 39 條規定，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、44等規定，以108年10月7日北市勞動字第10860727721號裁處書，各處訴願人2

萬元罰鍰，共計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10月9日送達，訴願人不服，於108年11月4日經由原處分機關向本府提起訴願，11月22日補正

訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書載以：「……原行政處分機關 臺北市政府勞動局……訴願請求……發文日期：中華民國108年10月7日 發文字號：北市勞動自第10860727722號

..

……」，惟查原處分機關108年10月7日北市勞動字第10860727722號函僅係檢送同日期

北市勞動字第10860727721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。另本件訴願書載以：「……代表人○○○……代理人○○○……」惟查訴願人代表人原為○○○，於108年10月25日變更代表人為○○○，嗣訴願人於11月22日向本府法務局以書面補正訴願程式，載明代表人及代理人為○○○，揆其真意，○○○應係以訴願人代表人名義提起訴願，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22條第2項前段規定：「工資應全額直接給付勞工。」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。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」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……。」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 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。」第 24 條之 3 規定：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定例假及第三十八條所定特別例假。」

紀念日及節日實施辦法第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……五、勞動節：五月一日……前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假……。」

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）87 年 8 月 31 日（

87

）台勞動二字第 037426 號函釋：「查勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。」

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 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。	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：
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。 ……
44	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1		

日工作，而未加倍發給工資者。	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	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) 訴願人未給予部分工時勞工工資各項目計算方式明細，確有不周延之處，惟訴願人本於誠信正派經營原則，皆依規定給付部分工時勞工應得工資，無任何苛扣。訴願人經由檢查訪談時獲提醒，已自 108 年 8 月份起均提供部分工時勞工工讀生薪資單。
- (二) ○君已安排 108 年 5 月 13 日至 15 日連休 3 日，並與訴願人協調 108 年 5 月 16 日至 22 日排班
 工作，訴願人本於重視員工休假之自主性，期能滿足員工而使員工久任而同意。訴願人於接受勞動檢查時，方知此種安排係違反相關規定，已立即改善。
- (三) 訴願人業於 108 年 10 月 1 日補發○君國定假日出勤工資未足額給付部分，並向○君坦承確有疏失。請原處分機關考量訴願人誠實坦然面對疏失並立即改正，且部分違規行為亦情有可原，撤銷原處分。

四、查本件經原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未提供 108 年 5 月、6 月工資各項目計算方式明細予部分工時勞工○君；又訴願人未給予○君每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日；另訴願人使○君於國定假日出勤，未依規定加倍給付○君國定假日出勤工資等違規情事，有原處分機關 108 年 8 月 13 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人 108 年 5 月、6 月工讀生薪資表、○君及○君 108 年 5 月攷勤表等影本
 附

卷可稽。原處分自屬有據。

五、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：

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，並應提供工資各項目計算方式明細；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、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 8 月 13 日訪談訴願人代表人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴公司與勞工約定何時給薪？如何給薪？如何給予薪資明細？答 每個月 16 日給付上個月工資（○○○為每月 5 日）皆用匯款方式，正職人員○○○會給予薪資單，計時人員會給員工看打卡紀錄，上會有時數及時薪，匯款後會通知員工做確認，打卡紀錄放在櫃上，計時人員可隨時向我拿來拍照等方式做確認及留存……。」並經訴願人代表人簽名確認在案。是訴願人於上開會談紀錄自承未提供工資各項目計算方式明細予部分工時勞工。

(二) 次查訴願人於勞動檢查時另提供 108 年 5 月、6 月工讀生薪資表，惟查該工讀生薪資表僅記載部分工時（時薪制）勞工○君時薪每小時 150 元、○君分別於 108 年 5 月、6 月

提
供勞務之時數及訴願人給付○君 108 年 5 月、6 月工資數額，無工資各項目計算方式明細之記載。縱使訴願人將該工讀生薪資表予部分工時勞工，難謂已依法提供工資各項目計算明細予部分工時勞工。是訴願人有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張其經勞動檢查訪談人員之提醒，自 108 年 8 月起提供部分工時勞工工讀生薪資單。惟此節縱然屬實，亦屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

六、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：

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、負責人姓名及限期令其改善；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

。本件

查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 8 月 13 日訪談訴願人代表人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問單週起迄為何？是否使用變形工時？答 週一至週日，未使用變形工時。……問 請問勞工○○○108 年 5 月 16 日至 22 日出勤情形為何？答 ○○○

108

年 5 月 16 日至 22 日皆依班表出勤……。」並經訴願人代表人簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君 108 年 5 月攷勤表所示，○君自 108 年 5 月 16 日至 22 日連續出勤 7 日。
是訴

願人有使○君連續出勤，未依勞動基準法第 36 條第 1 項規定，給予每 7 日中有 2 日之
休

息作為例假及休息日之事實，洵堪認定。雖訴願人主張其經與○君協商，排定○君自
108 年 5 月 16 日至 22 日連續出勤等語。依 105 年 12 月 21 日修正公布之勞動基準法第
36 條

立法理由所載，為落實週休二日，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正勞動基準法第 36
條第 1 項規定，定明勞工每 7 日應有之 2 日之休息，其中 1 日為例假，另 1 日為休息日
；

休息日以使勞工休息為原則，工作為例外；例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊
原因始得出勤。又觀諸勞動基準法第 36 條規定意旨，雇主除有勞動基準法第 36 條第 2
項所稱實施二週、四週、八週彈性工時或同條第 4 項得於每 7 日之週期內調整例假之情
形，始得就勞工一定期間內之休息日或例假予以調整。縱訴願人確與○君協商，經○
君同意排定其自 108 年 5 月 16 日至 22 日連續出勤，然與上開得排除勞動基準法第 36 條
第

1 項規定適用之例外情形不符，訴願人自不得據此邀免其責。訴願主張，不足採據。
原處分此部分應予維持。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

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；勞動節為中央主管機關規定勞工應放假 1 日之節日；雇主經徵得勞工同意於休假
日工作者，工資應加倍發給；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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 項及紀念日及節日實施辦法第
5 條定

有明文。次按勞工於休假日工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁，但補
休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定；亦有前勞委會 87 年 8 月 31 日 (87) 台勞動
二字第 037426 號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 8 月 13 日訪談訴願人代表人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「
..... 問 請問邢曉珊 108 年 5 月 1 日薪資如何計算？答 ○○○108 年 5 月 1 日出勤
3 小
時，薪資為 150x3=450 元.....。」並經訴願人代表人簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君 108 年 5 月份攷勤表所示，○君於 108 年 5 月 1 日勞動節出勤時間為 18 時 24

分至 21 時 47 分，計出勤時間為 3 小時。訴願人於上開 108 年 8 月 13 日會談紀錄自承，就

○君 108 年 5 月 1 日勞動節出勤 3 小時，僅給付國定假日出勤工資 450 元。此外亦無經訴

願人與○君協商同意就上開國定假日出勤時數選擇補休之事證供核。是訴願人有未加倍給付○君國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張其業於 108 年 10 月 1 日補發○君國定假日出勤工資不足給付部分一節。惟此節縱然屬實，仍屬事後改善行為，不得作為免責之依據。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

八、綜上，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為乙類事業單位，依勞動基準法第 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 11、35、44 等規定，分別處

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，並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，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
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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 2 月 17 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）