

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第386號

114年7月16日辯論終結

原告 香日盛國際有限公司

代表人 黎家欣

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 劉師婷律師

李律廷律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府民國113年10月11日府訴二字第1136084362號訴願決定（原處分：臺北市政府勞動局113年6月19日北市勞動字第11360064721號裁處），提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告經營餐館業，為適用勞動基準法之行業；嗣被告於民國113年4月24日派員實施勞動檢查，查得其未實施變形工時，而與所僱勞工古凱中約定出勤時間為晚間6時至翌日凌晨0時，中間休息0.5小時，若自晚間9時以後到班，則不再提供休息時間，時薪為新臺幣（下同）250元，採排班制，工資均依打卡時間核算。惟古凱中於113年2月工時共70小時，原告應給付工資1萬7,500元，但僅給付68小時工時工資1萬7,000元，短少給付500元，有工資未全額給付之情事，違反勞動基準法第22條第2項規定；又原告使古凱中於113年2月12日（春節初三）工作5.5小時，然未加倍給付國定假日工

資1,375元，另違反勞動基準法第39條規定。俟被告函送勞動檢查結果與原告，並通知陳述意見，經審認其係第1次違反勞動基準法第22條第2項及第39條規定，且為乙類事業單位，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，於113年6月19日以北市勞動字第11360064721號裁處，處原告罰鍰各2萬元，合計4萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額（裁處部分內容誤載，業經被告於113年8月29日以北市勞動字第1136088116號函，予以更正在案，下稱原處分）。因原告不服原處分，提起訴願，經臺北市政府於113年10月11日以府訴二字第1136084362號訴願決定，訴願駁回；但原告猶不服訴願決定，故向本院提起行政訴訟。

二、原告主張：

原告均有按排班支付古凱中工資，且會提供員工餐，時間為0.5小時，該段休息期間不計入工時，若排班時間為晚間9時起，亦會提供員工餐，待休息結束後再次打卡始開始提供勞務；則古凱中113年2月工時應扣除該段用餐休息時間，實為68小時，原告據予給付工資1萬7,000元，並無短少給付情事。又原告於凌晨0時營業時間結束後，所僱勞工即無從提供勞務，但仍願相信勞工，就凌晨0時以後，實已溢發工資；且古凱中為兼職員工，須準時下班並離開公司，然被告逕將古凱中超過凌晨0時之打卡紀錄充作工時，顯有違誤。雖古凱中於113年2月12日（春節初三）上班，但已當日現金發給加倍工資，且古凱中於113年3月26日勞動調解會議亦清楚表示當日有收受加倍工資，原告並無未加倍給付國定假日工資情形。另古凱中於113年2月8日以員工價600元，向原告購買啤酒，惟當下未給付現金，俟於12日上班時，原告委由經理陳佑偉支付國定假日工資1,375元，並向其收取啤酒款項600元；因雙方皆無零錢，故由陳佑偉給付古凱中1,000元，實已發給加倍工資。復古凱中於113年3月26日勞動調解時，同意延後工資給付期限，且被告於113年5月16日發函限

期改善，則原告於113年5月29日匯款625元、1,375元與古凱中，當已屆期改善完畢，被告自不得以原處分裁處原告；是原告並無違反勞動基準法第22條第2項、第39條情事，被告所為之原處分顯有違誤，應予撤銷等語。併為聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

依原告經理陳佑偉所述，晚間9時以後上班，不會另行給予休息時間；則依古凱中打卡紀錄，113年2月計工作70小時，原告短給2小時工資500元，違反勞動基準法第22條第2項規定。再古凱中於113年2月12日（春節初三）工作5.5小時，雖原告經理陳佑偉表示有給付古凱中1,000元，但該筆款項性質為何，所述前後矛盾，原告未加倍給付國定假日工資1,375元，違反勞動基準法第39條，事實明確。縱原告事後於113年5月29日有給付款項與古凱中，僅係改善行為，不影響違規事實之成立，仍屬違法；況原告在轉帳備註欄記載「2月短付」、「2月12日短付」，更可證明未依法全額及加倍給付工資。復原告與古凱中勞動契約要無任何實物給付之約定，原告所述交付啤酒與古凱中，並非適法之勞務報酬給付，不生效力；故被告所為之原處分核無違誤，原告提起本件行政訴訟為無理由等語，資為抗辯。併為聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)按工資之給付，應以法定通用貨幣為之，但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之；工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要；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；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，並應提供工資各項目計算方式明細，按件計酬者亦同；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36條所定之例假、休息日、第37條所

01 定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇
02 主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，因季
03 節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦
04 同；有違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至
05 第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條
06 第1項或第59條規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下
07 罰鍰；違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其
08 事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
09 文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
10 罰；主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人
11 數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標
12 準，勞動基準法第22條、第23條第1項、第37條第1項、第39
13 條、第79條第1項第1款、第80條之1定有明文。

14 (二)查原告經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，惟其所僱勞
15 工古凱中於113年2月工時共70小時，原告應給付工資1萬
16 7,500元，但僅給付68小時工時工資1萬7,000元，短少給付
17 500元，另原告使古凱中於113年2月12日（春節初三）工作
18 5.5小時，然未加倍給付國定假日工資1,375元等情，業據證
19 人古凱中於本院審理時證述綦詳，復有勞動條件檢查會談紀
20 錄、打卡器紀錄等在卷可參，足以信實。對照古凱中之打卡
21 器紀錄與原告製作之出勤紀錄表，113年2月工時分別為2日6
22 小時、3日3.5小時（原告記載3小時）、5日5.5小時、6日
23 5.5小時、8日2.5小時（原告記載2小時）、12日5.5小時、
24 13日2.5小時、15日5.5小時、16日5小時（原告記載4.5小
25 時）、19日5.5小時、20日2.5小時（原告記載2小時，訴訟
26 中主張2.5小時）、23日6小時、24日6小時、26日5.5小時、
27 27日3小時（原告訴訟中主張2.5小時），總計分別為70小
28 時、68小時，兩者相差2小時，原告應給付古凱中工資1萬
29 7,500元，但僅給付工資1萬7,000元，短少2小時工資500
30 元，有工資未全額給付情事，構成勞動基準法第22條第2項
31 之違反。另古凱中於113年2月12日工作5.5小時，當日適逢

01 春節初三，為國定假日，然原告並無加倍給付工資1,375元
02 之事實，違反同法第39條之發給義務，亦屬違法。

03 (三)雖原告以古凱中113年2月工時應扣除該段用餐休息時間，另
04 凌晨0時營業時間結束後，所僱勞工即無從提供勞務，實為
05 68小時無誤，且已溢發工資；惟依古凱中113年2月打卡器紀
06 錄，工時總計70小時，已如前述，復質諸原告經理（代理
07 人）陳佑偉於勞動檢查時陳明：通常晚間9時以後上班不會
08 再另給30分鐘之休息時間，古凱中2月3日打卡紀錄20:50-
09 00:37，應給予3.5小時工時，原告僅認3小時，又2月8日打
10 卡紀錄21:20-00:05，應計給2.5小時工時，原告僅給2小
11 時，再2月20日打卡紀錄21:59-00:36，應計給2.5小時工
12 時，原告只給2小時，另2月27日打卡紀錄21:05-00:11，應
13 計給3小時，原告願意補發等語，亦坦認本件有短少計算2小
14 時工時，而未全額給付工資情事。又參酌古凱中113年2月打
15 卡器紀錄，舉例而言，其於2月26日晚間5時59分打卡，於翌
16 日凌晨0時0分再次打卡，原告核給5.5小時工時，中間扣除
17 休息時間30分鐘；另於2月27日晚間9時5分、35分打卡，於
18 翌日凌晨0時11分再次打卡，原告於勞動檢查時原核給3小時
19 工時，嗣於本院審理時改稱應扣除休息時間30分鐘，計為
20 2.5小時工時。由此觀之，古凱中於2月26日雖僅有2次打卡
21 紀錄，中間並無休息打卡，原告仍扣除休息時間30分鐘；反
22 之其於2月27日共計3次打卡，但原告於勞動檢查時，仍願核
23 給3小時工時，迨至本院審理時始改稱應扣除休息時間30分
24 鐘，顯然，打卡紀錄有無間隔30分鐘之打卡，並非即可認定
25 此即為休息時間。是由原告經理陳佑偉於勞動檢查時陳明晚
26 間9時以後上班不會再另給30分鐘之休息時間一節可知，勞
27 工晚間9時以後始上班，原告不會給與休息時間，此核與陳
28 佑偉於勞動檢查時坦承有短計古凱中工時相符，足見原告確
29 有短計古凱中2小時工時，而未全額給付工資情事，而有違
30 反勞動基準法第22條第2項之規定，至臻明灼。

31 (四)固依原告提出之工作規則，記載「11 員工免費用餐由店長

01 分配輪流用餐，用餐時間30或60分鐘，休息期間工資不予計
02 算，員工用餐需在午餐時間13:30~17:00，晚餐時間
03 20:30~22:30之間」，另證人陳佑偉於本院審理時陳稱：在
04 公司吃飯休息前，員工應先打卡紀錄，吃完飯，再上班等
05 語，似謂晚間有固定休息時間情事；惟從本件爭議之古凱中
06 休息時間觀察，係指2月3日、8日、20日、27日晚間9時至10
07 時間始上班情形，與該工作規則所述午、晚餐休息時間並不
08 相當，無從為有利原告之認定。至證人古凱中於本院審理時
09 證稱：伊上班時公司有給半小時休息時間，大約晚間8時30
10 分至9時，或晚間9時至9時30分，沒有提及晚間9時上班是否
11 會給予半小時休息時間等語；但互核陳佑偉於勞動檢查時陳
12 明晚間9時以後上班不會再另給30分鐘之休息時間一節，此
13 與古凱中於2月13日晚間9時19分打卡上班，直至翌日凌晨0
14 時1分打卡下班，中間並無休息時間相符，要不得以古凱中
15 於2月3日、8日、27日有間隔30分鐘打卡紀錄情事，反謂該
16 段時間係其休息時間，原告毋庸發給工資。至原告所指凌晨
17 0時營業時間結束後，所僱勞工即無從提供勞務，本件實屬
18 溢發工資部分；惟依證人古凱中於本院審理時結稱：營業時
19 間結束後，員工需要善後，有時候客人超過凌晨0時，也要
20 等客人離開後才能清潔，打卡時間超過凌晨0時係因加班緣
21 故等語，此部分古凱中凌晨工作情形（2月2日、3日、16
22 日、20日、23日、24日），業經原告經理陳佑偉於勞動檢查
23 時確認無誤，堪認古凱中於該段期間確有工作，原告當應核
24 給工資，尚不得以監視器畫面鐵捲門已放下為由，謂古凱中
25 並無提供勞務，所述洵不足取。

26 (五)另原告所陳已於113年2月12日（春節初三）當日，以現金發
27 給古凱中加倍工資，抑或以其向原告購買之啤酒費用抵充一
28 事，業據證人古凱中於本院審理時陳述：伊於春節初三工作
29 時，原告有發給紅包1,000元，但名目並非加倍工資等語明
30 確；且觀原告經理陳佑偉於勞動檢查時，表明係於113年3月
31 26日調解時，給付古凱中紅包1,000元，充作國定假日之加

01 倍工資，並無否認有未發給加倍工資，足見原告確有違反勞
02 動基準法第39條，國定假日應發給加倍工資1,375元情事。
03 雖證人陳佑偉嗣於本院審理時陳稱：加倍工資係員工要求，
04 並當場現金給付，有於113年2月12日當日發給古凱中加倍工
05 資現金1,375元，因該時有另2名員工表示春節期間要用到
06 錢，要求獎金以現金發給，經詢過過老闆，由伊以現金發
07 給，但無在調解時另給付古凱中紅包1,000元等語，顯與其
08 在勞動檢查時所述不一，究所述是否可採，已非無疑。況質
09 諸證人古凱中於本院審理時，證述於113年2月12日有收到紅
10 包1,000元後，證人陳佑偉旋改稱：當日係給付現金1,000
11 元，並給與價值600元之啤酒等語，後又再稱：當日本要給
12 古凱中1,600元，但後來600元折抵啤酒，故僅給現金1,000
13 元等語；則證人陳佑偉說詞多次更易，苟其確有於113年2月
14 12日發給古凱中加倍工資，究係當日發給現金1,375元，抑
15 或部分為現金1,000元，其餘以古凱中購買啤酒費用抵充，
16 證人陳佑偉當應清楚知悉，何以齟齬矛盾？顯係證人陳佑偉
17 為臨訟編撰之詞，不足採信。固原告提出古凱中於113年2月
18 8日購買啤酒（600元）明細，並稱陳佑偉本擬於12日發給古
19 凱中加倍工資1,375元，並收取啤酒款項，但因雙方皆無零
20 錢，故由陳佑偉給付古凱中1,000元部分，經核此一找零整
21 付情事，證人古凱中、陳佑偉俱無提及，顯屬可疑；縱古凱
22 中有於113年2月8日向原告購買啤酒600元，然據證人古凱中
23 證稱：當日（12日）係發給出勤獎金1,000元，啤酒與春節
24 無關，但不記得是何日拿取啤酒等語，則原告與古凱中間既
25 無發給加倍工資與購買啤酒費用之抵充合意，亦非適法之抵
26 充順序，不得認原告已依法發給古凱中113年2月12日國定假
27 日加倍工資。是原告未依勞動基準法第39條，於113年2月12
28 日（春節初三）發給古凱中加倍工資1,375元，違規事實明
29 確，所辯均無可採，其另聲請調查證人顏利吉、鄭藝、陳妍
30 麗皆無必要。

31 (六)至原告以古凱中於113年3月26日勞動調解時，同意延後工資

給付期限，且被告於113年5月16日發函限期改善，則原告於113年5月29日匯款625元、1,375元與古凱中，當已屆期改善完畢為辯；惟勞動基準法第23條第1項前段規定，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2次，則依原告經理陳佑偉於勞動檢查時所述為5日發給，現原告既未在約定之113年3月5日，全額給付古凱中113年2月工資，而有短發2小時工資500元，及國定假日加倍工資1,375元情事，當屬違規，不因事後補發，或勞動調解成立而有異。雖古凱中於113年3月26日勞動調解時，撤回對原告113年2月工資差額請求，然此僅調解之相互退讓，無礙原告應依勞動基準法第22條第2項暨第23條第1項工資發給全額及期日之法定義務；且被告於113年5月16日發函原告通知陳述意見，並請就違反勞動基準法情事立即改善，旨就勞動檢查發現其違反第22條第2項、第39條規定，應予改善，非謂有延後原告給付古凱中113年2月工資之期限，當不因原告嗣後於113年5月29日匯款625元、1,375元與古凱中（備註：2月短付、2月12日短付），謂無違反上揭規定毋庸受罰，其此節所辯，亦屬無據。

(七)是原告所僱勞工古凱中於113年2月工時共70小時，原告應給付工資1萬7,500元，但僅給付68小時工時工資1萬7,000元，短少給付500元，另使古凱中於113年2月12日（春節初三）工作5.5小時，然未加倍給付國定假日工資1,375元，分別構成勞動基準法第22條第2項、第39條之違反，被告乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，審認其係第1次違規，且為乙類事業單位，於113年6月19日以原處分，處原告罰鍰各2萬元，合計4萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額（裁處部分內容誤載，業經被告於113年8月29日更正在案），要屬有據。至原告所述古凱中於113年2月僅工作68小時，並無短付工資，抑或已發給國定假日加倍工資等節，俱屬無據。

五、綜上所述，原告確有違反勞動基準法第22條第2項、第39條

情事，被告乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，於113年6月19日以原處分，處原告罰鍰各2萬元，合計4萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額（裁處部分內容誤載，業經被告於113年8月29日更正在案），核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。從而，原告訴請將訴願決定及原處分均撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

審判長法 官 黃翊哲

法 官 劉家昆

法 官 唐一強

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資

01

	格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02

中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

03

書記官 簡若芸