

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 12 月 1 日北市勞動字第 10960780051 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 9 月 22 日派員實施勞動檢查，查得訴願人自 106 年 1 月 11 日經勞資會議同意實施 4 週變形工時，與勞工約定排班制：（一）早班（9 時 30 分至 14 時 30 分、17 時 30 分至 21 時 30 分）；（二）午班（11 時 30 分至 17 時 30 分、18 時 30 分至 21 時 30 分），各班別各有中午及晚餐用餐時間，合計休息時間 1 小時，扣除休息時間後每日正常工時為 8 小時，訴願人以出勤紀錄之打卡時間作為勞工出勤及工資計算之依據，勞工延長工時係以 0.5 小時為最小單位。該次檢查○○○（下稱○員）之個案，其於本市安和店擔任外場主任職務，自 108 年 8 月 5 日（週一）至 108 年 9 月 1 日（週日）為○員 4 週變形工時起訖區間，以此類推，○員每月休假日數為月休 8 日及當月國定假日合計日數，每月 7 日發放勞工前 1 個月 1 日至最末日區間之工資、福利津貼、其他加項、其他扣項（含勞健保、人事差勤扣項及營收未達扣項）及加班費等，另每月 10 日發放勞工固定薪資新臺幣（下同）1 萬 7,000 元。並查得：
- （一）訴願人和○員約定每月底薪 4 萬元，另有福利津貼（即主管加給）2,000 元及其他加項（調動○員工作地點所給予之補貼）。經檢視余員 109 年 3 月份工資清冊，發現有「其他扣項」，包含：主管扣薪 4,200 元（4 萬 2,000 元×10%）及少排班扣薪 645 元（4 萬元÷31 日÷9 小時× 4.5 小時）。訴願人表示因 109 年 3 月份受疫情影響，扣除余員主管工資且未能提具書面證明○員同意扣薪。另訴願人表示有實施減班休息，惟查實施區間係自 109 年 4 月 1 日開始，訴願人自 109 年 3 月份先行扣除少排班之工資，有工資未全額給付勞工之情事，違

反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

- (二) ○員 109 年 3 月份第 1 次工資 (含工資、福利津貼及其他加項) 計 2 萬 7,000 元, 依約定應於 109 年 4 月 7 日發放, 另○員 109 年 3 月份第 2 次工資 1 萬 7,000 元, 依約應於 109 年 4 月 10 日發放, 惟檢視工資清冊, 發現○員上述兩筆工資分別於 109 年 4 月 15 日及 4 月 27 日始發放, 其他部分月份亦有類此情形, 已違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- (三) 檢視○員之出勤紀錄, 發現○員 108 年 10 月平日延長工時工資 733 元【4 萬 4,000 元/240 (3×4/3) =733 元】、109 年 5 月平日延長工時工資 379 元【4 萬 5,498 元/240 (1.5×4/3) =379 元】及 109 年 7 月平日延長工時工資 489 元【4 萬 4,000 元/240 (2×4/3) =489 元】, 合計 1,601 元, 訴願人於受檢時仍未給付, 違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- (四) 訴願人經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度, 依法於每 4 週之週期內應給予勞工例假及休息日各 4 日, 合計給假 8 日。原處分機關檢查發現○員在 108 年 8 月 5 日至 9 月 1 日、109 年 1 月 20 日至 2 月 16 日、109 年 2 月 17 日至 3 月 15 日之 4 週變形工時區間內均短少休假 1 日, 訴願人同意以 108 年 8 月 6 日、109 年 2 月 1 日及 109 年 2 月 29 日為休息日, ○員上開休息日均有出勤, 訴願人依法應給付○員休息日出勤加給工資 6,967 元, 惟訴願人並未給付, 已違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- (五) 訴願人受檢時自承, ○員曾電詢要求提供出勤紀錄, 惟截至檢查日 (109 年 9 月 22 日) 止, 訴願人尚未提供○員出勤紀錄副本, 已違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。
- (六) ○員自 108 年 9 月 2 日起 109 年 7 月 5 日止, 共有 11 天國定假日未休 (上開期間, ○員每月工資均為 4 萬 4,000 元), 訴願人已給付 4,200 元國定假日工資, 尚有 1 萬 1,933 元未給付; 另訴願人以事假名義扣除應照給○員之例假及休息日工資, 均違反勞動基準法第 39 條規定, 情形略以:
1. 108 年 9 月 2 日至 9 月 29 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日及國定假日 1 日 (9 月 13 日中秋節), ○員當月僅排休 8 天, 尚餘 1 天國定假日未休, 受裁處人同意以 108 年 9 月 7 日為國定假日之挪移日, 惟訴願人當日出勤。
 2. 108 年 9 月 30 日至 10 月 27 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日及國

定假日 1 日（10 月 10 日國慶日），○員僅排休 8 天，尚餘 1 天國定假日未休，受裁處人同意以 108 年 10 月 8 日為國定假日之挪移日，惟訴願人當日出勤。

3. 108 年 12 月 23 日至 109 年 1 月 19 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日及國定假日 1 日（1 月 1 日開國紀念日），○員僅排休 7 天，尚餘 1 天國定假日未休，受裁處人同意以 109 年 1 月 10 日為國定假日之挪移日（會談紀錄誤植為 1 月 31 日），惟訴願人當日出勤。
4. 109 年 1 月 20 日至 2 月 16 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日及國定假日 4 日（1 月 24 日除夕至 1 月 27 日初三），○員僅排休 7 天，尚餘 4 天國定假日未休，受裁處人已給付 3 天國定假日出勤工資 4,200 元，並同意以 109 年 1 月 31 日為國定假日之挪移日，惟訴願人當日出勤。
5. 109 年 2 月 17 日至 3 月 15 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日及國定假日 1 日（2 月 28 日 228 紀念日），○員僅排休 7 天，尚餘 1 天國定假日未休，且訴願人於該國定假日出勤。
6. 109 年 3 月 16 日至 4 月 12 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日及國定假日 2 日（4 月 4 日兒童節、清明節），○員僅排休 8 天，尚餘 2 天國定假日未休，受裁處人同意以 109 年 4 月 3 日為其中一日之國定假日之挪移日，且訴願人於該國定假日及挪移日均有出勤。
7. 109 年 6 月 8 日至 7 月 5 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日及國定假日 1 日（6 月 25 日端午節），○員僅排休 8 天，尚餘 1 天國定假日未休，受裁處人同意以 109 年 6 月 26 日為國定假日之挪移日，惟訴願人當日出勤。
8. 綜上，上開期間○員共有 11 天國定假日未休（上開期間，○員月工資均為 44,000 元），受裁處人已給付 4,200 元國定假日工資，尚有 11,933 元未給付（ $4 萬 4,000 元 \div 30 日 \times 11 日 = 1 萬 6,133.33 元$ ； $1 萬 6,133 元 - 4,200 元 = 1 萬 1,933 元$ ）。
9. ○員於 108 年 11 月 25 日至 12 月 22 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日，○員僅排休 3 天，餘 5 天之例假日及休息日，○員不需出勤，訴願人仍應照給工資，訴願人以事假名義片面扣除○員 5 天照給工資 6,667 元（ $4 萬 / 30 \times 5 = 6,667$ ）；108 年 12 月 23 日至 109 年 1 月 19 日 4 週區間內應有例假及休息日各 4 日，○員僅排休 7 天，餘 1 天之例假日及休息日，○員不需出勤，訴願人仍應照給工資

，訴願人片面扣除○員 1 天照給工資 1,333 元（4 萬/30×1=1,333）；訴願人合計扣除應給付○員 6 天例假日及休息日照給工資 8,000 元。

二、原處分機關爰以 109 年 11 月 13 日北市勞動字第 1096115155 號函命訴願人立即改善及陳述意見，經訴願人以 109 年 11 月 18 日書面陳述意見在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 2 項、第 30 條第 6 項、第 39 條規定，且為甲類事業單位，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、15、17、18、27 及 48 等規定，以 109 年 12 月 1 日北市勞動字第 10960780051 號裁處書，分別裁處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。該裁處書於 109 年 12 月 2 日送達，訴願人不服，於 110 年 1 月 4 日向本府提起訴願，3 月 11 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願人提起訴願日期（110 年 1 月 4 日）距裁處書送達日期（109 年 12 月 2 日）已逾 30 日，惟訴願人提起訴願期間之末日原為 110 年 1 月 1 日，該日為中華民國開國紀念日（星期五），放假 1 日，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以次星期一即 110 年 1 月 4 日代之；是本件訴願人於 110 年 1 月 4 日提起訴願，尚無訴願逾期問題，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 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」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、第 5 項、第 6 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時……。」「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」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 38 條第 1 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……。」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……。」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、第三十條第一項至第三項、第六項……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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政罰法第 25 條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」

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……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。」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。」第 24 條之 3 規定：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項規定：「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。……。」第 3 條規定：「前條各紀念日……其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：……放假一日。二、和平紀念日：……放假一日。」

……。」第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。二、民族掃墓節。三、端午節。四、中秋節。五、農曆除夕。……。」第 5 條第 1 項、第 2 項規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……四、兒童節：四月四日。……。」「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、……又依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月 1 日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給……。」

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	違規事件	法條依據(勞基法)	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	工資未全額直接給付勞工者。	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。	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。	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：
15	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 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。	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。	1.甲類：
17	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)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 ……
18	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	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80		

	息日工資。	條之 1 第 1 項。		
27	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。	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。		
48	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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

」
 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、本件訴願及補充理由略以：

- （一）訴願人以提供餐飲服務為業，因新冠肺炎影響致業績慘淡，遂於 109 年 3 月 20 日與○員開會協調減少工時及調降薪資，雙方會後達成協議，○員同意自 109 年 3 月份減少薪資 10%，以及自 109 年 4 月 1 日起至 109 年 9 月 30 日止暫時性減少工作時間及工資，有雙方共同簽署之勞雇雙方協商減少工時協議書可稽。
- （二）訴願人與○員簽署之勞雇雙方協商減少工時協議書內容雖有部分限縮○員之權益，但仍係經勞雇雙方共同協議後簽署，且其中約定○員之每月薪資亦未低於 109 年度之基本工資 2 萬 3,800 元，原處分機關裁處訴願人未全額給付○員工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，顯然有誤。
- （三）原處分機關以○員在 108 年 8 月 5 日至 9 月 1 日、109 年 1 月 20 日至 2 月 16

日、109年2月17日至3月15日之4週變形工時區間均短少休假1日，訴願人同意以108年8月6日、109年2月1日及109年2月29日為休息日，而認定訴願人未給付○員休息日出勤之加倍工資，然此情形應屬違反勞動基準法第39條之規定，而非屬違反同法第24條第2項規定。

- (四) ○員109年4月至6月工資之給付雖稍有延遲，惟訴願人並非長期拖欠薪資，○員之薪資均有在當月底前全額領取，訴願人於事前亦有告知○員並取得其諒解，請惠予依行政罰法第7條第2項或第8條之規定，免除或減輕對訴願人之處罰。
- (五) 訴願人已於110年1月26日將○員近5年詳細之出勤資料整理並交付由律師代收，且對於裁處書所指有漏未給付○員之休假日出勤加倍工資、平日延長工時工資等，均已全額補足，且檢討漏給加班費之原因，乃訴願人誤解變形工時之排班方式所致，而非故意違反規定，請審酌依行政罰法第8條規定，減輕或免除對訴願人之處罰。

四、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關109年9月22日勞動條件檢查會談紀錄、○員108年8月1日至109年7月31日出勤明細表、月薪清單、訴願人與○員於109年3月20日簽訂之勞雇雙方協商減少工時協議書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第22條第2項規定部分：

- (一) 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第22條第2項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項定有明文。
- (二) 依原處分機關109年9月22日訪談訴願人人資○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本(下稱109年9月22日會談紀錄)記載：「……Q 貴公司針對○員工資扣項項目為何？ A……109年3月，因疫情影響，公司有扣主管薪資10%，故扣○員工資……(42000×10%)，希望主管可以共體時艱，惟僅口頭協議，沒有任何書面。109年3月至7月，因疫情影響，所以有實施少排班(即減班)扣薪，該約定為書面協議，雙方有簽減時協議書。○員109年3月21日少排班2.5小時，3月30日少排班2小時，扣薪645元……109年3月20日簽訂之減時協議，另有加註附約：1. 上班時數維持不變(含用餐+休

息)。2. 主管津貼取消。3. 薪資佔營業額 40%，可彈性縮短工時減薪低於 40% 優先補足主管津貼。附約係黃負責人與主管及所有員工討論後寫上，惟後面無○員加註簽名。109 年 4 月起，依上開協議，增加『營收未達標扣福利津貼』及『營收未達標分攤金額計算』扣項。例如 109 年 4 月，全店營收 40% 為人事成本，因營收未達 40%，致公司多出 49,371 人事成本，由員工分擔，○員分擔額度及比例為（超出人事成本）×（○員工資/全店人事成本）=6370 元……」並經○君蓋章確認在案。

(三) 復依卷附訴願人與○員於 109 年 3 月 20 日簽訂之勞雇雙方協商減少工時協議書影本所示，其實施期間載明自 109 年 4 月 1 日起至 109 年 9 月 30 日止，且並未記載乙方（即○員）109 年 3 月份薪資同意減少 10%，與訴願書所附之勞雇雙方協商減少工時協議書影本記載「乙方 109 年 3 月份薪資，同意減少 10%。」明顯不同；又依上開 109 年 9 月 22 日會談紀錄及訴願人 109 年 11 月 18 日陳述意見書均顯示，訴願人扣發○員 109 年 3 月份主管薪資均表示僅有口頭協議，並無任何書面協議；是訴願人於訴願書所附之勞雇雙方協商減少工時協議書影本載有「乙方（即○員） 109 年 3 月份薪資，同意減少 10%。」其真實性若何，尚非無疑；另依○員 109 年 3 月份月薪清單影本顯示，其上記載：「……其他扣項：主管扣薪…… 4200……少排班扣薪……645……」訴願人於 109 年 3 月確有對○員為扣薪之行為，與上開勞雇雙方協商減少工時協議書所載實施期間（109 年 4 月 1 日起至 109 年 9 月 30 日止）亦有不符。是訴願人有未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張其與○員簽有勞雇雙方協商減少工時協議書一節，不足採據。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

(一) 按工資係勞工因提供勞務而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活之主要憑藉。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

(二) 本件依 109 年 9 月 22 日會談紀錄記載：「……Q 貴公司每月發薪日為何日，薪資計算期間起訖周期為何？……以何方式給付勞工○○○

每月工資？是否有給付證明？A 公司依工作規則每月有 2 次發薪日，每月 7 號及每月 10 號。7 號發上月 1 號~最後 1 號工資、福利津貼、其他加項、其他扣項（含勞、健保、人事差勤扣項及營收未達標扣項）、加班費。10 號發上月 1 號~最後 1 號其他工資，對○員而言，即 17000 元固定工資。……。」並經○君蓋章確認在案。惟依卷附○員 109 年 3 月份月薪清單顯示，訴願人發給○員該月第 1 次工資、福利津貼及其他加項之發薪日期為 109 年 4 月 15 日，第 2 次發給○員之其他工資（訓練津貼）發薪日期為 109 年 4 月 27 日。是訴願人未依約定時間給付○員工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，堪予認定。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- (一) 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；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 查本件依 109 年 9 月 22 日會談紀錄：「……Q 108 年 10 月、109 年 5 月及 109 年 7 月是否有給付○員平日加班費？ A 108 年 10 月 13 日○員……扣除休息 1 小時用餐，有 8.5hr 工時，109 年 5 月 10 日，扣除 1 小時用餐，有 9.5 小時工時，109 年 7 月 7 日，扣除 1 小時休息，有 10 小時工時，108 年 10 月 25 日，扣除 1hr 休息，有 9.5hr 工時，108 年 10 月 26 日，扣除 1hr 休息，有 9hr 工時，均未給付平日加班費。……。」並經○君蓋章確認在案。本件稽之卷附○員 108 年 10 月、109 年 5 月及 109 年 7 月之出勤明細表及月薪清單影本，○員於 108 年 10 月 13 日、25 日及 26 日、109 年 5 月 10 日及 7 月 7 日確有延長工時，惟稽之前開月薪清單影本，均未見給付加班費之記載，且訴願人亦自承其未給付加班費，是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，亦堪認定。

八、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：

- (一) 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；勞動基準法第 36 條第 1 項所定之例假，以每 7 日為一週期，依曆計算；雇主使勞工於休息日工作，為延長勞工工作之時間；休息日延長工

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；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 24 條第 2 項、第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 第 2 款及第 22 條之 3 規定自明。

(二) 本件依 109 年 9 月 22 日會談紀錄：「……Q 以 108 年 8 月至 109 年 7 月 31 日為例，○員休假狀況為何？ A (按：附表) ……依上表，公司……少 3 天休息日未給付加班費。公司同意以……108 年 8 月 6 日、109 年 2 月 1 日及 29 日為休息日……。」並經○君蓋章確認在案。

(三) 次依卷附○員出勤明細表影本，○員 108 年 8 月、109 年 2 月薪資應均為 4 萬 4,000 元，108 年 8 月 6 日、109 年 2 月 1 日及 29 日為休息日，○員均有出勤 8 小時，訴願人應給付○員休息日出勤工資 6,967 元 (○員時薪：4 萬 4,000 元 ÷ 30 日 ÷ 8 小時 = 183.33 元；訴願人未給付○員休息日出勤工資：183.33 × 【(2 小時 × 4/3 + 6 小時 × 5/3) × 3 日 = 6,966.54，四捨五入為 6,967 元】。惟稽之○員 108 年 8 月份及 109 年 2 月份月薪清單影本，未見有前開延長工時工資之記載，且訴願人亦未提供給付延長工時工資之資料供核，是訴願人未依法加給○員休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

(四) 至訴願人主張此情形應屬違反勞動基準法第 39 條所規定一節；查勞動基準法第 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。……。」該條係規定勞工雖於勞動基準法第 36 條至第 38 條所定日期未有出勤事實，雇主應按日給付工資，此乃行政法上課予雇主之強制義務。次查勞動基準法第 39 條後段規定雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，依勞動基準法施行細則第 24 條之 3 規定，其所稱「休假日」係指勞動基準法第 37 條所定休假及第 38 條所定特別休假。是以，如經勞雇雙方協議，使勞工於勞動基準法第 37 條所定國定假日及第 38 條所定特別休日出勤，應依該法第 39 條後段規定加倍給付工資。本件訴願人使○員於 108 年 8 月 6 日、109 年 2 月 1 日及

2月29日休息日出勤，而非國定假日或特別休假日出勤，其未依法加給○員休息日出勤工資之行為，自屬違反勞動基準法第24條第2項規定之情形。訴願主張，不足採據。

九、原處分關於訴願人違反勞動基準法第30條第6項規定部分：

- (一) 按雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第30條第5項、第6項後段、第79條第1項第1款及第80條之1第1項定有明文。考其立法意旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據，並明定勞工有權利向雇主申請出勤資料，以保障勞工權益。
- (二) 本件依109年9月22日會談紀錄記載：「……Q ○員是否跟貴公司請求出勤紀錄？ A ○員曾打電話到店內請求他的出勤紀錄，公司目前還未給予……。」並經○君蓋章確認在案。是訴願人違反勞動基準法第30條第6項規定，洵堪認定。

十、原處分關於訴願人違反勞動基準法第39條規定部分：

- (一) 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日，均應休假；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，應加倍發給工資；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第37條第1項、第39條、第79條第1項第1款及第80條之1第1項定有明文。
- (二) 本件依109年9月22日會談紀錄記載：「……Q ……勞工○○○是否有國定假日出勤情形？貴公司如何計算加班費？ A 以109年1月為例，○員當月固定月休8天，加上國定假日天數5天，應休13日，當月○員排休9天未出勤（含4例4休及1國），尚有4個國定假日未休，公司給付國定假日加班費4200元。（公司系統以○員1/24、1/25-1/26有出勤，補3天國定假日加班費，109年2月7日發給1天1333元，2月11日又追補2天2867元）。 Q 貴公司以月使勞工排休，每月倘有未休足天數時，如何計算加班費？ A 先依國定假日不足天數

給付加班費，再依休息日不足天數給付加班費。Q以108年8月至109年7月31日為例，○員休假狀況為何？A（按：附表）依上表，公司少8天國定假日未給付加班費，少3天休息日未給付加班費。公司同意以108年9月7日、10月8日、109年1月31日（按：應為109年1月10日）、109年1月31日、2月28日、4月3日~4日、6月26日為國定假日，108年8月6日、109年2月1日及29日為休息日……。」並經○君蓋章確認在案。

- (三) 查本件依上開109年9月22日會談紀錄及事實欄一、(六)所列期日之○員出勤明細表、月薪清單及交易資料查詢等影本，上開期間○員共有11天國定假日（挪移日）未休，訴願人已分別於109年2月7日給付○員1,333元及109年2月11日給付○員2,867元，合計4,200元，尚有1萬1,933元未給付○員（4萬4,000元÷30日×11日=1萬6,133元；1萬6,133元-4,200元=1萬1,933元）。本件另稽之○員109年1月份薪資清單，雖另載有加班費用1,735元，惟其加班內容為何，尚有不明，然縱列為前開國定假日出勤加倍工資，亦仍不足。是訴願人未依法給付○員國定假日出勤加倍工資，違反勞動基準法第39條規定，洵堪認定。
- (四) 又原處分機關另以○員108年11月25日至12月22日4週區間內應有例假及休息日各4日，○員僅排休3天，餘5天之例假日及休息日，○員不需出勤，訴願人仍應照給工資，訴願人以事假片面扣除○員5天照給工資6,667元（4萬元/30日×5日=6,667元）及108年12月23日至109年1月19日4週區間內應有例假及休息日各4日，○員僅排休7天，餘1天之例假日及休息日，○員不需出勤，訴願人仍應照給工資，訴願人以事假片面扣除○員1天照給工資1,333元（4萬元/30日×1日=1,333元）。本件稽之○員108年11月份、12月份及109年1月份月薪清單，雖僅108年12月份月薪清單載有事假扣薪2萬1,333元，且扣薪內容不明，惟訴願人於109年9月22日會談紀錄自承，其於○員108年11月25日至12月22日及108年12月23日至109年1月19日4週區間內扣薪8,000元，是訴願人違反勞動基準法第39條規定，應無疑義。
- 十一、另訴願人主張已將○員近5年詳細之出勤資料整理並交付由律師代收，且對於漏未給付○員之休假日出勤加倍工資、平日延長工時工資等，均已全額補足，然此屬事後改善行為，尚不影響本件違規事

實之認定。又訴願人主張依行政罰法第 7 條或第 8 條規定，減輕或免除對訴願人之處罰云云。查本件訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範自有知悉及遵行之義務，惟其違反勞動基準法前開所列各條項，難認不可歸責，依行政罰法第 7 條第 1 項規定，依法自應受罰；且按其情節，訴願人並無行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免除處罰之事由。綜上，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項及第 2 項、第 30 條第 6 項、第 39 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，分別處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

十二、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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 3 月 30 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）