

訴 願 人 ○○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 105 年 9 月 13 日北市勞動字第 10535455400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營藥品及醫療用品零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）105 年 7 月 6 日及 27 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定正常工時為週一至週六上午 9 時至下午 6 時，中間休息 1.5 小時，每日正常工時為 7.5 小時。惟訴願人使勞工

○○○、○○○（下稱○員、○員）等人每週正常工作時間逾 40 小時（7.5 小時*6=45 小時），亦未依法給付延長工時工資，違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 105 年 8 月 12 日北市勞動檢字第 10535354702 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人即日改善，嗣復以 105 年 8 月 29 日北市勞動字第 10535455410 號函通知訴願

人陳述意見；經訴願人以書面向原處分機關陳述意見略以，其與員工雖約定上班時間為每週 45 小時，但超過正常工時之 5 小時均給予加班費，並計入工資總額。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定，乃依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點項次 18 規定，以 105 年 9 月 13 日北市勞動字第 10535455400 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同

）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 9 月 19 日送達，訴願人不服，於 105 年 10 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 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 30 條規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業……。」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……第三十條第一項至第三項……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：「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指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。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，指超過變更後工作時間之部分。」

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：「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：」

（節錄）

項次	18
違規事件	雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時，每週正常工作時數超過 40 小時者。
法條依據（勞動基準法）	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（	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

新臺幣：元) 或其他處罰	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。
統一裁罰基準 (新臺幣：元)	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： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。

20 臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人自 105 年 1 月 1 日起調整工作時間為每日 7.5 小時，每週 45 小時

（原每週 51 小時），並將員工本薪調高，以維持員工比照去年加班時數所領得之薪資，因認為係實質加薪，故忽略須經員工同意之程序。又自 105 年 3 月 1 日起將每週超過法定工時之 5 小時列為「固定加班費」，並依調高後之本薪與員工簽有薪資核定單。訴願人對於員工超出法定正常工時部分皆依法給付加班費，並非將原來薪資調整為本薪及固定加班費。

三、查本件原處分機關於 105 年 7 月 6 日及 27 日派員實施勞動檢查，查得訴願人使勞工許員於

105 年 3 月 6 日至 3 月 12 日間及○員於 105 年 4 月 10 日至 4 月 16 日間之每週正常工作時間均達 4

5 小時，訴願人亦未依法給付延長工時工資，違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定，有原處分機關 105 年 7 月 6 日、27 日訪談訴願人代表人○○○之談話紀錄、會談紀錄及許員、○員 105 年 3 月至 5 月攷勤表及薪資總表等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其對於員工超出法定正常工時部分皆依法給付加班費乙節。按雇主延長勞工工作時間者，應給付勞工延長工作時間之工資；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；勞工正常工作時間每週不得超過 40 小時；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法第 24 條、第 30 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。查依卷附原處分機關於 105

年 7 月 6 日及 27 日分別詢問訴願人之代表人○○○之談話紀錄略以：「.....問：員工正常上下班時間？答：上午 0900-1200，午休 1.5hr，1330-1800 工作，一天正常工時（不含休息）為 7.5 小時，固定每週一到每週六上班，每個星期天休假與店面一起休。問：固定加班費是否沒加班也會給這筆費用？答：是.....問：計算週期公司如何採計？答：採每週日到每週六。.....問：固定加班 and 加班費差異為何？答：固定加班是因正常工時到 45 小時，後 5 小時.....不是用 1/3 及 2/3，以時薪去乘 52 週（年度週數）乘

每

週固定加班 5 小時，時薪以本薪去計算.....。」「.....問：員工到職時約定正常工作？答：每週固定工作時間 45 小時。問：員工薪資如何計算？答：員工薪資就是只有本薪，但因今年工時有調整，所以將薪資部份（分）分為『本薪』及『固定加班』，因工時縮短因素，認為只要原約定總薪資不變就好，所以因工時縮短才會將原約定薪資做（作）調整。舉例來說，105 年 3 月員工原本約定薪資應是『本薪』+『固定加班』之加總，但因應工時縮短才會拆成這兩部份（分），當時因法令修改認知上錯誤，認為薪資加總只要和原約定一樣就可以，所以才會用固定加班去列，原本是沒有這個項目.....沒有加班問題.....。」是訴願人與員工約定 1 天正常工時為 7.5 小時，每週一到週六上班，每週工作 45 小時，且訴願人於談話紀錄自承「每週固定加班 5 小時，時薪以本薪去計算」，未依勞動基準法第 24 條規定發給加班費。訴願人雖主張薪資內容經員工同意調整，惟查原處分機關於 105 年 7 月 26 日訪談訴願人多名員工，其等表示約定薪資中並無加班費或「固定加班」之項目，於收到薪資單後始知悉薪資已分為「本薪」及「固定加班」。是訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 2 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 袁 秀 慧（公出）

委員 張 慕 貞 (代理)
委員 柯 格 鐘
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 105 年 12 月 30 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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）