

訴 願 人 ○○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 8 月 30 日北市勞動字第 10535392700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營短期住宿服務業，為適用勞動基準法之行業。前經本府審認訴願人有未完全給付所僱勞工延長工時工資等情事，違反勞動基準法第 24 條等規定，依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款規定，以民國（下同）101 年 7 月 13 日府勞動字第 10135482100 號裁處書裁

處訴願人在案。嗣原處分機關於 105 年 6 月 27 日及 28 日派員實施勞動檢查時查得：（一）

訴願人未完全給付所僱勞工延長工時工資，第 2 次違反勞動基準法第 24 條規定。（二）訴願人未於應放假之紀念日給予員工休假，違反勞動基準法第 37 條規定。原處分機關乃以 105 年 7 月 15 日北市勞動檢字第 10530595301 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人

即日改善。

二、嗣原處分機關復以 105 年 8 月 8 日北市勞動字第 10535392710 號函通知訴願人於 105 年 8 月 18

日前陳述意見，惟未獲訴願人回應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條及第 37 條規定，並審酌各違反次數，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等規定，以 105 年 8 月 30 日北市勞動字第 1053

5392700 號裁處書，就上開各違規事項各處訴願人新臺幣（下同）5 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 7 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 8 月 31 日送達，訴

願

人不服，於 105 年 9 月 30 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 18 日補正訴願程式，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.....。」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.....。」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。」第 23 條第 3 項第 3 款規定：「本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：.....三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。」

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（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資者。	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，應按次處罰。	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；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。

				2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元……。
33	紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，雇主未給予休假者。	第 37 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 10437403601 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、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人給付勞工之月薪實已內含平日延長工作時間及國定假日休假日出勤之工資，並明定於員工薪酬辦法，且與勞工簽訂勞動契約時即已約定並經勞工簽署同意書，經勞資會議同意在案，並有員工薪資表可資證明。
- (二) 訴願人業經勞工同意每月薪資包含延長工時及休假日加倍發給工資，並以優於勞動基準法規定之最低標準給付，應無違反勞動基準法第 24 條及第 37 條規定之情事。勞動契約屬私權契約性質，訴願人與所僱房務人員及櫃檯人員間就每月薪資中內含延長工時及休假日出勤加倍發給工資之特別約定，該約定應屬有效。
- (三) 原處分機關以訴願人表示月薪裡已包含每日固定加班 1.5 小時加班費及國定假日出勤工資，無另外再給予加班費或國定假日出勤工資，及勞工不論每月加班時數為何，加

班費皆相同為由，將訴願人給付房務人員每月薪資之一般加班費 3,100 元及假日加班費 800 元全部視為工資，均不可採；原處分係根據不完全或不正確之資料作成，有裁量怠惰及裁量濫用之瑕疵，應予撤銷。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未完全給付勞工延長工作時間工資及未給予勞工於應放假之紀念日休假等情，有原處分機關 105 年 6 月 27 日談話紀錄、105 年 6 月 27 日及 28

日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、勞工申訴案檢查結果一覽表、訴願人員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、至訴願人主張其給付勞工之月薪實已內含平日延長工作時間及國定假日休假日出勤之工資，並明定於員工薪酬辦法，且與勞工簽署同意書，經勞資會議同意在案；訴願人業經勞工同意每月薪資包含延長工時及休假日加倍發給工資，並以優於勞動基準法規定之最低標準給付，應無違反勞動基準法第 24 條及第 37 條規定之情事；原處分係根據不完全或不正確之資料作成，有裁量怠惰及裁量濫用之瑕疵云云。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；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；婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）為應放假之紀念日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；勞動基準法第 24 條、第 37 條、第 39 條及同法施行細則第 23 條分別定有明文。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，各處 2 萬元以上 30 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。本件依卷附原處分機關 105 年 6 月 27 日訪談訴願人之經理○○○所製作之談話紀錄影本記載略以：「……問：請問貴公司與勞工如何約定的正常工時？薪資、加班費如何發放？答：本公司與勞工約定時間依職務別不同，出勤皆依排班表上班，排班表每月排一次，薪資（含加班費）於次月 5 日發放，月休 8-10 天；國定假日皆買斷，以每個月 800 元假日加班費給付員工，如員工國定休日出勤即不再給予加給工資。……問：請問貴公司一般加班費、假日加班費為何？答：一般加班費因為本公司除了勞工○○○、○○○、○○○外，其他勞工皆一日工時為 9.5 小時（已扣除休息時間），一日固定加班 1.5 小時，故每月給予一般加班費是勞工 1 日固定加班 1.5 小時費用、特休費用，本公司會多給一些費用，多出實際要給予之加班費，因以薪資總和算。問：請問勞工○○○105 年 4 月出勤及薪資為何？該月於國定休日出勤（4/3、4/4）是否給予國定假日工資？答：本公司與○員約定月薪為 24000 元，正常工時為 9：30-22：00，早晚各休息 1.5 小時，扣除休息時間一日工時為 9.

5 小時，○員該月 3 日、4 日、7 日、8 日、11 日、12 日、15 日、16 日、19 日、20 日、23 日

、24 日、27 日、28 日出勤，共出勤 14 天，該月延長工時 21 小時，該月薪資 24000 元（

一

一般加班費 3100 元+假日加班費 800 元+基本薪資 20100 元）；該月並未給予國定假日工資，因為於每個月給予 800 假日加班費當作國定假日出勤，本公司已事先全部買斷勞工國定假日。問：……請問貴公司如何與勞工約定薪資結構？答：本公司與勞工簽訂勞動契約裡面，沒有約定勞資雙方薪資結構內容，但於勞工到職時就告知薪資結構有包含一般加班費、假日加班費。……。」等語。另查訴願人提供之 105 年 4 月份之出缺勤紀錄中，多名勞工均有延長工時情形，又訴願人表示月薪已包含每日固定加班 1.5 小時加班費及國定假日出勤加倍工資，無另外再給予加班費或國定假日出勤工資；惟查勞工不論每月加班時數為何，每月加班費皆相同，訴願人所述之一般加班費及假日加班費皆應視為工資。以勞工○○○（下稱○君）105 年 4 月份出勤紀錄為例，訴願人與○君約定工時為 9 時 30 分至 22 時，扣除休息時間每日工時為 9.5 小時，每日固定加班 1.5 小時。查○君

105

年 4 月出勤紀錄中，其於 105 年 4 月 3 日、4 日、7 日、8 日、11 日、12 日、15 日、16 日、19

日、20 日、23 日、24 日、27 日及 28 日共計 14 日皆正常出勤，延長工時為 21 小時（

14×1.

5）。惟查訴願人並未給付延長工時工資，有○君 105 年 4 月份出勤紀錄及訴願人 105 年 4 月份薪資表影本附卷可稽；且查訴願人 105 年 4 月份薪資表影本亦未有加倍發給工資之記載，未於應放假之紀念日給予員工休假，訴願人違反勞動基準法第 24 條及第 37 條規定之違規事實，洵堪認定。訴願人既為適用勞動基準法行業之雇主，自負有主動知悉及遵守相關法令之義務。本件訴願人主張業經勞工同意每月薪資包含延長工時及休假日加倍發給工資一節，查訴願人僅提出勞工○○○之薪資結構內含加班費同意書，而未能提出其他勞工之同意書，自難遽對其為有利之認定；又訴願人主張係以同意書免除給予勞工國定假日休假，惟此舉使勞工 1 次性向後拋棄國定假日休假之權利，顯與勞動基準法第 37 條及第 39 條立法意旨相悖。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭法令及裁罰基準規定，以訴願人係第 2 次違反勞動基準法第 24 條規定，處 5 萬元罰鍰，第 1 次違反

同

法第 37 條規定，處 2 萬元罰鍰，合計處 7 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 27 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）