

臺北市政府 109.06.23. 府訴三字第 1096101174 號訴願決定書

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 109 年 2 月 14 日北市勞動字第 1096025394

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 38 條第 1 項規定部分，訴願不受理；其餘訴願駁回。

#### 事實

一、訴願人經營保全業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）108 年 9 月 12 日實施勞動檢查，發現訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規

定，於 106 年 9 月 29 日與勞工○○○（下稱○君）簽訂約定書，約定每日正常工作時間為 10 小時，延長工作時間為 2 小時，每日正常工作時間連同延長工作時間不得超過 12 小時，每月正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時；例假日及其他規定應放假之例假日排訂於班表中，惟 2 週仍至少應有例假日 2 日，非因勞動基準法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，不得使勞工於例假日出勤；勞工於例假日出勤者，工資應加倍發給等。該約定書並經原處分機關以 106 年 10 月 31 日北市勞職字第 10636534300 號函准

予

核備；並查得：

（一）○君於 106 年 9 月 29 日到職，雙方約定每月薪資不分大小月發給「平均薪資」新臺幣（下同）3 萬 3,000 元，未約定內含國定假日、特休津貼及加班費等項目，故○君每月工資為 3 萬 3,000 元。惟訴願人 107 年 6 月至 108 年 4 月每月給付○君薪資金額皆未達 3 萬 3,0

00 元，以 107 年 6 月為例，訴願人僅給付○君 2 萬 8,050 元，短少給付 4,950 元；訴願人

未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

(二) ○君 107 年 6 月出勤 24 日，每日延長工時 0.5 小時，○君 107 年 6 月份平日延長工時在 2 小

時以內者共計 12 小時，訴願人應給付○君延長工時工資 1,726 元【 $33,000 \div (240+240-174) \times 4/3 \times 12=1,726$ 】，惟訴願人僅給付○君 1,467 元，短少給付 259 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(三) 訴願人勞工 107 年 6 月至 108 年 4 月值勤輪值表僅記載日期及 1 日工時時數，訴願人未置

備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

(四) 訴願人使○君於國定假日出勤，惟未能提供經○君同意調移國定假日休假之相關證明文件，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

(五) ○君自 106 年 9 月 29 日到職，自 107 年 3 月 29 日起享有特別休假 3 日，自 107 年 9 月 29 日起

享有特別休假 7 日，惟訴願人未給予○君特別休假，亦無給付特別休假應休而未休日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 11 月 20 日北市勞動字第 1086108693 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，並通知訴願人陳述意見，惟未獲訴願人回應。原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 項、第 37 條第 1 項及

第 38 條第 1 項等規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、行為時第 4 點項次 10、13、23、38、39 等規定，以 109 年 2 月 14 日北市勞動字第 10960253941 號裁處書（下稱

原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 2 月 17 日送達，訴願人不服，於 109 年 3 月 4 日經由原處分機關向本府

提起訴願，3 月 27 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、本件訴願書雖載明：「……一、訴願請求：撤銷臺北市政府勞動局於中華民國 109 年 2 月 14 日北市勞動字第 10960253942 號裁處書……」並檢附原處分影本，惟原處分機關 109 年 2 月 14 日北市勞動字第 10960253942 號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，應係對

原處分不服，合先敘明。

貳、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 38 條第 1 項規定部分：

一、按訴願法第 1 條第 1 項前段規定：「人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。」第 77 條第 6 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……六、行政處分已不存在者。」

二、本件嗣經原處分機關重新審查後，以 109 年 4 月 28 日北市勞動字第 10960566451 號函通知

訴願人撤銷原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 38 條第 1 項部分之處分

，  
另以同日期北市勞動字第 10960566452 號函通知本府。準此，此部分之原處分已不存在，訴願之標的即已消失，揆諸前揭規定，自無訴願之必要。

參、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項及第 37 條第 1 項規定部分：

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 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 30 條第 5 項、第 6 項前段規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。」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 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、第三十條……第六項……第三十四條至第四十一條……規定。」行為時第 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。」

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 7 月 27 日（

87

）臺勞動二字第 032743 號公告：「主旨：核定保全業之保全人員……為勞動基準法第八十四條之一之工作者。……」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、……依

勞

動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日……），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期日，即國定假日與工

作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法……。」

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。」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)
10	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 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：
23	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。……	第 30 條第 6 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。	1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 ……
38	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之日，雇主未給予休假者。	第 37 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。		

」

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：

（一）最高法院民事判決認為從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似

應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延長工時之總額為斷。○君所從事之職務性質，為勞動基準法第 84 條之 1 所列之工作，雙方僱傭契約約定每日一般工時為 10 小時、最高工時為 12 小時，並經主管機關核備，訴願人已依勞動基準法規定將例假日、國定假日於各月份攤休，約定○君每月份有 6 日休假，自 106 年 9 月起每月月薪為 3 萬 3,000 元，本次受檢月份 107 年 6 月至 108 年 4 月間○君所受領之工資

，並未低於基本工資加計假日工資、延長工資之總額。

(二) ○君例假日、國定假日均在各月份攤休完畢，足見○君之休假日數並未減少，自不得依勞動基準法第 39 條規定，請求其於例假日及國定假日值勤之工資。

(三) ○君 106 年 9 月 29 日到職，174 小時以內之約定工資為 2 萬 1,009 元（107 年 1 月 1 日至 107

年 12 月 31 日係 2 萬 2,000 元、108 年 1 月 1 日至 108 年 4 月係 2 萬 3,100 元），並依此基礎計

算其國定假日、特休假及 175 至 288 小時之工資，如低於訴願人所提供之薪資 3 萬 3,000

元內，訴願人即無違法。原處分機關逕以 3 萬 3,000 元為計算○君加班費之基礎，而無視訴願人與○君所約定者係勞動基準法第 84 條之 1 工作者月休 6 天薪資 3 萬 3,000 元，其

薪資內含加班費、國定假日、特休假等事實。

(四) 依雙方雇用契約書第 2 條第 4 項約定：「甲方應主動學習瞭解乙方指派之工作性質，並且於雙方約定條件內同意晝夜、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假日，與其他同仁輪班值勤及輪流休假或補休。」；及約定書第 6 條第 1 項及第 2 項約定：「乙方同意甲方將例假日及其他規定應放假之休假日排定於班表中。」「乙方為配合甲方公務需要，同意於班表中排定之休假日出勤，乙方於休假日出勤者，工資應加倍發給。」○君之國定假日及特休等假日於排班時決定是否放假，如未休假，訴願人則發放薪資作為假日補償，自屬適法，請撤銷原處分。

三、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 108 年 9 月 12 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、訴願人勞工值勤輪值表、保全人員薪資同意書、薪資明細表及薪資轉帳明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與○君所約定者係勞動基準法第 84 條之 1 工作者月休 6 天薪資 3 萬 3,000 元

，其薪資內含加班費、國定假日、特休假；○君之國定假日及特休等假日於排班時決定

是否放假，如未休假，訴願人則發放薪資作為假日補償云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；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；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
2. 本件依原處分機關 108 年 9 月 12 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：請問勞工○○的到職日是？答：本公司曾更換經營者，○先生到○○工作時，是與前經營者簽約；我們（現經營者）於 107 年 6 月承接○○的業務，由於前經營者並未將相關資料完整保存，我們僅能從當時○先生與前經營者所簽的聘雇契約書中，『個人資料同意書』所載的 106 年 9 月 29 日做為到職日，並以此日期做為計算特別休假的時點。……問：請問你們（現經營者）知道前經營者的薪資發放情形嗎？答：本次檢查提供之資料，我們已將過去資料整理完畢，並使用現在之制度印製當時的薪資發放情況，但是一些前經營者的特別制度，我們也不太清楚。……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。查訴願人與○君於 106 年 9 月 29 日所簽之雇用契約書約定：「……第一條：職務及薪資約定……二、薪資約定：月薪資及其他獎金、加給及津貼，『薪資同意書』如附件一及『薪資所得受領人免稅申報表』如附件二。……第十四條：薪資及借支發放 一、乙方應按月給付甲方薪資，第一次發放本薪，第二次發加班費及各類獎金及津貼。二、依雙方約定，乙方按月給付之薪資分為工資、獎金、各項津貼、各項福利、各項補助等項目。……四、薪資發放：於每月 10 日發給上個月基本工資，每月 15 日發放上個月加班費及其他津貼（非工資部分）……。」及附件一保全人員薪資同意書約定：「……為免每月薪資不一造成誤解爭議，經雙方溝通協議：每月薪資不分大小月以『平均薪資』新台幣 33000 元整發給。……。」並無訴願人所主張之每月薪資 3 萬 3,000 元內含加班費、國定假日、特休假之約定，訴願人復未能提出任何資料佐證，其主張尚難遽予採信。是依薪資明細表記載○君 107 年 6 月正常工資 2 萬 8,050 元，加計延長工時工資後為 2 萬 9,517 元，另加計國定假日及年假津貼，扣除勞、健保及福利金後，該月實領薪資為 3 萬 1,649 元，與其 107 年 7 月 10 日薪資轉帳明細表中第 1 筆轉帳金額為 2 萬 5,049 元、第 2 筆轉帳金額為 6,600 元，共計 3 萬 1,649 元；再查訴願人所提供之 107 年 6 月及 108 年 4 月薪資明細表之正

常工

資之金額皆未達 3 萬 3,000 元，訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。

(二) 關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

1. 按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；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；勞動基準法第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1

款

及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。考其立法本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。

2. 本件依原處分機關 108 年 9 月 12 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：請問勞工○○106 年 9 月至 108 年 4 月之記載詳細上下班時間之出勤紀錄或簽到表呢？答：○

先

生所在的案場，並無上下班打卡或簽到的制度，我們僅有現場主管提供的值勤輪值表的排班紀錄。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之違規事實，洵堪認定。

(三) 關於違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定部分：

1. 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；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；勞動基準法第 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。又勞資雙

方得

就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉及個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意；至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，仍應明確指明前開所調移國定假日之休假期日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。

2. 本件依原處分機關 108 年 9 月 12 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：請問你們的國定假日制度是？答：與特別休假的制度類似，讓勞工與主管協調想休國定假日的時間，並在『國定假日時數』記錄天數，同時發於『國定假日津貼』，計算方式是『每小時工資』乘以『國定假日時數』……但我們的國定假日會進行調移，每月休

一天，但前經營者的制度，似乎是沒有調移，當月休幾天國定假日就給幾天。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。雖訴願人主張勞雇雙方約定將國定假日調移至他日休息，如勞工於調移之國定假日出勤，訴願人則發放國定假日津貼作為補償，惟依上開勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨，勞資雙方雖

得

協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期；是本件訴願人僅提出 106 年 9 月 29 日約定書，說明雙方約定之國定假日已排定於班表，惟查卷附○君值勤輪值表影本並無法確明有國定假日與特定工作日調移。

以 107 年 10 月 10 日（國慶日）及 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）為例，訴

願人

既未提出明確約定所調移之休假日與工作日之相關事證供核，依上開排班表顯示，並未有確明所調移國定假日之休假日期，其空言主張，尚難採憑。是訴願人未與勞工約定國定假日調移，卻使勞工於國定假日出勤，未給予勞工內政部所定應放假之日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

（四）綜上，原處分機關審認訴願人有上開違規事實，依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，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，此部分原處分應予維持。

肆、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 6 款及第 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 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 6 月 23 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）

