

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 8 月 27 日北市勞  
動字第 10960384731 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營不動產管理業，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 6 月 23 日實施勞動檢查  
，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君，37 年 7 月 7 日生）於○○大  
學推廣教育部○○分部○○館（下稱○○館）擔任保全人員，訴願人  
與○君約定月薪為新臺幣（下同）2 萬 5,200 元，每月 10 日為發薪日；  
未採變形工時；每週起訖為週一至週日，每日出勤時間為 7 時至 15 時  
，中間未有休息時間。並查得：
  - （一）○君到職日為 105 年 3 月 11 日，訴願人以其年逾 70 歲為由，於 109 年 5  
月 21 日預告與○君終止勞動契約，○君在職年資已逾 3 年，惟訴願  
人未依規定於終止契約 30 日前向○君預告，亦未給付預告期間之工  
資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定。
  - （二）○君 109 年 3 月份未有請假、曠職及其個人亦未有同意扣款等紀錄。  
惟查訴願人僅給付○君 109 年 3 月份薪資 2 萬 1,185 元，短少給付 4,01  
5 元（25,200-21,185=4,015）；訴願人未全額直接給付勞工工資，  
違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
  - （三）訴願人使○君於 109 年 3 月 2 日、9 日、16 日及 23 日休息日出勤工作各  
為 8 小時，惟訴願人未給付○君休息日出勤之延長工時工資 5,320 元  
【 $25,200 \div 240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6) \times 4 = 5,320$ 】，違反勞動基準  
法第 24 條第 2 項規定。
  - （四）○君自 106 年 3 月 11 日起年資滿 1 年，其至 107 年 3 月 10 日止，依規定  
應享有 7 日特別休假；於 107 年 3 月 11 日起至 108 年 3 月 10 日止，應享  
有 10 日特別休假。惟查○君均未休特別休假，亦未申請遞延特別休

假，訴願人應分別於各該年度終結後 30 日內發給○君特別休假未休之工資各為 5,880 元 ( $25,200/30 \times 7=5,880$ )、8,400 元 ( $25,200/30 \times 10=8,400$ )，惟訴願人均未給付，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

(五) ○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 840 元 ( $25,200 \div 30=840$ )，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 109 年 7 月 31 日北市勞動字第 1096091298 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 8 月 25 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項、第 38 條第 4 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、第 3 項、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、第 4 點項次 5、13、18、46、48 等規定，以 109 年 8 月 27 日北市勞動字第 10960384731 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 8 月 28 日送達，訴願人不服，於 109 年 9 月 26 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 26 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 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 16 條規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」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 38 條第 1 項第 2 款、第 3 款、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。三、二年以上三年未滿者，十日。」「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」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、第 3 項規定：「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。」「違反……第十六條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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四十四小時之部分。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 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。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，其遞延之日數，於次一年度請休特別  
 休假時，優先扣除。」

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。」

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。……  
 ..。」

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（勞基法）	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）
5	雇主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資者。	第 16 條第 3 項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 30 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。	違反者，除依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.第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

13	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。 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。 .....
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。		
46	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
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」

- 二、本件訴願理由略以：訴願人於原處分機關裁處前，已向原處分機關陳述意見說明，訴願人業已遵照原處分機關之函文立即改善，原處分機關未審酌此有利於訴願人之情節，仍予以裁處，顯不符比例原則，請撤銷原處分。
- 三、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6月23日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、○君於○○館之上班紀錄表、○君108年1月至109年5月份薪資明細、訴願人109年1月至6月薪資轉帳付款交易明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其於裁處前業已遵照原處分機關之函文立即改善，原處分機關未審酌此有利於訴願人之情節，仍予以裁處，顯不符比例原則云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第16條第3項規定部分：

1. 按雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約，勞工繼續工作三年以上者，應於30日前預告；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；違反者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰，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16條第1項及第3項、第79條第3項、第80條之1第1項等規定自明。
2. 依原處分機關109年6月23日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問勞工○○○何時到職？……答：○員105年3月11日到職……，最近一次駐點是○○館，出勤時間7：00至15：00，薪資是工作30日月薪25200元，每日正常工時8小時，中間不休息……與勞工約定每月10日為發薪日，未採變形工時，每週起訖自週一至週日。……問：請問○員何時離職？公司是否強制其退休？答：○員109年6月4日離職，離職原因○員年紀超過70歲，公司要求其離職，○員非自願離職，公司109年5月21日告知……惟預告期間仍不足30日。公司未給付○員資遣費……。」經○君簽名確認在案。本件○君工作年資滿3年，訴願人於109年5月21日與○君預告終止勞動契約，○君於上開會談紀錄自承訴願人未依規定給予30日預告期間。復依卷附○君109年5月份薪資明細表及訴願人109年6月薪資轉帳付款交易明細影本，均無訴願人給付○君預告期間工資之記載，訴願人以109年8

月 25 日書面陳述意見時，始檢附同日銀行轉帳付款交易狀態查詢列印畫面，主張已於該日給付○君預告期間工資，是訴願人迄 109 年 6 月 10 日發薪日仍未依規定給付預告期間工資，其違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張其於裁處前業已遵照原處分機關之函文立即改善等語，亦屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

(二) 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；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；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. 依原處分機關 109 年 6 月 23 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問○○○109 年 3 月份出勤及薪資給付之情形？答：3 月份○員出勤 26 日，其中休息日出勤 4 日（3/2、3/9、3/16、3/23）每日 8 小時，給付 3 月份薪資 21185 元，依約定薪資 25200 元……短付 4015 元（25200-21185），休息日工作未給 5320 元……。」經○君簽名確認在案。○君於上開會談紀錄自承訴願人短少給付○君 109 年 3 月份薪資 4,015 元，依卷附○君 109 年 3 月份薪資明細表及訴願人 109 年 4 月薪資轉帳付款交易明細等，亦顯示訴願人有短少給付○君薪資之情形，是訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願人以 109 年 8 月 25 日書面陳述意見時，始檢附同日銀行轉帳付款交易狀態查詢列印畫面，主張已於該日補發○君工資，屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。

(三) 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. 依上開會談紀錄所載，○君自承訴願人使○君於 109 年 3 月 2 日、9

日、16日及23日休息日出勤工作，各為8小時，該4日延長工作時間在2小時以內者均為2小時，延長工作時間在2小時以上者均為6小時，訴願人依法應給付○君休息日延長工時工資5,320元【 $25,200 \div 240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6) \times 4 = 5,320$ 】，惟訴願人未給付，依卷附○君109年3月份上班紀錄表、薪資明細表及訴願人109年4月薪資轉帳付款交易明細等影本，亦無給付○君休息日延長工時工資之記載，是訴願人違反勞動基準法第24條第2項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人以109年8月25日書面陳述意見時，始檢附同日銀行轉帳付款交易狀態查詢列印畫面，主張已於該日給付○君休息日出勤工資，屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。

(四) 關於違反勞動基準法第38條第4項規定部分：

1. 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，應給予特別休假每年7日；繼續工作2年以上3年未滿者，應給予特別休假每年10日；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發；所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額；年度終結發給工資之期限，係於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給；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38條第1項第2款、第3款、第4項、第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項、勞動基準法施行細則第24條之1等規定自明。
2. 依上開會談紀錄載以：「……問：請問勞工○○○特別休假如何結算工資？答：○員未休特休，已給付特休10780元（14日×770），○員105年9月11日特休3日、106.3.11特休7日、107.3.11特休10日，108年3月11日特休14日，109.3.11特休14日合計48日，應給付特休工資40320元（ $25200 \div 30 \times 48$ ），特休工資少付29540元（ $40320 - 10780$ ）……。」○君自承訴願人短少給付○君特別休假未休工資，如事實欄所述，是訴願人未依規定於年度終結

時結算給付○君特別休假應休未休工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人以 109 年 8 月 25 日書面陳述意見時，始檢附同日銀行轉帳付款交易狀態查詢列印畫面，主張已於該日給付上開特別休假應休未休工資，屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。

(五) 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；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 條之 1 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 月份上班紀錄表所示，○君於 109 年 2 月 28 日 7 時至 15 時出勤工作，復依卷附訴願人 109 年 2 月份薪資明細表及 109 年 3 月薪資轉帳付款交易明細影本所載，訴願人未依規定給付○君國定假日出勤工作之加倍工資 840 元（ $25,200 \div 30 = 840$ ），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。訴願人以 109 年 8 月 25 日書面陳述意見時，始檢附同日銀行轉帳付款交易狀態查詢列印畫面，主張已於該日給付○君國定假日出勤之加倍工資，屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。

五、綜上，原處分機關審酌訴願人上開違規情節，且為乙類事業單位，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，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

六、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 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 2 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）