

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 108 年 10 月 23 日北市勞動字第 108609031

71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營成衣零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 6 月 5 日、17 日派員實施勞動檢查，查得訴願人門市人員之工作時間採排班制，每月排休 8 日，延長工作時間以 1 小時為計算單位，每月工資於次月 10 日發給。並查得：

（一）訴願人與勞工○○○（門市人員，下稱○君）約定每月工資新臺幣（下同）2 萬 3,100 元。○君於 108 年 3 月 5 日出勤 9 小時，6 日、12 日、13 日、20 日、24 日及 30 日分別出勤

10 小時，10 日、11 日及 19 日分別出勤 11 小時。當月核計平日延長工時共 22 小時，訴願

人應給付○君平日延長工時工資，惟訴願人未給付，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（前 2 次分別經原處分機關以 105 年 2 月 15 日北市勞動字第 10439631500 號

、107 年 3 月 13 日北市勞動字第 10730234100 號裁處書裁處在案）。

（二）訴願人與○君約定每月排休 8 日，○君於 108 年 3 月僅休 6 日，是○君至少有 2 日係於休

息日出勤。訴願人應給付○君休息日出勤工資，惟訴願人未給付，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定（第 1 次經原處分機關以 107 年 3 月 13 日北市勞動字第 107302

34100 號裁處書裁處在案）。

二、原處分機關爰以 108 年 7 月 25 日北市勞動字第 1086080248 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命立即改善及陳述意見。經訴願人以 108 年 8 月 1 日函陳述意見略以，訴願人經

營服飾零售買賣為業，基於業態特性，經勞資會議決議採行綜合商品零售業之四週彈性工時制度等語。原處分機關以 108 年 9 月 11 日北市勞動字第 1086092717 號函復略以，訴願

人 105 年度至 107 年度主要經營項目「服裝零售」占營業收入總額 100%，查中華民國行業標準分類第 6 次（85 年 12 月）修訂版，行業別為「批發零售業」-「零售業」-「布疋、衣著、服飾品零售業」-「成衣零售業」。因訴願人僅從事「534 布疋、衣著、服飾品」1 小類商品之零售買賣，尚難認定為從事 3 小類以上之「綜合商品零售業」，並通知訴願人就涉違反勞動基準法情事陳述意見。

三、嗣訴願人以書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人為「成衣零售業」，非屬中央主管機關指定適用勞動基準法第 30 條之 1 規定四週彈性工時之行業，訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定之事證明確，且為資本額達 8 千萬元以上及僱用人數達 100 人以

上之甲類事業單位，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 13、14 及第 5 點等

規定，以 108 年 10 月 23 日北市勞動字第 10860903171 號裁處書，就訴願人第 3 次違反勞動

基準法第 24 條第 1 項規定，第 2 次違反同法第 24 條第 2 項規定，分別裁處 30 萬元、10 萬元

罰鍰，合計處 40 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 10 月 25 日送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 22 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、本件訴願書雖記載：「……訴願請求：……原處分（台北市政府勞動局 108 年 10 月 25 日北市勞動字第 10860903171 號函）撤銷……。」惟訴願書檢附原處分機關 108 年 10 月 23 日北市勞動字第 10860903171 號裁處書影本，揆其真意，應係不服該裁處書，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 1 項、第 2 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……。」「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 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.....。」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。」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。」

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）80 年 2 月 2 日（80

台勞動一字第 02431 號函釋：「一 查事業單位應否適用勞動基準法，依該法第三條及其施行細則第三條規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎，前經內政部 75.11.22 台內勞字第四五〇六九三號函釋在案。本會 78.08.26 台七十八勞動一字第 14686 號函亦規定事業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第三條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之。二 事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明該事業單位之前述各種資料後，逕行認定之。」

81 年 4 月 6 日（81）台勞動二字第 09906 號書函釋：「.....勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資.....。」

87 年 4 月 13 日（87）台勞動二字第 012392 號函釋：「指定國際貿易業為勞動基準法第三十條之一之行業。」

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 1 款規定：「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）。」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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 (3)第 3 次：30 萬元至 60 萬元。
14	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。	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。	.....

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：

（一）勞動部已指定「國際貿易業」為適用四週彈性工時制度之行業。訴願人經歷臺灣經濟起飛、轉型，已不再於臺灣製造、生產服飾，在臺僅剩管理總部及門市銷售業務，又

訴願人營業項目一直包含「F401010 國際貿易業」，現行亦係從事成衣進口，再由旗下「○○」門市銷售之國際貿易業務，故應屬得適用四週彈性工時制度之行業。

原處分機關未就訴願人實質上從事之營業型態進行調查、勘驗，違反行政程序法第 36 條、第 42 條規定，有應予調查證據未調查、未注意對當事人有利事項之違法。

- (二) ○君為門市銷售人員，其對於從事之工作內容、型態均充分知悉，出勤班表係由其自行安排，並非由訴願人指示，原處分機關未斟酌此事項，遽予裁罰 30 萬元、10 萬元罰鍰，實屬過重，有違行政程序法第 7 條所定比例原則。請撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 108 年 6 月 17 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人班別資料、○君出勤紀錄、工薪清冊及訴願人 105 年度至 107 年度損益及稅額計算表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其為從事成衣進口，再由旗下門市銷售之國際貿易業務，屬得適用四週彈性工時制度之國際貿易業；另○君出勤班表係自行安排，並非由訴願人指示等語。按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給勞工延長工作時間之工資；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，或休息日工作之時間；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；揆諸勞動基準法第 24 條、第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法

施行細

則第 20 條之 1 規定自明。復依前勞委會 80 年 2 月 2 日 (80) 台勞動一字第 02431 號函釋意旨

，有關事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為分類基礎，事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之；事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明前述各種資料後逕行認定之。經查：

(一) 依行政院主計總處中華民國行業標準分類第 6 次修訂 (85 年 12 月) 第 F 大類 (批發、零

售及餐飲業) 5342 細類「成衣零售業」定義為「凡從事男用、女用、兒童及嬰兒用等各式服裝零售之行業均屬之。」 560 小類「國際貿易業」定義為「凡從事專營商品輸出、輸入或輸出入之行業均屬之。」查本件據卷附訴願人 108 年 8 月 1 日函陳述意見及訴願書所載，訴願人係以經營「○○」女裝服飾零售買賣為業、由「○○」門市銷售進口之成衣；又其陳述意見時提供之損益及稅額計算表，105 年度至 107 年度損益及稅額計算表之營業收入分類表欄位所列行業亦為「服裝零售」。是原處分機關依前勞委

業

會 80 年 2 月 2 日 (80) 台勞動一字第 02431 號函釋意旨，按訴願人主要營業內容及營業收入，認定訴願人以服裝零售為主要經濟活動，行業別應為「成衣零售業」，而非屬中央主管機關指定適用勞動基準法第 30 條之 1 規定四週彈性工時之行業，自屬有據。訴願人主張其為國際貿易業，尚難採憑。

- (二) 次依原處分機關 108 年 6 月 17 日訪談訴願人人資經理○○○ (下稱○君) 之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「..... 問 請問貴公司與勞工約定工作時間為何？答 ..... 門市人員採排班制，..... 每月排休 8 天。問 請問貴公司是否實施變形工時制度？..... 答 本公司實施 4 週變形工時制度..... 問 請問貴公司加班制度為何？答 .... ..門市人員以超過全月總工時部分計入加班，以 1 小時為計算單位..... 問 請問貴公司薪資制度為何？..... 答 ..... 每月 10 日以銀行轉帳方式發給上個月全部工資 (含加班費等加減項)..... 問 請問貴公司勞工○○○ 108 年 3 月出勤及薪資發放情形為何？答 ○員為門市人員約定月薪 23100 元，108 年 3 月計有 2 日、3 日、8 日、17 日

日

26 日及 31 日等 6 天排休，其餘天數皆正常出勤，其中..... 5 日出勤 9 小時，6 日、12 日、13 日、20 日、24 日及 30 日等 6 天各出勤 10 小時..... 10 日、11 日、19 日等 3 天各出勤

工作時間

11 小時..... 全月合計出勤 209 小時，該月本公司發給○員薪資 23100 元.....。」該會談紀錄經○君簽名確認在案，並有○君 108 年 3 月出勤紀錄及工薪清冊在卷可稽。查○君於 108 年 3 月 5 日、6 日、10 日至 13 日、19 日、20 日、24 日及 30 日均有延長工作時間

日

，訴願人應給付其平日延長工時工資；另訴願人與○君約定每月排休 8 日，○君於 108 年 3 月僅休 6 日，即至少有 2 日係於例假或休息日出勤，縱果如原處分機關所述，該 2

均為休息日出勤，訴願人亦應給付其休息日出勤之延長工時工資。惟訴願人均未給付○君 108 年 3 月之平日延長工時工資及休息日出勤之延長工時工資，亦未提供○君補休之事證供核。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定之事實，洵堪認定。

- (三) 又訴願人雖稱○君班表係由其自行安排，非由訴願人指示云云。惟按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，勞工提供勞務時間仍屬工作時間；有前勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動二字第 09906 號

書

函釋意旨可資參照。查訴願人對於○君在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督權，○君超過正常工作時間提供勞務，訴願人並未為反對之意思表示或防止之措施，依前開函釋意旨，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，訴願人即負有給付延長工作時間工資之義務。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第3次違反勞動基準法第24條第1項規定，第2次違反勞動基準法第24條第2項規

定，爰依前揭規定及裁罰基準，分別處訴願人30萬元、10萬元罰鍰，合計40萬元罰鍰，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 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 2 月 18 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）