

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108年3月8日北市勞動字第10860092911號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營短期住宿服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108年1月2日派員實施勞動檢查，查得訴願人：

（一）未定期發給勞工○○○（下稱○君）107年10月工資新臺幣（下同）2萬9,323元，其他勞工○○○等18人亦有相同情事，違反勞動基準法第23條第1項規定。

（二）使○○○（下稱○君）於107年10月10日（國慶日）出勤，未加倍發給工資或補休，其他勞工○○○等8人亦有相同情事，違反勞動基準法第37條第1項規定。

二、原處分機關乃以108年1月8日北市勞動檢字第10860113072號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善。嗣原處分機關以108年1月28日北市勞動字第1086014327號函通知訴願人陳述意見，惟未獲回應。原處分機關乃審認訴願人違規事實明確，且為資本額達1,000萬元以上之甲類事業單位，5年內第2次違反勞動基準法第23條第1項及第37條第1項規定（第1次為107年8月1日北市勞動字第10760028861號裁處書），乃依同法第79條第1項第1款、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）行為時第3點、行為時第4點項次11、36及第5點等規定，以108年3月8日北市勞動字第10860092911號裁處書，各處訴願人10萬元，合計處20萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年3月12日送達，訴願人不服，於108年3月25日經由原處分機關向本府提起訴願，4月9日補正訴願程式，4月22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……。」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。」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。」

紀念日及節日實施辦法第2條規定：「紀念日如下：……八、國慶日：十月十日……。」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、國慶日：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦

得分別舉行紀念活動，放假一日。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）87年 9月14日（87）台勞動二字第039675號函釋：「勞動基準法第39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 1日工資.....。」

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間，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行為時第 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：.....2. 資本額達新臺幣1千萬元以上之公司.....。」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（節錄）

項次	11	36
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。	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。
法條依據（勞動基準法）	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。
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。 (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：訴願人已於 107年9月4日召開勞資會議公告國定例假日補休方案，由員工自行排定補休日，若未補休將以發放薪水方式補足，且經各員工簽名同意該補休方案；另勞動基準法第23條第1項僅規定每月至少定期發給2次薪資，與本件事實無涉。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108年1月2日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人 107年10月之出勤表、薪資表、○○銀行自備電腦媒體資料劃撥轉帳媒體提送單回單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、經查原處分機關於 108年1月2日訪談訴願人主任○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司勞工之國定假日如何休假？答：擇日補休。沒有勞工調移休假同意書，無法確認勞工調移休假日日期。問：貴公司給付勞工薪資內容、時間及方式為何？答：當月薪資會於次月底前分期補足，但是沒有約定分幾次，給付方式採匯款方式逕匯至勞工指定銀行帳戶。薪資內容為本俸+職務加給+伙食費。問：勞工薪資明細項目內容為何？請說明。答：勞工薪資明細內容與薪資表內容相同。問：勞工○○○（以下稱○員） 107年10月份有10月10日出勤，貴公司如何處理？答：調移休假，由勞工自行擇日補休，但無經勞工同意之同意書……。」並經○君簽名確認在案。次查本件：

（一）原處分關於訴願人違反勞動基準法第23條第 1項規定部分：

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；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等；揆諸勞動基準法第23條第 1項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定自明。查訴願人工資給付方式，縱如訴願人主任○君於上開會談紀錄所述「當月薪資會於次月底前分期補足，但是沒有約定分幾次，給付方式採匯款方式逕匯至勞工指定銀行帳戶」，依卷附訴願人○○會館107年10月薪資表所載，○君107年10月份工資為2萬9,323元，依○○銀行自備電腦媒體資料劃撥轉帳媒體提送單回單所載，訴願人分別於 107年11月15日發給8,000元、11月19日發給8,000元、11月21日發給5,000元、11月30日發給5,000元、12月3日發給3,323元。是訴願人遲至107年12月3日始全額發給該月份工資，其有未依約定定期給付工資，違反勞動基準法第23條第 1項規定之情事，洵堪認定。原處分機關以訴願人未於與勞工約定當月工資之次月10日前發給工資，所憑理由雖有不當，惟訴願人5年內第2次違反勞動基準法第23條第1項規定，應依同法第79條第1項第 1款、第80條之1第1項及裁罰基準等規定，處訴願人10萬元罰鍰，並公布訴願人姓名之結果，並無二致。從而，依訴願法第79條第 2項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分仍應予維持。

（二）原處分關於訴願人違反勞動基準法第37條第 1項規定部分：

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之日，均應休假；國慶日為勞工應放假之節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；勞資雙方得就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，且應明確指明所調移國定假日之休假日日期；調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假。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。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、第80條之1第1項、紀念日及節日實施辦法之規定及前勞委會87年9月14日（87）台勞動二字第039675號函釋、勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋意旨自明。查依○君107年10月出勤表所載，○君於107年10月10日國慶日有出勤紀錄；又依其薪資表顯示，訴願人並無加倍發給其國定假日出勤工資之紀錄，且○君於上開談話紀錄自承未有勞工調移休假之同意書，亦無法確認勞工調移之休假日期。是本件訴願人有使勞工於國定假日出勤，未加倍發給工資或補休，5年內第2次違反勞動基準法第37條第1項規定之情事，洵堪認定。

- （三）雖訴願人主張業經勞工同意將國定假日調移他日補休云云。查訴願人雖於訴願時提出○君等勞工之補休辦法同意書、請假卡及補休更改申請單，惟上開資料係事後始出具，且與訴願人主任○君於上開會談紀錄所自承未有勞工調移休假之同意書，亦無法確認勞工調移之休假日期，並不一致。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人為甲類事業單位，5年內第2次違反違反勞動基準法第23條第1項及第37條第1項規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人10萬元，合計處20萬元罰鍰，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、第2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	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 108 年 7 月 5 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）