臺北市政府 109.11.11.　府訴三字第 1096102091 號訴願決定書

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 7 月 1 日北市勞動字第 10960300181 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 5 月 18 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，未採用變形工時，一週期間為星期一至星期日，勞工出勤紀錄以打卡鐘記載出勤時間，依政府行政機關辦公日曆之紅字天數休假，延長工時以 0.5 小時為申請單位。並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 109 年 2 月 7 日、14 日及 21 日各延長工時 0.5 小時，延長工時合計 1.5 小時，訴願人應給付○君 109 年 2 月平日延長工時工資新臺幣（下同）299 元【（本薪 29,600 元+伙食費 2,400 元+全勤 3,000 元+空班津貼 880 元）/240×4/3×1.5】，惟訴願人並未給付平日延長工時工資，僅一律給予補休，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）勞工○君於 109 年 2 月 2 日、9 日及 23 日休息日各出勤工作 7 小時、7 小時及 7.5 小時，合計 21.5 小時，其中延長工時在 2 小時以內計 6 小時、再延長工時在 2 小時以內計 15.5 小時，訴願人應給付○君休息日延長工時工資 5,058 元【（本薪 29,600 元+伙食費 2,400 元+全勤 3,000 元+空班津貼 880 元）/240×（4/3×6+5/3×15.5）】，惟訴願人並未給付休息日延長工時工資，僅一律給予補休，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（三）訴願人使勞工○○○於 109 年 1 月 9 日至 19 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 109 年 6 月 5 日北市勞動字第 1096083072 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，惟未獲回應。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 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 點及第 4 點項次 17、18、39 等規定，以 109 年 7 月 1 日北市

勞動字第 10960300181 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 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 7 月 6 日送達，訴願人不服，於 1

09 年 7 月 24 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 12 日及 8 月 20 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「行政處分書發文日期及文號」欄雖載明「109 年 7 月 1 日北市勞動字第 10960300182 號」，並檢附原處分影本，惟原處分機關 109 年 7 月 1 日北市勞動字第 10

960300182 號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」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。」

勞動基準法施行細則第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

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）98 年 5 月 1 日勞動 2

字第 0980011211 號函釋：「.....說明：.....。二、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，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證.....。」

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（節錄）

| 項次 | 17 | 18 | 39 |
|---|---|---|---|
| 違規事件 | 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。 | 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（勞基法） | 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。<br><br>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：<br>……<br>1.乙類：<br>(1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。<br>…… |

」

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：○君 109 年 2 月份平日延長工作時間 1.5 小時及休息日延長工作時間 1

5.5 小時，給予補休未給付延長工時工資，係由勞資雙方協議加班予以補休。○君 109 年 1 月份連續出勤 11 日，乃因○君原於 109 年 1 月 15 日排休，因外燴業務需求於 1 月 15 日自願

出勤協助，當日應給予額外勞務報酬形式發放薪酬，訴願人並無蓄意違法之意圖，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、109 年 5 月 18 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、攷勤表、出勤統計表、薪資轉帳明細及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君 109 年 2 月份平日延長工作時間 1.5 小時及休息日延長工作時間 15.5 小

時，給予補休未給付延長工時工資，係由勞資雙方協議加班予以補休；因外燴業務需求，○君於原排休之 109 年 1 月 15 日自願出勤協助，當日給予額外勞務報酬云云。查本件：（一）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 3 分之 1 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 1 又 3 分之 1 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 1 又 3 分之 2 以上；違反者，各處 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。
2. 依原處分機關 109 年 5 月 18 日訪談○君所製作之會談紀錄略以：「.....問：請問貴公司與勞工約定每日出勤時間、休息時間為何？休例假日為何？是否有經勞資會議同意採用變形工時？如有，週期起訖為何？答：未召開勞資會議實施變形工時，本公司每週起訖為週一至週日，每月固定 2 日公休（通常為週一，未限定週幾），109 年 4 月後固定週一及週二公休，外場及吧台上班時段有 ABCDE 班，A 班：12：00-21：00、B 班：14：00-23：00、C 班：11：00-14：00 18：00-23：00、D 班：11：30-14：30 18：00-23：00、E 班：13：30-22：30；內場廚房上班時段：11：00-14：30 17：30-22：00，每 4 小時皆有 30 分鐘休息。問：請問貴公司加班制度為何？加班起算時間為何？加班最小計算單位及加班費計算方式為何？答：勞工如當日有延後下班，店內主管依出勤紀錄確認實際加班情形給予加班時數，加班以 0.5 小時計，每月會依累積正負時數直接計算可補休或需補時數，統一於年度終結（12 月底）或勞工離職時結算，依法折算加班費。問：請問貴公司發薪日、薪資計算期間及給付方式為何？加班費、各項獎金、考勤計算週期是否與薪資計算週期一致？答：每月全月薪資及考勤皆於次月 10 日發放。（109/1 前為次月 5 日發薪）薪資及獎金皆以匯款方式給付.....問：與勞工薪資約定項目為何？答：薪資項目有本薪、伙食費、全勤、空班津貼、績效獎金、主管加給.....問：請問貴公司如何記載勞工出勤？請問出勤統計表『備註』及『備註累積』為何？答：以打卡鐘記載出勤。本公司會依當月紅字日數給予員工休假天數，由勞工自行排休，未休完的部分會累積正時數，多休亦會累積負時數，出勤統計表『備註』為當月正負時數，勞工每日工作未滿 8 小時或有超過 8 小時的部分會進行累積，『備註累積』即當年度正負時數之累積，本公司雖有計算每日未滿 8 小時的部分，但勞工年度終結有負時數未補足亦不會扣薪。問：請問勞工○○○.....109 年.....2 月出勤統計表備註為.....39.5 如何計算？答：.....109 年 2 月份可排休天數為 9，○員當月休 9 天，另於當月有負時數 4.5 小時（2/2-1 小時、2/5-0.5 小時、2/7+0.5 小時、2/8-0.5 小時、2/9-1 小時、2/14+0.5 小時、2/16-1 小時、2/17-1 小時、2/21+0.5 小時、2/23-0.5 小時、2/28-0.5

小時、載於備註），故扣除上個月正時數當月備註累積為 39.5（=44-4.5）.....」經○君簽名確認在案。復依卷附○君 109 年 2 月攷勤表等影本所載，○君 109 年 2 月 7 日、14 日及 21 日各加班 0.5 小時，延長工時合計 1.5 小時；109 年 2 月 2 日、9 日及 23 日休息日各出勤工作 7 小時、 7 小時及 7.5 小時，合計 21.5 小時。訴願人自承加班時數可補休，年度終結或勞工離職時結算未補休時數，依法折算為加班費。是訴願人未給予勞工選擇補休或領取加班費，一律予以補休，其未依規定給予○君平日與休息日之延長工時工資，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。

3. 至訴願人主張平日及休息日延長工時工作，給予補休未給予延長工時工資，係由勞資雙方協議加班予以補休一節，惟此與○君於會談紀錄陳述內容不一致，且依前勞委會 98 年 5 月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號函釋意旨，延長工時工資應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給，勞雇雙方不得約定於延長工時事實發生前一次向後拋棄其延長工時工資之請求權，僅可由勞工於延長工作時間後個別同意選擇補休而放棄領取延長工時工資；訴願人復未提出事後勞工有個別同意選擇補休而放棄領取延長工時工資之證據，此部分訴願主張，委難採據。

（二）關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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；如非因勞動基準法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，雇主亦不得使勞工在例假日工作；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、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文。

2. 查上開會談紀錄記載略以：「.....問：請問勞工○○○於 109/1/6-19 是否皆有出勤？答：是，○員 109/1/6 至 19 連續 14 日皆有出勤（1/10 為原休假日，因公司臨時有活動，有徵詢○員意願同意出勤。1/19 為外燴活動）.....」經○君簽名確認在案，另查勞工○○○109 年 1 月 9 日至 19 日亦連續出勤 11 日，並有○○○及○○○10

9 年 1 月攷勤表影本附卷可稽。訴願人使○○○109 年 1 月 6 日至 19 日連續出勤 14 日、

○○○109 年 1 月 9 日至 19 日連續出勤 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。訴願人尚難以勞工同意於排休日出勤等語主張免責。

（三）本件訴願人有違反勞動基準法第 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、函釋意旨及裁罰基準，各處訴願人 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（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　劉　昌　坪

委員　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　109　年　11　月　11　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）