

訴 願 人 ○○委員會

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 106 年 3 月 23 日北市勞動字第 10630328300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人屬其他未分類組織業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 2 月 20 日派員實施勞動檢查，發現：（一）勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）等 3 人於 105 年 10 月 2 日至 8 日間 1 週工作時間逾 40 小時，違

反勞動基準法第 30 條第 1 項規定。（二）訴願人未依勞動基準法第 30 條第 6 項規定置備逐

日記載勞工出勤時間至分鐘為止之出勤紀錄。（三）勞工○○○（下稱○君）104 年 7 月 8 日到職滿 2 年；○君 105 年 3 月 22 日到職滿 1 年，均應給予 7 天特別休假，惟訴願人未給予

特別休假，違反勞動基準法行為時第 38 條規定。（四）○君、○君等 2 人於 105 年 10 月 10

日國慶日、10 月 25 日臺灣光復節及 10 月 31 日先總統蔣公誕辰紀念日等中央主管機關規定

應放假之日均有出勤紀錄，惟訴願人未加倍給與工資，違反勞動基準法行為時第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 106 年 2 月 24 日北市勞動檢字第 10632251701 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 106 年 3 月 8 日北市勞動字第 10630328310 號函通知訴願人

陳述意見。訴願人於 106 年 3 月 16 日以書面向原處分機關陳述意見略以，出勤紀錄已改善；勞工每日工時 8 小時，係自願提前接班；勞工自願放棄週休 2 日其中 1 日以增加收入；

將依規定給予勞工特別休假及國定假日等語。原處分機關仍審認訴願人違規屬實，並考量訴願人事業規模較小，僱用勞工僅 4 人，且對勞動法規熟稔程度較低，乃依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、行政罰法第 8 條但書、第 18 條第 3 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、22、34、35 等規定，以 106 年 3 月 23 日北市勞動字第 10630328300 號裁處書，各處訴願人法定

最低額罰鍰新臺幣（下同） 2 萬元之二分之一即 1 萬元罰鍰，合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 3 月 27 日送達，訴願人不服，於 106 年 3 月 30 日

經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 14 日補充訴願理由，4 月 24 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.....

。」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：.....。」第 30 條第 1 項、第 5 項、第 6 項規定：「勞工正常工作時間，每日

日

不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年

。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」行為時第 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。」行為時第 38 條規定：「勞工在同一雇主或

事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三

年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、

十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」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.....第三十條第一項至第三項、第六項.....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 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或

免除其處罰。」第 18 條第 1 項、第 3 項規定：「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。」
「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

勞動基準法施行細則行為時第 23 條第 3 項規定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：……五、國慶日（十月十日）。六、先總統蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。……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：……八、臺灣光復節（十月二十五日）……。」行為時第 24 條第 3 款規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：……三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」

勞動部 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

)
雇

第 30 條第 1 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。』，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『

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……。」

用

法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號函釋：「主旨：……行政罰法第 18 條適

疑義乙案，本部意見如說明二至四……說明：……三、……不得以本法第 18 條第 1 項之事由，作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據……。」

但

98 年 2 月 23 日法律字第 0980004348 號函釋：「……說明：……二、按行政罰法（以下簡稱本法）第 18 條第 3 項……之立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有『減輕』（如第 9 條第 2 項及第 4 項）或『同時定有免除處罰』之規定（如第 8 條但書、第 12 條

書及第 13 條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準……。」

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）

18	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。	第30條第1項、(行為時)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。
22	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。	第30條第6項、(行為時)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。
34	對繼續工作满一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假期數者。	(行為時)第38條、(行為時)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。
35	雇主未給付勞工例假日、休假日及	(行為時)第39條、(行為時)第79條第	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、	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、

特別休假日	1 項第 1 款及第	負責人姓名，並限期令	稱、負責人姓名，並限
之工資者；	80 條之 1 第 1 項	其改善；屆期未改善者	期令其改善；屆期未改
及使勞工同	。	，應按次處罰。	善者，應按次處罰：
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		
給工資者。			

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、本件訴願及補充理由略以：員工多年來每日工作時數均為 8 小時，除原早班 6 時 30 分至
 14

時係因接班人員為配合搭乘早班公車，讓接班人員有緩衝時間不至於延遲，現與同事協
 商如延遲接班，會利用其他班次補實。105 年國定假日等加發工資已列在 106 年 3 月份薪
 資清冊，4 月 5 日即可發給。出勤紀錄已改善。擔任主任之勞工因總管工作，縱有超時，
 亦是其職務必要。原處分機關要求改善事項均已遵照辦理，以往因不瞭解規定而疏忽，
 請撤銷罰鍰。

三、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人使勞工 1 週正常工作時間逾 40 小時；
 未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；未給予任職 1 年以上勞工 7 天特別休假；使勞工於
 中央主管機關規定應放假之日工作而未加倍發給工資等情，有原處分機關 106 年 2 月 20 日
 勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人員工 105 年 10 月份排班表及薪資
 表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞工每日工作時數均為 8 小時；105 年國定假日等加發工資已列在 106 年 3 月

份薪資清冊，4 月 5 日即可發給；出勤紀錄已改善云云。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；每日超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時部分，為雇主延長勞工工作之時間，雇主應依法加給延長工時工資；雇主應置備勞工出勤紀錄並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依規定日數給予特別休假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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；為勞動基準法行為時第 24 條、第 30 條第 1 項、第 5 項、第 6 項、行為時

第

38 條、行為時第 39 條、行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。經查

:

(一) 原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 1 項部分：

查依卷附原處分機關 106 年 2 月 20 日訪談訴願人之主任○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....Q：貴管委會每日正常出勤時間為何？A：早：6：30~14：00 中：14：00~22：00 晚：22：00~06：30（隔日）主任正常 9：00~17：00 月休 4 日。國定假日未另外給假。中間用餐休 30 分。Q：以勞工○○○為例，105 年 10 月 2 日至 8 日是否共出勤 6 日？A：是，每日出勤含休息 8 小時，共出勤 6 日（星期日休）....」次依卷附勞工排班表記載，○君擔任主任一職，其於 105 年 10 月 3 日至 8 日

間

出勤 6 日，工作時數為 45 小時（7.5 小時*6 日）；○君於 10 月 2 日至 8 日間出勤 6

日，

工作時數為 48 小時（晚班 8 小時*6 日）；○君於 10 月 2 日至 8 日間工作時數為 50

小時

（早班 7 小時*6 日+晚班 8 小時），其等 3 人 1 週正常工作時間均逾 40 小時，有延長

工

作時間之事實，該逾 40 小時部分為訴願人延長勞工工作之時間，應依法加發延長工時工資。惟依員工薪資表僅有記載薪資金額，並無給付延長工時工資之紀錄。此外亦無其他事證證明訴願人給予其等 3 人補休。訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

(二) 原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項部分：

查訴願人於 106 年 2 月 20 日勞動檢查會談時僅提出勞工 105 年 10 月至 12 月員工排

班表

，未提出逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄或其他證明勞工出勤情形相關資料，訴願人對此亦不爭執。其有違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人雖於 106 年 3 月 16 日陳述意見時檢附員工出勤紀錄表等，惟此係事後改善行為，並不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

(三) 原處分關於違反勞動基準法行為時第 38 條部分：

查依卷附訴願人受僱人員名單記載，○君於 102 年 7 月 9 日到職，至 104 年 7 月 8 日到職

滿 2 年，○君於 104 年 3 月 23 日到職，至 105 年 3 月 22 日到職滿 1 年，依法享有 7 天特別

休假，若未休畢則其應休未休之日數，應發給工資。另依上開勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....Q：貴管委會是否有給予勞工特別休假？（以○○○為例，應有 7 日）。A：否，未特別給予勞工特別休假.....。」是訴願人之代理人自承未給予勞工特別休假，嗣於 106 年 4 月 14 日始提供其 106 年 3 月補發○君特別休假未休工資之

薪資清冊，惟仍未檢附其已補發○君特別休假未休工資之證明供核。其有違反勞動基準法行為時第 38 條規定之違規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

(四) 原處分關於違反勞動基準法行為時第 39 條規定部分：

查依卷附排班表記載，勞工○君、○君等人於 105 年 10 月 10 日國慶日、10 月 25 日

臺灣光復節、10 月 31 日先總統蔣公誕辰紀念日等中央主管機關規定應放假之日，均有出勤紀錄。另依上開勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....Q：國定假日出勤（105 年 10 月 10 日、25 日、31 日）是否有加倍給薪？A：否，僅有端午及中秋另給 5,000

元禮金，春節 1 個月.....。」是訴願人未於應放假之紀念日給予員工休假，亦未有加倍發給工資之紀錄。其有違反勞動基準法行為時第 39 條規定之違規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

五、惟依前揭法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號及 98 年 2 月 23 日法律字第 0980004

348 號函釋意旨，行政罰法第 18 條第 3 項規定之立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有「減輕」（如同法第 9 條第 2 項及第 4 項）或「同時定有免除處罰」規定（如同法第 8 條

但書、第 12 條但書及第 13 條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準，故同條第 1 項規定之事由，自不得作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據。本件原處分機關就訴

願人上開違規事實，考量其衡酌訴願人事業規模較小，僅僱用勞工 4 人，且對勞動法規熟稔程度較低，乃依行政罰法 8 條但書及第 18 條第 3 項規定，衡酌減輕罰鍰至法定最低額 2 萬元之二分之一即 1 萬元罰鍰；然前開事由均非行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免除處罰之事由，僅為原處分機關依行政罰法第 18 條第 1 項規定就訴願人違規情節所作裁量之事由，自無行政罰法第 18 條第 3 項規定之適用。從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法 30 條第 1 項、第 6 項、行為時第 38 條、行為時第 39 條等規定，各處法定最低額 1 萬

元罰鍰，與行政罰法第 18 條第 3 項規定不合，惟基於不利益變更禁止原則，原處分仍應予維持。

六、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

委員 張 慕 貞

委員 范 文 清

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 7 月 24 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；自 106 年 8 月 1 日起該院地

址改為臺北市士林區福國路 101 號）