

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 106 年 4 月 24 日北市勞動字第 10631852000 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營短期住宿服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關所屬本市勞動檢查處於民國（下同）106 年 2 月 2 日及 2 月 10 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人與其所僱勞

工○○○（任職房務員，下稱○君）105 年 12 月 5 日簽訂之勞動契約僅載明「約定的薪資內已含依法應休未休之延時津貼」，未載明該筆津貼金額、計算方式或性質（休假日出勤或延長工時），故該筆延時津貼應為勞資雙方約定正常工時所得之薪資。依○君 105 年 12 月份至 106 年 1 月份出勤資料顯示，○君每日皆有延遲下班之情形，惟訴願人皆未使其申請加班；以○君 105 年 12 月 4 日至 31 日四週間為計，○君於 105 年 12 月 4 日、6 日、8 日、12 日、14 日、16 日、

18 日、24 日、26 日、28 日、30 日排定班別係自 10 時 30 分至 22 時 30 分出勤，扣除 2 餐用餐休息

時間各 30 分鐘，前揭班別 1 日正常工時為 11 小時；另○君於 105 年 12 月 5 日、7 日、9 日、13 日

、15 日、17 日、19 日、25 日、27 日、29 日、31 日排定班別係自翌日 6 時至 10 時 30 分出勤，扣

除 1 餐用餐休息時間 30 分鐘，前揭班別 1 日正常工時為 4 小時；故○君 105 年 12 月份正常工時合

計 165 小時（11 時×11 天+4 小時×11 天）。12 月 4 日、6 日、8 日、12 日、14 日、16 日、18 日、

24 日、26 日、28 日、30 日分別列計延長工時 1 小時，12 月 9 日列計延長工時 2 小時，12 月 5 日、

7日、17日、19日、27日、29日分別列計延長工時3小時，12月13日、31日列計延長工時4小

時，12月25日列計延長工時5小時，○君105年12月4日至31日四週間延長工作時間合計為44

小時（1小時×11天+2小時×1天+3小時×6天+4小時×2天+5小時×1天=44小時），屬前兩小

時延長工作時間計31小時，屬後兩小時延長工作時間計13小時，依法應給付○君105年12月4

日至31日四週間延長工時工資新臺幣（下同）10,881元【 $(27,650+17,480 / (165+44)) \times 165$

$/240 \times (4/3 \times 31 + 5/3 \times 13) = 10,880.63$ 】；其他勞工亦有相同情形，訴願人有使勞工延長工時未依規定加給工資之情事，違反勞動基準法行為時第24條規定；（二）訴願人稱其已經勞資會議同意實施四週變形工時（每日正常工作時間不得超過10小時，每2週內應有2日之休息，作為例假日），爰與跨夜班之房務員○君及○○○約定出勤工作時間為10時30分至22時30分及翌日6時至10時30分，工作及休假一次安排2個曆日，固定月休8天；訴願人並稱

有供3餐，每餐時間至少可休息30分鐘，第1日計有2餐、第2日計有1餐，故第1日正常工時為

11小時，第2日正常工時為4小時。○君於105年12月4日、6日、8日、12日、14日、16日、18

日、24日、26日、28日、30日排定班別皆係自10時30分至22時30分出勤，扣除2餐用餐休息

時間各30分鐘，前揭出勤日排定之正常工時皆為11小時，訴願人有使○君1日正常工時逾10小時，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第30條第1項規定；本市勞動檢查處爰以106年2月21日北市勞檢條字第10631063801號函檢送勞動檢查結果通知書予原處分機關。原處分機關以106年3月14日北市勞動字第10631852010號函通知訴願人於106年3月24日前就其所

涉上開違反勞動基準法等情陳述意見，經訴願人以106年3月31日書面向原處分機關陳述意見。案經原處分機關審認訴願人違規屬實，且訴願人係第1次違反勞動基準法行為時第24條規定，第2次違反勞動基準法第30條第1項規定（第1次係經本府以101年9月18日府勞動字第101

37136400號裁處書處2萬元罰鍰），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 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點等規定，以 106 年 4 月 24 日北市勞動字第 10631852000 號裁處書，各處訴願人 2 萬元及 5 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。該裁處書於 106 年 4 月 26 日送達，訴願人不服，於 106 年 5 月 17 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……。」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……。」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。」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……第二十二條至第二十五條……第三十條第一項……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。」

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）81 年 4 月 6 日臺 81 勞

動 2 字第 09906 號函釋意旨：「勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」

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	違規事件	法條依據（勞	法定罰鍰額度（新臺幣	統一裁罰基準（新臺幣
---	------	--------	------------	------------

次	動基準法)	:元)或其他處罰	: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、(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。。
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、(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。 2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。。

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

二、本件訴願理由略以：○君於出勤時間內每次用餐 30 分鐘及餐後休息 30 分鐘，合計每次 1 小時，共 2 次，應扣除 2 小時，其餘 10 小時方為工作時間；訴願人飯店房務員由訴願人公司提供予其個人休息室 1 間，可供房務員於工作時間外在其個人休息室自由休息活動，訴願人飯店完全不予干涉，原處分所述○君於 105 年 12 月 5 日之出勤紀錄 6 時至 14 時 20 分

，並非○君之實際工作時間，訴願人與其約定之工作時間為 6 時至 10 時 30 分，如○君於約定之工作時間外，仍滯留於其個人休息室，自非為訴願人提供勞務，尚無法依其出勤之打卡紀錄逕認○君有延時工作之事實。請撤銷原處分。

三、原處分機關所屬本市勞動檢查處實施勞動檢查，查認訴願人未完全給付勞工延長工作時間工資及使勞工 1 日正常工作時間超過 10 小時等情，有原處分機關所屬本市勞動檢查處 106 年 2 月 2 日及 2 月 10 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

、○君 105 年 12 月至 106 年 1 月上下班紀錄、訴願人 105 年 6 月至 106 年 1 月薪津清冊等影本

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○君於出勤時間內每次用餐及餐後休息時間合計 1 小時，共 2 次，應扣除 2 小時，其餘 10 小時方為工作時間；房務員由訴願人提供個人休息室，供其工作時間外自由休息活動，原處分所述○君於 105 年 12 月 5 日之出勤紀錄 6 時至 14 時 20 分，並非其實際

工作時間，訴願人與其約定之工作時間為 6 時至 10 時 30 分，如○君於其他時間滯留於其個人休息室，自非提供勞務，無法依其出勤之打卡紀錄逕認其有延時工作之事實云云。

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；勞動基準法行為時第 24 條及第 30 條第 1 項分別定有明文。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，若有違反勞動基準法行為時第 24 條及第 30 條第 1 項規定者，各處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，且均公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。

爰本件：

(一) 有關違反勞動基準法行為時第 24 條規定部分：

1. 依訴願書所附訴願人之豪悅分店 105 年 1 月至 12 月房務員加班紀錄表所載，該分店

勤

之全體勞工 105 年全年度僅有 12 次延長工時之情形，與○君 105 年 12 月份排班出

22 天中即有 21 天有延長工時之情事，顯有所落差，訴願人是否落實加班申報制度使房務員得以申報加班，即非無疑。

2. 另依卷附 106 年 2 月 10 日訪談訴願人之主任○○○所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問：請問貴公司與房務員（跨夜班）約定工時工資為何？答：約定工時為 10：30-22：30 及翌日 6：00-10：30，每一餐至少可休息 30 分鐘（第 1 日 2

餐

、第 2 日 1 餐），正常工時第 1 日 11 小時，第 2 日 4 小時，工作及休假一次安排 2

個日

曆日。本公司薪資主要分為本薪、全勤、延時津貼、夜間津貼等固定薪資，另房務員會再依其工作房間數按件計酬。本公司每月固定月休 8 日，國定假日未休或休息日未休部分，發給每月 1000 至 3000（元）不等之延時津貼，另本公司適用四週變形工時。問：請問如何與勞工約定延時津貼之發放方式？答：本公司所有房務同仁同簽同一張勞動契約書，載明『約定的薪資內已含依法應休未休之延時津貼』，惟未載明如何計算，如全年應休未休日數、發放之金額等計算公式。問：請問貴公司提供之工資清冊中，勞工○○○ 105（年）12 月份之薪資結構為何與○君拿到之薪資單不同？（如薪資單有伙食費，工資清冊無，工資清冊有延時津貼，薪資單無）答：因本公司 12 月份方才簽訂勞動契約有關延時津貼部分，故未改到系統，○君看到的薪資結構與提供之資料不同，同意北市勞檢處再行詢問○君對於薪資內包含 2000 元之延時津貼雙方是否達成合意。問：請問○君於 89 年間至今於貴公司及關係企業間調動情形為何？答：○君基本上於本公司及關係企業豪城公司（香車）飯店間互相調動支援，惟 89 年至 94 年間似乎為外包公司僱用，詳情會再確認後說明。問：請問○君為何每日皆有延遲下班情形？為何未使○君申報加班？答：○君曾向本公司表示其動作較慢，雖有告知○君做不完可以明日再做，但其可能責任心較強，堅持做完才下班，同時本公司雖有加班制度，但因房務員有計件獎金，故可能因此房務員也不好意思申請……。」該談話紀錄並經○○○簽名確認在案。訴願人主任○○○於談話紀錄自承○君延長工時確實在從事工作。是○君延長工作時間之情形，乃訴願人明知或可得而知，○君處於訴願人可行使指揮監督權與受領延長工作時間之勞務範疇，訴願人本得於其正常工作時間屆至時，拒絕受領其繼續提供勞務，並令其離開工作場所。惟訴願人未予制止，應認訴願人已同意○君延長工時之要約。是客觀上○君確有於工作場所超過正常工作時間提供勞務，而訴願人未為反對之意思表示或防止之措施，應認訴

願人與○君就延長工時達成意思表示合致（臺北高等行政法院 105 年度訴字第 12 14 號判決意旨可參）；訴願人未給付延長工作時間工資，違反勞動基準法行為時第 24 條規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張○君滯留於其個人休息室自由休息活動等語，惟訴願人對○君於超過正常工作時間自動提供勞務之情形，並無反對之意思表示或防止之措施，依上開前勞委會 81 年 4 月 6 日臺 81 勞動 2 字第 09906

號函

釋意旨，該提供勞務時間仍應屬工作時間，應依勞動基準法計給工資，不因勞工不申請加班，即免除給付加班費之強制責任。

（二）有關違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定部分：

參照前開卷附 106 年 2 月 10 日訪談訴願人之主任○○○所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問：請問貴公司與房務員（跨夜班）約定工時工資為何？答：約定工時為 10：30-22：30 及翌日 6：00-10：30，每一餐至少可休息 30 分鐘（第 1 日 2 餐

、
曆日

第 2 日 1 餐），正常工時第 1 日 11 小時，第 2 日 4 小時，工作及休假一次安排 2 個日

定

……另本公司適用四週變形工時……。」可證實有 1 日正常工時為 11 小時之情事，是訴願人使勞工於 1 日正常工時超過 10 小時，違反勞動基準法第 30 條第 1 項規

之事實已明，此部分原處分亦屬有據。

五、據上，本件訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條及第 30 條第 1 項規定，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，訴願人係第 1 次違反勞動基準法行為時第 24 條規定、第 2 次違反同法第 30 條第 1 項規定，原處分機關依前揭規定及裁罰基準分別處 2 萬元及 5 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。

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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 8 月 14 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：臺北市士林區福國路 101 號）