

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 5 月 11 日北市勞動字第 1096001915

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營機電、電信及電路設備安裝業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）109 年 3 月 13 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定各班別每日正常工作時間經扣除 0.5 小時休息時間後，皆為 7.5 小時，其中監控外巡人員排班分為上午 0 時至 8 時、8 時至 16 時及 16 時至 24 時等 3 種班別，而機電內巡人員

上班時間為上午 8 時 30 分至 17 時 30 分；每週間起訖為週一至週日，未實施變形工時，

並

查得：（一）訴願人給予勞工之薪資條僅載有實發金額，並未提供工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（二）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）為監控外巡人員，每月工資為新臺幣（下同）3 萬元（薪資 28,000 元+全勤 2,000 元）。○君於 109 年 1 月 7 日、1 月 14 日、1 月 21 日及 1 月 29 日計 4 日休息日皆出勤工作 7.5

小時，依

規定應給付○君休息日延長工時之工資 5,917 元（ $30,000 \text{ 元} / 240 \times 4/3 \times 2 \text{ 小時} \times 4 \text{ 日} + 30,000 \text{ 元} / 240 \times 5/3 \times 5.5 \text{ 小時} \times 4 \text{ 日} = 5,917 \text{ 元}$ ），惟訴願人僅依 1 日 1,000 元計算工資，

給

付○君休息日延長工時工資 4,000 元，短少給付 1,917 元（ $5,917 \text{ 元} - 4,000 \text{ 元}$ ），違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（三）○君於 109 年 1 月 23 日至 1 月 29 日連續出勤 7 日

，勞工

○○○（下稱○君）於 109 年 1 月 20 日至 1 月 26 日亦連續出勤 7 日，訴願人未給予勞工每 7

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

(

四) ○君於 109 年 1 月 11 日總統、副總統及立法委員選舉投票日 8 時至 16 時出勤工作，

是

日為勞動部指定應放假之日，依規定當日出勤勞工之工資應加倍發給，惟訴願人未經個別勞工同意，逕自規定勞工當日出勤皆採補休方式，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 109 年 4 月 9 日北市勞動字第 1096053345 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，惟未獲回應，原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 2

項

、第 39 條及 5 年內第 2 次違反第 36 條第 1 項規定（第 1 次為 106 年 6 月 23 日北市勞動字第 1063

2824200 號裁處書），乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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 15、18、39、48、第 5 點等規定，以 109 年 5 月 11 日北市勞動字第 10960019151 號裁處書（下稱原

處

分），各處訴願人 2 萬元、2 萬元、2 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 16 萬元罰鍰，並公布

訴

願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 5 月 12 日送達，訴願人不服，於 109 年 6 月 10

日經

由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」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 條第 2 項規定：「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 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 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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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。」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。」

行政罰法第 7 條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」

勞動基準法施行細則第 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

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。」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。」

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

.....

. 又依勞動基準法第 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，含 5 月 1 日勞動節），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.....。」

105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋：「主旨：所詢休息日工資計給疑義

..

.....說明：.....二、立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準法第 24 條第 2 項修正條文規定略以：『.....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。』按月計酬者，前 8 小時除已

時

照給之工資外，另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資額之 2 又 2/3 倍給付。」

動

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……說明：……三、……勞

基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。……。」

罷

107 年 11 月 8 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告：「主旨：訂定『指定總統副總統選舉

免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日』，並自即日生效。依據：勞動基準法第三十七條第一項。公告事項：訂定『指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日』。」

職

107 年 11 月 8 日勞動條 2 字第 1070131393 號令釋：「『總統副總統選舉罷免投票日、公

人員選舉罷免投票日及公民投票日』，依本部中華民國一百零七年十一月八日勞動條三字第 1070131460 號公告為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，應予以放假一日……雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票……。」

統

中央選舉委員會 108 年 9 月 12 日中選務字第 1083150364 號公告：「主旨：公告第 15 任總

、副總統選舉之選舉種類、選舉區、投票日期……公告事項……三、投票日期……
.. (一) 投票日期：中華民國 109 年 1 月 11 日（星期六）。……。」

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	15	18	39	48
違規事件	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。	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。	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。	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，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據（勞基法）	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。	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。	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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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。 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。			
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元(項次 39：違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬至 20 萬元。) (2)第 2 次：10 萬元至 40 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」

二、本件訴願理由略以：訴願人因對勞動基準法知識欠缺致觸法，今後會加強相關作業人員之教育訓練，杜絕再犯；違反第 23 條第 1 項規定之情形，訴願人之財務部每月會透過○

○的方式將薪資條檔案傳送予主管，由主管印出檔案後發給員工；違反第 24 條第 2 項規定短少給付勞工延長工時工資之情形，係因會計人員疏忽漏算所致，且已於事後補發；其他違規情形，亦已改善，已於 109 年 5 月 15 日改採雙週變形工時，並於班表排定後讓員工確認；休假日出勤者由勞工自行選擇申請加班費或補休，加班費會依規定發給，請考量上情再行調整裁罰金額。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 3 月 13 日訪談訴願人之代表人○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君及○君出勤卡、員工薪資表等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其因對勞動基準法知識欠缺致觸法，今後會加強相關作業人員之教育訓練，杜絕再犯；訴願人之財務部每月會透過○○方式將薪資條檔案傳送予主管，由主管印出檔案後發給員工；因會計人員疏忽漏算致工資短少給付勞工，已於事後補發；已改採雙週變形工時及休假日出勤者由勞工自行選擇申請加班費或補休云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

1. 按工資之給付，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；勞動基準法第 23 條所定工資各項目計算方式明細，應包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額；雇主提供上開明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；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；揆諸勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1

項

第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 14 條之 1 等規定自明。

2. 依原處分機關 109 年 3 月 13 日訪談訴願人之代表人○○○之會談紀錄載以：「……問：請問貴公司是否每月給員工薪資明細？答：公司給員工薪資條只有實發金額，並沒有薪資明細，目前公司薪資條新版已經在做了，以後就會有薪資明細給員工。有明細，公司是採用電郵方式每月發給勞工，會再補資料……。」並經○○○簽名確認在案；○○○已自承訴願人發給員工薪資條時，僅有實發金額，並無薪資明細，已在做新版薪資條，以後會有提供勞工薪資明細，雖復改口稱有明細，先後陳述已不一致，且經原處分機關通知陳述意見，仍未提出具體事證供核；訴願人於訴願時始主張其財務部每月會透過○○方式將薪資條檔案傳送予主管，由主管印出檔案後發給員工，並檢附○○傳送薪資條檔案之截圖列印畫面影本及 109 年 1 月員工薪資條，惟查其遲至 109 年 6 月 2 日始傳送 109 年 4 月薪資單，未於發薪時提供勞工薪

資

明細，且該截圖列印畫面影本並未顯示傳送之檔案實際內容為何，其檢附之員工 109 年 1 月薪資明細亦係事後出具，尚難對其為有利之認定。是訴願人給付工資時未提供工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(二) 關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

1. 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 1 又 3 分之 1 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 1 又 3 分之 2 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；揆諸勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時

第 8

0 條之 1 第 1 項等規定自明。又按月計酬之勞工，休息日出勤工資計算，前 8 小時除

已

照給之工資外，另再加給 1 又 3 分之 1 或 1 又 3 分之 2 以上；亦有勞動部 105 年 12

月 21 日

勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋意旨可參。

2. 依原處分機關 109 年 3 月 13 日訪談訴願人之代表人○○○之會談紀錄載以：「……

問：過年期間貴公司使員工出勤如何計給工資？針對休息日與國定假日？答：本公司均按底薪 $28,000/240=116.67$ ， $116.67 \times 1.34 \times 2=312.68$ 、 $116.67 \times 1.67 \times 6=1169.03$ 整數給 1500 元，以勞工○○○為例，其於 109 年 1 月……休息日出勤 4 天，

公

司因為因為會計人員核算錯誤，故少發給加班費，公司會再補加班費給勞工（109 年 1 月份工資中加班費，不論休息日與國定日均給 1000 元）……。」並經○○○簽名確認在案；復依○君 109 年 1 月份出勤卡記載其 109 年 1 月休息日及國定假日

共

計出勤 9 日，其中 109 年 1 月 7 日、1 月 14 日、1 月 21 日及 1 月 29 日計 4 日休息日

皆有出勤

工作，出勤時間均達 7.5 小時，且該出勤卡之主管考勤紀錄 1 欄，並記載「加班 9 日」，訴願人依規定應給付○君該 4 日休息日出勤工資 5,917 元（ $30,000 \text{ 元}/240 \times 4/3 \times 2 \text{ 小時} \times 4 \text{ 日} + 30,000 \text{ 元}/240 \times 5/3 \times 5.5 \text{ 小時} \times 4 \text{ 日} = 5,917 \text{ 元}$ ）；惟查訴願人 109

年 1

月份員工薪資單所載○君加班費金額為「9,000」元，足證訴願人就○君該月加班9日之延長工時工資，不論其為休息日或國定日均依1日1,000元為給付，是訴願人就○君該4日休息日出勤工資僅給付4,000元，短少給付1,917元（5,917元-4,000

元

），違反勞動基準法第24條第2項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張工資短少給付係因其會計人員疏忽漏算所致；惟依行政罰法第7條第2項規定，法人違反行政法上義務者，其實際行為之職員、受僱人或從業人員之過失，推定為法人之過失。是本件尚難以其會計人員之疏忽漏算為由，執為減免處罰之依據；又訴願人縱於事後已補發工資，惟屬事後改善行為，並不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

（三）關於違反勞動基準法第36條第1項規定部分：

1. 按勞工每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；並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第36條第1項、第79條第

1

項第1款、行為時第80條之1第1項等規定自明。

2. 依原處分機關109年3月13日訪談訴願人之代表人○○○之會談紀錄載以：「……

問：請問貴公司排班週期為何？是否有召開勞資會議實施週變形工時？答：沒有採變形工時，一週期間為星期一至星期日。……。」並經○○○簽名確認在案；

復依○君及○君109年1月份出勤卡記載，○君於109年1月23日至1月29日連續

出勤

7日，○君於109年1月20日至1月26日亦連續出勤7日，是訴願人未給予勞工每

7日中

2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之

事

實，洵堪認定。訴願人雖主張於事後已改採雙週變形工時，惟不影響本件違規事實之成立，且縱訴願人於勞檢時即採雙週變形工時，惟依勞動基準法施行細則第22條之3規定，仍不得使勞工連續工作逾6日。訴願主張，應係誤解法令，不足採據。

（四）關於違反勞動基準法第39條規定部分：

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；勞動部指定總統、副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第37條第1項所定應放假日；雇主經徵得勞工同意於休假

日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；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、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及勞動部前揭 106 年 3 月 24 日

函釋、

107 年 11 月 8 日公告、107 年 11 月 8 日令釋意旨自明。

2. 依原處分機關 109 年 3 月 13 日訪談訴願人之代表人○○○之會談紀錄載以：「……問：請問貴公司勞工於 109 年 1 月 11 日選舉投票日出勤是否有加給工資？以○○○、○○○為例？ 答：公司並未加給工資，均讓員工擇日補休……。」並經○○○簽名確認在案；復依○君 109 年 1 月份出勤卡記載，○君於 109 年 1 月 11 日總統、副

總

統及立法委員選舉投票日 8 時至 16 時出勤工作，是日為勞動部公告指定應放假之日，依規定是日出勤者出勤之工資應加倍發給，惟訴願人未經個別勞工同意，逕自規定勞工是日出勤皆採擇日補休方式，是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。至訴願人主張其於事後就休假日出勤者已由勞工自行選擇申請加班費或補休，惟屬事後改善行為，並不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

(五) 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 2 項、第 36 條第 1 項、第 3

9 條規定之事實，業論述如上。訴願主張，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定、公告、令、函釋意旨及裁罰基準等，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、10 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 16 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。

五、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 (請假)
委員 張 慕 貞 (代行)
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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

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）