臺北市政府 105.07.14.　府訴三字第 10509099400 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○股份有限公司
代　　表　　人　○○○
訴 願 代 理 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 3 月 31 日北市勞動字第 10530274000 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營不動產開發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）105 年 1 月 15 日派員實施勞動檢查，發現訴願人未給付勞工延長工時工資，及未加倍給付國定假日出勤工資，審認訴願人分別第 1 次違反勞動基準法第 24 條及第 39 條規定，乃以 105 年 1 月 25 日北市
勞動檢字第 10530650200 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人即日改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由；訴願人於 105 年 3 月 8 日向原處分機關提出陳述意見書，嗣
原處分機關仍審認訴願人違規情節屬實，爰依勞動基準法第 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規定，以 105 年 3 月 31 日北市勞動字第 10530274000 號裁處書，就上開違法行為各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 105 年 4 月 22 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 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」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。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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加　　倍發給之。」第 37 條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例

假、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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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，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 1 條規定：「本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第八十五條規定訂定之。」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.....。」行為時第 23 條第 1 項第 3 款規定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：.....六、先總統　蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）　。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）76 年 12 月 8 日（76）台勞動字第 5587 號函釋：「內政部七十四年四月二十二日七十四台內勞字第三〇七七六五號函釋：『勞動基準法第三十七條所訂之休假日，不得與正常工作日對調。』係指雇主不得逕自為之。」

86 年 7 月 17 日（86）台勞動二字第 028692 號函釋：「勞動基準法第三十七條及同法施行細則第二十三條所規定應放假之日，均應放假，惟依該法第三十九條規定經徵得勞工同意後得於該放假日工作；亦可經勞資雙方協商同意後，與其他工作日對調，前經本會 77.09.06 台（77）勞動二字第二〇一二三號函釋在案。應放假之日與其他工作日對調後，原放假日即為應工作之日，勞工於該工作日工作，應無加倍發給工資問題.....。」

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：「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：」

附表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工	第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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	違反者，除依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

	資者。		，應按次處罰。	善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
35	雇主未給付勞工例假日、休假日及特別休假日之工資者；及使勞工同意於上述休假日工作，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 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 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」

二、本件訴願理由略謂：關於未給付加班費部分，訴願人已立即改善此缺失，將應給付之加班費給付員工。關於未加倍給付國定假日出勤工資部分，訴願人已取得員工同意將國定假日與其他工作日對調，並於工作規則中訂定，報原處分機關備查，故不生加倍發給工資問題。請撤銷原處分。

三、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人未給付勞工延長工作時間工資及未給予勞工國定假日出勤之加倍工資等情，有原處分機關 105 年 1 月 15 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、檢查結果一覽表、 104 年 10 月出勤紀錄及薪資表等影本附卷可稽；是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張未給付加班費部分已立即改善；未加倍給付國定假日出勤工資部分，已取

得員工同意將國定假日與其他工作日對調，故不生加倍發給工資問題云云。按雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，其延長工作時間之工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上；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三分之二以上，勞動基準法第 24 條定有明文。紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假日，均應休假，雇主不得逕自與正常工作日對調；惟經徵得勞工同意後得於該放假日工作，工資應加倍發給，亦可經勞資雙方協商同意後，與其他工作日對調，應放假之日與其他工作日對調後，原放假日即為應工作之日，勞工於該工作日工作，應無加倍發給工資問題，勞動基準法第 39 條定有明文，亦有前勞委會 76 年 12 月 8 日（76）台勞動字第 5587 號及 86 年 7 月 17 日（86）台勞動二字第 028692 號函釋可資參照。事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守 上開規定之義務，若有違反，自應受罰。查卷附原處分機關 105 年 1 月 15 日訪談訴願人人資組長○○○所製作之會談紀錄影本載以：「.....二、請問貴公司是否有加班制度？內容為何？答：有加班制度，員工須於下班前 2 小時向主管申請，即可申報加班。三、請問貴公司加班起算時間為何、計算單位？答：本公司計算加班是以 1 小時為單位，自 19：00 開始算加班.....。」惟依訴願人提供勞工○○○（下稱○員） 104 年 10 月份之出勤紀錄為例，○員 104 年 10 月 2 日有延長工時 2 小時（19 時至 21 時 14 分，未滿 1 小時不計入）情形，以○員當月月薪 3 萬 3,000 元（底薪 2 萬 8,000 元+職務加給 5,000 元）計，訴願人應給付○員延長工時工資 367 元〔33000÷30÷8×2×（1+1/3）＝366.66〕，然訴願人並未給付，其違反勞動基準法第 24 條規定之事實，洵堪認定。縱訴願人主張已立即給付加班費，然屬事後改善作為，並不影響該項違規行為之成立。另訴願人主張已取得員工同意將國定假日與其他工作日對調，故不生加倍發給工資問題云云。然查訴願人僅提出工作規則記載：「.....第二十三條：國定休假日　一、週休二日者，全年休假日共為 104 日，加上農曆年春節 4 日共 108 日。法定全年應休假日為例假日 52 日加國定休假日 19 日共 71 日，原國定休假日照常上班。二、每月排休六日者，全年休假日共 72 日，加上農曆年春節 4 日共 76 日。法定全年應休假日為例假日 52 日加國定休假日 19 日共 71 日，原國定休假日照常上班.....。」從該工作規則內容觀之，尚難認定願人有與個別員工協商具體休假日調移之約定。又以○員 104 年 10 月份之出勤紀錄及薪資表為例，訴願人使○員於 104 年 10 月 31 日先總統蔣公誕辰紀念日工作，未加倍發給工資，且查卷附原處分機關 105 年 1 月 15 日訪談訴願人人資組長○○○所製作之會談

紀錄影本載以：「.. ....七、請問貴公司員工 10/31 紀念日是否有給員工加倍薪？答：沒有，我們是照公家機關休假日才有，紀念日都沒有給.....。」訴願人既未提出具體證明有與○員協商該紀念日與其他工作日對調，則○員於該放假日工作，而訴願人並未加倍給付出勤工資，其違規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條及第 39 條等規定，原處分機關依前開規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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（請假）

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　范　文　清

委員　王　韻　茹

委員　傅　玲　靜

中華民國　105　年　7　月　14　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 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：臺北市士林區文林路 725 號）