

臺北市政府 109.01.14. 府訴二字第 1096100043 號訴願決定書

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 108 年 9 月 11 日北市勞動字第 108603167 71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他食品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）

108 年 7 月 11 日、7 月 31 日實施勞動檢查發現：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君

）於 108 年 4 月 22 日至 28 日，1 週期間出勤 6 日，108 年 4 月 28 日為休息日出勤 8 小時，訴願

人未依規定給付○君休息日延長工時之工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定；（二）勞工○君於 108 年 4 月 19 日上午 9 時至 22 時 31 分出勤工作，出勤紀錄上註明未休息加班

，當日未有休息時間，該日總工時合計達 13 小時又 31 分鐘，訴願人使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定；（三）勞

工○○○（下稱○君）於 108 年 4 月 16 日至 4 月 22 日間，連續出勤 7 日，未給予勞工每 7 日

中 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、原處分機關乃以 108 年 8 月 22 日北市勞動字第 1086084402 號函檢送勞動檢查結果通知書等

予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 8 月 28 日陳述意見書表示，其已請各管理階級監督及改善，並依勞動基準法規定以週排班等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定，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第 3 點、第 4 點項次 14、26、35 等規定，以 108 年 9 月 11 日北市勞

動字第 10860316772 號函檢送同日期北市勞動字第 10860316771 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 9 月 12 日送達，訴願人不服原處分，於 108 年 10 月 8 日經由原處分機

關向本府提起訴願，10 月 30 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書之訴願請求欄記載：「發文字號：北市勞動局第 10860316772 號」惟查原處分機關 108 年 9 月 11 日北市勞動字第 10860316772 號函僅係檢送原處分等予訴願

人，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 32 條第 1 項、第 2 項及第 4 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。」「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」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 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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」第 40 條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」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：....  
.. 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）87 年 4 月 15 日（

87

）勞動二字第 013133 號書函釋：「查勞動基準法第三十二條第三項（按：現行法修正為第 4 項）及第四十條所稱之事變，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。.....。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「..... 說明：一、查雇主延長

勞

工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。.....

三、..... 勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。

又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

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。.....（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	14	26	35
違規事件	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。	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。	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。
法條依據（勞動基準法）	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。	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。	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。
法定罰鍰額度（新臺幣）	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。		

：元) 或其他處罰	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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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。 .....

」

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」

三、本件訴願理由略以：○君 108 年 4 月 15 日至 21 日這週休息 3 天，故 4 月 28 日休息日是移至 4

月 21 日休息，訴願人排班原則實屬 4 週變形工時之規範；另訴願人已於 108 年 9 月更改為

以週排班為原則，會在班表上明確註記員工每週休息日及例假日之挪移。○君 4 月 19 日出勤時間達 13 小時又 31 分鐘，因當日工讀生臨時無法來上班，加上百貨客源不斷，此為突發狀況並非常態，對員工加班費有依法給付；4 月 18 日原為休假日，因人手不足，故臨時排班 4 小時。

四、查訴願人有如事實欄所述未給付勞工○君休息日延長工時之工資，並使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，又未給予勞工○君每 7 日中 2 日之休息，其

中 1 日為例假，1 日為休息日等違規事實，有勞工○君、○君之 108 年 4 月份出勤表、○君

108 年 4 月加班明細及工資清冊、訴願人帳戶交易明細資料、原處分機關 108 年 7 月 31 日訪

談訴願人之受任人○○○之會談紀錄及授權書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君 108 年 4 月 15 日至 21 日這週休息 3 天，故 4 月 28 日休息日是移至 4 月 21 日

休息，訴願人排班原則屬 4 週變形工時；另出勤時間超過 12 小時及連續出勤 7 日，係因工讀生臨時無法上班，為突發狀況云云。經查：

(一) 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，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一又三分之一以上；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一又三分之二以上；勞工於同法第 36 條所定休息日工作之時間，係雇主延長勞工工作之時間；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；揆諸勞動基準法第 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 等規定自明。

(二) 查本件依原處分機關 108 年 7 月 31 日訪談訴願人之受任人○○○之會談紀錄影本記載，其表示訴願人目前臺北有 1 間店設於○○，與員工約定之正常工作時間分成早班上午 9 時至 18 時（休息時間 1 小時），午班 13 時至 22 時（休息時間 1 小時），正常工時 8 小時

，採排班制，月休 8 至 9 天；另訴願人未採用變形工時，1 週期間為星期一至星期日，休息日及例假日不固定；該會談紀錄並經會談人簽名確認在案。次查依訴願人勞工○君之 108 年 4 月份攷勤表影本所載，○君於 108 年 4 月 22 日（週一）至 4 月 28 日（週日）

此 1 週期間，僅於 108 年 4 月 25 日無出勤紀錄，其餘 6 天皆有出勤工作之紀錄；復依上開

會談紀錄記載，會談人表示 4 月 28 日為○君之休息日，訴願人並無給付休息日工資。是 108 年 4 月 28 日原應為○君之休息日，然依○君 108 年 4 月份攷勤表影本所載，○君 10

8 年 4 月 28 日 12 時 52 分至 22 時出勤工作，中間休息 1 小時（18：27 至 19：27），則○君

於 108 年 4 月 28 日休息日出勤 8 小時；惟訴願人於 108 年 4 月僅給付○君平日加班費，並

未給付○君休息日延長工時之工資，並有○君 108 年 4 月加班明細及工資清冊、訴願人帳戶交易明細資料等影本在卷可憑。是以，訴願人未依勞動基準法第 24 條第 2 項規定，給付○君休息日延長工時工資之違規事實，堪予認定。至訴願人主張○君 108 年 4 月 15 日至 21 日這週休息 3 天，故 4 月 28 日休息日是移至 4 月 21 日休息，訴願人排班原則屬 4

週變形工時等語；惟依上開原處分機關 108 年 7 月 31 日訪談訴願人之受任人○○○之會

談紀錄影本記載，會談人表示訴願人未採用變形工時，且訴願人就其主張採 4 週變形工時或○君有同意休息日與工作日挪移之情事，未能提出具體事證供核，尚難遽對其為有利之認定。

- (三) 另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；因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之，但應於延長開始後 24 小時內通知工會，無工會組織者，應報當地主管機關備查，延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息；勞動基準法第 32 條第 2 項及第 4 項定有明文。復按前揭前勞委會 87 年 4 月 15 日書函釋意旨，勞動基準法第 32 條第

4

項所稱突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。查本件依訴願人勞工○君之 108 年 4 月份攷勤表影本所載，○君於 108 年 4 月 19 日上午 9 時至 22 時 31 分出勤工作，出勤紀錄上註明未休息加

班，

當日未有休息時間，該日總工時合計達 13 小時又 31 分鐘，並經訴願人之受任人○○○於上開原處分機關 108 年 7 月 31 日會談紀錄自承在案。是訴願人使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，

洵

堪認定。又訴願人雖主張係因工讀生臨時無法上班，為突發狀況等語；惟查訴願人於百貨公司經營專櫃，對於來客人數應非無法預見，且依訴願書所載當時店內仍有正職人員，訴願人又未能提出當日究竟有何緊急情況致現場人員無法處理而需緊急處理之事證供核，是依上開函釋意旨，其尚難以工讀生臨時無法上班為由主張免責。

- (四) 再按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；因天災、事變或突

發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法第 36 條至第 38 條所定勞工之假期，但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息，前項停止勞工假期，應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備；勞動基準法第 36 條第 1 項及第 40 條定有明文。本件依○君之 108 年 4 月份攷勤表影本顯示，○君於 108 年 4 月 16

日至

4 月 22 日間，連續出勤 7 日，未給予勞工每 7 日中 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，亦堪認定；又訴願人雖主張係因工讀生臨時無法上班，為突發狀況等語；惟訴願人未能提出究竟有何緊急情況致現場人員無法處理而需緊急處理之事證供核；是其空言主張，尚難採據。從而，原處分機關

依前揭規定及裁罰基準，就訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條第 2 項及第 36 條第 1 項等規定，各處 2 萬元罰鍰，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。

六、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 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 劉 昌 坪  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 1 月 14 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）