

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 111 年 6 月 27 日北市勞動字第 11160158431 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人主要經營其他運動用品及器材批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 111 年 4 月 8 日及 14 日實施勞動檢查，查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）派駐百貨公司從事運動用品、器材零售，約定一週起訖為週一至週日，採排班制，排班出勤時間即出勤紀錄表所載標準出勤時間，每班別均含 2 次休息時間，每次休息時間半小時，並查得：

- （一）訴願人使○君於 111 年 1 月 4 日、5 日、6 日、9 日、10 日、15 日、18 日、22 日等 8 日，均排班 10 小時，扣除 1 小時休息時間，各延長工時 1 小時，1 月 25 日及 28 日等 2 日，均排班 11 小時，出勤時間 11.5 小時（排班 11 小時+延長工時 0.5 小時），扣除 1 小時休息時間，各延長工時 2.5 小時。訴願人應給付延長工時工資計新臺幣（下同）2,144 元【（本薪 14,300+職務津貼 2,500+固代津貼 7,000+交通津貼 3,000+伙食津貼 2,323=29,123）/30 日/8 小時*（12*4/3+1*5/3）=2,143.77，四捨五入以整數計，下同】，惟訴願人僅給付○君 1 月 25 日及 28 日各 0.5 小時（逾 10 小時部分）延長工時工資計 158 元，短少給付 1,986 元，有延長工時工資未完全給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定情事。
- （二）訴願人使○君於 111 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）及 31 日（農曆除夕）出勤工作，訴願人應加倍給付該日出勤工資計 1,942 元（29,123/30 日*2 日=1,941.53），惟訴願人僅給付○君 1,711 元，短少給付 231 元，有國定假日出勤工資未完全給付，違反勞動基準法第 3

9 條規定情事。

二、原處分機關乃以 111 年 5 月 11 日北市勞動字第 1116059178 號函（下稱 111 年 5 月 11 日函）檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人分別以 111 年 5 月 18 日、6 月 2 日、8 日及 9 日書面或電子郵件陳述意見。原處分機關復以 111 年 6 月 10 日北市勞動字第 11160638971 號函請訴願人釐清其是否為適用勞動基準法第 30 條之 1 指定適用行業等，經訴願人以 111 年 6 月 15 日補充陳述意見書（二）說明在案。原處分機關仍審認訴願人非屬勞動基準法第 30 條之 1 指定得適用 4 週變形工時之行業，仍應遵守勞動基準法第 30 條第 1 項規定，且其為實收資本額超過 1 億元之甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則行為時第 4 點及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 4 點項次 17、48 等規定，以 111 年 6 月 27 日北市勞動字第 11160158431 號裁處書（下稱原處分，原處分事實欄誤載部分內容，業經原處分機關以 111 年 9 月 21 日北市勞動字第 1116106406 號函更正在案），各處訴願人 5 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 6 月 30 日送達，訴願人不服，於 111 年 7 月 22 經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 15 日補正訴願程式，9 月 26 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」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 24 條第 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。……。」第 30 條第 1 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。」第 30 條之 1 第 1 項第 1 款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。」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：「……第三十七條所定之休假……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……。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 第 1 款規定：「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。……。」

紀念日及節日實施辦法第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日……：……放假一日。」第 4 條第 5 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……五、農曆除夕。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則行為時第 4 點規定：「下列違反本法第二十四條……第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣一億元之事業單位。」

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）

80 年 2 月 2 日（80）台勞動一字第 02431 號函釋：「一 查事業單位應否適用勞動基準法，依該法第三條……規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎……。」

……事業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第三條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之。二 事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明該事業單位之前述各種資料後，逕行認定之。」

86 年 12 月 6 日（86）台勞動二字第 049122 號函釋：「綜合商品零售業

自八十七年三月一日適用勞動基準法之日起，指定為該法第三十條之一之行業。」

87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第 039675 號函釋：「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。所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資……。」

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)
17	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第 24 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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 ……
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。	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。	

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、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人所銷售者為綜合商品，雖勞保投保行業為批發業，係因原從事批發業務外，更拓展零售業務及電子商務零售業務等，零售業務為主要營收來源，開設近百間實體零售門市（含百貨專櫃）之營收已高於批發業，加計電子商務零售，更遠超批發業務。惟原處分機關拘泥於政府登記資料，認定訴願人屬批發業，卻無視實質營業內容而為實質認定。訴願人之商業登記亦有登記百貨公司業以及各項零售業等，為何無法據以認定訴願人屬於綜合商品零售業？
- (二) 綜合商品零售業獲指定適用 4 週變形工時制度，係因其營業上全年無休，以及因季節關係與配合各種節慶而有銷售淡旺季區分，旺季時難以配合勞動基準法 7 休 1 規定，人力配置須因此調整。綜合商品零售業營業上之特殊性，係基於其銷售行為，常見有百貨公司、便利商店及量販式零售店等。百貨公司之營業特殊性，使在百貨公司之工作人員獲指定得適用 4 週變形工時，均係各專櫃廠商自行聘僱後派駐百貨專櫃之銷售人員。
- (三) 原處分機關對百貨公司業之認定，引用行政院主計總處頒布之行業統計分類定義，惟行政院以 109 年 12 月 17 日函揭禁「行業分類係供統計分類之用」，且明令規定「各機關若將本行業分類應用於行政管理或管制，例如勞動基準法適用業別……已非屬統計用途，權責機關應依據管理或管制目的……自行認定各場所、團體、公司或企業單位之業別」。原處分機關對百貨公司業之認定，拘泥於行業分類之定義，未以百貨公司及專櫃廠商之實際經營情況為事實上認定，以此對訴願人作出裁處，是否合理合法，當非無疑。
- (四) 訴願人之百貨專櫃員工應屬適用 4 週變形工時人員。○君 111 年 1 月 4 日、5 日、6 日、9 日、10 日、15 日、18 日、22 日均排班 10 小時，內含休息時間 1 小時，正常工時為 9 小時，並無延長工時；1 月 25 日及 28 日排班 11 小時，出勤 11.5 小時，內含休息時間 1 小時部分，正常工時為 10 小時，符合 4 週變形工時單日工時最多 10 小時，0.5 小時屬延長工時，訴願人均如數發給延長工時工資。○君 111 年 1 月 1 日、31 日提報之加班，訴願人未注意係適逢開國紀念日及農曆除夕，有短少給付工資，惟此部分與採用何種變形工時制度無關。
- (五) 訴願人以代理國外運動用品於國內銷售起家，因原本代理之品牌商

品品項較為單一，如籃球、壘球，較不易開設門市（含百貨專櫃）銷售，營運早期以批發方式，故於國稅局及勞保局之行業類別，均登記為批發業。因訴願人品牌經營及銷售通路拓展實力獲國際多個品牌肯定，取得在臺灣獨家代理權，該等國際品牌之商品種類豐富，有獨立開設門市之潛力，訴願人始以該等品牌開設零售門市。訴願人亦拓展代理其他種類之品牌商品，並另開設綜合商品零售門市。若逕以國稅局或勞保局登記資料認定訴願人屬於批發業，顯昧於事實。

- （六）訴願人 111 年 3-4 月及 5-6 月營業人銷售額與稅額申報書（即 403 申報書），可知悉訴願人之零售項目之實際營業額，且訴願人公司之財務及會計資料均經會計師審核簽證。訴願人之營收實以零售為大宗，應歸屬於綜合商品零售業。
- （七）派遣人員有超時工作等違法，經原處分機關以名義上雇主裁罰，遭臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1119 號判決及 109 年度訴更一字第 57 號判決實際工作地點及出勤係案外人監督，2 次將原處分機關之裁罰撤銷。訴願人百貨專櫃銷售人員之排班、考勤雖由訴願人負責，惟其排班方式及出勤時間皆必須配合百貨公司之營業時間，更須遵守百貨公司各項規定，訴願人毫無置喙餘地，自不得單以百貨專櫃銷售人員名義上之雇主為訴願人，逕以訴願人所屬行業認定其得適用之工時規定，應得適用百貨公司之 4 週變形工時。另臺北市政府 91 年府訴字第 09105829700 號訴願決定書亦載明訴願若有爭議，為求處分之正確性及維護訴願人權益，應將原處分撤銷。
- （八）原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於 110 年 12 月對訴願人百貨專櫃員工實施勞動檢查，該次檢查以訴願人屬綜合商品零售業，認定該等員工排班並未違法，認可訴願人百貨專櫃適用 4 週變形工時，何以短短數月之內，原處分機關見解如此差別。若勞檢處該次勞動檢查結果係以誠實信用方法為之，是否本次即屬原處分機關無法保護訴願人之合理信賴？另原處分機關於 111 年 4 月 8 日及 4 月 14 日對訴願人實施勞動檢查時，已明確告知已逕行認定訴願人係屬綜合商品批發業，復於 111 年 5 月 11 日函明確指出訴願人係屬綜合商品批發業，是訴願人所銷售者為綜合商品，與原處分機關並無歧異，僅就批發或零售有歧異。原處分違反行政程序法第 4 條、第 5 條、第 8 條等規定。請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111 年 4 月 14 日訪談訴願人之資深主任○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 111 年 4 月 14 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 111 年 1 月份出勤紀錄、加班申請單、休息時間簽到表、工資清冊、銀行轉帳資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過 8 小時之部分，屬延長工作時間；雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 1/3 以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 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 20 條之 1 第 1 款等規定自明。又勞動基準法所定雇主延長勞工工作之時間為每日工作時間超過 8 小時；復為勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 1 款所明定。

（二）次依前勞委會 80 年 2 月 2 日（80）台勞動一字第 02431 號函釋意旨，有關事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為分類基礎，事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之；事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明前述各種資料後逕行認定之；又關於事業單位適用勞動基準法之認定原則，因行政院主計總處中華民國行業標準分類迭見修正，勞動部於認定時係依據該標準分類第 6 次修訂版（85 年 12 月，下稱行業標準分類第 6 次修訂版）為準。依該修訂版第 F 大類（批發、零售及餐飲業）531 小類「綜合商品零售業」定義為「凡從事下列 532 至 559 小類中 3 小類以上商品之零售買賣之行業均屬之。此行業之特點是不以其銷售之主要商品歸類，如百貨公司、超級市場、便利商店、零售式量販店等。」又綜合商品零售業，係經前勞委會指定自 87 年 3 月 1 日起適用勞動基準法，且指定為同法第 30 條之 1 適用行業，亦有前勞委會 86 年 12 月 6 日（

86) 台勞動二字第 049122 號函釋意旨可參。

(三) 經查依卷附訴願人 111 年 4 月勞動部勞工保險局保險費繳款單影本記載訴願人之業別為「4520」(即綜合商品批發業)，其 104 年度至 106 年度損益及稅額計算表影本記載之標準代號為「458299」(即其他運動用品及器材批發)、小業別為其他運動用。次查訴願人主張其代理國外運動用品，早期以批發方式，嗣因品牌經營及銷售通路拓展取得多個國際品牌獨家代理權且商品種類豐富等，另參酌其於網站上刊登其商品廣告頁面顯示，係販售多個國外運動用品廠牌之運動用品、器材等。是訴願人係以其他運動用品及器材販售批發為其主要經濟活動，其雖另設門市或指定勞工派駐百貨公司販售運動用品、器材，而認其亦兼有零售業務，惟僅屬行業標準分類第 6 次修訂版第 F 大類(批發、零售及餐飲業)541 小類「文教、育樂用品零售業」，未達 532 至 559 小類中跨 3 小類以上商品之零售買賣之標準，不符「綜合商品零售業」之定義。是原處分機關審認訴願人非屬勞動基準法第 30 條之 1 指定得適用 4 週變形工時之行業，仍應遵守勞動基準法第 30 條第 1 項規定，並無違誤。至訴願人主張其實體零售門市(含百貨專櫃)之營收高於批發業、商業登記亦登記有百貨公司業、其銷售人員之排班方式及出勤時間皆須配合百貨公司之營業時間，應屬綜合商品零售業而有 4 週變形工時之適用等節，不足採據。

(四) 復依卷附原處分機關 111 年 4 月 14 日會談紀錄影本記載略以：「……問 貴公司是否經勞資會議同意實施彈性工時？與勞工約定工作時間及一週起訖為何？答 本公司屬『綜合商品批發業』……抽查勞工……一週起訖為週一至週日……約定正常工時每日 8 小時。抽查勞工採排班制，各班別起訖時間詳出勤紀錄『標準出勤時間』欄位之『上班』『下班』……勞工每個工作日……皆固定休息 1 小時(分二段，每段休息 30 分鐘)問 貴公司如何記錄勞工之出缺勤狀況？答 勞工於專櫃……登入差勤系統記錄上、下班時間，另以紙本『休息時間簽到單』請各勞工記錄休息時間起訖。……問 勞工加班時數單位及起算時間為何？……答 於正常工時結束後，以每 0.5 小時為單位計算加班時數……另本公司因對正常工時及延長工時如何計算之法令規定有所誤解，誤以為排班時間無論長短皆屬正常工時，致加班費計算有誤。問 貴公司與勞工約定薪資計算方式…

…為何？……？答 抽查勞工皆為月薪制全時人員……。問 貴公司發薪日為何……薪資計算期間為何？答 發薪日為每月 10 日……以匯款發放本月 1 日至末日期間薪資及上個月 1 日至末日考勤費用（含加班費……）每月發放 1 次。……問 請問勞工○○○（下稱○員）111 年 1 月份之加班費係如何計算及發給？答 ……有些班型扣除休息時間之工作時間雖逾 8 小時，但本公司誤認排班時間皆屬正常工時致未給予加班費。例如 111 年 1 月 25 日……班別起訖時間 10：30-21：30，○員實際出勤 10：30-22：06，扣除 1 小時休息時間……後該日正常工時 10.5 小時，延長工時應為 2.5 小時，但本公司因對工時制度有誤解，僅發給渠 21：30-22：06 之 0.5 小時加班費。……。」並經○君簽名確認在案。

（五）又稽之卷附○君 111 年 1 月份出勤紀錄及休息時間簽到表影本記載，○君 111 年 1 月 4 日、5 日、6 日、9 日、10 日、15 日、18 日、22 日等 8 日，均排班 10 小時，扣除 1 小時休息時間，各延長工時 1 小時，合計延長工作時間在 2 小時以內者為 8 小時；1 月 25 日及 28 日等 2 日，均排班 11 小時，出勤時間均 11.5 小時，扣除 1 小時休息時間，各延長工時 2.5 小時，延長工作時間在 2 小時以內者合計為 4 小時，再延長工作時間在 2 小時以內者合計為 1 小時。是訴願人應給付延長工時工資計 2,144 元【 $29,123/30/8 * (12*4/3 + 1*5/3) = 2,143.77$ 】，惟依卷附○君 111 年 1 月份加班費、工資清冊及銀行轉帳資料影本記載，訴願人僅以 158 元計發。是訴願人有延長工時工資未完全給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

（六）另訴願人主張派遣人員有超時工作等違法，原處分機關逕以名義上雇主裁罰，遭行政法院判決撤銷裁處；臺北市政府 91 年府訴字第 09105829700 號訴願決定書亦有類似案件而撤銷裁處；勞檢處於 110 年 12 月對訴願人百貨專櫃員工實施勞動檢查，以訴願人屬綜合商品零售業，原處分卻認訴願人屬綜合商品批發業；原處分機關 111 年 4 月 8 日、14 日勞動檢查、111 年 5 月 11 日函，均認定訴願人係屬綜合商品批發業，原處分機關應保護訴願人之合理信賴及原處分違反行政程序法第 4 條、第 5 條、第 8 條等規定云云。惟查：

1. 臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1119 號及 109 年度訴更一字第 57 號判決內容，係該院就同一案件之派遣人員延長工時超過法定上限等違反勞動基準法規定，其無指揮監督權之雇主不應受罰所為之見解

。而本件訴願人在百貨公司承租營業地點，使其勞工派駐從事運動用品、器材零售，係訴願人使其勞工從事為訴願人經濟上活動利益之行為，是上開判決個案事實，核與本案不同；次查本府 91 年 4 月 8 日府訴字第 09105829700 號訴願決定所涉事實，係事業單位僱用勞工操作設置在工作場所之機器，所涉爭議係應適用勞動基準法之業者，係該事業中凡涉及利用發動機器從事製造等業者抑或利用發動機器從事製造等，須為業者之主要經濟活動相關疑義尚有釐清之必要，而將原處分撤銷。上開訴願決定個案事實之情節，亦與本件違規事實無涉。

2. 復依原處分機關 111 年 8 月 11 日北市勞動字第 1116052438 號函所附訴願答辯書記載略以：「……理由……三、……（四）…… 1、查訴願人於 110 年 12 月 22 日接受臺北市勞動檢查處實施勞動檢查會談中稱該公司經勞資會議同意採四週變形工時，並提具 108 年 8 月 2 日勞資會議紀錄佐證，故臺北市勞動檢查處乃依據訴願人所述認列無缺失，並未實質認定訴願人所屬行業別。 2、次查訴願人向財政部臺北國稅局申報為其他運動用品批發業……於原處分機關 111 年 4 月 14 日實施勞動檢查會談中稱所屬行業別為綜合商品批發業，從而原處分機關據此認定訴願人行業別歸屬……。 4、……臺北市勞動檢查處 110 年 12 月 22 日勞動檢查結果並非行政處分，對外並未直接發生法律效果，自不得作為信賴基礎，又訴願人……向臺北市勞動檢查處稱為綜合商品零售業，致使臺北市勞動檢查處誤信，該次勞動檢查結果自無得作為信賴基礎……。」是上開勞檢處或原處分機關於實施勞動檢查時，訴願人有協力提供正確資料及說明之義務，惟訴願人雖說明其屬其他綜合商品零售業或綜合商品批發業，然不影響本件原處分機關依前揭規定認定訴願人主要係經營其他運動用品及器材批發業之結果。又訴願人於上開勞動檢查時未敘明其行業別，雖勞檢處或原處分機關據以記載於公文書，然訴願人並未因上開機關所為之記載而有相對應之信賴行為表現，尚無信賴保護原則之適用，亦無違反行政程序法第 4 條、第 5 條及第 8 條等規定。綜上，訴願主張各節，均不足採據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

- （一）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；中華民國開國紀念日及農曆除夕為內政

部規定勞工應放假之紀念日、民俗節日；雇主徵得勞工同意於該紀念日、民俗節日工作者，應加倍發給工資；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 3 條第 1 款、第 4 條第 5 款等定有明文。

(二) 依卷附原處分機關 111 年 4 月 14 日會談紀錄影本記載略以：「……問

貴公司勞工的……國定假日如何約定？答 ……國定假日則依曆放假（或給予國定假日加班費）……。問 請問勞工○○○（下稱○員）111 年 1 月份之加班費係如何計算及發給？答 ……又如 111 年 1 月 31 日（除夕，國定假日）……班別起訖時間 10：30-17：30，扣除 1 小時休息時間……後工時 5.5 小時，本公司雖發給渠 6.5 小時加班費，惟忽略○員係月薪制全職人員，於國定假日出勤於工時 8 小時以內皆應加給一日工資，致短給國定假日加班費。……」並經○君簽名確認在案。

(三) 復依卷附○君 111 年 1 月份出勤紀錄及休息時間簽到表影本記載，○君 111 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）及 31 日（農曆除夕）出勤工作，訴願人應加倍給付該日出勤工資計 1,942 元（ $29,123/30 \text{ 日} \times 2 \text{ 日} = 1,941.53$ ），惟依卷附○君 111 年 1 月份加班費、工資清冊及銀行轉帳資料影本記載，訴願人僅給付 1,711 元，亦為○君於上開會談紀錄所自承。是訴願人有國定假日出勤工資未完全給付，違反勞動基準法第 39 條規定之情事，洵堪認定。

六、綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。

七、至訴願人主張原處分機關應依據行業分類制訂認定規定及其公司登記地址位於本府產業發展局（下稱產發局）管轄之內湖科技園區，原處分機關告知訴願人可向國稅局申請行業別變更為綜合商品零售業，恐有違反產發局規定一節，非屬本件訴願審議範圍；另訴願人申請陳述意見及言詞辯論一節，因本件事實已臻明確，核無必要，併予敘明。

八、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（公假）
委員 張 慕 貞（代行）
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
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒
委員 李 建 良

中華民國 111 年 12 月 19 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）