

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 107 年 9 月 27 日北市勞動字第 107605722 11 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 5 月 28 日、6 月 27 日派員實施勞動檢查，發現訴願人經營之○○館（市招）所僱勞工皆為部分工時人員，依排班表出勤，出勤紀錄為實際上下班時間，工作 4 小時至 8 小時休 1 小時，1 週週期為週一至週日，視工作至第 6 天為休息日，以每月實際上班時數乘以時薪計薪予勞工，國定假日加倍發給工資，並查得：（一）訴願人之勞工○○○（下稱○君）時薪為新臺幣（下同）140 元，於 107 年 1 月份全月工作時數 167.5 小時、1 月 1 日國定假日出勤 4.5 小時，其中平日加班時數共計 7 小時，惟訴願人僅依時薪按○君 107 年 1 月份出勤時數（ $172=167.5+4.5$ ）給付工資（ $140 \times 172=2$  萬 4,080 元），未依規定給付○君平日延長工時之工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定；（二）勞工○君於 107 年 1 月 7 日休息日出勤 9 小時，訴願人未依規定給付其休息日延長工時之工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定；（三）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 1 月 23 日上午 11 時 29 分至 1 月 24 日上午 6 時出勤工作，扣除 1 小時休息時間，該日總工時合計達 17.5 小時，訴願人使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定；（四）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 1 月 6 日至 1 月 16 日間，連續出勤 11 日，未給予勞工每 7 日中 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動

基準法行為時第 36 條第 1 項規定。原處分機關乃以 107 年 7 月 19 日北市勞動檢字第 107605

33602 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善。原處分機關另通知訴願人陳述意見，並經訴願人以書面陳述意見在案。

二、嗣原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 2 項及

第 36 條第 1 項等規定，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）第 3 點、第 4 點項次 13、14、27、34 等規定，以 107 年 9 月 27 日北市勞動字第 10760572211 號裁處書（下

稱原處分）各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 107 年 10 月 1 日送達，訴願人不服，於 107 年 10 月 31 日向本府提起訴願，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.....。」行為時第 24 條第 1 項及第 2 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。.....。」「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。」行為時第 32 條第 1 項及第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時.....。」行為時第 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。」行為時第 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.....第三十二條、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。」

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。」

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）88 年 11 月 18 日（

88

）台勞資二字第 0049975 號函釋：「一 有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之從屬』係指（一）對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由（二）業務遂行過程中有無雇主之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因『工作所獲得之工資』；『其他法令之規定』如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等.....。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「.....說明：一、查雇主延長

勞

工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。.....

三、.....勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。

又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

104 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號函釋：「.....說明：.....二、查勞動基

準

法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間.....。」

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 1 千萬元以上之公司。（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（節錄）

項次	13	14	27	34
----	----	----	----	----

違規事件	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。	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。	雇主使勞工延 長工作時間連 同正常工作時 間，1 日超過 1 小時……。 2 小時……。	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。
法條依據	第 24 條第 1 項 (勞動基準法)	第 24 條第 2 項、 第 79 條第 1 項第 1 款…… 及第 80 條之 1 第 1 項。	第 32 條第 2 項 、第 79 條第 1 項第 1 款…… 及第 80 條之 1 第 1 項。	第 36 條第 1 項第 1 款…… 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： ……			

	2. 乙類：	
	(1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。	
	.....	

」

20

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、本件訴願理由略以：

(一) 訴願人 1 月份支付○君之加班費為 17.5 小時，並非 7 小時，且額外支付特別費，係為避免因計算疏失造成短付薪資，因此 4 月 1 日應付○君薪資為 3 萬 2,957 元（內含加班費）

，實際支付 4 萬元。

(二) 1 月 7 日並非○君休息日，訴願人為劃假制度，於月底發放劃假表，依據員工放假日規劃排班時間，○君 1 月 7 日為上班日非休息日，訴願人無虧待員工事實。

(三) ○君為副店長，並代理店長職務，負責排班，代表業主處理勞務事務，應為雇主。107 年 1 月 23 日最後顧客 6 點入場，按邏輯咖啡館現場工作不可能忙碌到翌日 6 時還有出

勤，該店已經關店無營業，可證明○君非忙於公事，○君已離職，訴願人之代表人於提供資料時告知為公事，是為猜測。另早上 6 點上班，是○君手寫紀錄，不知是否於公司下班或另有原因，但訴願人按應付薪資支付，未有疏失；○君於 1 月 12 日更新班表為 107 年 1 月 23 日 11：30-20：30，符合勞動基準法規定。

(四) ○君 1 月 1 日到職，3 月 25 日離職，到職後因需連續休假而跟他人調班，並無不法情事。訴願人之公司負責人放權給現場主管並無管理權責，僅能督促員工依法辦理，多次督促後無改善，發覺有誤時，也即刻改正補償費用，雖未重新製作薪資條，但都有依

法給予薪資，並優於法令規定，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述未給付勞工○君平日及休息日延長工時之工資，並使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，又未給予勞工○君每 7 日中 2 日之休

息，其中 1 日為例假，1 日為休息日等違規事實，有訴願人之勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞工○君、○君及○君之 107 年 1 月份打卡出勤紀錄、○君 107 年 1 月份、

3

月份薪資明細表、帳戶交易明細查詢資料、原處分機關 107 年 6 月 27 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之會談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 107 年 4 月 1 日已支付○君 1 月份加班費，107 年 1 月 7 日為○君上班日非

休息日；又○君為副店長，代表業主處理勞務事務，應為雇主，107 年 1 月 23 日○君非忙於公事，○君 107 年 1 月 23 日班表已更新為 11：30-20：30；○君到職後因需連續休假而跟他人調班；訴願人之公司負責人放權給現場主管並無管理權責，僅能督促員工依法辦理，補償費用優於法令規定云云。經查：

（一）按雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；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；雇主延長勞工工作之時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分及勞工於同法第 36 條所定休息日工作之時間；違者，各處 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；揆諸勞動基準法行為時第 24 條第 1 項及第 2 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 等規定自明

。

（二）查本件依卷附原處分機關 107 年 6 月 27 日訪談訴願人之代表人○君之會談紀錄影本記載，其表示○○館皆為部分工時人員，依排班表出勤，出勤紀錄為實際上下班時間，工作超過 4 小時休 30 分鐘，4 小時至 8 小時休 1 小時，1 週週期為週一至週日，視工作至第

6 日為休息日，依勞工每月實際上班時數乘以時薪計給薪資等語；該會談紀錄並經代表人○君簽名確認在案。依訴願人勞工○君之 107 年 1 月份薪資明細表影本所載，○君時薪為 140 元，於 107 年 1 月份實際上班時數 167.5 小時，國定假日上班時數 4.5 小時

；

另據原處分機關之訴願答辯書及所附○君 107 年 1 月份打卡出勤紀錄影本所載，原處分機關查得○君於 107 年 1 月份之平日工作時間超過 8 小時之延長工時時數共計 7 小時；

依

上開會談紀錄所載 1 週週期工作至第 6 日為休息日，○君於 107 年 1 月 1 日（週一）至

1 月

7 日（週日）此 1 週期間，僅於 107 年 1 月 3 日休息 1 日，其餘 6 天皆有出勤工作之紀錄，

錄，

則 107 年 1 月 7 日（第 6 日）原應為○君之休息日，然查○君於 1 月 7 日上午 9 時 30

分至 19

時出勤工作，中間休息 30 分鐘（17：48 至 18：18），則○君於 107 年 1 月 7 日休息日

出

勤 9 小時；訴願人僅以時薪 140 元，按○君 107 年 1 月份出勤時數為 172 小時（167.5

小時

+4.5 小時）計算工資（140 元 x 172 小時=2 萬 4,080 元），於扣除勞、健保自付額 529

元

後實發 2 萬 3,551 元，並有帳戶交易明細查詢資料影本在卷可憑。是訴願人未依勞動基準法行為時第 24 條第 1 項及第 2 項規定，按平日每小時工資依勞動基準法規定加給○君平日及休息日延長工時工資之違規事實，堪予認定。至訴願人主張其於 107 年 4 月 1 日已支付○君 1 月份加班費等語；惟依卷附○君 107 年 3 月份薪資明細表及帳戶交易明細查詢資料等影本所示，訴願人係於支付○君 107 年 3 月份薪資時一併補發加班費用而非於支付○君 1 月份薪水時給付，核屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。

（三）復按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時，勞動基準法行為時第 32 條第 2 項定有明文。本件依卷附原處分機關 107 年 6 月 27 日訪談訴願人之

代

表人○君之會談紀錄影本記載，其表示○○館皆為部分工時人員，依排班表出勤，1 週週期為週一至週日，視工作至第 6 日為休息日，依勞工每月實際上班時數乘以時薪計給薪資等語；並有訴願人之勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞工打卡出勤紀錄、薪資明細表、帳戶交易明細查詢資料等影本附卷可稽；由上可知，訴願人與○君等勞工約定於指定時間至指定地點親自提供勞務，並要求員工打卡，且訴願人有給付薪資予○君等人，依上開前勞委會 88 年 11 月 18 日函釋意旨，○君係在從屬關係下為訴願人提供勞務，是訴願人與○君間應為勞雇關係而有勞動基準法之適用；則訴願人主張○君為副店長，代表業主處理勞務事務，應為雇主一節，於法無據，實難採憑。

再據勞工○君 107 年 1 月份打卡出勤紀錄影本所示，○君於 107 年 1 月 23 日上午 11 時 29 分

上班，當日 15 時 57 分至 17 時 1 分為休息時間，1 月 24 日 6 時下班，扣除 1 小時休息時間，

該日總工時合計達 17.5 小時；且訴願人之代表人○君亦表示○君於 107 年 1 月 23 日實際

工時為 17.5 小時，有可能留下討論公事、公司未嚴格禁止此行為等語；是依上開勞動部 104 年 5 月 14 日函釋意旨，工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，則訴願人使勞工○君於 107 年 1 月 23 日之 1 日延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法

行為時第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。至訴願人所訴○君 107 年 1 月 23 日非忙於公

事一節，並未提出具體事證以實其說，其空言主張，委難憑採；又訴願人雖主張○君 107 年 1 月 23 日班表更新為 11：30-20：30 等語，然查班表非出勤紀錄，依○君 107

年 1 月份打卡出勤紀錄，其於 107 年 1 月 23 日上午 11 時 29 分上班至翌日上午 6 時下班，1 日出

勤工作時間已逾 12 小時，已如前述，尚難據此對訴願人為有利之認定。

(四) 再按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；勞動基準法行為時

第 36 條第 1 項定有明文。本件依卷附訴願人之勞工○君 107 年 1 月份打卡出勤紀錄影本

顯示，○君於 107 年 1 月 6 日至 1 月 16 日均有出勤紀錄，連續出勤 11 日；是訴願人使勞工

連續出勤 11 日而未給予勞工每 7 日中 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反

勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定之事實，亦堪認定。訴願人尚難主張○君係因需連續休假而跟他人調班而邀免責。綜上，訴願人身為雇主，應注意勞動基準法之相關規定，然其未善盡管理監督勞工出勤狀況之責，致有上述違規情事，即應受罰，其以公司負責人放權給現場主管而無管理權責，僅能督促員工依法辦理等語，主張免責，純屬卸責之詞；是訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基

準，就訴願人第 1 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 2 項及第 3

6 條第 1 項等規定，各處 2 萬元罰鍰，合計處 8 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，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 王 韻 茹  
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 1 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）