

臺北市政府 105.05.27. 府訴三字第 10509078700 號訴願決定書

訴 願 人 ○○醫院-委託財團法人○○大學辦理
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 105 年 2 月 15 日北市勞動字第 10439661600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營醫療業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 11 月 17 日、12 月 4 日派員實施勞動檢查，發現訴願人計算勞工延長工時工資時，未納入值班費且未按平日每小時工資額加給三分之一，以所僱勞工○○○（下稱○君）為例，104 年 8 月份延長工作時間 9 小時，其中 8 小時申報補休，另 1 小時申報加班費，訴願人應給付○君延長工時工資新臺幣（下同）331 元，惟僅給付 178 元，違反勞動基準法第 24 條規定；且其延長所僱勞工○○○（下稱○君）104 年 7 月 14 日工作時間 6 小時（16 時 30 分至 22 時 30 分），連同正常工作

時間 8.5 小時（5 時 20 分至 15 時，扣除 1 小時休息時間）計算，1 日工作時間達 14.5 小時，逾 1

日延長工作時間連同正常工作時間 12 小時之上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，乃以 1

04 年 12 月 14 日北市勞動檢字第 10436334302 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，請即日改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。訴願人於 104 年 12 月 23 日及 105 年 1 月 2

5 日提出書面陳述意見。嗣原處分機關仍審認訴願人違規屬實，且係第 2 次違反勞動基準法第 24 條及同法第 32 條第 2 項規定，並審酌其違反勞動基準法第 24 條規定之情節，使勞工權益受損可受責難程度較高及影響甚大，而加重處罰，爰依同法第 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行為時第 3 點規定，105 年 2 月 15 日北市勞動字第 10439661600 號裁處書，各處訴願人 29 萬元、16 萬元罰鍰，合計 45 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 2 月 17 日送達，訴願人不服，於 105 年 3 月 14 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 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 5 款規定：「本法用辭定義如左：……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」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 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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……。」第 32 條第 1 項及第 2 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。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時……。」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三十萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……第三十二條……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，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行為時第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分……。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日台

81 勞

動 2 字第 09906 號函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」

85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號函釋：「查勞動基準法第 2 條第 3 款規定『

工

資：謂勞工因工作而獲得之報（酬）；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款未句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給（與）而言，立法原旨在於防止雇主對勞

工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定：「本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：」

附表：（節錄）

項次	13	23
違規事件	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。	雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時。
法條依據	第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。	
統一裁罰基準（新臺幣：元）	第 1 次：2 萬至 16 萬元。 第 2 次：16 萬元至 30 萬元。 第 3 次以上：30 萬元。	

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 1043740301 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 25 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

二、本件訴願理由略謂：

(一) 依前勞委會 80 年 6 月 8 日 (80) 台勞動二字第 14217 號及 81 年 1 月 6 日 (81) 台勞動二字

第 33866 號函釋可知，教育訓練時間應否計入工時，應視該教育訓練係勞工自願性參加抑或強迫勞工參加及教育訓練內容是否與勞工之業務具有關連性為斷。○君 104 年 8 月 13 日下班後參與訴願人舉辦「人文、社會與醫學 104 年 8 月電影特展」之教育訓練時數，顯與勞工外科加護病房護理師之業務無關，且係利用下班時間自願性參與，非訴願人強迫，不應計入工時計算。又訴願人按時薪從優核給○君 178 元，係給予勞工之獎勵，不能因此認定該 1 小時教育訓練即屬延長工時。

(二) ○君 104 年 7 月 14 日上午 5 時 20 分至上午 8 時自願提早到班，非訴願人要求，不應計入工

時，故當日並無超過法定 12 小時之上限。又○君係因沒有實際操作器官協調之經驗，擔心個人業務不熟悉而影響團隊運作，自願提早到院準備相關事宜，有○君聲明書可證，訴願人對○君提早到班並不知情，且對○君此段時間之勞務提供無法指揮監督，當然不應計入工時，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，發現訴願人有未完全給付○君延長工作時間工資及延長○君工作時間連同正常工作時間 1 日超過 12 小時等情事，且係第 2 次違反勞動基準法第 24 條及

第 32 條第 2 項規定，有訴願人員工學習網畫面列印、○君 104 年 8 月出勤紀錄表、104 年

8 月及 9 月薪資給付明細表與○君 104 年 7 月出勤表、104 年 7 月 13 日、14 日護理紀錄單、104

年 8 月薪資給付明細表及原處分機關勞動條件檢查組辦理臺北市醫療保健服務業勞動條件專案暨申訴案檢查結果一覽表、104 年 11 月 17 日及 12 月 4 日勞動條件專案檢查會談紀錄

、104 年 11 月 17 日、12 月 2 日及 4 日談話紀錄、104 年 12 月 4 日勞動檢查結果通知書、處分

書維護作業系統畫面列印等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君 104 年 8 月 13 日教育訓練顯與業務無關，且係利用下班時間自願性參與，非訴願人強迫，不應計入工時計算，又按時薪從優核給係給予勞工之獎勵，及○君 104 年 7 月 14 日自願提早到班，非訴願人要求，不應計入工時，且其對○君提早到班並不知

情，對○君此段時間之勞務提供無法指揮監督云云。按雇主延長勞工工作時間者，應依規定給付延長工作時間之工資；又雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時，勞動基準法第24條及第32條第2項分別定有明文；倘有違反時，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定

，各處2萬元以上30萬元以下罰鍰及應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。按雇主對於勞工出勤負有管理之責，且勞工執行業務及工作場所亦屬雇主指揮監督之範圍，本件據原處分機關104年11月17日及12月4日訪談訴願人之人事主任○○○之談話

紀

錄影本分別載以：「……問：貴院……如何給付加班費？答：……有加班需要者從加班系統申請，以勞工○○○為例，其8月份加班9小時，1小時申報加班費，8小時申報補休，該1小時加班費計算方式為8月份薪資項： $(18,510+15,490+1,010+500+900+1,800+3,000+1,600) \div 30 \div 8 = 178$ ，於9月份薪資中發放，另大（小）夜值班費未列入勞工到職時約定之工資範圍，故未列入計算加班費，另該1小時加班費因勞工於下班後自行參與非業務相關課程訓練，故未乘以1.33計算……。」「……問：請問貴院如何發給『大（小）夜值班』費，其性質為何？答：小夜值班1天給予400元，當月皆排小夜班者1天給予600，大夜值班1日給予600元，當月皆排大夜班者1日給予800，該筆費用性

質

應屬獎金，係為體恤勞工值夜班辛（辛）勞所發給鼓勵性津貼，又該筆費用未列入勞工到職時議定工資之範圍，故計算每月加班費時不會列入固定給付薪資。問：請問勞工許僑晏104年7月13日、14日出勤記錄異常原因為何？答：該員7/13原排班08：00-17：

00

，早上07：41到班後被通知晚上會有手術，請其先回去休息，07：42刷下班卡，17：00因器官移植（植）手術通知到院，申報17：00-翌日02：00加班（內含2小時車程時間），當日8小時工資有給，另7/14原排定上班時間為08：00-17：00，不知該員為何提早在05：20到院刷卡，護理長未通知其提早到班，中間15：00-17：00請假，惟16：30又被叫回醫院，至22：53刷下班卡，其中16：30-22：30核予加班時數……。」等語，則姑不論○君104年8月份延長工時所餘1小時，是否屬參加訴願人院內學習課程，然據簡君104年8月、9月薪資給付明細表影本分別載以：「……外科加護病房護士……月支標準18,510……專業加給15,490……特別津貼1,010……職工津貼500……執照津貼900……伙食津貼1,800……特殊單位津貼3,000……大（小）夜值班16,800……臨床津貼1,600……」「……加班費178……加班給薪時數1.00」，則訴

願人即已自承○君延長工時之事實，而按 104 年 8 月薪資核算該 1 小時之延長工時工資
178

元，惟未將大（小）夜值班費納入工資，顯見訴願人係制度性未將勞工值夜津貼之值班費納入延長工時工資計算，致未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條規定，且經原處分機關查認係第 2 次違反該規定，並考量影響所僱勞工人數甚廣，損害勞工權益甚深，應受責難強度較高，審認違規情節嚴重，而加重其第 2 次違反勞動基準法第 24 條規定之處罰。另據○君 104 年 7 月出勤表、訴願人 104 年 7 月 13 日、14 日護理紀錄單及

104 年 8 月薪資給付明細表等顯示，○君任職麻醉科護理師，於 104 年 7 月 13 日到班後被
通

知有關器官移植手術之相關事宜，並受有「on call 費 5,000」報酬，是○君執行業務及所涉之出勤情況，皆係受訴願人指派，訴願人自難以其不知情及○君沒有業務經驗等為由，而否定○君 1 日逾 12 小時工作時間之事實，訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定

，亦堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人均係第 2 次違規，依前揭規定及裁罰基準，各處其 29 萬元、16 萬元罰鍰，合計 45 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，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 楊 芳 玲（公出）
委員 張 慕 貞（代理）
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 5 月 27 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲決行

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 2

48 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：臺北市士林區文林路 725 號)