

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 108 年 12 月 24 日北市勞動字第 108608653

01 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、飲料及菸草製品零售業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）108 年 11 月 15 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定正常工時依排班表為主，未舉辦勞資會議，未經勞資會議同意採用變形工時；並查得：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）之時薪為新臺幣（下同）150 元，○君 108 年 10 月依班別休息時間共計應休息 450 分鐘，惟○君實際僅休息 230 分鐘

，訴願人應給付○君原應休息時間之出勤工作 220 分鐘之工資 550 元【 $(450-230)/60*150$ 】，惟訴願人未給付勞工○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）勞工○○○（下稱○君）於 108 年 8 月 24 日及 31 日分別延長工時 2 小時及 0.5 小時，共計 2.5 小

時，訴願人應給付○君平日延長工時工資 500 元【 $150*4/3*2.5$ 】，惟訴願人僅給付○君 375 元，短少給付 125 元（ $500-375=125$ ）；其他勞工亦有相同情形。訴願人未依法給付○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（三）勞工○君於 108 年 8 月 29 日、9 月 5 日、9 月 12 日及 9 月 19 日休息日皆出勤工作 4.5 小時，訴願人應給付○君休

息日延長工時工資 4,100 元【 $150*4/3*2*4+150*5/3*2.5*4$ 】，惟訴願人僅給付○君休息日出勤延長工時工資 2,700 元，短少給付 1,400 元（ $4,100-2,700=1,400$ ）。訴願人未依法給付○君休息日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（四）訴願人使勞工○君於 108 年 10 月 10 日至 20 日連續出勤 11 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息

，其

中 1 日為例假、1 日為休息日，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 12 月 2 日北市勞動字第 1086112083 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 108 年 12 月 12 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 2 項及第 36 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為

時第 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 點及行為時

第 4 點項次 10、13、14、35 等規定，以 108 年 12 月 24 日北市勞動字第 10860865301 號裁處

書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 12 月 26 日送達，訴願人不服，於 109 年 1 月 30 日經由原處分機

關向本府提起訴願，3 月 17 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書「行政處分書發文日期及文號」欄雖載明「108.12.24 北市勞動字第 10860865301 號」，揆其真意，應係對原處分不服，訴願書所載文號應屬誤繕。又本件訴願人提起訴願之日期（109 年 1 月 30 日）距原處分之送達日期（108 年 12 月 26 日）雖已

逾 30 日，惟其訴願期間末日原為 109 年 1 月 25 日，因是日適逢春節連續假期，依行政程序

法第 48 條第 4 項規定，應以休息日之次日即 109 年 1 月 30 日為期間之末日；是本件訴願人

於 109 年 1 月 30 日提起訴願，並未逾期，均合先敘明。

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 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 24 條規定：「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。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上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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。」行為時第 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。」

108 年 9 月 27 日勞動條 3 字第 1080130988 號函釋：「主旨：有關部分時間工作勞工適用

勞

動基準法彈性工時規定疑義……說明：……三、茲以部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，原則上依勞動基準法第 30 條第 1 項規定，足以使雇主彈性安排勞工之出勤模式，惟該等勞工之事業單位若已依彈性工時規定調整全時工作勞工之工作日與休息日，以比照政府行政機關辦公日曆表出勤，部分時間工作勞工若無得同予適用，恐影響事業單位之一體秩序，難以符合實際需求，對勞雇雙方均有重大影響。經衡平考量勞雇雙方權益及彈性工時規定意旨，事業單位依勞動基準法彈性工時規定調整工作日與休息日，以比照政府行政機關辦公日曆表出勤者，其部分時間工作勞工亦得比照適用之，至非屬前開調整態樣，部分時間工作勞工仍無得適用同法彈性工時規定……。」

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。」行為時第 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	10	13	14	35
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	延長勞工工作時間者，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	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 22 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 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。	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 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：元）或其他處罰	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、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。			

統一裁罰基準（新臺幣：元）	<p>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：</p> <p>.....</p> <p>1.乙類：</p> <p>(1)第 1 次：</p> <p>2 萬元至 15 萬元。</p> <p>.....</p>
---------------	---

」

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：訴願人於 108 年 12 月 12 日陳述意見書檢附資料說明，係以 4 週彈性工

時為排班之計算基準；並載明訴願人已溢付○君 590 元，故無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；且載明訴願人已溢付○君工資，自無違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項規定；另勞工○君上班時來客數少、銷售日報表上登載時間有諸多不符之處等，○君並無休息時間從事勞務之情事，請撤銷原處分。

四、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108 年 11 月 15 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之談話紀錄、勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、訴願人勞工名卡、簽到表及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人其係以 4 週彈性工時為排班之計算基準；訴願人已溢付○君 590 元，故無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；訴願人已溢付○君工資，自無違反勞動基準法第 24 條第 1 項

、第 2 項規定；另勞工○君上班時來客數少、銷售日報表上登載時間有諸多不符之處等，○君並無休息時間從事勞務之情事云云。查本件：

(一) 關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；屆期改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 22 條第 2 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 之 1 第

1 項所

明定。

2. 依原處分機關 108 年 11 月 15 日訪談訴願人之代表人○君所製作之會談紀錄略以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？答：事業單位表示 108 年 9 月 9 日未聘用勞工要求義務幫忙且 108 年 10 月 10 日○○A4○○才進駐櫃點銷售人員

，
從 108 年 10 月 10 日在此櫃點銷售人員有○○○、○○○、○○○，事業單位未有舉辦勞資會議，亦未召開會議討論變形工時議題排班，工作時間有早班上午 10 點 30 分至下午 16 點（或下午 16 點 30 分），晚班下午 16 點（或 16 點 30 分）至晚上 21 點

30 分（

或 22 點）、全班（平日：週日至週四）為上午 10 點 30 分至晚上 21 點 30 分及全班（

假

日：週五至週六）為上午 10 點 30 分至晚上 22 點，早班及晚班工作時間中有給予勞工 30 分鐘休息用餐時間（不須現場待命亦不可在櫃點用餐休息，勞工可離開工作場所不受雇主指揮監督），其休息時間由現場櫃員自行安排，全班有 1 小時休息時間（中餐 30 分鐘及晚餐 30 分鐘），亦由勞工自行安排，不受雇主指揮監督。……勞工每日休息時間（30 分鐘或 1 小時）有扣工時不計工資。若休息時間不達 30 分鐘或 1 小

時

，依舊扣薪 30 分鐘和 1 小時，例如○○○10/12 休息 25 分鐘、10/13 休息 20 分鐘、

10/

14 休息 10 分鐘、10/16 休息 24 分鐘、10/18 休 10 分鐘、10/19 休 10 分鐘、10/20 休

10 分

鐘、10/22 休 8 分鐘、10/26 及 10/27 休息 15 分鐘、10/31 休息 20 分鐘，皆以休息時

間

扣 30 分鐘計算工時、工資。勞工○○○……以時薪 150 元計算工資……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

3. 復依勞工○君 108 年 10 月簽到表可知，○君 10 月 12 日僅休息 25 分鐘（14：10-14：

35

）、13 日僅休息 20 分鐘（16：00-16：20）、14 日僅休息 10 分鐘（14：05-14：15）、15 日全班僅休息 28 分鐘（13：00-13：15、14：50-17：03）、16 日僅休息 24 分鐘（15：36-16：00）、18 日僅休息 10 分鐘（19：50-20：00）、19 日僅休息 10 分鐘（16：00-16：10）、20 日僅休息 10 分鐘（18：10-18：20）、22 日僅休息 8 分鐘（18：15-18：23）、24 日及 25 日均無休息、26 日僅休息 15 分鐘（19：30-19：45）、27 日僅休息 15 分鐘（19：10-19：25）、29 日全班僅休息 35 分鐘（13：30-13：40、18：50-19：15）、31 日僅休息 20 分鐘（12：00-12：20）。○君於會談紀錄自承訴願人勞工除全班休息 1 小時外，其他班別皆休息 0.5 小時；則○君 108 年 10 月依班別

（

即早、晚班、全班）休息時間共計應休息 450 分鐘，惟其實際僅休息 230 分鐘，以○君時薪 150 元計算，訴願人應給付○君休息時間提供勞務 220 分鐘之工資 550 元【 $(450-230) / 60 * 150$ 】；況○君於上開會談紀錄亦自承勞工休息時間如未達 30 分鐘或 1 小時，仍會扣休息時間之工時，是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

4. 雖訴願人於 108 年 12 月 12 日陳述意見書檢附○君薪資給付檢討表，訴稱該班表係以

4

週變形工時為排班，原應給付○君 2 萬 3,709 元，而該月給付工資 2 萬 4,299 元，溢

付

590 元云云，惟按勞動基準法第 30 條之 1 規定，實施 4 週變形工時制度，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之；又勞資會議實施辦法第 3 條規定，勞資會議由勞資雙方同數代表組成；查○君於會談紀錄自承訴願人未舉辦勞資會議，亦未召開會議討論變形工時，縱訴願人陳述意見時所檢附 106 年 12 月 7 日會議紀錄，惟該次會議出席者為「○○○（主席）、○○○（董事）、○○○、○○○、○○○（紀錄）」，非由勞資雙方代表同數組成，亦無勞資會議代表選任過程（含選舉公告、日期、時間、票數等）、勞資會議代表名冊報請主管機關備查同意資料、勞資會議開會通知、出席人員簽到紀錄及勞資會議紀錄公告周知等之證明，足證其未踐行法定程序召開勞資會議，即未按勞資會議實施辦法舉辦勞資會議；訴願人僅於內部會議決議通過 4 週變形工時，復查○君為部分工時時薪制人員，依前揭勞動部 108 年 9 月 27 日函釋意旨，除工作日與休息日之調整外，無得適用上開勞動基準法第 30 條之 1 規定之彈性工時；是訴願人並無 4 週變形工時制之適用，故其稱依 4 週變形工時排班之○君薪資給付檢討表，主張已溢付○君工資 590 元一節，核

不足採。另訴願人訴稱○君上班時間來客數少顯未有銷售忙碌情況一節，此僅為○君業績呈現內容，並無法證明○君於休息時間無提供勞務。訴願主張，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定部分：

1. 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；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；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，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 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文

；是雇

主負有給付平日及休息日延長工時工資予勞工之義務。

2. 依原處分機關 108 年 11 月 15 日訪談○君所製作之會談紀錄及談話紀錄分別略以：「……答：……除○○○、○○○時薪為 160 元，其餘○○○、○○○、○○○皆為時薪 150 元計算工資。○○○8/24 工作時間為上午 10 點 30 分至 21 點 30 分中間休息

1 小

時當日工時 10 小時工資以時薪 150 元 X10=1500 元計給；8 月 31 日中午 12 點至 21 點

30 分

為工作時間中間休息 1 小時故當日工時為 8.5 小時工資計算 8.5X150 元為 1275 元；

…

…○○○9/7、9/14、9/28 工時 9 小時計給工資 9X150=1350 元。……」 「問：勞工是否有連續工作 7 天之情形？ 答：……○○○在台北市○○超市（○○、○○、○○）108 年 8 月 16 日（五）到職工作，其每 7 天週期為 8 月 16 日（五）至 8 月 22 日（

四）

，以此類推應給予 2 天休息作為例假日及休息日，○○○有 8/29、9/5、9/12、9/19 休息日出勤未計給休息日出勤倍率工資僅以時薪 150 元 X 工時計薪。……」以上均經 ○君簽名確認在案。

3. 復依勞工○君 108 年 8 月簽到表，其 8 月 24 日、31 日分別載明 10 時 30 分至 21 時 30

分、1

2 時至 21 時 30 分出勤工作，工時分別為 10 小時、8.5 小時，平日延長工時分別為 2

小

時、0.5 小時，108 年 8 月平日延長工時共計 2.5 小時；又○君於上開會談紀錄已自承

勞工○君 108 年 8 月 29 日、9 月 5 日、9 月 12 日及 9 月 19 日休息日出勤，惟訴願人
僅以時

薪 150 元計給平日及休息日之出勤工資，並有○君 108 年 8 月及 9 月薪資明細表影本
在

卷可憑；且訴願人並無 4 週變形工時制之適用，已如前述。則訴願人未依勞動基準
法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，給付○君平日及休息日延長工作時間工資之違規事實
，堪予認定。訴願人雖主張已事後補發勞工○君平日及休息日延長工作時間工資，
惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。

(三) 關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 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；違反者，處 2 萬
元

以上 100 萬元以下罰鍰；且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；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1
項

第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

2. 查上開談話紀錄記載略以：「……問：勞工是否有連續工作 7 天之情形？ 答：勞工
○○○ 108 年 10 月 10 日至 10 月 20 日有連續出勤工作 11 天之情形。……」該談話
紀錄

經○君簽名確認在案，並有○君 108 年 10 月簽到表影本附卷可稽。又訴願人不適用
4 週變形工時，已如前述；本案仍應適用勞動基準法第 36 條第 1 項規定，本件訴願人
使○君 108 年 10 月 10 日至 20 日連續出勤工作 11 日；是訴願人未給予勞工每 7 日中
應有

2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，其違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定
之

事實，洵堪認定。

(四) 本件訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 2 項及第 36 條第 1 項
規定

之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基
準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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 (公出)

委員 張 慕 貞 (代行)

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 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 6 月 12 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）