

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 114 年 6 月 2 日北市勞動字第 11460083761 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 3 月 4 日、3 月 21 日實施勞動檢查，訴願人表示未採用變形工時，一週期間起迄為週日至週六，週日為例假日，週六為休息日，勞工工作時間為 8 時 30 分至 17 時 30 分，中午休息 1 小時，每日正常工時為 8 小時，加班自 18 時起算加班時數，勞工加班依照加班時數統一以「1:1 方式」予以補休，出勤紀錄由勞工以手機打卡方式記錄出勤時間，工資結構為「薪資」及「伙食費」，每月 5 日以轉帳方式給付前月份工資。並查得：

（一）以勞工○○○（下稱○君）於 113 年 11 月份出勤為例，○君於 113 年 11 月 29 日延長工時 1 小時，訴願人應給付○君 11 月份平日延長工時工資新臺幣（下同）206 元〔（薪資 35,200 元+伙食費 1,800 元）/240*4/3*1〕，惟訴願人未依法給付。○君 113 年 12 月份、114 年 1 月份、勞工○○○及○○○，亦有相同情事，訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）以勞工○○○（下稱○君）113 年 11 月份及 12 月份出勤為例，訴願人於 11 月 24 日至 12 月 6 日期間，未依法每 7 日內給予○君 1 日例假日及 1 日休息日。○君 113 年 12 月 16 日至 12 月 26 日，及 114 年 1 月份亦有相同情事，訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關以 114 年 4 月 16 日北市勞動字第 1146067564 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 114 年 4 月 22 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 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項規定，並審酌其為實收資本額超過 1 億元事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項、第 80 條之 1 第 1 項及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（

下稱共通性原則)第 4 點第 2 款等規定,以 114 年 6 月 2 日北市勞動字第 11460083761 號裁處書(下稱原處分),各處訴願人 5 萬元罰鍰,合計處 10 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。原處分於 114 年 6 月 4 日送達,訴願人不服,於 114 年 7 月 1 日經由原處分機關向本府提起訴願,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 1 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。……。」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。」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。」

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或每週工作總時數超過四十小時之部分。……。」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。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 2 款規定:「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者,主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數,依本法第七十九條第一項規定,處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰,並得依同條第四項規定,加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一:……(二)依法辦理公司登記或商業登記,且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告:「主旨:公告……自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項:一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附表(節錄)

項次	法規名稱	委任事項
----	------	------

二、本件訴願理由略以：原處分機關在裁罰時，僅用出勤紀錄來看訴願人無給付加班費，卻未查證員工晚打卡為何未向訴願人申請加班費等情，毋寧認為裁量怠惰；勞動檢查後，訴願人也已對員工核發加班費。關於○君有連續出勤乙事，因其職務關係，在訴願人公司新系統上線之際，短暫在訴願人公司開啟系統查看有無異狀，實際滯留辦公室不超過 20 分鐘，係一種特殊臨時偶發狀態，訴願人事後都有給○君全日補休，此種情狀與勞工連續全日出勤 7 日之情狀有別。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 3 月 21 日訪談訴願人副理○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄表（下稱會談紀錄表）、○君出勤狀況表、○君出勤狀況表及薪資轉帳明細等資料影本附卷可稽，原處分自屬據有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 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；所謂延長工作時間，包含勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；平日延長工作時間在 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；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 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、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；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、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。

（二）依卷附○君出勤狀況表顯示，○君於 113 年 11 月 29 日延長工時 1 小時，訴願人依法應給付○君平日延長工時工資計 206 元〔（薪資 35,200 元+伙食費 1,800 元）/240*4/3*1〕，惟訴願人未給付，並有 113/11 月薪資轉帳明細影本在卷可稽；是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

五、原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 1 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；雇主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項規定調整例假者外，不得使勞工連續工作逾 6 日；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，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、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第

22 條之 3 定有明文。

(二) 依卷附 114 年 3 月 21 日會談紀錄表影本記載略以：「……問 工時制度？是否採變形工時？答 未採變形工時制度，以週日至週六為一週……週日為例假日、週六為休息日……問 以勞工○○○（下稱○員）為例，依出勤狀況表及加班申請單，○員 113 年 11/24 至 12/6 均有出勤，相關情形說明？答 1. ○員上述期間出勤情形如下：(1) 11/24 為例假並出勤 4 小時（13：30～17：30）。(2) 11/25～11/29 為平日並正常出勤（其中 11/25 申請補休 4 小時）。(3) 11/30 為休息日並有出勤 8 小時（8：30～17：30）。(4) 12/1 為例假日，有填寫加班申請單，於 13：30～17：30 加班 4 小時，當日依加班單出勤但未打卡。(5) 12/2～12/6 為平日並正常出勤（其中 12/3 申請補休 3 小時）……」並經○君簽名在案；次依卷附出勤狀況表，○君於 113 年 11 月 24 日至 12 月 6 日間連續工作逾 6 日以上。是訴願人有未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

六、按出勤紀錄為勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定爭議之佐證依據，則原處分機關依出勤狀況表審認訴願人有未給付○君延長工時工資之情事，並無違誤；訴願人雖主張原處分機關僅用出勤紀錄，未查證員工晚打卡為何未向訴願人申請加班費等情，係屬裁量怠惰，惟訴願人未提出○君於延長工時期間未提供勞務之具體事證供原處分機關查察，自難據之而對其為有利之認定。又勞動基準法第 36 條第 1 項為強制規定，勞雇雙方均有遵守之義務，訴願人既為雇主，對於勞工有指揮監督之權限，並應落實勞動法令相關規定，訴願人尚難以員工滯留辦公室不超過 20 分鐘、事後都有給員工全日補休等為由，冀邀免責。至訴願人已對員工核發加班費乃屬事後改善行為，尚不影響違規事實之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人為實收資本額超過 1 億萬元之事業單位、第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及共通性原則第 4 點第 2 款等規定，各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 10 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，並無不合，原處分應予維持。

七、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如如主文。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱
委員 張 慕 貞

委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 9 月 9 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）