

訴 願 人 ○○○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 111年12月30日北市勞動字第11160291741號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營人力供應業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 111年10月19日及26日實施勞動檢查，抽查勞工為訴願人指派於臺北市停車管理工程處（下稱停管處）之停車場提供清潔服務，發現訴願人與該等勞工約定，每週起訖為週一至週日，正職勞工每日正常工時8小時，中間休息時間1小時，以勞工親自填寫於「清潔人員每日簽到退表」之時間作為實際出勤時間，未實施變形工時；每月10日以匯款或現金給付方式給付上月薪資，並查得：

（一）訴願人使勞工○○○○（下稱○君）於111年7月15日、22日及29日休息日各出勤工作4小時，以訴願人與○君約定月薪新臺幣（下同）2萬 5,250元計算，訴願人依規定應給付○君休息日出勤之延長工時工資1,896元【 $(25,250/30/8 \times 4/3 \times 2 + 25,250/30/8 \times 5/3 \times 2) \times 3 = 1,896$ 】。惟訴願人僅給付○君休息日出勤之延長工時工資 400元，尚短少給付1,496元（ $1,896 - 400 = 1,496$ ），違反勞動基準法第24條第2項規定。

（二）訴願人使勞工○○○○（下稱○君）於111年6月1日至30日連續出勤30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11月7日北市勞動字第1116116396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，經訴願人以 111年11月17日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人5年內第1次違反勞動基準法第24條第2項規定，及第2次違反同法第36條第1項規定（第1次為110年12月29日北市勞動字第11060862501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、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18、39及第5點等規定，以111年12月30日北市勞動字第11160291742號函檢送同日期北市勞動字第11160291741號裁處書（下稱原處分，原處分誤載勞工姓名部分，業經原處分機關以112年3月29日北市勞動字第1126061779號函更正在案），各處訴願人2萬元、5萬元罰鍰，合計處 7萬元罰鍰，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112年1月6日送達，訴願人不服，於112年1月28日在本府法務局網站線上聲明訴願，1月30日補具訴願書，並

據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願書載以：「……訴願請求（即請求撤銷之行政處分書發文日期、文號或其他）……北市勞動字第 11160291741號裁處書，北市勞動字第11160291742號函……」惟查原處分機關111年12月30日北市勞動字第 11160291742號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，應係不服原處分，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2款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：……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……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)
18	雇主使勞工於勞基法第36條所定休息	第24條	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	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

日工作，未依法給付休息日工資。	第21項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	罰鍰至法定罰鍰最高額2分之善者，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。
329 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：停管處為業管單位，無論是排班，還是人員調度上班，訴願人都未被通知，因現場員工懼怕未配合調度失去工作，在訴願人不知情下，員工隱瞞上班之事實，配合業管單位加班，直到領薪水時，員工向訴願人追討加班費，訴願人才發現員工私下加班之事實，請撤銷原處分。

四、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111年10月19日及26日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君111年7月、○君111年6月「清潔人員每日簽到退表」、薪資清冊及薪資匯款證明等影本在卷可稽，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；雇主延長勞工工作之時間，含勞工於休息日工作之時間；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項及同法施行細則第20條之1第2款定有明文。

- (二) 依卷附原處分機關 111年10月19日及26日訪談○君之會談紀錄影本分別載以：「……問：請問貴公司是否有置備員工出勤紀錄？如何記載勞工實際的出勤時間？……答：本公司有置備員工出勤紀錄……每人每個月一份『清潔人員每日簽到退表』，由勞工親自簽名……包括到場時間、離場時間均由勞工填寫……，以到場時間、離場時間視為勞工實際的出勤時間……查核人員核章備註是由停管處人員填寫。問：請問貴公司與員工約定每日正常工作時間？單週每7日週期起訖？是否舉辦勞資會議？是否決議採用變形工時制度？休息日、例假日如何排定？……答：本公司與員工約定派駐地下停車場為每日正常工時8小時，而地上停車場以汽車格/機車格面積大小設定工作時間而較大者：一天2次早上/下午各1次，較小者：一天1次1小時，單週每7日週期起訖為週一至週日，中間休息1小時，由勞工自行調配，如本公司提供之工作時間記實，本公司無採用任何變形工時制度，週六、週日休假。……。」「……問：請問貴公司是否有加班申請制度？加班起算時間？加班時數最小單位？……答：本公司無加班申請制度，依照勞工排定班表，計算薪資，以勞工○○○為例，○員約定工資為月薪25,250元，單週週期為週一至週日，111年7月份出勤紀錄……本公司同意指定7月15日、7月22日、7月29日為休息日出勤，約定上班時間8:00~17:00中午休息1小時，休息日出勤8:00~12:00 4小時，休息日加班費1,896元……惟本公司僅給付400元如111年7月份薪資清冊。……。」並經○君簽名確認在案，○君已自承係由訴願人同意指定○君於111年7月15日、22日及29日休息日各出勤工作4小時。

- (三) 依卷附○君111年7月份「清潔人員每日簽到退表」影本顯示，訴願人使○君 111年7月15日、22日及29日休息日各出勤工作4小時，依○君之月薪2萬5,250元計算，訴願人應給付○君休息日出勤工作之延長工時工資1,896元【 $(25,250/30/8 \times 4/3 \times 2 + 25,250/30/8 \times 5/3 \times 2) \times 3 = 1,896$ 】。○君自承訴願人僅給付○君休息日出勤工作之延長工時工資400元，並有○君111年7月薪資清冊及薪資匯款證明影本附卷可稽，訴願人尚短少給付○君1,496元（1,896-400=1,496），且訴願人亦未提供○君同意選擇補休放棄領取休息日出勤之延長工時工資之事證供核，是訴願人短少給付○君休息日出勤工作之延長工時工資，違反勞動基準法第24條第2項規定之事實，洵堪認定。

六、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；雇主除依勞動基準法第36條第4項及第5項規定調整例假者外，不得使勞工連續工作逾6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、處分日期、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項及同法施行細則第22條之3定有明文。

(二) 依卷附原處分機關 111年10月26日訪談○君之會談紀錄影本載以：
「……問：請問貴公司與員工約定無採用任何變形工時制度，每單週週期內是否給予勞工○○○……休息日、例假日？答：……本公司與員工約定無採用任何變形工時制度，單週週期週一至週日，依照 111年度停車場清潔勞務委外契約補充說明書2.2.2條文於1星期內固定擇 1日於上午工作時段完成廁所清理後即可簽退休息（簡稱公廁休），故導致勞工○○○（派駐○○公園地下停車場）……連續工作，如111年6月清潔人員每日簽到退表。……。」並經○君簽名確認在案，○君已自承訴願人使○君連續工作。另依卷附○君111年6月「清潔人員每日簽到退表」影本顯示，○君於 111年6月1日至30日連續出勤30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。

七、訴願人雖主張停管處為業管單位，無論是排班或人員調度，訴願人都未被通知，員工隱瞞上班及配合業管單位加班等語，惟查訴願人既為適用勞動基準法之雇主，就勞動基準法相關規定有主動知悉及遵行之義務。至訴願人與停管處簽訂之契約內容為何，並不影響其所應負雇主之公法上義務，有關勞工事務之安排及規劃仍應受勞動基準法之規範。復按雇主對於勞工出勤負有查核管理之義務，勞工執行業務及工作場所均屬雇主指揮監督之範圍，訴願人未善盡監督管理勞工出勤狀況之注意義務，致有本件違規情事，尚難以上述主張作為免責之依據。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2項規定及第2次違反同法第36條第1項規定，各處訴願人2萬元、5萬元罰鍰，合計處7萬元罰鍰，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。

八、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	連	堂	凱（公出）
委員	張	慕	貞（代行）
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒
委員	宮	文	祥

中華民國 112 年 4 月 26 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）

