

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 109 年 5 月 12 日北市勞動字第 1096029436

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分，訴願不受理；其餘訴願駁回。

事實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 2 月 3 日、11 日及 3 月 4 日實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）係於 104 年

12 月 10 日到職，約定每日工作時間 7.5 小時（不含休息時間），月薪新臺幣（下同）3 萬 2,000 元（本俸 3 萬元+料理人津貼 2,000 元），據訴願人表示○君自 105 年 10 月 1 日選擇外

派上海服務，107 年 12 月 1 日轉調○○分店，108 年 10 月 30 日申請離職，並載明離職日期

為 108 年 11 月 30 日。另查得：

- （一）依訴願人提供○君 107 年度出勤紀錄，發現○君出勤時間一致，以 107 年 1 月份為例，全月上班時間皆紀錄為「09：00」，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。
- （二）依訴願人提供○君 108 年 3 月出勤紀錄，訴願人使○君於 108 年 3 月 2 日自 8 時 35 分出勤至 23 時 34 分，延長○君工作時間連同正常工作時間逾 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）訴願人使○君於國定假日出勤而未依規定給付加倍工資，依訴願人提供○君 107 年 1 月至 10 月份工資清冊，以 107 年 1 月為例，訴願人僅給予○君平日延長工作時間 3 小時（實際延長工作時間 4 小時扣除補休 1 小時）工資人民幣 116.67 元，惟未給予○君於國定

假日 1 月 1 日出勤 1 日加倍工資人民幣 233.36 元（時薪人民幣 29.17x8 小時）；再以

年 10 月為例，訴願人僅給予○君平日延長工作時間 2.5 小時（實際延長工作時間 6.5 小時扣除補休 4 小時）工資人民幣 105.56 元，並未給予○君於國定假日 10 月 10 日出勤 1

日

加倍工資人民幣 253.36 元（時薪人民幣 31.67x8 小時），違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 109 年 4 月 14 日北市勞動字第 1096054094 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，請其立即改善，並於文到 5 日內陳述意見，經訴願人以 109 年 4 月 22 日書面陳述

意見。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位（僱用人數達 100 人以上），第 1 次違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 32 條第 2 項及第 39 條規定，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 27、30、48 之規定，以 109 年 5 月 12 日北市勞動字第 10960294361 號裁

處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、2 萬元、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 109 年 5 月 13 日送達，訴願人不服，於 109 年 6 月 12

日由代理人在本府法務局網站聲明訴願，7 月 13 日補具訴願書，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項及第 39 條規定部分：

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 32 條第 2 項規定：「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……。」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 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。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 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.....第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、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。」

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 條規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。.....八、國慶日：十月十日。.....」

勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「.....說明：.....三、

.....

.. 勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。.....。」

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。」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	27	30	48
違規事件	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。雇主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本者。	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。	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據(勞基法)	第 30 條第 6 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 39 條、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	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		

臺幣：元)	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。
-----------	--

」

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：○君於應聘之初，實際調派至訴願人所屬子公司 -○○（上海）有限公司前，在外派說明會及外派管理辦法均明確說明將來適用大陸地區勞動法令，並受訴願人所屬子公司人事裁量權之控管；原處分機關未審酌訴願人有利事項，逕依勞動檢查結果之訴願人受託人說明，遽為罰鍰處分，顯然違反正當法律程序，請撤銷原處分。

三、查原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人使○君於 108 年 3 月 2 日延長工作時間連同正常工作時間逾 1 日法定工時 12 小時上限、於 107 年 1 月及 10 月在國定假日出勤而未依規定給付加倍工資等違反勞動基準法之情事，有原處分機關勞動檢查結果通知書、○君 107 年 1 月至 10 月出勤紀錄、108 年 3 月出勤紀錄、107 年 1 月至 10 月工資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君應聘之初，在外派說明會等明確說明將來適用大陸勞動法令，並受訴願人所屬子公司人事裁量權之控管云云。經查：

（一）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，1 個月不得超過 46 小時；違者，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；為勞動基準法第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。次按內政部所定應放假

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；中華民國開國紀念日及國慶日為中央主管機關規定應放假之日；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，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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79

條

第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 2 條等規定自明。

(二) 依訴願人所提供○君 108 年 3 月份出勤紀錄所載，○君於 108 年 3 月 2 日自 8 時 35 分出勤至

項

23 時 34 分，該日出勤工作時間合計已達 14 小時，訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2

延

使勞工 1 日正常工時連同延長工時超過 12 小時規定之情事，洵堪認定。復依訴願人提供○君 107 年 1 月至 10 月份工資清冊所載，以 107 年 1 月為例，訴願人僅給予○君平日

民

長工作時間 3 小時工資人民幣 116.67 元，未給予國定假日 1 月 1 日出勤 1 日加倍工資人

資

幣 233.36 元；再以 107 年 10 月為例，訴願人僅給予○君平日延長工作時間 2.5 小時工

是

人民幣 105.56 元，亦未給予國定假日 10 月 10 日出勤 1 日加倍工資人民幣 253.36 元；

原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，並無違誤。

(三) 訴願人雖主張在外派說明會及外派管理辦法均明確說明將來適用大陸地區勞動法令，並受訴願人所屬子公司人事裁量權之控管云云。然依訴願人 109 年 3 月 30 日函復原處分機關之電子郵件略以：「……1. 加班費倍率說明：2018 年 10 月以前的加班費計算是依台灣的規則，之後才改用中國的規定。2. 承前 1 說明，加班倍率為 1 倍的為國定假日……。」據此可知，訴願人對於○君 107 年 10 月前的加班費計算係依勞動基準法為之；惟訴願人並未依規定給予○君於國定假日 1 月 1 日及 10 月 10 日出勤 1 日加倍工資

,

有○君 107 年 1 月至 10 月之工資清冊影本在卷可稽。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3

點、

第 4 點項次 30、48 之規定，各處訴願人 2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公

布

訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項及第 3

9 條規定部分，應予維持。

貳、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

一、按訴願法第 1 條第 1 項前段規定：「人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。」第 77 條第 6 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……六、行政處分已不存在者。」

二、本件經原處分機關重新審查後，以 109 年 8 月 3 日北市勞動字第 10960438642 號函通知訴願

人，自行撤銷關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分之處分，並副知本府。準此，此部分之原處分已不存在，訴願之標的即已消失，揆諸前揭規定，自無訴願之必要。

參、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 6 款及第 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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 10 月 6 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）