

臺北市政府 107.11.13. 府訴二字第 1072091766 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○行

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 107 年 7 月 26 日北市勞動字第 107600280 31 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，指派勞工在本市提供勞務（○○店、○○館）。經原處分機關於民國（下同）107 年 5 月 18 日及 24 日實施勞動檢查，發現訴願人

無採用變形工時，其與勞工約定月休 6 日，未約定休息日與例假日，以打卡方式記錄作為出勤管理，遲到、早退皆不扣薪，無加班申請制度，並查得：（一）訴願人使勞工○○○（下稱○君）107 年 3 月份平日延長工時合計 61 小時，超過 1 個月之法定工時 46 小時

上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定；（二）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 107 年 1 月 1 日至 1 月 7 日連續出勤 7 日、○○○（下稱○君）107 年 1 月 27 日至 2 月 10 日連續

出勤 15 日、○君 107 年 2 月 22 日至 3 月 6 日連續出勤 13 日，其未給予其等每 7 日中應有 2 日之

休息，1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定；（三）訴願人使○君於 107 年 2 月 17 日及 18 日（農曆正月初二及初三之春節放假）、2 月 28 日（和

平紀念日）等國定假日出勤，未加倍發給工資或補休，違反勞動基準法行為時第 37 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 6 月 1 日北市勞動檢字第 10760266322 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。

嗣原處分機關另以 107 年 6 月 21 日北市勞動字第 1076048986 號函通知訴願人於 107 年 7 月 2

日前陳述意見，經訴願人於 107 年 7 月 3 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人為乙

類事業單位，違反勞動基準法第 32 條第 2 項、行為時第 36 條第 1 項及行為時第 37 條第 1 項

等規定，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第 4 點項次 27、34、36 等規定，以 107 年 7 月 26 日北市勞動字第 1076

0028031 號裁處書（該裁處書誤植○君及○君連續出勤日期及天數等，業經原處分機關以 107 年 9 月 13 日北市勞動字第 10760577752 號函更正在案）各處訴願人新臺幣（下同）

2 萬元罰鍰，合計 6 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 107 年 7 月 27 日送達，訴願

人不服，於 107 年 8 月 24 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、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 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；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」行為時第 36 條第 1 項、第 3 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。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」行為時第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給.....。」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.....第三十二條、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。」

勞動基準法施行細則第 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。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 2 條第 1 項第 2 款規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。」第 4 條第 1

款

規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。」

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） 87 年 2 月 16 日（87

）

台勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、

……

.. 依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月

1

日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法……。」

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）

27	雇主使勞工	第 32 條第 2 項	1. 處 2 萬元以上 100 萬元	違反者，除依雇主或事
	延長工作時	、第 79 條第 1	以下罰鍰，並得依事	業單位規模、性質及違
	間連同正常	項第 1 款、第 4	業規模、違反人數或	規次數處罰如下外，應
	工作時間，	項及第 80 條之	違反情節，加重其罰	公布其事業單位或事業
	1 日超過 12	1 第 1 項。	鍰至法定罰鍰最高額	主之名稱、負責人姓名
	小時，1 個		二分之一。	，並限期令其改善；屆
	月超過 46 小		2. 應公布其事業單位或	期未改善者，應按次處
	時者。		事業主之名稱、負責	罰：
			人姓名，並限期令其	……
34	雇主未使勞	第 36 條第 1 項	改善；屆期未改善者	2. 乙類：
	工每 7 日中	、第 79 條第 1	，應按次處罰。	(1) 第 1 次：2 萬元至

15 |

	有 2 日之休	項第 1 款、第 4		萬元。
	息，其中 1	項及第 80 條之		……
	日為例假，	1 第 1 項。		
	1 日為休息			
	日者。			
36	內政部所定	第 37 條第 1 項		
	應放假之紀	、第 79 條第 1		
	念日、節日	項第 1 款、第 4		
	、勞動節及	項及第 80 條之		
	其他中央主	1 第 1 項。		
	管機關指定			
	應放假之日			
	，雇主未給			
	予休假者。			

」

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	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：做餐飲的店家大部分對勞檢都不懂，對勞動基準法也不完全了解，訴願人在百貨公司裡營業，時間是百貨公司訂的，所以有一些超時的問題，員工來應徵也都有告知，以後訴願人會改進，希望政府是抱著輔導如何做到完全合法而不是罰錢罰那麼多，相信沒有人會故意違法來讓政府罰那麼重，希望能從輕裁罰，不要讓人覺得在臺灣創業那麼難，壓力這麼大，而這些壓力都來自政府。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107 年 6 月 1 日北市勞動檢字第 10760

266322 號函附勞動檢查結果通知書、107 年 5 月 18 日及 24 日勞動條件檢查會談紀錄、○君

、○君及○君 107 年 1 月至 3 月攷勤表、訴願人薪資明細單等影本附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其因不了解勞動基準法而違法，以後會改進，希望政府先輔導並從輕裁罰云云。經查：

（一）按雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 小時；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；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；2 月 28 日（和平紀念日）為紀念日，107 年 2 月 17 日及 18 日（農曆正月初二及初三之春節放假）為民俗節日，均應放假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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；觀諸勞動基準法第 32 條第 2 項、行為時第 36 條第 1 項、行為時第 37

條

第 1 項、第 39 條、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、紀

念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 2 款、第 4 條第 1 款等規定自明。另勞動基準法第

37

條規定之應放假日，均應予勞工休假；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給；勞資雙方得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數；亦有前勞委會 87 年 2 月 16 日（87）台勞動二字第 005056 號、勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。

（二）本件依原處分機關於 107 年 5 月 18 日訪談訴願人所製作之會談紀錄影本所載：「……問 請問貴公司與勞工約定工作時間為何？答 本公司有○○店工作時間 0900~ 2100，工作時間中由勞工自行排定空班 1.5 小時，○○館工作時間 1000~2130，但遇假日前一日晚上工作時間到 2200，下午同樣由勞工自行排定空班 1.5 小時，勞工月休 6 日，排假由勞工自行溝通排定，不論如何排定，只要店家有 2 至 3 人即可以，所以也沒有跟勞工約定休息日及例假日。……問 請問貴公司如何記載勞工上班之出缺勤狀況？如何管理員工異常出缺勤現象，曠職、遲到、早退……等？答 勞工都是打卡，勞工如有需請假等……於卡上註記即可，勞工如有遲到、早退，頂多念一念勞工……從不扣薪。問 請問貴公司有無加班申請制度？若有，其規定為何？答 沒有，因為店家的營業時間固定，不會延長勞工作時間。問 請問貴公司如何給予勞工國定假日？答 本公司沒有所謂的國定假日，都是跟著百貨公司走，所以每月給予高額加班費，其中都已包含月休僅 6 日、每日超過 8 小時及國定假日工資。……。」並經訴願人簽名確認在案。

（三）又依○君 107 年 3 月份攷勤表所載出勤紀錄顯示，○君平日上午 9 時以前上班，至晚上 21 時或 22 時許下班，扣除休息時間 1.5 小時，○君於 107 年 3 月份平日延長工時合計

61

小時，是訴願人使○君 107 年 3 月份平日延長之工作時間已超過 1 個月之法定工時 46

小

時上限，其有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。次依卷附○君、

○君及○君 107 年 1 月至 3 月份攷勤表所載，○君於 107 年 1 月 1 日至 1 月 7 日連續出

勤 7 日

、○君 107 年 1 月 27 日至 2 月 10 日連續出勤 15 日、○君 107 年 2 月 22 日至 3 月 6 日

連續出勤 1

3 日，訴願人未給予其等每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日；且○君於 107 年 2 月 17 日、18 日（農曆正月初二及初三之春節放假）及 2 月 28 日（和平紀念

日

月  
定  
為  
罰  
條  
條  
條

)等國定假日均有出勤工作紀錄，惟依○君 107 年 2 月份薪資明細單及訴願人 107 年 1 月至 3 月各勞工薪資明細所載，訴願人除每月固定發給加班費 1 萬元外，並未就○君國定假日出勤部分加倍發給工資，且訴願人亦未提出○君有調移至其他工作日實施休假之事證供核；是訴願人有違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項及行為時第 37 條第 1 項規定之事實，堪予認定。又關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項、行為時第 36 條第 1 項及行為時第 37 條第 1 項規定而依同法第 79 條第 1 項第 1 款規定裁罰，並無應先經輔導始得裁之規定，況原處分機關業已依法定最低罰鍰金額予以裁處，訴願人主張希望政府先輔導及從輕裁罰等節，尚難採據。原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 27、34、36 等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布其姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、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（請假）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
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

中華民國 107 年 11 月 13 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）