

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 110 年 10 月 4 日北市勞動字第 11060254471 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。原處分機關於民國（下同）110 年 8 月 16 日派員實施勞動檢查，並經訴願人於 110 年 8 月 17 日補充勞動檢查資料，查得訴願人之市招為○○店，其與勞工○○○（下稱○君）約定以指紋機刷上、下班時間作為出勤紀錄，未採彈性工時制度，出勤班別為 14 時至 22 時 30 分、17 時至 22 時 30 分及 18 時至 22 時 30 分等，每班別中間休息時間 0.5 小時；雙方口頭約定 110 年時薪為新臺幣（下同）160 元，當月工資於次月 8 日以匯款方式發放。

並查得：

- （一）○君 110 年 3 月 17 日刷卡時間為 15 時 57 分至 23 時 43 分，經扣除 0.5 小時休息時間，於當日出勤 7 小時。訴願人未能釐清○君於出勤時間是否有未處理公務情事，亦無法提供○君從事私務之證明，即僅核給○君當日 6 小時工資，致○君短少當日 1 小時工資 160 元，訴願人有工資未全額給付勞工之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；另查○君於 110 年 4 月 5 日及 6 日亦有類此情形。
- （二）○君於 109 年 9 月 16 日刷卡時間為 18 時 2 分至 23 時 16 分，連續出勤時間達 5 小時，惟未有 0.5 小時休息時間，訴願人使○君繼續工作 4 小時未給予至少 30 分鐘休息時間之情事，違反勞動基準法第 35 條規定。

二、原處分機關乃以 110 年 9 月 8 日北市勞動字第 1106098380 號函檢附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。經訴願人以 110 年 9 月 22 日說明函陳述意見後，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，違反勞動基準法第 22 條第 2 項

及第 35 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、第 4 點項次 13、38 等規定，以 110 年 10 月 4 日北市勞動字第 11060254471 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 10 月 6 日送達，訴願人不服，於 110 年 11 月 3 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 27 日補正訴願程式，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 35 條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」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。」
- 勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……說明：……二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工。……。」
- 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	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	第 22 條第 2 項、第	1.處 2 萬元以上 100 萬	違反者，除依雇主或

	工者。	79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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：……
38	雇主使勞工繼續工作 4 小時未給予至少 30 分鐘之休息者。	第 35 條、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。 ……

」
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」

二、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人已舉證說明勞工於下班後會習慣性逗留於店內進行手遊、線上遊戲之互動，但因為案發時段已超過半年，監視器資料均已覆蓋而無法直接證明；110 年 3 月 17 日、4 月 5 日及 6 日與○君當班同事願意出示聲明書作證○君當天並無加班之事實。
- （二）○君於 109 年 9 月 16 日確實有休息之事實，登記休息時間為 0，是因為訴願人提供勞工福利，如該班別業績達標則另給予 0.5 小時工資作為獎勵，然工作時數表格未設計獎勵欄位，因此將休息欄位歸零並以顏色標示作為獎勵依據；且 109 年 9 月 16 日與○君當班同事願意出示聲明書作證當天○君有休息之事實。另提供店長出示之聲明書、加班申請單、每月時數核實 LINE 對話截圖等資料供核，請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，其有事實欄所述之違規情事，有原處分機關 110 年 8 月 16 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之

勞動條件檢查會談紀錄（下稱 110 年 8 月 16 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 109 年 9 月及 110 年 3 月出勤紀錄、110 年 3 月員工薪資條（袋）及 110 年 3 月工資之匯款紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、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：

- （一）按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；違者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。又工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資；有勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋可資參照。
- （二）依卷附 110 年 8 月 16 日會談紀錄影本記載：「……問 請問貴公司行業別及市招為何？答 本公司為餐飲業，為○○店之加盟店。……問 請問貴公司與○員約定工時？……有無採用任何週期之變形工時制度？……答 本公司與○員約定工作時間依原始排班表出勤，但未留存，○員即○○，兩週排一次班表，工作時間為 18：00-22：30、14：00-22：30、17：00-22：30……未召開勞資會議採用任何週期之變形工時制度……問 請問貴公司如何記載○員出勤？答 以○員用指紋機刷上、下班時間作為出勤紀錄，並以此作為計薪及考勤依據。……問 請問貴公司與○員約定薪資結構？發薪日？答 本公司與○員口頭約定為時薪制……110 年時薪 160 元；與○員口頭約定發薪日為每月 8 日以匯款方式發放上月整月薪資……問 請問貴公司加班制度？答 勞工無須提出申請，店長會依填寫加班紀錄，惟資料已丟棄，故無法提供……問 請問○員 110 年 3 月 17 日出勤情況為何？答 110 年 3 月 17 日 15：47（按：應係 15：57）-23：43，僅計 6 小時，實際上 7.5 小時，不清楚○員當天是否為處理公事……問 請問是否可提供○員人事資料、任職期間薪資匯款紀錄……出勤紀錄……答 可以，將於 110 年 8 月 17 日中午 12：00 前 email 提供。……」並經○君簽名確認在案。
- （三）查卷附○君 110 年 3 月出勤紀錄影本可知，其於 110 年 3 月 17 日之上班刷卡時間為 15 時 57 分，下班刷卡時間為 23 時 43 分，休息時間顯示「0.5」小時；上開出勤時數經扣除休息時間後，○君既於當日工作

時間為 7 小時，訴願人應給予其當日 7 小時工資。惟依○君 110 年 3 月出勤紀錄、員工薪資條（袋）及工資之匯款紀錄等影本顯示，訴願人所發予○君 110 年 3 月工資中，僅核給○君 110 年 3 月 17 日出勤 6 小時之工資，致○君短少是日 1 小時工資 160 元，亦為○君於前開會談紀錄所自承。是訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

- （四）雖訴願人提供所僱店長及前勞工出具書面聲明書主張 110 年 3 月 17 日工作結束之後○君並沒有加班，惟查上開聲明書均係於本件原處分裁處後所製作，屬事後補具之資料，且與前開 110 年 8 月 16 日會談紀錄之內容不一致；另訴願人提供○君於 110 年 3 月 17 日所服務門市之營業額資料，欲證明是日之銷售狀況毋須使勞工有加班情事；然依一般社會通念，門市之銷售或營業額皆與勞工出勤狀況無必然關係，尚難採作對其有利之認定。訴願人就此之主張，不足採據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 35 條規定部分：

- （一）按勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布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；勞動基準法第 35 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- （二）依卷附 110 年 8 月 16 日會談紀錄影本記載：「……問 請問貴公司與○員約定……休息時間？……答 本公司與○員約定……休息時間 0.5 小時……問 請問貴公司加班制度？答 ……如勞工未於休息時間休息，會計給 0.5 小時*時薪。……問 請問每日排班人數？如何給予每日休息時間？如遇用餐尖峰時刻，如何排定勞工休息時間？答 每日排班至少會有 2 人以上人力，勞工於尖峰時刻外，輪流休息 30 分鐘，○員可於店外用餐或買回來店內用餐，如於店內用餐休息時，看到客人較多會去協助服務客人。問 請問○員 109 年 9 月 16 日出勤 5 小時，是否有給予休息時間？答 109 年 9 月 16 日刷進時間 18：02、刷退時間 23：16，出勤 5 小時，未有休息時間。……。」並經○君簽名確認在案。
- （三）查卷附○君 109 年 9 月出勤紀錄影本可知，其於 109 年 9 月 16 日上班刷卡時間為 18 時 2 分，下班刷卡時間為 23 時 16 分，休息時間則顯示為「0」；依上開資料顯示，○君連續工作 4 小時以上，惟訴願人未給予休息時間，亦為○君於前開會談紀錄所自承。是訴願人使○君繼

續工作 4 小時，未給予至少 30 分鐘之休息時間，其有違反勞動基準法第 35 條規定之情事，堪予認定。

(四) 縱訴願人提供所僱店長及前勞工出具書面聲明書主張○君於 109 年 9 月 16 日有休息 30 分鐘云云；然查上開聲明書均係於本件原處分裁處後所製作，為事後補具之資料，且與前開 110 年 8 月 16 日會談紀錄之內容不符。另訴願人僅泛稱因為業績達標，乃於刷卡資料之休息欄位標示顏色及數字為 0 表示會給勞工半小時工資當作獎勵等語；惟未能提供○君於 109 年 9 月 16 日確實有休息完整 30 分鐘之具體事證供核，尚難對其為有利之認定。又○君於 110 年 8 月 16 日會談紀錄表示如勞工休息時間未休息者，則計給 0.5 小時工資；然勞動基準法係就勞工權益所為最低標準勞動條件之強制規定，縱訴願人已給付○君 0.5 小時之休息時間工資，仍不得免除該法第 35 條課予雇主應給予勞工有充分休息時間之法定義務。訴願主張，不足採據。

六、綜上，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 35 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

七、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	范	秀	羽
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 3 月 22 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）