

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 109 年 9 月 17 日北市勞動字第 10960674331 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。原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 31 日、8 月 14 日及 20 日實施勞動檢查，發現訴願人未採變形工時，排班週期之起訖為單週排班；以打卡鐘方式記載勞工每日出勤上、下班時間；約定發薪日為 1 個月發放 2 次，每月 25 日發放當月 1 日至 15 日之薪資，次月 10 日發放上個月 16 日至月底之薪資、加班費、獎金及考勤（獎金）。並查得：
  - （一）訴願人使所僱用勞工○○○（下稱○君）於 109 年 6 月 11 日及 25 日休息日各出勤 7.5 小時及 5.5 小時，惟未依法給付出勤工資新臺幣（下同）2,627 元【約定工資 31,000 元/30 日/8 小時×（4/3×4 小時+5/3×9 小時）】，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
  - （二）訴願人使所僱用勞工○○○（下稱○君）109 年 5 月 7 日至 109 年 5 月 31 日連續出勤 25 日，未給予○君每 7 日有 2 日之休息作為例假日及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關爰以 109 年 9 月 3 日北市勞動字第 1096103031 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 109 年 9 月 8 日陳述意見書說明後，原處分機關仍審認訴願人違規事實明確，且為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定及 5 年內第 2 次違反同法第 36 條第 1 項規定（前次經原處分機關以 106 年 6 月 29 日北市勞動字第 10632804400 號裁處書裁處在案），爰依同法第 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 18 及 39、第 5 點等規定，以 109 年 9 月 17 日北市勞動字第 10960674331 號裁處書（下

稱原處分)，各處訴願人 2 萬元及 5 萬元罰鍰，合計 7 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 9 月 18 日送達，訴願人不服，於 109 年 9 月 30 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 12 日及 13 日補充訴願理由及補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、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 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 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。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」

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	18	39
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 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)	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。 (2) 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 .....

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『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、本件訴願及補充理由略以：訴願人因疫情影響，招聘新進人員不易致人手不足；又因疫情影響業績，故加班費延後發放；訴願人已於 109 年 9 月補足員工之加班費。訴願人於 108 年間變更負責人，因現任負責人長年居於海外，於不知情下觸法，請求以初犯裁罰。
- 三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 109 年 7 月 31 日、8 月 14 日及 20 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人 6 月份全體員工休假表、○君 109 年 6 月及○君 109 年 5 月攷勤表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張因疫情影響，招聘新進人員不易致人手不足；又因疫情影響業績，故加班費延後發放；訴願人已於 109 年 9 月補足員工之加班費；訴願人於 108 年間變更負責人，因現任負責人長年居於海外，於不知情下觸法云云。查本件：
  - (一) 原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

1. 按僱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 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上；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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。
2. 依原處分機關 109 年 8 月 14 日及 20 日訪談訴願人之代表人○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本分別載以：「……問 請問貴公司是否採用變形工時（二週、四周或八週）？……答 本公司沒有採用二週、四週或八週變形工時……問 請問貴公司排班週期之起迄期日為何（單週、雙週、四週或八週）？休息日及例假日如何排定？……答 本公司排班週期是採單週排班，休息日及例假日標示於休假表……問 請問貴公司係以何種方式記載勞工每日實際出勤上、下班時間？……答 本公司係以打卡鐘方式記載勞工每日出勤上、下班時間……問 請問貴公司與勞工約定計薪方式為何（時薪、月薪）？約定發薪日為何？……答 本公司與勞工約定計薪方式為月薪、時薪，約定發薪日為一個月發放 2 次薪資，每月 25 號發放當月 1 號至 15 號的薪資，次月 10 號發放上個月 16 號至月底的薪資、加班費、獎金、考勤（上個月 1 號至月底的出勤）……。」「……問 請問貴公司與勞工約定的每日正常工作時間為何？休息時間為何？答……櫃檯勞工○○○有三種上班方式，第一種 10：00~ 14：30，休息吃飯時間 11：00~11：30，17：30~21：30，休息吃飯時間 17：00~17：30，一日正常工時 8 小時……第三種 15：30~21：30，中間吃飯休息時間 17：00~17：30 30 分鐘，一日工時 5.5 小時……問 請問貴公司薪資發放明細為何？答 本公司薪資發放明細有底薪、全勤、工作獎金、三節獎金（中秋、端午節日）、紅利。以勞工○○○為例、109 年 6 月份薪資，109 年 6 月 25 日給付 15000 元底薪，109 年 7 月 10 日給付 15000 元底薪+1000 元全勤+端午節獎金 600 元……問 請問貴公司所僱勞工○○○109 年 6 月份出勤情形？答 勞工○○○109 年 6 月份、6 月 11 日、6 月 25 日有休息日出勤，並無給付休息日出勤薪資。……」前開會談紀錄經○○○簽名確認

在案。復依卷附 6 月份全體員工休假表影本及○君 109 年 6 月份攷勤表影本記載，○君 109 年 6 月 11 日及 25 日均為休息日，該 2 日刷卡時間分別為「09：57-14：30 16：12-21：30」及「15：04-21：47」；勾稽前開會談紀錄○君之上班方式，若○君 109 年 6 月 11 日為第 1 種上班方式，109 年 6 月 25 日為第 3 種上班方式，則○君於該 2 日出勤時間各為 8 小時及 5.5 小時，共計 13.5 小時，原處分機關審認○君於該 2 日出勤時間共計 13 小時，其計算方式雖非無疑，惟稽之卷附薪資明細影本所載，除 2 次底薪各 15,000 元及全勤 1,000 元之項目，均無加班費給付或延長工時工資之記載；且訴願人之代表人於前開會談紀錄亦自承未給付該休息日出勤薪資，亦未提出○君於延長工作時間後，有同意選擇補休之事證供核。是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張已於 109 年 9 月補足員工之加班費，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。

(二) 原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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；揆諸勞動基準法第 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 項等規定自明。
2. 依原處分機關 109 年 8 月 14 日訪談訴願人之代表人○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問 請問貴公司所僱勞工○○○109 年 5 月份 109 年 5 月 7 日至 5 月 31 日連續工作 25 天原因為何？答 原本該上班的勞工（○○○）去照顧她女兒，所以勞工○○○只好自己上班，因此才會有連續工作 25 天情形。……」並經○○○簽名確認在案。復依○君 109 年 5 月份攷勤表影本記載，○君於 109 年 5 月 7 日至 31 日連續出勤 25 日；是訴願人未給予勞工每 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，洵堪認定。訴願人雖主張其於 108 年間變更負責人，現任負責人係於不知情下觸法，請求以初犯裁罰等語。惟按法律公布施行後，人民即有遵守之義務；復按行政罰法第 8 條規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰。本件訴願人並未提出無法得知法規範

存在之具體事證供核，並無行政罰法第 8 條但書之適用，是訴願人尚難以不知法規為由冀邀減輕或免責。又查訴願人前經原處分機關以違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定裁處在案，本件係於 5 年內再次違反前開規定，有原處分機關 106 年 6 月 29 日北市勞動字第 10632804400 號裁處書影本在卷可稽；縱訴願人稱曾變更負責人，惟仍不影響訴願人法人格主體係屬同一。是原處分機關以第 2 次違規論處，並無違誤。訴願主張，不足採據。

(三) 綜上，本件原處分機關以訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定及 5 年內第 2 次違反同法第 36 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 2 萬元及 5 萬元罰鍰，合計 7 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。

五、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 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 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 109 年 12 月 31 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)