

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 9 月 30 日北市勞動字第 11460130191 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）114 年 7 月 29 日派員實施勞動檢查，訴願人表示，與行政人員約定每日工時為 14 時至 15 時彈性上班，22 時至 23 時彈性下班，繼續工作 4 小時休息 0.5 小時；一週週期為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日。發薪日為次月 10 日發放前一個月工資，以匯款方式給付，考勤及薪資週期為每月 1 日至月底。訴願人另表示未經勞資會議同意實施變形工時制度，並查得：

- (一) 訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定工資項目薪資金額、全勤獎金及伙食費。訴願人使○君於 114 年 2 月 8 日休息日出勤，出勤時間為 14 時 5 分至 22 時 54 分，休息時間 0.5 小時，當日扣除休息時間後，工作時間為 7 小時 19 分，應給付○君休息日出勤工資新臺幣（下同）2,420 元〔（本薪 50,400 元+ 全勤獎金 0 元+ 伙食費 2,400 元）/240*（4/3*2+5/3*5）〕，訴願人未給付○君休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- (二) 以勞工○○○（下稱○君）為例，114 年 2 月 11 日、12 日及 3 月 17 日皆未有上班時間紀錄，3 月 6 日亦未有下班時間紀錄；另其他勞工○○○（下稱○君）、○○○、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）等人於抽查區間皆有未記載每日上下班時間之情形，訴願人有未逐日計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。
- (三) 勞工○君、○○○、○○○（下稱○君）等人 114 年 2 月平日有延長工時情形，○君於 114 年 2 月 8 日休息日亦有出勤之情事，訴願人未經勞資會議同意使勞工於正常工作時間以外延長工作時間之情形，違反勞動基準法第 32 條第 1 項。

(四) 勞工○君 114 年 2 月 14 日至 2 月 20 日連續出勤 7 日，114 年 3 月 11 日至 3 月 19 日連續出勤 9 日，訴願人未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

(五) 勞工○君為部分工時時薪制勞工，時薪為每小時 200 元，114 年 2 月 28 日（和平紀念日）有出勤情形，出勤時間為 18 時 54 分至 23 時 31 分，工時為 4.5 小時，訴願人未給付國定假日出勤加倍工資 900 元（200 元 * 4.5 小時）。訴願人另表示月薪制勞工國定假日未有調移至其他工作日之情形，月薪制及部分工時人員國定假日出勤皆未加倍給付工資，其他勞工○君、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○君、○○○等人皆有相同情形，訴願人未給付勞工國定假日加倍工資之情形，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關以 114 年 8 月 12 日北市勞動字第 1146093585 號函檢送檢查結果通知書暨陳述意見書，通知其陳述意見，經訴願人以 114 年 8 月 21 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 2 項、第 30 條第 6 項、第 32 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 9 月 30 日北市勞動字第 11460130191 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 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 10 月 2 日送達，訴願人不服，於 114 年 10 月 31 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、本件訴願書之行政處分書發文日期及文號欄位記載：「……北市勞動字第 11460130192 號」惟查原處分機關 114 年 9 月 30 日北市勞動字第 11460130192 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，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 30 條第 5 項、第 6 項規定：「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 32 條第 1 項規定：「雇主

有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」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 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……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……第六項……第三十二條、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。」

行為時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 條第 1 項第 2 款：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。」第 3 條：「前條各紀念日……其紀念方式如下：……二、和平紀念日……放假一日。」

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。……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。」

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
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人為中小企業，平日遵守法令，因人力不足與法規理解不足，致在工時與假期計算出現疏漏，屬初犯且情節輕微，罰鍰達 10 萬元對規模有限之中小企業為重大負擔，顯有違比例原則，依行政罰法第 8 條但書規定、第 18 條規定，請撤銷原處分或酌予減輕。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 7 月 29 日訪談

訴願人之行政人員○君所製作之勞動檢查會談紀錄（下稱 114 年 7 月 29 日會談紀錄）、出勤紀錄、薪資表等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

（一）按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，為延長工作時間；其工作時間在 2 小時以內者，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 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。

（二）依卷附 114 年 7 月 29 日會談紀錄影本記載略以：「……問 貴事業單位是否有召開勞資會議通過實施變形工時？答 未實施任何變形工時，單週週期為週一至週日，行政人員週六休息日、週日例假，其餘人員皆依排班……出勤。……問 貴事業單位是否經勞資會議或工會同意採延長工時一個月 54 小時，三個月總時數 138 小時？如有，週期為何？答 未有採延長工時調整。……問 貴事業單位與勞工約定每日工時為何？答 約定每日工時依本次受檢所提供出勤紀錄上手寫之時間為主，正職休息 1 小時，兼職滿 4……給休息 0.5 小時……行政人員約定上班時間為 14：00-15：00 彈性上班，22：00-23：00 彈性下班，以○○○為例，○員單週週期為週一至週日，週六休息日，週日例假日，114 年 2 月 8 日係依照行政機關行事曆辦公出勤，當日出勤時間為 14：05-22：54，○員仍依滿 4 小時工時給予 0.5 小時休息……問 貴事業單位加班制度？加班費計算方式？答 正職人員如出勤時間達 1：31，本公司則會計算 1：00-1：30 半小時加班費，如出勤時間未達 1：31，縱使出勤時間為 1：29 也不會給付加班費，加班費計算方式為（薪資金額+全勤獎金+伙食費）/240……計算……」經○君簽名在案。

（三）復依卷附行政人員出勤紀錄顯示，○君於 114 年 2 月 8 日休息日出勤，出勤時間為 14 時 5 分至 22 時 54 分，扣除休息時間 0.5 小時後，工作時間為 7 小時 19 分，依法應給付○君休息日出勤工資 2,420 元〔（本薪 50,400 元+全勤獎金 0 元+伙食費 2,400 元）/240*（4/3*2+5/3*5）〕。惟依卷附 114 年 2 月薪資表影本記載，訴願人未給付○君休息日出勤工資。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。

六、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項部分：

(一) 按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；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，並限期令其改善等；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。考其立法本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。

(二) 依卷附 114 年 7 月 29 日會談紀錄影本所示，○君表示本次抽查勞工於 114 年 2 月至 4 月皆有人員忘刷上下班卡之情事。經查 2 月、3 月、4 月出勤紀錄影本所載，訴願人未記載○君 114 年 2 月 11 日、12 日之上班紀錄、114 年 3 月 6 日之下班紀錄及 114 年 3 月 17 日之上班紀錄，○君 114 年 2 月 9 日、4 月 29 日之下班紀錄，○○○114 年 2 月 9 日、3 月 17 日、3 月 29 日之下班紀錄及 114 年 4 月 29 日之下班紀錄，○君 114 年 3 月 19 日之下班紀錄，○君 114 年 3 月 9 日及 4 月 24 日之下班紀錄。是訴願人未覈實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，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

(一) 按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，應經工會同意，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意；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 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

(二) 依卷附 114 年 7 月 29 日會談紀錄影本所示，○君表示未曾召開勞資會議同意延長工時；次依卷附 114 年 2 月出勤紀錄影本所載，○君於 114 年 2 月 3 日、27 日，○○○於 114 年 2 月 3 日，○君於 114 年 2 月 3 日均有平日延長工時情形，○君於 114 年 2 月 8 日休息日亦有出勤之情形。是訴願人使勞工在正常工作時間以外工作卻未經工會或經勞資會議同意；訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

八、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 7 月 29 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問○○○114 年 2 月 14 日至 20 日出勤狀況如何？答 ○員於 114 年 2 月 14 日至 20 日皆有出勤執行工作上事務。另○員於 114 年 3 月 11 日至 19 日亦皆有出勤執行工作上事務。……」並有○君 114 年 2 月出勤紀錄影本附卷可憑。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。

九、原處分關於違反勞動基準法第 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；2 月 28 日為和平紀念日，應放假 1 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，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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、行為時紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 2 款、第 3 條第 2 款所明定。

(二) 依卷附 114 年 7 月 29 日會談紀錄影本記載略以：「……問 貴事業單位國定假日是否經勞工同意調移？是否有相關資料佐證？答 本公司國定假日未有調移。正職人員及部分工時人員國定假日出勤皆未加倍給付工資。問 請問○○○114 年 2 月份薪資如何計算？答 ○員為部分工時人員，約定時薪 200 元，約定出勤時間為 19：00-22：30 2 月 12 日實際出勤時間為 19：00-22：31，工時計算 3.5 小時 2 月 14 日實際出勤時間為 18：58-23：02，工時計算 4 小時 2 月 19 日實際出勤時間為 18：59-22：38，工時計算 3.5 小時 2 月 21 日實際出勤時間為 18：53-23：31，工時計算 4.5 小時 2 月 28 日實際出勤時間為 18：54-23：31，工時計算 4.5 小時 114 年 2 月份合計工時 20 小時，給付工資為 4000 元（20 小時 * 200 元）。2 月 28 日國定假日未加倍計算工資。……」經○君簽名在案。又訴願人既已自承正職人員及部分工時人員國定假日出勤皆未加倍給付工資，復依卷附 114 年

2 月出勤紀錄顯示○君、○君、○君、○君、○君、○○○，有於 114 年 2 月 28 日國定假日出勤之紀錄。是訴願人未給付勞工國定假日加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

十、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。該條所稱之按其情節，係指行為人之不知法規，是否具有不可歸責之情事，而得減輕或免除行政責任而言。訴願人既為雇主，對於勞動基準法相關規範自有知悉、瞭解及遵行之義務，尚難認有行政罰法第 8 條但書規定之適用。至訴願人主張為初犯且情節輕微，僅為原處分機關依行政罰法第 18 條第 1 項規定，於法定罰鍰額度內，考量訴願人違規情節裁處罰鍰金額高低之事由。查本件原處分機關業已審酌訴願人之違規情節，就其違反勞動基準法第 24 條第 2 項、第 30 條第 6 項、第 32 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處法定最低額 2 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，並無違誤，亦難謂違反比例原則。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

十一、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 連 堂 凱（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 邱 駿 彥
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
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 1 月 15 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）

