

調 查 報 告

壹、案由：有關臺北大眾捷運股份有限公司外包清潔廠商，疑利用其集團名下公司輪流承包，並強迫清潔工離職重行簽立勞雇契約，以避免累計年資等情乙案。

貳、調查意見：

有關臺北大眾捷運股份有限公司（下稱北捷公司）外包清潔廠商，疑利用其集團名下公司輪流承包，並強迫清潔工離職重行簽立勞雇契約，以避免累計年資等情案，經調閱勞動部、臺北市政府等機關卷證資料，並於民國（下同）107年2月26日詢問勞動部勞動關係司黃琦雅專門委員、臺北市政府勞動局劉家鴻主任秘書及北捷公司站務處等機關人員，已調查完成，調查意見如下：

一、北捷公司100年至106年文湖線及貓空纜車清潔維護工作之得標廠商間，其董監事確有多人有相互重複持股之情形，顯見各公司間具有一定之關聯性，惟因各公司為獨立法人，非屬勞動基準法所稱之同一雇主或事業單位，因此上開公司雖輪流承包北捷公司之清潔維護工作，並繼續僱用原派駐於北捷公司之勞工，該勞工卻無法併計其工作年資，而依法享有特別休假，得標廠商實有故意規避法律對於勞工保障規定之嫌，顯非合理。且北捷公司清潔外包標案契約並無要求廠商併計留任原工作地點勞工先前工作年資之條款，因而留任清潔人員之特別休假年資從未被併計。就此問題，臺北市政府允應儘速研議落實執行相關改善方案，以有效確保受僱勞工之權益。

（一）按有關勞工之特別休假，勞動基準法第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：1、6個月

以上1年未滿者，3日。2、1年以上2年未滿者，7日。3、2年以上3年未滿者，10日。4、3年以上5年未滿者，每年14日。5、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。……」同法施行細則第5條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。……」第24條第1項規定：「勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定……。」

(二)依勞動部函釋¹謂：「勞務承攬：指定作人（機關）與承攬人約定，由承攬人為定作人（機關）完成一定之工作，定作人（機關）俟工作完成，給付報酬予承攬人之契約。如承攬人依約須指派所僱用之勞工至定作人（機關）工作場所完成工作者，定作人（機關）對承攬人所派駐人員，並無指揮監督之權，僅得檢驗工作成果，並依據該成果給付價金。」又勞動部為使政府機關（構）、公立學校及公營事業依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞務承攬，並保障承攬人派駐勞工之權益，訂定「政府機關（構）運用勞務承攬參考原則」²，並通函各政府機關（構）作為辦理勞務承攬採購案之參考依據，該參考原則第4點規定：「各機關與承攬人訂定勞務承攬契約時，應注意下列事項：（第1款）得視事業繁簡、人力調配及經費多寡等因素綜合考量，將派駐勞工薪資等支出列為固定費用及特別休假年資併計規定納入勞務承攬契約。……」另行政

¹ 勞動部104年4月22日勞動關2字第1040125914號。

² 勞動部105年2月4日勞動關2字第1050125217號函。

院公共工程委員會修正「勞務採購契約範本」³，於第16款明定：「勞工權益保障……（第2目）派駐勞工（指受廠商僱用，派駐於機關工作場所，依廠商指示完成契約所定工作項目者）權益保障：（由機關衡酌個案情形於招標時勾選）（第1選項）廠商如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並繼續指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。派駐勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續派駐於同機關，除留職停薪期間外，依前揭約定併計特別休假……。」

（三）查有關106年6月2日聯合報刊載北捷外包清潔工 做7年沒休過特休剪報資料，內容略以：「市議員舉行記者會指出，北捷共100個站，清潔工負責站體、車廂、廁所清潔，卻是血汗勞工。文湖線清潔外包廠商為逃避累計員工年資，利用同一集團之萬成、華德來及伯樂等3家公司，輪流以最低價承包清潔標案，強迫清潔工離職重簽勞雇契約，避免累積年資。文湖線清潔一名離職清潔工指出，3家公司輪流取得文湖線清潔標案，再叫清潔工離職重簽勞雇契約，他7年來從未休過特休假。」就此情形：

1、臺北市政府說明略以：

（1）據該府勞動局以往檢查結果，北捷公司對於委外清潔人員之指揮監督程度較低，外包清潔廠商對於所僱清潔人員無論在招募、排班請假、現場督導情形之控管監督程序都較高，且相關清潔工具、設備、耗材皆由外包清潔廠商自備，

³ 行政院公共工程委員會106年11月9日工程企字第10600352560號函。

同時大多可以自行決定清潔施做方式，北捷公司幾乎不會干涉，主要就委託之清潔程度以及是否有達到清潔次數要求進行檢視，並作為價金給付依據。因此，北捷公司與外包清潔廠商間應屬民法第490條規定之「承攬關係」。

- (2) 為維護政府機關委外廠商僱用勞工之相關權益，勞動部訂定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」，內容訂有接任廠商得併計上任廠商之勞工工作年資等規範。因本案清潔人員屬承攬性質，由外包清潔廠商自行聘用管理，經檢視北捷公司勞務採購契約範本上，並未有要求接任廠商將勞工於上任廠商之特別休假年資併計之條款。由於上開參考原則之法律效力僅限於行政指導性質，未對政府機關、公營事業單位之委外行為進一步之強制力或行政責任，因此，如未依上開原則制定規範，無相關法律責任。
- (3) 此外，依現行勞動基準法施行細則第5條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」意即勞工轉換雇主(事業單位)時，其工作年資應重新計算。實務上，政府機關因需求而與事業單位簽訂勞務承攬契約，惟根據不同情形，契約內容有所差異，是否都適合簽訂要求承認工作年資之條款，可能也會影響相關廠商之投標意願，皆有所考量。如基於保障政府勞務承攬廠商所僱勞工特別休假年資之前提，建議中央主管機關應提升相關原則之法律位階，如將部分條文提升至法規命令，且中央權管機關應有權對行政機關或廠商加以約束或限制行為，進而達到政府機關對於

相關勞工之權益保護。

2、勞動部說明略以：

- (1) 查勞動基準法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依該條規定給予特別休假。復查同法施行細則第5條第1項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」爰此，承接政府機關(構)勞務承攬之廠商，其僱用勞工之特別休假及工作年資應依上開規定計算，若有優於法令約定者，從其約定。
- (2) 復查政府機關(構)運用勞務承攬參考原則第4點規定略以：「各機關與承攬人訂定勞務承攬契約時，應注意下列事項：(1)得視業務繁簡、人力調配及經費多寡等因素綜合考量，將派駐勞工薪資等支出列為固定費用及特別休假年資併計規定納入勞務承攬契約。……」爰勞動部透過行政指導之方式，於前開原則訂定優於現行勞動法令之注意事項，建議各機關依循使用，並由各機關自行考量業務範圍之多樣性、對承攬人力需求之差異及經費預算之多寡等事項後，將前開特別休假年資併計規定納入勞務承攬契約，以合理提升承攬廠商派駐勞工之權益。
- (3) 又查行政院公共工程委員會106年11月9日修正「勞務採購契約範本」亦將前開特別休假併計規定列入保障派駐勞工權益條款之例示，提供各機關辦理勞務承攬採購時參考使用。各機關辦理勞務承攬採購，在考量業務繁簡、人力調配及經費多寡等因素後，得依據「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」及前開「勞務採購契

約範本」將特別休假併計規定納入勞務承攬契約，有助保障派駐勞工之特別休假權利。

- (4) 末查前開勞務承攬派駐勞工之特別休假併計規定，係優於現行勞動法令之規定，倘需各機關均依政府機關（構）運用勞務承攬參考原則規定辦理，因涉各機關整體之人力運用及政府經費使用規定，仍應由行政院人事行政總處全盤考量政府員額、人力需求及相關經費預算等事項，為通案性之規定，供各機關依循辦理。
- (5) 又政府機關每因受限於員額限制，而有運用勞務承攬之需，為強化保障該等勞工權益，目前機關於勞務委外招標文件載明應併計勞工前後工作年資計給特別休假者，係優於勞動基準法最低標準之行政作為，因允廠商可將因而所增加之特別休假工資，報列為固定之費用，不予減列，未影響廠商之實際利差，方有可行，否則恐無廠商有意願承接政府機關之勞務承攬採購案。爰有關將勞務採購契約相關作法納入勞動基準法規之意見，尚難比照參採。

(四)次查，100年至106年北捷公司清潔外包得標情形如下：

1、得標廠商名單

序號	案名	契約期間	得標廠商名稱
1	文湖線及貓空纜車清潔維護工作	自100.04.01起 至102.03.31止	萬成國際人才股份有限公司
	B00A00075		
2	文湖線及貓空纜車清潔維護工作	自102.04.01起 至104.03.31止	萬成航空科技股份有限公司
	B01A00148		
3	文湖線及貓空纜車清潔維護工作	自104.04.01起 至106.03.31止	華德來股份有限公司

	B03A00176		
4	文湖線及貓空纜車清潔維護工作	自 106.04.01 起 至 108.03.31 止	伯樂科技股份 有限公司
	B06A0105		
5	新店、中和線車站及轉乘停車場清潔維護工作	自 100.10.01 起 至 102.09.30 止	明曜清潔服務 社
	B00A00907		
6	新店、中和線車站及轉乘停車場清潔維護工作	自 102.10.01 起 至 104.09.30 止	萬成航空科技 股份有限公司
	B02A00482		
7	板南、新店線車站及轉乘停車場清潔維護工作	自 104.10.01 起 至 106.09.30 止	寶島久麗國際 有限公司
	B04A0036		
8	捷運土城、板橋及南港線車站及轉乘停車場清潔維護工作	自 101.08.01 起 至 103.07.31 止	明曜清潔服務 社
	B01A00378		
9	捷運土城、板橋及南港線車站及轉乘停車場清潔維護工作	自 103.08.01 起 至 105.07.31 止	潔俐企業有限 公司
	B03A00381		
10	淡水線車站、轉乘停車場、交九行控及公司行政大樓清潔維護工作	自 100.12.01 起 至 102.11.30 止	萬成國際人才 股份有限公司
	B00A00908		
11	淡水線車站、轉乘停車場、交九行控及公司行政大樓清潔維護工作	自 102.12.01 起 至 105.03.31 止	明曜清潔服務 社
	B02A00481		
12	淡水線車站、轉乘停車場、交九行控及公司行政大樓清潔維護工作	自 104.10.01 起 至 106.09.30 止	森輝環保有限 公司
	B04A00361		
13	新莊及蘆洲線車站清潔維護工作	自 100.11.11 起 至 102.11.10 止	泰和清潔事業 有限公司
	B00A05117		
14	新蘆、信義及松山線車站清潔維護工作	自 102.10.01 起 至 104.09.30 止	萬成航空科技 股份有限公司
	B02A00485		
15	新蘆、新中及松山線車站清潔	自 104.10.01 起	萬成航空科技

	維護工作	至106.09.30止	股份有限公司
	B04A00358		

資料來源：臺北市政府、本調查整理

2、得標廠商公司登記基本資料

序號	得標廠商名稱	統一編號 代表人	董監事資料		
			職稱	姓名	持有股份數
文湖線 及貓空 纜車	萬成國際人才股份有限公司（萬成航空科技股份有限公司）註1	22360823 曹美香	董事長	曹美香	11,900,000
			董事	邱秀琴	200,000
			董事	邱創增	4,600,000
			監察人	吳雪芳	200,000
	華德來股份有限公司	12690108 邱創增	董事長	邱創增	7,596,790
			董事	曹惠冠	99,689
			董事	蔡美雪	3,333
			監察人	邱昱傑	415,203
	伯樂科技股份有限公司	42851191 邱咨竣	董事長	邱咨竣	211,000
			董事	邱創增	168,000
			董事	邱昱傑	211,000
			監察人	曹惠冠	8,000
新店、 中和、 板南線	明曜清潔服務社	01221641 黃美坤	獨資經營		
	萬成航空科技股份有限公司	22360823 曹美香	董事長	曹美香	11,900,000
			董事	邱秀琴	200,000
			董事	邱創增	4,600,000
			監察人	吳雪芳	200,000
寶島久麗國際有限公司	54511795 王仁廉	獨資經營			
土城、 板橋及 南港線	明曜清潔服務社	01221641 黃美坤	獨資經營		
	潔俐企業有限公司	24399583 廖秋純	獨資經營		
淡水線	萬成國際人才股份有限	22360823 曹美香	董事長	曹美香	11,900,000
			董事	邱秀琴	200,000

	公司		董事	邱創增	4,600,000
			監察人	吳雪芳	200,000
	明曜清潔服務社	01221641 黃美坤	獨資經營		
	森輝環保有限公司	54347752 馮任鵬	獨資經營		
新蘆、信義、新中及松山線	泰和清潔事業有限公司	31160810 吳榮發	董事長	吳榮發	5,524,000
			董事	吳宗燐	1,360,000
			董事	吳佩珊	716,000
	萬成航空科技股份有限公司(註2)	22360823 曹美香	董事長	曹美香	11,900,000
			董事	邱秀琴	200,000
			董事	邱創增	4,600,000
			監察人	吳雪芳	200,000

註1：於文湖線部分，萬成國際人才股份有限公司得標契約期間為100年4月1日至102年3月31日之清潔案(案號：B00A00075)；於101年10月19日變更為萬成航空科技股份有限公司(統一編號相同)，續得標契約期間為102年4月1日至104年3月31日之清潔案(案號：B01A00148)。

註2：於新蘆、信義、新中及松山線部分，萬成航空科技股份有限公司分別得標契約期間102年10月1日至104年9月30日(案號：B02A00485)，及104年10月1日至106年9月30日(案號：B04A00358)之清潔案。

註3：上開得標廠商，萬成國際人才(萬成航空科技)、華德來、伯樂科技等股份有限公司間，其董監事多人有相互重複持股之情形。

資料來源：臺北市政府、本調查整理

(五)又對於北捷公司委外清潔公司出現苛扣清潔工特休假及其他損害勞工權益等情，臺北市政府勞動局於106年6月間曾啟動專案調查如下：

1、發現有關特別休假工作年資銜接與併計部分有下列問題：

(1) 歷任清潔廠商未充分周知勞工特休權益：清潔人員反映廠商常以每月休假已達9至10天為由，通知不會再安排特別休假，導致多數從事清潔工作勞工在未了解自身法定權益情形下，未休過特別休假。

(2) 清潔人員轉換雇主特別休假年資之問題：依

現行法令規定，勞工經轉換雇主(即不同事業單位、公司法人)後，其工作年資將重新計算。因此，適逢得標廠商轉換時，即使勞工仍在原工作場所工作，勞動基準法之工作年資仍無法併計，但得標廠商仍須自行負擔勞工於在職期間工作年資之特別休假責任。由於清潔人員皆為委外廠商所聘僱，北捷公司不會干預廠商間契約銜接，清潔外包標案契約並無要求廠商併計留任勞工先前工作年資之條款。因此，調查留任清潔人員之特別休假年資從未被併計。

2、建議解決方案：

- (1) 加強廠商之內部查核機制、建立勞工申訴吹哨及獎勵管道（北捷公司）。
- (2) 每年度對北捷廠商不定期勞動檢查。
- (3) 勞動局與北捷公司建立合作夥伴關係（勞動局、北捷公司）。
- (4) 於勞務委外契約中增訂「廠商禁止轉嫁違約行為」、「員工教育訓練條款」、清潔承攬契約增訂「工作年資併計」等條款（北捷公司）。
- (5) 向中央主管機關建議重新檢視並提升相關注意事項之法律位階。
- (6) 研議採購需求書內容修正，將有違反勞動法令多次或重大違規之廠商排除投標資格（北捷公司、本府採購主管機關）。
- (7) 減少採最低標契約數量，研議採最有利標之可執行性。

(六)綜上，依臺北市政府勞動局106年6月間之專案調查報告內容所示，由於清潔人員皆為委外廠商所聘僱，北捷公司不會干預廠商間契約銜接，清潔外包標案契約並無要求廠商併計留任勞工先前工作年

資之條款。因此，調查留任清潔人員之特別休假年資從未被併計。又依上開資料，有關北捷公司100年至106年文湖線及貓空纜車清潔維護工作之得標廠商，萬成國際人才（萬成航空科技）、華德來、伯樂科技等股份有限公司間，其董監事確有多人有相互重複持股之情形，顯見各公司間具有一定之關聯性，惟因各公司為獨立法人，非屬勞動基準法所稱之同一雇主或事業單位，因此上開公司雖輪流承包北捷公司之清潔維護工作，並繼續僱用原派駐於北捷公司之勞工，該勞工卻無法併計其工作年資，而依法享有特別休假，得標廠商實有故意規避法律對於勞工保障規定之嫌，顯非合理。就此問題，臺北市政府勞動局之專案調查報告，亦提出相關解決建議方案，包括：於清潔承攬契約增訂「工作年資併計」條款；研議採購需求書內容修正，將有違反勞動法令多次或重大違規之廠商排除投標資格；減少採最低標契約數量，研議採最有利標之可執行性等方案，臺北市政府允應儘速研議落實執行該相關建議方案，以有效確保受僱勞工之權益。

二、依臺北市政府實施勞動檢查，而以違反勞動基準法裁處北捷公司車站清潔外包得標廠商之裁罰案例，例如未置備勞工出勤紀錄表、休假日出勤未加倍發給工資、苛扣工資、未給付工資、工作時間超過法令規定、規避勞動檢查、未依規定給予特別休假等等，在在顯現北捷公司得標廠商間仍存有諸多違反勞工勞動權益之情形，勞動部及臺北市政府允應持續加強對於政府機關勞務委外廠商之勞動條件查處，以落實保障勞工之勞動權益。

(一)按勞動基準法第38條第1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：1、6個月以上1年未滿者，3日。2、1年以上2年未滿者，7日。3、2年以上3年未滿者，10日。4、3年以上5年未滿者，每年14日。5、5年以上10年未滿者，每年15日。6、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。……」同法施行細則第5條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。……」第24條第1項規定：「勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定……。」

- (二)據臺北市政府勞動局歷來檢查結果，北捷公司對於委外清潔人員之指揮監督程度較低，外包清潔廠商對於所僱清潔人員無論在招募、排班請假、現場督導情形之控管監督程序都較高，且相關清潔工具、設備、耗材皆由外包清潔廠商自備，同時大多可以自行決定清潔施做方式，北捷公司幾乎不會干涉，主要就委託之清潔程度以及是否有達到清潔次數要求進行檢視，並作為價金給付依據。因此，主管機關臺北市政府認北捷公司與外包清潔廠商之間，應屬民法第490條規定之承攬關係，尚非勞動基準法適用對象。惟北捷公司之外包清潔廠商與所僱清潔人員間即屬僱傭關係，而有勞動基準法之適用；對於受僱滿一定期間之勞工，應按相關規定給予特別休假。另北捷公司將車站之清潔外包以線別為單位及每2年重新招標方式執行，將車站清潔概分為淡水線、新店暨中和線、板橋南港及土城線、文山內湖線、新莊線市區及蘆洲線等案清潔契約，分別由不同承攬廠商負責執行車站清潔維護工作。
- (三)有關臺北市政府對北捷公司車站清潔外包得標廠商實施勞動檢查之情形如下：

1、違反勞動基準法之事實及裁處理由（102年1月至106年7月間）：

序號	事業單位名稱	裁處日期	違反事實及裁處理由
1	萬○航空科技股份有限公司 (原登記名稱為萬○國際人才股份有限公司，於101年10月19日變更公司名稱。)	103/01/17	未置備員工102年4月至9月之簽到簿或出勤卡逐日記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第5項規定。本案係第1次違反，經行政罰法第18條第1項審酌後，依臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點第21項規定，處罰鍰新臺幣（下同）2萬元整。
		103/05/23	使時薪制勞工於103年1月2日（中華民國開國紀念日之翌日）出勤工作惟未加倍發給工資，例如勞工施○坤、陳○燕、安○娥、李○義等人於該日出勤工作惟未加倍發給工資，違反勞動基準法第39條規定。本次因係第3次違反，依臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點第33項規定，裁處30萬元整，並公布受裁處人名稱。
		103/12/08	對勞工趙○宇103年6月23日事假1日、李○平103年7月11日事假1日、謝○精103年7月14日事假1日皆扣薪1,000元，致超扣當日工資[分別僅可扣薪866元(26,000/30)、766元(23,000/30)、766元(23,000/30)]，違反勞動基準法第22條第2項規定。本案係第1次違反，經依勞動基準法第79條第1項第1款、第3項、行政罰法第18條第1項規定及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點第10項審酌後，處罰鍰2萬元整，並公布受裁處人名稱。
		104/12/28	與所僱勞工范○威約定每小時工資為120元，惟受裁處人以領班未將人事資料陳報總公司為由，未給付當月工資，致未全額直接給付工資，涉違反勞動基準法第22條第2項規定。未置備勞工范○威等人之出勤

			紀錄，涉違反勞動基準法第30條第5項規定。本案2條均為第2次違反，爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，各處法定罰鍰4萬元，合計處罰鍰8萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。
		105/05/16	所僱勞工張○玉及柯○珠於104年12月1日至14日間分別有出勤11日及12日之情事，工時分別為88小時及96小時，已逾二週工時84小時上限，違反行為時勞動基準法第30條第1項規定。本次因係第3次違反，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第3點第18項規定，處罰鍰10萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。
		105/07/11	使多位勞工於105年1月16日第14任總統、副總統與第9屆立法委員選舉投票日出勤工作，惟未加倍發給勞工選舉投票日出勤時間工資。以勞工張○涵、侯○好及紀○好為例，使所僱勞工張○涵、侯○好及紀○好於105年1月16日選舉投票日出勤工作，應加倍發給勞工選舉投票日出勤時間工資900元，惟受裁處人未加倍發給勞工選舉投票日出勤時間工資，違反勞動基準法第39條規定。本次因係第4次違反，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第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第3點第35項規定，處罰鍰30萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。
		106/07/06	所訂「工作人員工作規定及管理標準」第19條規定，若有遲到、早退之情形，除該時段（不足1小時以1小時計）不計薪外，每遲到或早退1小時，計罰200元之懲罰性違約金，惟受裁處人僅得就遲到時間比例扣發當日工資，扣減之工資不得逾越依法換算後勞工應領之工資。以勞工張○珠（下稱張員）為例，張員於105年12月份合

			計遲到105分鐘，應僅能扣減勞工當月工資232元 $[133/60*105=232.74]$ ，惟受裁處人扣減勞工當月工資600元，致有溢扣勞工工資之事實，違反勞動基準法第22條第2項規定。使所僱勞工廖○宗、吳○益、陳○源、李○蘭及鄭○福於105年12月25日行憲紀念日出勤工作，依法應分別加倍發給勞工國定假日出勤時間工資1,064元 $[133*8=1064]$ 、1,064元 $[133*8=1064]$ 、1,064元 $[133*8=1064]$ 、1,064元 $[133*8=1064]$ 及1,064元 $[133*8=1064]$ ，惟受裁處人未依法加倍發給勞工國定假日出勤工資，其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第39條規定。本案分別為第3次及第4次違反，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，各處罰鍰10萬元及30萬元，合計處罰鍰40萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。
2	黃○坤 (即明 ○清潔 服 務 社)	104/06/12	使所僱勞工(月薪制，正常工作時間為每日8小時，月休6天)於國定假日出勤，未加倍發給當日工資，違反勞動基準法第39條規定。爰依行為時同法第79條第1項第1款及第3項規定裁處，經依行政罰法第18條第1項暨本府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點第33項規定，裁罰2萬元整，並公布受裁處人名稱、負責人姓名。
		105/09/06	承攬北捷公司勞務契約以為主要經濟活動，僱用勞工配合履約應屬繼續性工作，自不得與勞工許○和、劉○色及王○蘭等人簽訂定期契約，惟受裁處人於勞動契約第1條載明契約起始日為完成規定報到程序日起算、契約終止日為人員自願離職日或案場合約終止日(本標案履約起訖日期為101年8月1日起至103年7月31日止)，違反勞動基準法第9條第1項規定。係第1次違反規定，爰依同法第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

			<p>基準法事件統一裁罰基準第3點第2項及第34項規定，處法定罰鍰最低額2萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。</p>
		105/09/07	<p>未置備勞工黃○珍105年4月3日至4月30日、5月7日至5月29日及6月份之出勤紀錄，另未置備勞工王○隆105年4月2日至4月30日、5月3日至5月31日及6月2日至6月30日之出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第5項規定。使所僱勞工徐○松於105年6月13日至6月26日間，僅休息1日（6月18日），另13日皆有出勤之紀錄，受裁處人未於每2週內，至少給予勞工2日之休息作為例假，違反勞動基準法第36條規定。本案均係第1次違反，依同法第79條第1項第1款、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第3點第21項及第32項規定，各處罰鍰9萬及2萬元，合計處罰鍰11萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。</p>
		106/07/06	<p>使所僱勞工邱○、黃○蟬、劉○、黃○娜及楊○機於104年12月25日行憲紀念日出勤工作，依法應分別加倍發給勞工國定假日出勤時間工資960元$[120*8=960]$、960元$[120*8=960]$、960元$[120*8=960]$、960元$[120*8=960]$及960元$[120*8=960]$，惟受裁處人未加倍發給勞工國定假日出勤工資，其他勞工亦有相同情事，違反行為時勞動基準法第39條規定。本案係第2次違反，依行為時同法第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第3點第35項規定，處罰鍰5萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。</p>
3	華○來股份有限公司	106/07/06	<p>使所僱勞工湯○麒、王○娥、高○、黃○珠及許○星於105年12月25日行憲紀念日出勤工作，依法應分別加倍發給勞工國定假日出勤時間工資1,160元$[145*8=1160]$、</p>

			1,160 元 [145*8=1160] 、 1,064 元 [133*8=1064]、 1,064 元 [133*8=1064] 及、 1,064 元 [133*8=1064]，惟受裁處人未依法加倍發給勞工國定假日出勤工資，其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第39條規定。本案係第1次違反，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處法定罰鍰最低額2萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。
4	寶○久麗國際有限公司	106/06/14	經查現場受訪人員會計黃○麟表示公司相關印鑑已被負責人取走，公司營業登記地無任何人事、出勤、薪資等資料可供勞動檢查，故發函通知受裁處人於106年3月28日攜帶相關資料受檢，並有郵務送達證書為憑，惟受裁處人未於指定日期到場受檢，可稽有規避、妨礙勞動檢查之事實，違規事實洵堪認定。本案係第1次違反，依同條、同法第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第3點第58項規定，處法定罰鍰最低額3萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。
5	森○環保有限公司	106/07/06	勞工宋○珠105年12月25日（行憲紀念日）、106年1月1日（元旦）國定假日出勤8小時，受裁處人應給付國定假日出勤雙倍工資2,128元（勞工時薪133元），惟僅給付當天工資1,064元，違反勞動基準法第39條規定。本案係第1次違反，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定審酌後，處法定罰鍰最低額2萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。

資料來源：臺北市政府、本調查整理

2、違反勞動基準法特別休假規定計有4件，其中未依規定於勞工任職期間給予特別休假者計2件，於勞工任職期間未依規定於年度終結折算特休工資者計2件，違法事實及裁處理由如下（104年

8月至106年11月21日)：

(1) 黃○坤(即明○清潔服務社)：該雇主所僱勞工張○玲於101年8月1日到職，至102年8月1日起任職滿1年，依法應給予7日之特別休假，惟該雇主至勞工張○玲勞動契約終止前仍未給予勞工特別休假，違反勞動基準法第38條規定。該雇主未給予勞工特別休假，係第1次違反勞動基準法第38條規定，爰依同法第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第3點第2項規定，處法定罰鍰最低額2萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。

(2) 華○來股份有限公司：

〈1〉該公司所僱勞工鄭○如到職日為105年1月4日，截至106年1月1日為止，年資已滿半年，自106年1月1日至106年1月3日間，新法修正應有3日之特別休假，惟該公司未依法給予勞工特別休假，其他新進勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第38條第1項規定。勞工鄭○如到職日為105年1月4日，截至106年1月1日為止，年資已滿半年，自106年1月1日至106年1月3日間，應有3日之特別休假，另截至106年1月3日止，年資已滿1年，自106年1月4日至107年1月3日間，應有7日之特別休假。勞工鄭○如因於106年2月28日勞動契約終止，當年度應休未休之特別休假日數為10日，該公司未依法發給勞工未休之特別休假之折算工資，違反勞動基準法第38條第4項規定。惟該案依據勞動部訂定「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」第4點第2項明定106年4

月至6月為輔導期，故本案予以行政指導。

〈2〉該公司所僱勞工丁○國、林○松、陳○君、何○螢、孫○誠、湯○、高○麟、王○卿、何○菊、蕭○六及蔡○真到職日為104年4月1日，截至105年3月31日為止，年資已滿1年，自105年4月1日至106年3月31日間，應有7日之特別休假，因上述勞工皆於106年3月31日終止契約，且於105年至106年在職期間皆未有特別休假之紀錄，故該公司應於契約終止時折算勞工特別休假未休天數7日之工資7,448元(133*8*7=7,448)，惟該公司未依法於契約終止時折算勞工特別休假未休天數之工資，違反勞動基準法第38條第4項規定。該公司未將勞工特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額記載於106年1月至3月份工資清冊，並定期將特別休假之內容以書面通知勞工，違反勞動基準法第38條第5項規定。該公司因未依法發給勞工未休之特別休假之折算工資，第1次違反勞動基準法第38條第4項規定；未依法於工資清冊記載勞工特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，並每年定期通知勞工，第1次違反勞動基準法第38條第5項規定，爰依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、前揭裁罰基準第4點第40項及第41項規定，各處法定罰鍰最低額2萬元，合計處罰鍰4萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。

(3) 森○環保有限公司：該公司表示因未預料修法，而未約定滿半年即有3日特別休假之權利或未休假工資，故105年9月16日到職之勞工方○

佩、汪○毅、蔡○海、蔡黃○鳳、徐蘇○雪、邱○芳、劉○娥、呂○味、宣○蓉、王○能等人，至106年3月15日任職滿半年，自106年3月16日起至106年9月15日間，應給予3日特休，該公司依原約定未於106年給予特別休假，亦無法提供勞工們請特別休假之相關請假證明，違反勞動基準法第38條第1項規定。該公司第1次違反勞動基準法第38條第1項規定，爰依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項處罰鍰2萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。

- (四) 依勞動部說明，有關政府機關勞務委外方式得分為勞動派遣及勞務承攬等，為督促勞動派遣廠商確實遵守勞動基準法，該部職業安全衛生署近年來均常態性辦理勞動派遣專案檢查，由各勞動檢查機構與各地方勞政主管機關依權責執行勞動檢查。倘接獲公部門派遣勞工申訴，亦將於不同案場間因年資累積應採計之特別休假列入檢查重點，以積極督促業者落實勞動法令。另各地方政府亦依權責自行規劃相關專案檢查，倘民眾發現事業單位違反勞動基準法或其他勞工法令規定，或事業單位內部之勞工相關權益疑受損害，得檢具相關具體資料向該部職業安全衛生署或各地方勞工行政主管機關提出申訴，權責機關受理案件後將依法查處。
- (五) 惟依臺北市政府實施勞動檢查，而以違反勞動基準法裁處北捷公司車站清潔外包得標廠商之裁罰案例，例如未置備勞工出勤紀錄表、休假日出勤未加倍發給工資、苛扣工資、未給付工資、工作時間超過法令規定、規避勞動檢查、未依規定給予特別休假等等，在在顯現北捷公司得標廠商間仍存有諸多違反勞工勞動權益之情形，勞動部及臺北市政府允

應持續加強對於政府機關勞務委外廠商之勞動條件查處，以落實保障勞工之勞動權益。

參、處理辦法

- 一、調查意見一、二，函請臺北市政府檢討改進見復。
- 二、調查意見二，函請勞動部檢討改進見復。
- 三、調查報告之案由、調查意見及處理辦法上網公布。

調查委員：王美玉

劉德勳