

臺北市政府 109.09.18. 府訴三字第 1096101696 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 6 月 2 日北市勞動字第 10960296721

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業，於百貨公司設櫃營業並指派勞工至各櫃點（含本市）工作。原處分機關於民國（下同）109 年 4 月 15 日實施勞動檢查，發現訴願人業經勞資會議同意駐百貨櫃點勞工（下稱櫃點勞工）實施 2 週變形工時，並以 109 年 2 月 2 日（週日）至 2 月 15 日（週六）為 2 週區間，餘此類推；與櫃點勞工約定工

作時間依排班表出勤，每日最高正常工時為 10 小時，每週正常工時不逾 40 小時，每月固定月休 6 天，每月正常工時為 160 小時，並查得：

（一）訴願人與所僱櫃點勞工○○○（下稱○君）約定為按月計酬全時工作者。訴願人僅給付○君 109 年 2 月工資新臺幣（下同）1 萬 9,452 元（即本薪 1 萬 5,000 元+營業抽成 4,452

元），低於法定基本工資 2 萬 3,800 元，違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定。

（二）訴願人所僱櫃點勞工○○○109 年 3 月 3 日及 23 日休息日延長工時各 5.5 小時，合計 11 小

時，其中延長工時在 2 小時以內計 4 小時、再延長工時計 7 小時，訴願人依法應給付○○該月休息日延長工時工資 1,686 元【 $23,800 \div 240 \times (4/3 \times 4 + 5/3 \times 7)$ 】，惟訴願人僅給付 590 元，短少給付 1,096 元（1,686-590），違反勞動基準法第 24 條第 2 項規

定。

（三）勞工○君於 109 年 2 月 7 日至 2 月 13 日連續出勤 7 日，訴願人未依法給予○君每 7 日中至少

應有 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 1 款規定。

(四) 勞工○君於 109 年 2 月 28 日 (和平紀念日) 國定假日出勤工作，訴願人未依規定給付○君國定假日出勤工作之加倍工資 794 元 (23,800÷30)，亦未於國定假日前徵詢勞工同意挪移他日補休，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 109 年 5 月 5 日北市勞動字第 1096057789 號函檢送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，經訴願人以 109 年 5 月 8 日陳述意見書略以，○君於 109 年 2 月 29 日離職，因此尚有保留金 5,000 元，此筆金額已於 109 年 4 月 10

日發還給○君；○○○休息日延長工時工資 1,700 元及○君國定假日出勤之加倍工資 794 元已於 109 年 4 月 20 日發給；訴願人並按照勞動基準法第 36 條第 2 項規定辦理，即日改善

等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 21 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 36 條第

2 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 8

0 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、第 4 點項次 11、18、40、48 等規定，以 109 年 6 月 2 日北市勞動字第 10960296721 號裁

處書 (下稱原處分)，各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 6 月 3 日送達，訴願人不服，於 109 年 6 月 23 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、本件訴願人於訴願書雖載明「.....行政處分書發文日期及文號：中華民國 109 年 6 月 2 日，北市勞動字號：10960296722 號.....」，並檢附原處分影本，惟原處分機關 109 年 6 月 2 日北市勞動字第 10960296722 號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，合先敘明。

二、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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」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 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 30 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 1 款規定：「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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。」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、違反第二十一條第一項、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。」

勞動基準法施行細則第 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。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 2 條第 1 項第 2 款規定：「紀念日如下：.....二、和平紀念日：二月二十八日。」第 3 條第 2

款

規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：.....二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放假一日。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）92 年 3 月 31 日勞動二字第

092001807

1 號函釋：「指定『適用勞動基準法之行業』為適用同法第三十條第二項規定之行業... ..。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……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。……。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……勞動基準法第 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。……。」

108 年 8 月 19 日勞動條 2 字第 1080130910 號公告：「主旨：修正『基本工資』，並自中

華

民國一百零九年一月一日生效。依據：勞動基準法第二十一條第二項。公告事項：一、修正每小時基本工資為新臺幣一百五十八元。二、修正每月基本工資為新臺幣二萬三千八百元。」

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）
11	雇主使勞工工資低於基本工資者。	第 21 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： ……
18	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。	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。	……
40	雇主依勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，採行二週、八週及四週變形工時時，未依規定安排勞工	第 36 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。		2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

	例假或休息日者。			
48	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。	第 39 條、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	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）訴願人與○君約定每月 2 次發放薪資，訴願人固定發薪日為每月 10 日發放本薪，20 日發放各項津貼、雜費及加班費用。訴願人 109 年 3 月 10 日匯款 1 萬 4,452 元（本薪 1 萬 5,000 元+本薪 4,452 元-保留 5,000 元），109 年 3 月 20 日匯款 6,717 元（薪資 5,500 元+餐費 1,500 元+代付款 576 元-勞健保自負額 859 元），○君同意訴願人得於離職之當月份酬勞先扣 5,000 元，作為在職期間未結之各項雜支抵付款，訴願人得於離職之次月之 10 日發還結餘款。訴願人並於 109 年 4 月 10 日匯款 5,000 元（匯款保留 4,206 元+加班費 794 元），4 月 20 日匯款 794 元；合計○君 109 年 2 月份薪資為 2 萬 6,963 元，109 年 4 月 15 日勞動檢查有錯誤。

（二）○○○休息日上班未發工資部分，訴願人已於 109 年 4 月 20 日發放加班費 1,700 元。

(三) ○君告知因個人因素需要調整休假，訴願人體恤員工辛勞及工作情緒，與○君協商值勤表重新調整，造成無法按照 7 日內排休 1 日。

(四) ○君 2 月 28 日國定假日出勤加倍工資部分，訴願人已於 109 年 4 月 10 日匯入○君帳戶 794

元。訴願人因疫情影響已數月營運虧損，仍努力苦撐，請體恤訴願人困境，請撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 4 月 15 日訪談訴願人之受託人○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄、○○信義○○及○○櫃值勤表、出勤資料、109 年 2 月份、3 月份薪資明細、○○○109 年 4 月 20 日電子郵件等影

本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張固定發薪日為每月 10 日發放本薪，20 日發放各項津貼、雜費及加班費用，

○君 109 年 2 月薪資為 2 萬 6,963 元；已於 109 年 4 月 20 日發放加班費 1,700 元給○○○；因

○君個人因素要求調整休假；已於 109 年 4 月 10 日匯入 794 元到○君帳戶云云。查本件

：

(一) 關於違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定部分：

1. 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全額直接給付勞工；違者，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及負責人姓名；揆諸勞動基準法第 21 條第 1 項、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 項等規定自明。

2. 依原處分機關 109 年 4 月 15 日訪談訴願人之受託人○○○勞動條件檢查會談紀錄載以：「……Q：貴公司與員工約定薪資項目為何？A：……與百貨駐點勞工約定僅『本薪』、『營業抽成』。『活動加班抽成』為逾 160 小時加班費。與員工約定本薪 15000 元……Q：貴公司發薪日為何時，薪資計算期間起訖周期為何？加班費、各項獎金、事病假計算時期及人事差勤周期是否與薪資計算起訖周期一致？A：總公司發薪日為每月 5 號，發放上月 1 日~最後 1 日工資、加班費、及人事差勤扣項。百貨駐點勞工發薪日為每月 10 號及 20 號。每月 10 號發放上月 1 號~最後 1 號本薪及

營

業抽成。20 號發放『誤餐費』、『代墊款』等費用……勞動基準法第 21 條第 1 項給付勞工工資未達基本工資……櫃點勞工○○○109 年 2 月工資未達 23800 元……。」經○○○簽名確認在案。復依○○○109 年 4 月 20 日電子郵件載以：「……4/1

5 所談之員工薪資內容補充說明如下：1. 20 日發放的代付項目如下說明代付金額~為店櫃人員先行代購的雜項物品 如：文具，清潔，請顧客飲料等等之雜費 2. 誤餐費為人員加班時以壹次補貼 50 元餐點飲料，人員可自行運用。3. 修改超出，及修改扣回，意指衣服上修改費用（例如：修改褲子設定為 200 元，但顧客因體型關係，會要求特殊修改，此時收費就會超出。超出部分顧客會自付款給專櫃人員，帳會掛在百貨上，百貨會向廠商扣款，所以公司在結算費用時，再向人員收回修改扣回或超出費用。以上 3 點補充說明.....」。

3. 查訴願人與百貨櫃點勞工約定每月 10 日及 20 日為發薪日，每月 10 日發放上月「本薪」及「營業抽成」，每月 20 日發放上月「誤餐費」及「代墊款」等費用。依○君 109 年 2 月份薪資明細可知，訴願人 109 年 3 月 10 日給付○君本薪 1 萬 5,000 元及營業

抽成

4,452 元，扣除錯帳保留 5,000 元，共給付工資 1 萬 4,452 元。109 年 3 月 20 日給付

○君

代付費 5,500 元、誤餐費 1,500 元及修改費 576 元，扣除勞健保費 859 元，共給付工資

資

6,717 元。代付費、誤餐費及修改費依上開電子郵件說明，均為費用，非工資一部分。訴願人僅給付○君 109 年 2 月工資 1 萬 9,452 元，已低於法定基本工資 2 萬

3,800 元

，訴願人之受託人○○○於上開會談紀錄亦自承○君 109 年 2 月工資未達 2 萬 3,800

元

，是訴願人違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。至訴願人主張 109 年 3 月 20 日匯款金額中 5,500 元係薪資；1,500 元為餐費及 576 元為代付款，

4 月

10 日、20 日之匯款共計 5,794 元，共計薪資為 2 萬 6,963 元一節，除與勞動檢查時

提

出之 109 年 2 月份薪資明細不符外，亦與先前會談紀錄及電子郵件內容不一致，應屬卸責之詞，不足採據。

(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、行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。

2. 依原處分機關 109 年 4 月 15 日訪談訴願人之受託人○○○勞動條件檢查會談紀錄載以：「……Q：貴公司是否有經勞資會議同意實施變形工時？如有實施變形工時，起訖日為何？……A：106 年 7 月 5 日召開第一屆第一次勞資會議，同意實施 2 周及 8 周變形工時。未規定 2 週或 8 週起訖區間。1 週以星期日至星期六為起訖區間。Q：貴公司與員工約定工作時間及休息時間為何？例假日、休息日如何約定？A：……駐百貨員工依班表出勤。……Q：貴公司與駐百貨櫃點勞工如何約定……每月月休？A：……與櫃點勞工約定每月固定月休 6 天，自由排班，1 週至少要排 1-2 天休息。○○館另外於 109 年 3 月排定月休 8 天……櫃點勞工適用 2 週變形工時，每日最高正常工時 10 小時，每週不逾 40 小時，以本次檢查為例，以 109 年 2 月 2 日（）~2 月 15 日（六）為 2 週區間，以此類推……勞動基準法第 24 條第 2 項於休息日工作未依規定加給工資……以勞工○○○為例，公司同意以 3 月 3 日（二）為休息日，3 月 23 日（一）為休息日，未給付當天休息日加班費。……」經○○○簽名確認在案。復依卷附○○○109 年 3 月份薪資明細影本可知，訴願人 109 年 4 月 10 日給
- 君本薪 1 萬 5,000 元、營業抽成 1,818 元及活動加班抽成 590 元，共給付工資 1 萬 7,408 元。訴願人使○○○3 月 3 日及 3 月 23 日休息日各延長工時 5.5 小時，計 11 小時，其中延長工時在 2 小時以內計 4 小時、再延長工時計 7 小時，訴願人依法應給付○○○該月休息日延長工時工資 1,686 元【 $23,800 \div 240 \times (4/3 \times 4 + 5/3 \times 7)$ 】，惟訴願人僅給付 590 元，短少給付 1,096 元（1,686-590），違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人雖主張已於 109 年 4 月 20 日匯款給○○○休息日延長工作時間工資 1,700 元，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。

（三）關於違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主有依勞動基準法第 30 條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應

元

有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日；違者，處 2 萬元以上 100 萬

第 1

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 2 項第 1 款、第 79 條

願人未

項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。

2. 本件訴願人之櫃點勞工採 2 週變形工時，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，惟依○君 109 年 2 月份出勤資料所示，○君 109 年 2 月 7 日至 2 月 13 日連續出勤 7 日，訴

定

依法給予○君每 7 日中至少應有 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 1 款規

之違規事實，洵堪認定。訴願人雖稱係因配合○君請求，而使○君連續出勤 7 日，惟並未提供相關資料佐證。況縱經雙方合意，然此勞工每 7 日中至少應有 1 日例假之規定，為法律衡量勞工勞動力恢復之必須，藉以維繫勞工之身心健康，確保優質勞動力之存續，性質上屬於強制規定，不得以經勞資雙方協議為由規避之。訴願主張，亦不足採。

(四) 關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

條之 1

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；2 月 28 日和平紀念日為紀念日，應放假 1 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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80

出勤工

第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 2 條及第 3 條第 2 款所明定。

2. 依○君 109 年 2 月份出勤資料所示，○君於 109 年 2 月 28 日 10 時 45 分至 19 時 9 分

給

作，復依原處分機關 109 年 4 月 15 日訪談訴願人之受託人○○○勞動條件檢查會談紀錄載以：「……勞動基準法第 39 條……勞工○○○109 年 2 月 28 日出勤公司未

付加倍工資……」經○○○簽名確認在案。訴願人之受託人○○○於上開會談紀錄自承未給付○君和平紀念日國定假日出勤工資，是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之違規事實，洵堪認定。至訴願人主張 109 年 2 月 28 日國定假日出勤工資已於 4 月 10 日匯入○君帳戶一節，屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。

六、綜上，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人上開違規情節，且為乙類事業單位，分別處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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。倘訴願人繳交罰鍰有困難者，得另案向原處分機關申請分期繳納罰鍰，併予敘明。

七、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

中華民國 109 年 9 月 18 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 2 48 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）