

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 111 年 7 月 11 日北市勞動字第 11160280251 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。原處分機關於民國（下同）111 年 4 月 7 日、21 日及 26 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，與勞工約定每日正常工時 8 小時，班間另有休息時間，一週起訖時間為週一至週日，採排班制方式排班出勤，並以手機 APP 登入公司系統打上、下班卡，休息時間不另打卡，自 111 年 3 月起改以手寫簽到、退方式記載出勤時間；勞工加班需事先或事後提出申請，以 0.5 小時為最小計算單位，當月薪資連同當月考勤（加班費、請假扣薪）於次月 10 日以轉帳方式給付。並查得：
- （一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 111 年 3 月 1 日、3 日、9 日、11 日、18 日、19 日、25 日、26 日、27 日分別延長工時 2 小時、0.5 小時、0.5 小時、1.5 小時、0.5 小時、1 小時、1 小時、1 小時、0.5 小時，共計 8.5 小時。惟訴願人未給付○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （二）訴願人使○君於休息日 111 年 3 月 12 日出勤工作，惟未給付○君休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- （三）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）111 年 1 月 8 日表定出勤時間為 1 時至 21 時，其中 14 時 30 分至 16 時 30 分為休息時間。○君當日實際出勤時間為 10 時 59 分至翌日 3 時 35 分，申請加班時數為 15 時至 16 時 30 分，計 1.5 小時，及 21 時至翌日 3 時 30 分，計 6.5 小時，共計 8 小時，其正常工作時間（8 小時）連同延長工作時間（8 小時）達 16 小時。訴願人使○君 1 日正常工作時間連同延長工作時間超過 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

- (四) 訴願人所僱勞工○○○於 111 年 3 月 23 日 11 時至 20 時 30 分出勤工作，申請加班時數為 15 時至 16 時 30 分計 1.5 小時及 21 時至翌日 3 時 30 分計 6.5 小時，共計 8 小時，因該日業務繁忙，○○○確實沒有休息時間，訴願人未給予其勞工繼續工作 4 小時以上至少 30 分鐘休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定。
- (五) 訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）自 111 年 3 月 7 日起至 3 月 13 日連續出勤 7 日，未依法給予勞工每 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。

二、原處分機關爰以 111 年 6 月 13 日北市勞動字第 1116063934 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，惟未獲訴願人回應。原處分機關審認訴願人係 5 年內第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項規定，及第 2 次違反同法第 35 條規定（第 1 次為 107 年 10 月 29 日北市勞動字第 10760732421 號裁處書），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 17、18、30、39、38 及第 5 點等規定，以 111 年 7 月 1 日北市勞動字第 11160280251 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 13 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 111 年 7 月 13 日送達，訴願人不服，於 111 年 8 月 10 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願書雖未載明不服之行政處分，惟載明「……訴願人收受或知悉行政處分之年月日 111 年 7 月 13 日（勞動局函發文日期為 111 年 7 月 1 日）訴願請求……請求行政處分能從輕裁罰……勞檢提出的疏失 有些為人事計算薪資上瑕疵已經改善完成 並非故意 有些則為彈性方式造成夥伴操作打卡紀錄不當沒有及時修正 並非違反法規……」並檢附原處分影本，揆其真意，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以上。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以上

。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 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第 32 條第 1 項、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……。」第 32 條之 1 第 1 項規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」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 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。」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。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 1 款規定：「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……之部分。……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」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。」

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

如下表：（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)
17	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。	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。	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 2 分之 1。	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。 (2)第 2 次：5 萬元至 20 萬元。
18	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。	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。	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。	
30	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	第 32 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。		
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。		
39	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。		

」

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告……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：長期疫情下因應彈性工作需求，訴願人讓勞工有更多自由方便工作方式。勞檢提出的疏失，有些為人事計算薪資上瑕疵已經改善完成，並非故意；有些則為彈性方式造成勞工操作打卡紀錄不當沒有及時修正，並非違反法規，請考量從輕處分。

四、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111 年 4 月 21 日及 26 日分別訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 111 年 3 月出勤表及薪資明細、○君 111 年 1 月出勤表、○○○及○君 111 年 3 月出勤表等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）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；所謂延長工作時間，包含勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；平日延長工作時間在 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；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；違反者，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、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；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。

（二）依卷附原處分機關 111 年 4 月 21 日訪談○君之會談紀錄影本記載：「……問：請問『○○（股）公司』是否舉辦勞資會議？是否曾於勞資會議決議同意實施變形工時制度？……答：本公司截至目前為止尚未曾舉辦勞資會議……。問：請問『○○（股）公司』以本次抽查『○○酒館』勞工為例，勞工工作時間、休息時間、休息日、休假等如何安排。答：約定每日正常工時 8 小時，每 7 日週期起訖是以星期一至星期日為一週。……問：請問貴公司員工○○○111 年 3 月份出勤情形？是否計給加班費？答：員工○○○111 年 3 月份依照其員工出勤表，超過 8 小時的時數合計有 10 小時，○○○為外場正職服務人員，約定月薪制，本薪 28,130 元，伙食津貼 2,400 元。111 年

3 月份工時於 4 月 11 日轉帳發薪時，實際支付（已扣除勞健保）27,390 元。……問：請問『○○（股）公司』是否有勞工加班制度？加班最小單位？答：員工必須事先或事後向公司提出申請，加班最小單位以 0.5 小時計。111 年 4 月份以前員工沒有填寫加班申請單，本次抽查 15 位員工 111 年 3 月份沒有計給加班費，沒有加班補休使用的紀錄。……」並經○君簽名確認在案。

- (三) 依卷附○君 111 年 3 月出勤表影本顯示，○君於 111 年 3 月 1 日、3 日、9 日、11 日、18 日、19 日、25 日、26 日、27 日分別延長工時 2 小時、0.5 小時、0.5 小時、1.5 小時、0.5 小時、1 小時、1 小時、1 小時、0.5 小時，共計 8.5 小時。訴願人自承未給付○君加班費，亦未給予補休，並有○君 111 年 3 月薪資明細影本在卷可稽。是訴願人未給付○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分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，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、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) 依卷附○君 111 年 3 月出勤表影本顯示，訴願人使○君於 111 年 3 月 12 日休息日出勤，自應給付○君休息日出勤工作之延長工時工資。訴願人自承未給付○君加班費，亦未給予事後補休，並有○君 111 年 3 月薪資明細影本在卷可稽。縱訴願人提出○君之假日調移同意書，因訴願人並未實施變形工時，尚難依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，得將其正常工作時間分配於其他休息日，且依同法第 32 條之 1 第 1 項規定，雇主使勞工於休息日工作「後」，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。惟查○君於 111 年 3 月 12 日休息日出勤，係調移至 111 年 3 月 4 日補休，此亦非加班後之補休，○君於 111 年 3 月 13 日（調休 111 年 3 月 10 日）、3 月 19 日（調休 3 月 17 日）、3 月 26 日（調休 3 月 24 日），亦有類此情形。是訴願人未給付○君休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第

24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- (一) 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；違反者，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、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；勞動基準法第 32 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) 依卷附原處分機關 111 年 4 月 26 日訪談○君之會談紀錄影本記載：「……問：請問『○○股份有限公司』勞工○○○111 年 1 月份出勤情形，其中 1 月 8 日出勤時間、工作時數？答：勞工○○○為內場主廚人員（勞動契約關係）正職勞工，1 月 8 日為平常工作日出勤（11：00 的班，表訂 21：00 下班），實際出勤、退勤時間為 1 月 8 日上午 10：59，1 月 9 日凌晨 03：30（下班卡），該日（111 年 1 月 8 日）申請加班時數有 1○15：00~16：00 有 1.5 小時，2○21：00~03：30 有 6.5 小時，加班時數合計 8 小時。一日正常工時為 8 小時（即 11：00~21：00，表訂中休 2 小時 14：30~16：30），連同延長工時 8 小時，合計 16 小時，○員加班時數有計給加班費或補休時數。……」並經○君簽名確認在案。依卷附○君 111 年 1 月出勤表影本顯示，○君 111 年 1 月 8 日實際出勤時間為 10 時 59 分至翌日 3 時 35 分，扣除 14 時 30 分至 15 時之休息時間 30 分鐘後，○君於該日出勤達 16 小時。訴願人使○君 1 日延長工作時間連同正常工作時間超過 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

八、原處分關於違反勞動基準法第 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；勞動基準法第 35 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 4 月 21 日訪談○君之會談紀錄影本記載：「……問：請問貴公司員工○○○111 年 3 月 23 日工作時間、休息時間？答：○○○為時薪（170 元）外場服務員，原排班 111 年 3 月 23 日 11：00~19：30（A 班），簽到 11：00、簽退 20：30，實際工時 9.5 小時，該日因書店（○○酒館附設書店）業務繁忙，人潮較多且沒有

空班時間，員工○○○那天確實沒有休息時間，即工作時間起訖 9 小時 30 分中未給予休息。……」並經○君簽名確認在案。依卷附○○○111 年 3 月出勤表影本顯示，○○○於 111 年 3 月 23 日出勤時間為 11 時至 20 時 30 分，○君於前開會談紀錄中自承未給予○○○休息時間。是訴願人使勞工繼續工作 4 小時，未給予至少 30 分鐘之休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定之事實，洵堪認定。

九、原處分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；違反者，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、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；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 4 月 26 日訪談○君之會談紀錄影本記載：「……問：請問貴公司勞工○○○111 年 3 月份出勤情形，其中 111 年 3 月 7 日至 3 月 13 日（星期日）是否有連續出勤，未給予勞工○○○例假、休息日？答：勞工○○○為內場兼職人員（時薪 175 元），111 年 3 月 7 日至 3 月 13 日有連續出勤，出勤紀錄的記載方式是手寫員工出勤表（簽到、簽退），此 7 天出勤時數合計 39 小時。……」並經○君簽名確認在案。依卷附○君 111 年 3 月出勤表影本顯示，○君於 111 年 3 月 7 日至 3 月 13 日連續出勤 7 日。是訴願人有未依法給予勞工每 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。

十、訴願人稱人事計算薪資上瑕疵已經改善完成一節，係屬事後改善行為，不影響本件違規行為之認定。至訴願人稱勞工操作打卡紀錄不當沒有及時修正一節，並未舉證以實其說，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人為乙類事業單位，5 年內第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項規定，及第 2 次違反同法第 35 條規定，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 13 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，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

十一、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 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 10 月 28 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）