

臺北市政府 106.02.13. 府訴一字第 10600021400 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 10 月 24 日北市勞動字第 105389072

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

一、訴願人經營電視傳播業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 6 月 23 日及 7 月 20 日派員實施勞動檢查，查得：（一）勞工○○○（下稱○君）105 年

6 月 2 日延長工時 3 小時、6 月 6 日延長工時 1.5 小時、6 月 17 日延長工時 2 小時，共計延長工

時 6.5 小時，應給付延長工時工資新臺幣（下同）2,243 元【 $(54,010+4,000+1,800) / 240 * (4/3 * 5.5) + (5/3 * 1)$ 】，惟訴願人未依規定給付延長工時工資，且係第 3 次違反勞動基準法行為時第 24 條規定（第 1 次裁處為 104 年 3 月 11 日府勞動字第 10338356000 號裁

處書；第 2 次裁處為 104 年 4 月 30 日府勞動字第 10432289400 號裁處書）；（二）勞工○○○

○（下稱○君）於 105 年 5 月 30 日至 6 月 5 日共計出勤 6 天，每日工時 7 小時，該週總工時 4

2 小時，違反同法第 30 條第 1 項規定；（三）勞工○○○（下稱○君）於 105 年 5 月 1 日勞

動節出勤工作，訴願人未依規定加倍給付出勤工資 1,267 元【 $(\text{本薪 } 36,200 + \text{伙食費 } 1,800) / 30$ 】，且係第 2 次違反同法行為時第 39 條規定（第 1 次裁處為 104 年 4 月 30 日府勞

動字第 10432289400 號裁處書）。

二、原處分機關審認訴願人未給予勞工延長工時工資、使勞工每週工作總時數逾 40 小時及未

依規定加給工資，違反勞動基準法行為時第 24 條、第 30 條第 1 項、行為時第 39 條規定

,

乃以 105 年 7 月 14 日北市勞動檢字第 10530574300 號函，及勞動檢查處以 105 年 7 月 27 日北

市勞檢條字第 10531644300 號函，分別檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 105 年 9 月 7 日北市勞動字第 10538022200 號函通知訴願人陳述意見

，經訴願人於 105 年 7 月 29 日及 9 月 22 日以書面陳述意見略以，訴願人取得勞工之同意以

補休代替加班費，另 105 年 5 月 1 日已調移成工作日，不生加倍發給工資等語。原處分機關仍審認訴願人違規屬實，爰依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、行政

罰法第 18 條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 10 月 24 日北市勞動字第 10538907200 號裁處書，分別處訴願人 30 萬元、2 萬元及 5 萬元，合計處罰鍰 37 萬元，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 10 月 26 日送達，訴願人不

服，於 105 年 11 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、按勞動基準法行為時第 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 條第 1 項、第 2 項及第 3 項規定：「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」「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。」行為時第 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。……」行為時第 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。」

行政罰法第 18 條第 1 項：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

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）98 年 5 月 1 日勞動

2

字第 0980011211 號函釋：「……說明：……二、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證。……」

勞動部 104 年 04 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、……又

依

勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月 1 日

勞

動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假。……」

105 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1050131243 號令釋：「勞動基準法（以下簡稱本法）第 30

條

第 1 項規定：『勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。』，於中華民國 104 年 6 月 3 日修正公布，並自 105 年 1 月 1 日施行。故本法所稱『雇主延長勞

工工

作之時間』，指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分。但依本法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，為超過變更

後工

作時間之部分。……」

臺北市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。 3. 第 3 次：10 萬元至 30 萬元。
18	雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時，每週工作總時數超過 40 小時者。	第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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。
35	雇主未給付勞工例假日、休假日及	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1	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。	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。

特別休假日	第 1 項。	稱、負責人姓名，並限
之工資者；		期令其改善；屆期未改
及使勞工同		期令其改善；屆期未改
意於上述休		1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬
假日工作，		元。
而未加倍發		2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬
給工資者。		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。」

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) 訴願人之員工於加班後，如同意以補休代替加班費核發時，可自行於線上填寫加班申請單；如不同意以補休代替加班費核發時，則會以個案簽呈之方式要求訴願人發給加班費。原處分機關所抽查勞工○君同意「以補休代替加班費」，才會選擇於線上填寫加班申請單。原處分機關僅憑加班紀錄及薪資單自行臆測訴願人違反勞動基準法第 24 條而未詢問受抽查勞工，違反行政程序法第 36 條及第 43 條規定。
- (二) 105 年 6 月 4 日係配合行政院人事局（現已改制為行政院人事行政總處）全國勞工彈性調整工作日，實施預先補行上班。勞工○君扣除該日之工時，單週正常工作時間未超過 40 小時之規定。且訴願人配合行政院人事局調整勞工工作日，業經 104 年 12 月 29 日
第九屆第 6 次勞資會議決議通過，該項調整已事先取得勞工同意。
- (三) 依訴願人之工作規則及團體協約規定，勞工○君為輪班人員，其已事先與訴願人約定國定假日及其他休假日與工作日相互調移，故其雖於 105 年 5 月 1 日（勞動節）出勤，但該假日因調移關係已成工作日，自不生加倍發給工資問題。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人使勞工○君延長工時，未依規定給付延長工時工資、勞工○君單週總工時 42 小時、勞工○君於勞動節日工作，訴願人未加倍發給工資等情，有原處分機關 105 年 6 月 23 日及 105 年 7 月 20 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果

通知書、○君 105 年 6 月加班單及薪資核對表、○君 105 年 5 月出勤紀錄及○君 105 年 5 月出

勤紀錄及薪資核對表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條規定部分：

雖訴願人主張勞工○君同意「以補休代替加班費」，並於線上填寫加班申請單云云。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；勞動基準法行為時第 24 條定有明文。另延長工時工資請求權，勞雇雙方不得約定於事前拋棄；勞工於延長工時提供勞務後，得同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，亦有前勞委會 98 年 5 月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號函釋意旨可資參照。查原處分機關於 105 年 6 月 23 日訪談訴願人副

理

周孝文之勞動檢查會談紀錄略以：「……問：加班制度為何？答：原則上事先申請，如遇急迫狀況可事後申請……問：加班時數是否可申請加班費？答：公司依申請補休為原則，如遇員工退休時才會再行核算加班費。……」該紀錄並經○○○簽名確認在案。是訴願人副理○○○已述明，勞工延長工時係以申請補休為原則。本件楊君 105 年 6 月 2 日、6 日、17 日計延長工時 6.5 小時，惟依卷附薪資核對表顯示，訴願人未給付○君延長工時工資。訴願人雖主張勞工同意以補休代替加班費，惟訴願人未提供○君於延長工時提供勞務後，始選擇同意補休及○君何時補休之事證。原處分機關以訴願人第 3 次違反勞動基準法行為時第 24 條規定，審酌訴願人事業規模較大，影響勞工權益甚鉅，可受責難程度較高，爰依行政罰法第 18 條第 1 項、裁量基準第 3 點項次 13 規定，就此部分處訴願人 30 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分，為雇主延長勞工工作之時間；另延長工時工資請求權，勞雇雙方不得約定於事前拋棄；勞工於延長工時提供勞務後，得同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，為勞動基準法第 30 條第 1 項所明定，亦有前勞委會 98 年

5

月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號函、勞動部 105 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1050131243 號令釋

意旨可資參照。查依原處分機關 105 年 7 月 20 日訪談訴願人副理○○○之勞動檢查會談紀錄略以：「……問：有無實施變形工時？答：無。問：勞工○○○105 年 5 月 30 日至 6 月

5

日單週正常工時為何？有無延長工時？答：○君 5 月 30 日~6 月 5 日排班 6 日，單週正常工時 48 小時。……」惟依卷附出勤紀錄顯示，○君該週出勤 6 日，出勤時間均為 9 時至 18

工
時

，扣除中間休息 2 小時，每日工時 7 小時，該週工作時間為 42 小時。是○君該週延長工時 2 小時，其得於提供勞務後選擇補休，放棄領取延長工時工資。另依上開資料所示，○君於 105 年 6 月 9 日（端午節）、10 日（星期五）、11 日-12 日（星期六、日）連續休息

息

4 天，有○君 105 年 5 月、6 月出勤紀錄表影本在卷可稽。是○君該週 2 小時之延長工時

,

是否已於 105 年 6 月 10 日（星期五）補休，而訴願人得不另給予延長工時工資？遍查全卷，尚有未明，原處分機關遽以訴願人違反同法第 30 條第 1 項規定而裁處訴願人 2 萬元罰鍰，尚嫌率斷，容有再行釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第 39 條規定部分：

雖訴願人主張○君為輪班人員，已事先與訴願人約定將 105 年 5 月 1 日（勞動節）與其他工作日調移云云。惟按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；勞動基準法行為時第 39 條定有明文；另國定假日與工作日對調實施，應徵得勞工個人之同意；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。查原處分機

關

於 105 年 7 月 20 日訪談訴願人副理○○○之勞動檢查會談紀錄略以：「……問：國定假日出勤如何處理？如○○○5/1 出勤有無給加班費或調移休假？答：國定假日目前也同樣補休，未經調移。……」且查○君 105 年 5 月份薪資核對表亦無加班費欄項，有○君出勤紀錄及薪資核對表影本附卷可稽。另訴願人亦無法提出○君個人同意將 105 年 5 月 1 日（勞動節）與何一工作日調移之事證。是訴願人有使○君於 105 年 5 月 1 日（勞動節）出勤工作，未加倍發給工資之情事，洵堪認定。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人係第 2 次違反勞動基準法行為時第 39 條規定，就此部分處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

七、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 2 月 13 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）