

臺北市政府 109.11.11. 府訴三字第 1096102090 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 109 年 7 月 3 日北市勞動字第 10960300191

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）109 年 5 月 18 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定正常工時依排班表為主，未採用變形工時，一週期間為星期一至星期日，勞工出勤紀錄以打卡鐘記載出勤時間，依政府行政機關辦公日曆之紅字天數休假，延長工時以 0.5 小時為申請單位。並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 109 年 3 月 4 日、6 日、7 日、10 日、12 日、13 日、17 日、18

日、20 日、21 日、26 日、27 日、28 日及 30 日各有延長工時情形，延長工時合計 13.5 小

時，訴願人應給付○君 109 年 3 月平日延長工時工資新臺幣（下同）2,467 元【（本薪 26,600 元+伙食費 2,400 元+全勤 3,000 元）/240×（4/3×12 小時+5/3×1.5 小時）】，惟訴願人並未給付平日延長工時工資，僅一律給予補休，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）勞工○君於 109 年 3 月 22 日休息日出勤工作 9.5 小時，其中延長工時在 2 小時以內計 2 小

時、再延長工時在 2 小時以內計 7.5 小時，訴願人應給付○君休息日延長工時工資 2,222 元【（本薪 26,600 元+伙食費 2,400 元+全勤 3,000 元）/240×（4/3×2 小時+5/3×6

小時+8/3×1.5 小時）】，惟訴願人並未給付休息日延長工時工資，僅一律給予補休，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(三) 訴願人使勞工○○○(下稱○君)於109年1月15日至23日連續出勤9日及109年3月7日

至3月13日連續出勤7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。

二、原處分機關乃以109年6月5日北市勞動字第1096083144號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人,命其立即改善,並通知訴願人陳述意見,惟未獲回應。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24條第1項、第2項及第36條第

1

項規定,乃依同法第79條第1項第1款、行為時第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點及第4點項次17、18、39等規定,以109年7月3日北市

勞動字第10960300191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。原處分於109年7月9日送達,訴願人不服,於

1

109年7月24日經由原處分機關向本府提起訴願,8月12日及20日補正訴願程式,並據原處

分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書「行政處分書發文日期及文號」欄雖載明「109年7月3日北市勞動字第10960300192號」,並檢附原處分影本,惟原處分機關109年7月3日北市勞動字第

10

960300192號函僅係檢送原處分等予訴願人,揆其真意,訴願人應係對原處分不服,合先敘明。

二、按勞動基準法第4條規定:「本法所稱主管機關:在中央為勞動部;在直轄市為直轄市政府.....。」第24條規定:「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。二、再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二。三、依第三十二條第四項規定,延長工作時間者,按平日每小時工資額加倍發給。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 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 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。」行為時第 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 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。」

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）98 年 5 月 1 日勞動 2

字第 0980011211 號函釋：「.....說明：.....。二、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，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，因為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證.....。」

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（節錄）」

項次	17	18	39
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，未依法給付休息日工資。	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（勞基法）	第 24 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 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。	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。
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，並得依事業單位規模、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.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

」

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」

三、本件訴願理由略以：○君 109 年 3 月份平日延長工作時間 13.5 小時，給予補休未給付延長工時工資，係由勞資雙方協議加班予以補休。○君 109 年 1 月份連續出勤 9 日，乃因○君原於 109 年 1 月 17 日排休，因店舖包場需求於 1 月 17 日自願出勤協助，當日應給予額外勞務報酬形式發放薪酬，訴願人並無蓄意違法之意圖，請撤銷原處分。

四、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，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 5 月 18 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、攷勤表、出勤統計表及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君 109 年 3 月份平日延長工作時間 13.5 小時，給予補休未給付延長工時工資，係由勞資雙方協議加班予以補休；因店舖包場需求，○君於原排休之 1 月 17 日自願出勤協助，當日給予額外勞務報酬云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定部分：

1. 按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工

作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；使勞工於休息日工作，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 1 又 3 分之 1 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 1 又 3 分之 2

以

上；違反者，各處 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，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 1 項、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

2. 依原處分機關 109 年 5 月 18 日訪談○君所製作之會談紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工約定每日出勤時間、休息時間為何？休例假日為何？是否有經勞資會議同意採用變形工時？如有，週期起訖為何？答：未召開勞資會議實施變形工時，本公司每週起訖為週一至週日，每月固定 2 日公休（通常為週一，未限定週幾）外場及吧台上班時段一至五 13：00（按應為：15：30，會談紀錄誤植為 13：00）-00：30、六日 12：00-21：00；內場廚房上班時段：一至五 13：00-22：00、六日 10：00-14：00 17：00-22：00，4 小時皆有 30 分鐘休息。問：請問貴公司加班制度為何？加班起算時間為何？加班最小計算單位及加班費計算方式為何？答：勞工如當日有延後下班，店內主管依出勤紀錄確認實際加班情形給予加班時數，加班以 0.5 小時計，每月會依累積正負時數直接計算可補休或需補時數，統一於年度終結（12 月底）或勞工離職時結算，依法折算加班費。問：請問貴公司發薪日、薪資計算期間及給付方式為何？加班費、各項獎金、考勤計算週期是否與薪資計算週期一致？答：每月全月薪資及考勤皆於次月 10 日發放。（109/1 前為次月 5 日發薪）薪資及獎金皆以匯款方式給付……問：與勞工薪資約定項目為何？答：薪資項目有本薪、伙食費、全勤、空班津貼、績效獎金、主管加給，空班津貼係如勞工當日出勤有遇空班間隔則會給予每日 80 元津貼、績效獎金為其他雜項，可能是特休未休工資或老闆認為員工表現不錯不定期發給。……問：請問貴公司如何記載勞工出勤？請問出勤統計表『備註』及『備註累積』為何？答：以打卡鐘記載出勤。本公司會依當月紅字日數給予員工休假天數，由勞工自行排休，未休完的部分會累積正時數，多休亦會累積負時數，出勤統計表『備註』為當月正負時數，勞工每日工作未滿 8 小時或有超過 8 小時的部分會進行累積，『備註累積』即當年度正負時數之累積，本公司雖有計算每日未滿 8 小時的部分，但勞工年度終結有負時數未補足亦不會扣薪。……」經○君簽名確認在案。復依卷附○君 109 年 3 月攷勤表等影本所載，○君 109 年 3 月 4 日、10 日、12 日、17 日、21 日、30 日各延長工時 0.5 小時，3 月 6 日、13

時合
休

8日、20日、26日至28日各延長工時1小時，3月7日延長工時3.5小時，延長工
計13.5小時；109年3月22日休息日出勤工作9.5小時。訴願人自承加班時數可補

，年度終結或勞工離職時結算未補休時數，依法折算為加班費。是訴願人未給予勞
工選擇補休或領取加班費，一律予以補休，其未依規定給付勞工平日與休息日之延
長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項及第2項規定之事實，洵堪認定。

3. 至訴願人主張○君109年3月份延長工作時間13.5小時，給予補休未給付延長工時工
資，係由勞資雙方協議加班予以補休一節，惟此與○君於會談紀錄陳述內容不一致
，且依前勞委會98年5月1日勞動2字第0980011211號函釋意旨，延長工時工資應

於

事由發生最近之工資給付日或當月份發給，勞雇雙方不得約定於延長工時事實發生
前一次向後拋棄其延長工時工資之請求權，僅可由勞工於延長工作時間後個別同意
選擇補休而放棄領取延長工時工資；訴願人復未提出事後勞工有個別同意選擇補休
而放棄領取延長工時工資之證據，此部分訴願主張，委難採據。

(二) 關於違反勞動基準法第36條第1項規定部分：

為

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；如非因勞動基準法第40條所列天災、事變或突發事件等法定
原因，縱使勞工同意，雇主亦不得使勞工在例假日工作；違反者，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36條第1項、第79條第1項第1款

行為時第80條之1第1項及同法施行細則第22條之3定有明文。

2. 查上開會談紀錄記載略以：「……請問勞工○○○於109/1/15-23是否皆有出勤
？答：是，○員109/1/15-23連續9日皆有出勤（1/18為原休假日，○員為主廚，因
當日有額外活動，有徵詢○員【按應為：○員，會談紀錄誤植為○員】意願同意出
勤。）……」經○君簽名確認在案，且○君於109年1月15日至23日及3月7日

至13

日均有連續出勤超過7日之情形，並有○君109年1至3月出勤表影本附卷可稽。訴

願

人使○君109年1月15日至23日連續出勤9日及109年3月7日至13日連續出勤

7日，訴

願人未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動

基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人尚難以勞工同意於排休日出勤等語主張免責。

(三) 本件訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 36 條第 1 項規定之事實，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、函釋意旨及裁罰基準，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。

六、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 (公出)

委員 張 慕 貞 (代行)

委員 范 文 清

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 劉 昌 坪

委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 11 月 11 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)