

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 106 年 11 月 22 日北市勞動字第 106396589

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營寵物食品及其用品批發業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）106 年 9 月 21 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工 ○○○（下稱○君）約定每日出勤時間為 12 時至 22 時，中間休息 1 小時，每日工作時間為 9 小時，月排休 7 日；約定薪資為新臺幣（下同）2 萬 5,000 元（基本工資 2 萬 1,009 元+

每日延長工時 1 小時之工資 3,991 元）、全勤獎金 1,000 元及門市網路獎金，加班最小單位 0.5 小時，並查得：（一）○君於 106 年 7 月份薪資為本薪 2 萬 5,000 元及門市網路獎金

616 元。其於○○門市該月份出勤為 1 人值班，無其他勞工可輪替，雖設有休息時間計 1 小時，惟○君實際無法休息，應計入工作時間。故○君 106 年 7 月 3 日、4 日、8 日、11 日

、12 日、23 日、25 日、30 日每日各延長工作時間 2 小時；7 月 22 日延長工作時間 2.5 小時

；7 月 7 日、10 日、13 日、15 日、19 日至 21 日、26 日、27 日每日各延長工作時間 3 小時；

7 月 6 日延長工作時間 4 小時。延長工時在 2 小時以內者，計 38 小時；再延長工時在 2 小時

以內者，計 11.5 小時。是訴願人應給付延長工時工資 6,293 元 $[(21,009+616)/240 \text{ 小時} * (4/3*38 \text{ 小時}) + (5/3*11.5 \text{ 小時}) \approx 6292.28]$ ，惟訴願人僅給付○君延長工時工資計 4,313 元，未依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，給付○君延長工時工資；（二）訴願人指派○君於其○○門市工作，因該門市僅○君 1 人值班，用餐須於櫃檯側櫃，難有休息時

間。○君 106 年 7 月 3 日出勤時間為 11 時 53 分至 22 時 4 分，計出勤 10 小時。是訴願人使○君

連續工作 4 小時，未予其至少 30 分鐘休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定；（三）○君於 106 年 7 月 6 日至 13 日，連續出勤 8 日，訴願人未給予其每 7 日中有 2 日之休息，1 日為

例假日，1 日休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 106 年 10 月 3 日北市勞動檢字第 10638333301 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 106 年 10 月 17 日北市勞動字第 1063965

8910 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 106 年 11 月 8 日書面陳述意見略以，訴願人業

於 106 年 10 月 31 日補足○君短少之延長工時工資，將會請 1 人值勤之勞工於休息時間將鐵

門半拉下，且於門口公告暫時休店，使員工得以自行利用完整之休息時間；另訴願人已於 106 年 9 月 14 日召開勞資會議，並通過適用變形工時等語。原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 35 條及第 36 條第 1 項規定，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、33、34 等規定，以 106 年 11 月 22 日北市勞動字第

10639658

900 號裁處書，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，共計 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 11 月 24 日送達，訴願人不服，於 106 年 12 月 25 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、查本件提起訴願之日期（106 年 12 月 25 日）距原處分書之送達日期（106 年 11 月 24 日）雖

已逾 30 日，惟本件訴願人址設於新北市，依訴願扣除在途期間辦法第 2 條規定，應扣除訴願在途期間 2 日，訴願期間末日為 106 年 12 月 26 日，自無訴願逾期問題，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」

第 24 條第 1 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。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……。」第 30 條第 1 項、第 3 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。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」第 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。……」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、第 2 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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

勞動法施行細則第 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） 92 年 10 月 8 日勞動

二字第 0920056353 號令釋：「指定『批發及零售業』……為適用勞動基準法第三十條第三項規定之行業……。」

98 年 4 月 24 日勞動 2 字第 0980070071 號函釋：「……說明：……三、查事業單位如欲實

施  
彈性工時、延長工時及女性夜間工作，其無工會者，非經其勞資會議之同意，均不得為之……。」

勞動部 103 年 10 月 27 日勞動條 3 字第 1030132325 號函釋：「……說明：……二、依勞動

基  
準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準

法所稱之工作時間。雇主如有於工作時間以外，要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範……。」

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……。」

105年9月10日勞動條3字第1050132134號令釋：「核釋勞動基準法第36條規定：『勞

工

每七日中至少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每7日為1週期，每1週期內至少應有1日例假，原則上勞工不得連續工作逾6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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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	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；	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；
33	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。	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；	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；

			.....
34	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。	

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	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：

- (一) 訴願人給予門市人員午、晚餐各用餐 1 次，每次半小時之用餐時間，並非完全未給予員工休息時間。又所謂「1 人值班時，可於櫃檯側櫃用餐，以不影響形象為前提」，係指員工如 1 人值班時，訴願人提供其方便用餐之場所，並非要求員工必須於櫃檯側櫃用餐，應無違反勞動基準法第 35 條規定。
- (二) 又有關原處分機關認定員工工作時間為 10 小時，導致加班費給付不足。嗣後訴願人將會請員工於休息時間將鐵門半拉下，且於門口公告暫時休店，使員工得以自行利用完整之休息時間。
- (三) 訴願人已事先徵得個別員工同意，改適用四週變形工時，員工個別同意效力之實質意義大於勞資會議形式意義。又訴願人業於 106 年 9 月 14 日透過勞資會議提案通過適

用四週變形工時。請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得○君於 106 年 7 月份有延長工時提供勞務事實，訴願人未依規定全額給付○君延長工時工資；又○君 106 年 7 月 3 日出勤時間為 10 小時，因其為 1 人

值班，無休息時間，訴願人使○君連續工作 4 小時，未予其至少 30 分鐘休息時間；另訴願人使○君於 106 年 7 月 6 日至 13 日連續出勤 8 日，訴願人未給予其每 7 日中應有 2 日之休息

，1 日為例假，1 日為休息日等違規情事，有原處分機關 106 年 9 月 21 日勞動條件檢查會談

紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 106 年 7 月份打卡明細、出勤狀況表、員工薪資條及訴願人○○門市人員相關規範等影本附卷可稽。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：

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三分之一以上；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三分之二以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第

1 項定

有明文。又所謂延長工作時間，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；次按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；雇主如有於工作時間以外，要求勞工工作，仍應認屬工作時間；有勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 1 款前段規定、勞動部 103 年 10 月 27 日勞動條 3 字第 1030132325 號及 104 年 5 月 14 日勞動條 3

字第 10

40130857 號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 9 月 21 日訪談訴願人之人資人員○○○之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問○○有限公司雇用勞工人數？勞工之工時制度？約定每日正常工作時間？休息時間？……答：……○○分公司主要為○○○……每日工時中午 12：00 至晚上 22：00，10 小時（含休息時間 1 小時），計薪時數是 9 小時

……

。問：○○有限公司薪資計算期間為何？加班制度？加班費如何計給？答：每月 10 日，發放前月 1 日至前月 31 日之本薪。金融轉帳發薪。每月 10 日，發放前月 1 日至

前

月 31 日之加班費。加班最小單位 0.5 小時。問：門市人員採排班，用餐休息午晚各 1 次，人員採壹班制，如勞工 1 人當班，如何給予休息時間？查 106 年 7 月○○○於

○分公司工作期間？答：……一人值班時，依○○門市人員規範； 1 人值班時，可於櫃檯側櫃用餐。○○分公司主要的上班人力為○○○。公司讓員工調配休息時間……○員於 106 年 7 月份 1 人值班。……問：查勞工○○○106 年 7 月出勤時間每日

9 小時實際工時，但法定正常工時 8 小時，是否計給其每日 1 小時之延長工時工資？答：因配合門市營業時間中午 12：00~晚上 22：00，扣 1 小時休息時間後，實際工作時間 9 小時，○○○工資（本薪 25000 元是含每日延長工時 1 小時之工資），但查 7 月 6

日 10：00~12：00 加班 2 小時，計加班費：25000（工資一本薪）+1000 全勤+616 獎金=26616，26616÷240=111，公司以 120 元計算，120x4/3=222 元（加班費），如加班費的計算基礎是以全薪（即本薪+全勤+獎金）之概念。每月上班日如 23 天，每天 1 小時延長工時，亦應以上述基礎計算……」並經○○○簽名確認在案。

（二）依上開會談紀錄所載，訴願人之人資人員○○○自承○君於○○門市工作，該門市於 106 年 7 月份僅○君 1 人值班，午、晚用餐各半小時，須於櫃檯側櫃用餐。惟○君既僅 1 人值班，無他人可輪替，於櫃檯側櫃用餐之半小時時間，仍須留意門市之營運狀況，倘有顧客光臨，仍須提供服務。是○君於該段用餐時間仍提供勞務，應屬工作時間。

（三）復依卷附○君 106 年 7 月打卡明細及出勤狀況表顯示，○君 106 年 7 月 3 日、4 日、

8 日、11 日、12 日、23 日、25 日、30 日每日打卡時間約為 11 時 39 分至 22 時 28 分間，

延長

工時每日各 2 小時；7 月 22 日打卡時間為 11 時 51 分至 22 時 44 分，延長工時 2.5 小

時；

7 月 7 日、10 日、13 日、15 日、19 日至 21 日、26 日、27 日打卡時間約為 11 時 39

分至 23

時 21 分間，延長工時每日各 3 小時；7 月 6 日打卡時間為 10 時至 22 時 52 分，延長

工時

4 小時。總計延長工時在 2 小時以內者，有 38 小時；再延長工時在 2 小時以內者，計 11.5 小時。

（四）另依○君 106 年 7 月員工薪資條所載，僅載有工作日加班費（2 小時）322 元（依前揭

載

會談紀錄所示，為 106 年 7 月 6 日 10 時至 12 時之工資)，未有其他延長工時工資記

。是○君於 106 年 7 月延長工時提供勞務，訴願人應給付○君延長工時工資計 6,293 元  $[(21,009+616)/240 \text{ 小時} * (4/3*38 \text{ 小時}) + (5/3*11.5 \text{ 小時})] \approx 6292.28$ ，惟訴願人僅給付○君每日延長工時 1 小時及 7 月 6 日申請 2 小時之延長工時工資，計

4,3

13 元  $[(25,000 - 21,009) + 322 = 4,313]$ 。是訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

#### 六、原處分關於違反勞動基準法第 35 條規定部分：

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；且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；為勞動基準法第 35 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等所明定。

依○君 106 年 7 月打卡明細所示，○君於 106 年 7 月 3 日出勤時間為 11 時 53 分至 22 時 4 分，因

○君為 1 人值班，須於門市櫃檯側櫃用餐，該段用餐時間仍受雇主指揮監督提供勞務，並非休息時間，應屬工作時間，已如前述。是訴願人使○君連續工作 4 小時，未予其至少 30 分鐘休息時間，有違反勞動基準法第 35 條規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張將來會請員工於休息時間將鐵門半拉下，且於門口公告暫時休店，使員工得以自行利用完整之休息時間一節，核屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

#### 七、原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

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；原則上勞工不得連續

工

作逾 6 日；但中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項規定，實施四週彈性工時制，且勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日；違反者，處 2 萬元

以

上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 30 條之 1、第 36 條第 1 項、第 2 項第

3 款

、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定；亦有勞動部 105 年 9 月 10 日勞動條  
3 字第

1050132134 號令釋意旨可資參照。本件查：

(一) 查依原處分機關 106 年 9 月 21 日訪談○○○之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問  
：○○有限公司門市人員排班週期為何？是否有召開勞資會議決議實施變形工時制  
度？答：1 個月有 7 天（至少）可以排。比照 4 週變形工時排班。月薪是以 1 個月作

計  
工  
日

算。106 年 9 月 14 日召開本公司第 1 屆第 1 次勞資會議，有通過 4 週變形工時、延長  
時等。……問：查勞工○○○於 106 年 7 月 6 日至 13 日連續出勤 8 天，未給○員例假

、休息日？答：我們的排班前提是採四週變形，勞工可以連上 12 天，再休 2 天例假  
日，公司會以該『12 天』內的 2 天為休息日……。」會談紀錄並經○○○簽名確認  
在案。

(二) 次依卷附○君 106 年 7 月打卡明細顯示，○君 106 年 7 月 6 日至 13 日有出勤紀錄。  
是○

連  
君自 106 年 7 月 6 日至 13 日間連續出勤 7 日以上；又訴願人於訴願書中亦自承○君有  
續出勤 8 日之事實。是訴願人有未給予○君每 7 日中有 1 日之休息作為例假，違反勞  
動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張其已事先徵得員工個別同意，並與員工簽訂「薪資及休假結構調整同  
意書」，適用四週變形工時，106 年 9 月 14 日召開第 1 屆第 1 次勞資會議，已通過四  
週

變形工時等語。惟查經濟部商工登記公示資料查詢服務列印資料及原處分機關 107  
年 1 月 15 日北市勞動字第 10642138800 號函所附答辯書理由三（四）4. 所載，訴願人  
主要經營業務之行業分類大類為「批發、零售及餐飲業」，依前勞委會 92 年 10 月 8  
日勞動二字第 0920056353 號令釋，指定「批發及零售業」為適用勞動基準法第 30 條  
第 3 項規定八週彈性工時之行業。是訴願人為適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定八週  
彈性工時之行業，非屬同法第 30 條之 1 得適用四週彈性工時之指定行業。退萬步言  
之，縱訴願人為得適用四週彈性工時之指定行業，惟其迄至 106 年 9 月 14 日始經勞資  
會議同意實施四週彈性工時制，亦不能解免本件訴願人使○君於 106 年 7 月 6 日至 13  
日未經勞資會議同意實施前，即有連續出勤 8 日之違規責任。訴願主張，不足採據  
。

綜上，訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 35 條、第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪

認定。原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元，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。

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 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 柯 格 鐘  
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 劉 建 宏

中華民國 107 年 3 月 19 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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）