

訴 願 人 ○○○館

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7日北市勞動字第10860093011號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107年12月28日派員實施檢查發現：

（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）於107年11月6日及20日等休息日分別出勤工作8小時，以訴願人與○君約定薪資新臺幣（下同）2萬8,400元（底薪25,000+伙食2,400+全勤獎金1,000）核算，訴願人應至少給付○君休息日出勤之延長工時工資2,998元【 $28,400 \div 30 \div 8 \times (2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) \times 2$ 】，惟訴願人以投保薪資2萬5,200元核算，僅給付○君2,660元【 $25,200 \div 30 \div 8 \times (2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) \times 2$ 】，短少給付338元，其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第24條第2項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）於107年10月4日至12日連續出勤達9日；勞工○○○（下稱○君）於107年10月17日至24日連續出勤達8日，訴願人未使勞工於每7日中有2日之休息作為例假及休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定。

（三）訴願人使勞工於國定假日出勤，一律給予現金1,000元，以勞工○○○（下稱○君）為例，○君於107年10月10日國慶日出勤，訴願人未依法加倍發給○君國定假日工資1,462元【 $(\text{底薪}40,000 + \text{伙食}2,400 + \text{全勤}1,467) \div 30$ 】，僅給付1,000元，短少給付462元，違反勞動基準法第39條規定。

二、原處分機關乃以108年1月9日北市勞動檢字第10860116862號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以108年1月17日北市勞動字第1086012994號函通知訴願人陳述意見，訴願人以108年1月28日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，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14、34、42等規定，以108年3月7日北市勞動字第10860093011號裁處書，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。訴願人不服，於108年3月29日經由原處分機關向本府提起訴願，4月10日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖載明不服原處分機關108年3月7日北市勞動字第10860093012號函，惟該函僅係原處分機關檢送同日期北市勞動字第10860093011號裁處書及罰鍰收據等予訴願人之函文，訴願人亦已檢附該裁處書影本，揆其真意，應係不服該裁處書，合先敘明。

二、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36條第1項、第2項第3款規定：「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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：.....三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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之日，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。」第83條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」

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數超過四十小時之部分。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。」

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（103年2月17日改制為勞動部）88年1月29日（88）臺勞動二字第01359號函釋：「指定餐飲業為勞動基準法第30條之1之行業。」

勞動部 104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋：「.....說明：.....二、.....又依勞動基準法第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，含5月1日勞動節），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：「.....說明：.....三、.....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。至於當日出勤工作逾8小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第24條第1項所列標準計給延長工時工資.....。」

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：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣1千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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）

1 違規事件	法條	法定罰鍰額度（新	統一裁罰基準（新臺幣：元）
--------	----	----------	---------------

3		依據 (勞 動基 準法)	臺幣：元)或其他 處罰	
1 4	雇主使勞工於勞基法第36條所定 休息日工作，工作時間在2小時以 內者，其工資未按平日每小時工 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，未按平 日每小時工資額另再加給1又3分 之2以上者。	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。	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：
3 4	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。	 1. 乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。
4 2	雇主未給付勞工例假、休息日、 休假或特別休假之工資；及徵得 勞工同意或因季節性趕工必要經 勞工或工會同意，使勞工於上述 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」

三、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人對於延長工時工資不足部分，前係以紅利方式給付勞工（勞工也同意接受），並無短少，勞工從未異議或向原處分機關申訴；訴願人於裁罰前已將短少之差額全部給付勞工。
- （二）訴願人經勞資雙方開會並經勞工○君、○君等全部勞工口頭同意，實施變形工時及休息日工作在案，未違反勞工意願；請依行政罰法第8條減輕或免除處罰。
- （三）勞工如於國定假日出勤，除給予 1,000元外（即多不退少補），如經依法計算後，確有不足部分，均會再給付補足，訴願人於裁罰前已將於國定假日出勤之勞工○君等人，所不足之出勤工資給付補足。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107年12月28日訪談訴願人代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、勞工出勤紀錄、薪資表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、關於違反勞動基準法第24條第 2項規定部分：

- （一）按雇主使勞工於勞動基準法第36條所定休息日工作，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一又三分之一以上；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一又三分之二以上；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；勞動基準法第24條第 2項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項定有明文。
- （二）查依上開勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司工時制度？休息時間？發薪日？有無使用變形工時？答：勞工依排班表出勤，月休 6日，正職勞工工作時間09：30至21：00，中午14：30至17：00及11：00至11：30、17：00至17：30休息，一日工時8小時，未採用變形工時，以週一至週日為一週起迄。每月3日發上月16日至上月月底工資，每月18日發當月 1日至當月15日工資。店營業時間為11：00至14：30、17：00至21：00。問：請問貴公司加班制度？答：勞工無須事先申請，依勞工出勤紀錄核計加班，一日工時逾8小時始計加班，最小計算單位1小時，勞工可自由選擇加班費或補休，加班費於每月3日發上月整月加班費。……問：請問勞工○○○107年11月例假日及休息日為何？答：……休息日：107年11月6日、12日、20日、25日..

....問：請問如何計給勞工○○○ 107年11月加班費3,780元？答：○○○底薪25000，伙食2400，全勤獎金1000，利潤獎金（依勞工工作表現所給予）1620，以投保金額25200計算加班費，加班時數應為23小時，誤算為24小時，給予少休2日休息日出勤8小時，週六及週日因勞工21：30下班，一日工時為9小時，給予多1小時加班費 $2 \times 8 + 1 \times 7 = 23$ 小時，給予 $25200 \div 240 = 105$ ，休息日： $105 \times 4 \times 4/3 + 105 \times 12 \times 5/3 = 2,660$ 元，逾8小時： $105 \times 8 \times 4/3 = 1,120$ 元， $2,660 + 1,120 = 3,780$ 元.....。」經○君簽章確認在案。

- (三) 另依○君 107年11月考勤表，○君11月6日及20日休息日各出勤8小時，原處分機關審認訴願人應至少給付○君休息日出勤之延長工時工資 2,998元【 $28,400 \div 240 \times (2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) \times 2$ 】，惟訴願人未將工資項目之伙食、全勤獎金納入計算，僅以投保薪資2萬5,200元核計，給付○君2,660元【 $25,200 \div 240 \times (4 \times 4/3 + 12 \times 5/3)$ 】，仍短少給付 338元。訴願人於受檢時自承延長工時工資之計算僅以投保薪資核計，復以108年1月28日陳述意見書主張「利潤獎金」為恩惠性給與，並檢附勞工108年1月25日聲明書。訴願時復主張紅利係用以補足延長工時工資部分，前後主張不一致，尚難採據；且訴願人縱事後將短少之差額全部給付勞工，亦屬事後改善行為，不影響違規事實之成立；其違反勞動基準法第24條第2項規定，洵堪認定。

六、關於違反勞動基準法第36條第1項規定部分：

- (一) 按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；原則上勞工不得連續工作逾6日；但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，得依勞動基準法第30條之1第1項規定，實施四週彈性工時制，且勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第30條之1第1項第1款、第36條第1項、第2項第3款、第79條第1項第1款及第80條之1第1項定有明文。查依上開勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：請問勞工○○○107年10月4日至12日出勤狀況為何？答：皆正常出勤，出勤紀錄上、下班時間為實際出勤時間.....。」經○君簽章確認在案。另依○君及○君107年10月考勤表記載，○君於107年10月4日至12日連續出勤達9日；○君於107年10月17日至24日連續出勤達8日。
- (二) 本件訴願人經營餐飲業，雖屬中央主管機關指定為適用勞動基準法第30條之1之行業，惟查訴願人於上開勞動條件檢查會談紀錄自承未採用變形工時，嗣以108年1月28日陳述意見書檢附勞工108年1月25日聲明書聲明經勞資雙方開會並經勞工口頭同意採變形工時。惟訴願人未依勞動基準法第83條及勞資會議實施辦法等相關規定組成勞資會議，經勞資會議同意實施四週彈性工時，上開聲明書所載事項與勞動基準法第83條等相關法令規定不符，尚難認訴願人得據以主張其有勞動基準法第30條之1第1項第1款規定之適用。訴願人未於每7日中至少給予勞工2日之休息，1日為例假日，1日作為休息日；其違反勞動基準法第36條第1項規定，洵堪認定。

七、關於違反勞動基準法第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；國慶日為中央主管機關規定應放假之節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作，於8小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發1日工資；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第37條、第39條、第79條第1項第1款、第80條之1第1項及紀念日及節日實施辦法第2條、第3條第1款定有明文，亦有勞動

部106年 3月24日勞動條2字第1060130619號函釋意旨可參。

(二) 查依上開勞動檢查會談紀錄略以：「……問：請問勞工○○○ 107年10月10日出勤狀況為何？答： 107年10月10日國定假日出勤時間09：06至15：05，16：26至21：05，國定假日出勤1日給予現金1000元，約定月薪27400元，未明列工資……問：請問勞工○○○107年10月10日出勤狀況為何？答：107年10月10日出勤時間09：29至15：05，16：33至21：05，給予現金 1000元，約定月薪36400元，未明列於工資清冊上。…」經○君簽章確認在案。

(三) 查訴願人自承勞工於國定假日出勤，給予現金1,000元，未明列工資清冊。○君於107年10月10日國慶日出勤，訴願人應加倍發給○君國定假日出勤工資 1,462元【(底薪40,000+伙食2,400+全勤1,467)÷30】，惟訴願人僅給付○君現金 1,000元，致短少給付 462元，其他勞工亦有相同情事；訴願人縱事後將短少之差額全部給付勞工，亦屬事後改善行為，不影響違規事實之成立；是訴願人違反勞動基準法第39條規定，洵堪認定。

八、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第24條第2項、第36條第1項、第39條規定之事實，業論述如上。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，並無不合，原處分應予維持。

九、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	范	文	清
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	范	秀	羽

中華民國 108 年 6 月 21 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)