

訴 願 人 ○○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 111 年 5 月 12 日北市勞動字第 11160440261 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營最後修整工程業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）111 年 3 月 21 日及 25 日實施勞動檢查，查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）於 111 年 2 月 24 日至 3 月 3 日擔任大樓外牆泥作清洗作業，工資為外牆清洗作業日薪新臺幣（下同）2,500 元，外牆貼磁磚泥作作業日薪 3,000 元，工作 8 日工資合計 2 萬 500 元，每工作 3 日以現金給付 1 次工資，原則上每週排休 2 日，未採用變形工時，並查認：
（一）訴願人以其與○君間尚有損害賠償問題待處理為由，僅給付 111 年 2 月 24 日至 28 日之工資 1 萬 3,000 元，未給付 3 月 1 日至 3 日之工資 7,500 元，有工資未全額給付之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
（二）訴願人使○君於 111 年 2 月 24 日至 3 月 3 日連續出勤 8 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假、1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
（三）○君於 111 年 2 月 28 日（和平紀念日）國定假日出勤工作，惟訴願人未給付○君國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定，勞檢處乃以 111 年 4 月 8 日北市勞動字第 11160160542 號函移請原處分機關處理。
- 二、原處分機關乃以 111 年 4 月 13 日北市勞動字第 1116044503 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 111 年 5 月 1 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 36 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 點及第 4 點項次 13、39、48 等規定，以 111 年 5 月 12

日北市勞動字第 11160440261 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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 5 月 13 日送達，訴願人不服，於 111 年 6 月 8 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 20 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 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 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。雇主經征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、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 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。」

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……其紀念方式如下：……二、和平紀念日……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，下稱前勞委會）82 年 11 月 16 日臺（82）臺勞動二字第 62018 號函釋：「……查勞動基準法第 22 條第 2 項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約

或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

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）
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 2 分之 1。	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： ……
39	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。	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。	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。	2.乙類： （1）第 1 次：2 萬元至 15 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……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：訴願人為 1 人公司，於勞工應徵工作時，會先詢問是否可以配合假日工作，如果勞工願意配合就會讓其假日工作，並不知道勞動基準法的相關規定，獲利有限，有房貸及家庭負擔，請從寬認定。

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，有勞檢處勞動檢查結果通知書、111 年 3 月 25 日訪談訴願人代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）及○君工作天數紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其於勞工應徵工作時，會先詢問是否可以配合假日工作，如果勞工願意配合就會讓其假日工作，並不知道勞動基準法的相關規定云云。查本件：

（一）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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、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；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。又按如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資，亦有前勞委會 82 年 11 月 16 日臺（82）臺勞動二字第 62018 號函釋意旨可參。

2. 查本件依 111 年 3 月 25 日會談紀錄略以：「……問：請問貴公司是否給付○○○111 年 2 月 24 日至 3 月 3 日工資？答：公司已給付 2 月 24 日

至 2 月 28 日工資合計 13,000 元，3 月份工資尚未給付。問：請問貴公司與勞工○○○約定工資給付方式及週期為何？答：工作每 3 天領現金一次。問：請問貴公司為何尚未給付勞工○○○ 3/1-3/3 日合計 7,500 元工資？答：因○員尚有一些損害賠償問題待處理，故公司確實未依原本約定給付期限（111 年 3 月 3 日）給付工資。……。」並經○君簽名確認在案，並有卷附訴願人所提供載明「……剩餘 7500 未領……」之○君工作天數紀錄影本附卷可稽。是訴願人以○君尚有賠償問題，逕自扣發○君工資，有未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

（二）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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，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，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 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文。
2. 查本件依 111 年 3 月 25 日會談紀錄略以：「……問：請問○員工時制度及休假制度為何？答：每日正常工時 8 小時（08：00-17：00，中間休息 1 小時），原則上每週有排休 2 日作為休假。問：請問貴公司是否有採任何變形工時及依勞基法第 36 條第 4 項作例假調整？答：沒有。問：請問貴公司使勞工○○○於 111 年 2 月 24 日至 3 月 3 日連續出勤 8 日，是否屬實？答：上述○員確實因為公務連續提供勞務而出勤 8 日無誤。……。」○君於上開會談紀錄自承○君於 111 年 2 月 24 日至 3 月 3 日連續出勤工作，並有訴願人提供之○君 111 年 2 月 24 日至 3 月 3 日連續出勤 8 天之久工作天數紀錄影本附卷可稽。是訴願人未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

（三）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，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，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 款及第 80 條之 1 第 1 項
定有明文。次依紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 2 款及第 3 條第
2 款規定，和平紀念日為中央主管機關規定應放假之紀念日，放假 1
日。

2. 查本件查本件依 111 年 3 月 25 日會談紀錄略以：「……問：請問貴公
司使勞工○○○於 111 年 2 月 28 日出勤，工資如何給付？答：當天○
員從事外牆清洗工作，原工資 2,500 元，因當天○員與其他勞工有
爭執，要求工資再加 500 元才工作，故公司給予工資 3,000 元，並未
加倍發給。……」○君於會談紀錄自承○君於 111 年 2 月 28 日（和平
紀念日）出勤工作，惟訴願人並未給付○君國定假日出勤加倍工資
，是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

（四）本件訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條
規定之事實，業論述如上。又勞工於每 7 日應至少有 2 日休息，作為
例假及休息日，係公法上課予雇主給予勞工充足之休假，不因勞工
同意連續出勤即可免責。另依行政罰法第 8 條前段規定，不得因不
知法規而免除行政處罰責任。訴願人既為雇主，自負有主動知悉並
遵守相關法令之義務，尚難以不知法令為由而邀免責。訴願理由，
核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人
2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、
處分日期、違反條文及罰鍰金額，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
委員	張	慕	貞
委員	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 10 月 13 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）