

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 106 年 6 月 15 日北市勞動字第 10632784300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營清潔服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 3 月 29 日及 3 月 31 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人以勞工○○○（下稱○君）

不能勝任所擔任之工作為由，於 105 年 5 月 25 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止勞動

契約（○君 105 年 1 月 1 日到職，105 年 5 月 25 日遭資遣，計在職 4 個月又 25 日）。惟訴願

人未依規定於 10 日前預告，亦未給付預告期間工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定；（二）○君於 105 年 1 月 5 日至 8 日、11 日至 16 日、18 日、20 日至 31 日每日均延長工作

時間 4 小時（合計 92 小時），訴願人應給付○君延長工時工資新臺幣（下同）2 萬 5,875 元，惟訴願人僅給付 3,000 元，未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條規定；（三）○君於 105 年 1 月 5 日至 8 日、11 日至 16 日、18 日、20 日至 31 日每

日均延長工時 4 小時，訴願人使○君 1 個月延長工作時間逾 46 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2

項規定；（四）○君於 105 年 2 月 8 日至 29 日間連續出勤 22 日，訴願人未給予其每 7 日

中有 1 日之休息作為例假，違反勞動基準法行為時第 36 條規定；（五）○君 105 年 2 月 8 日至 10

日（春節即農曆正月初一至初三）、2 月 28 日（和平紀念日）出勤，訴願人未給予員工於應放假之紀念日及中央主管機關規定應放假之日休假，亦未加倍發給工資或補休，違

反勞動基準法行為時第 37 條規定。原處分機關乃以 106 年 4 月 12 日北市勞動檢字第 10634

580301 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善。

二、嗣原處分機關復以 106 年 5 月 4 日北市勞動字第 10632784310 號函通知訴願人陳述意見，經

訴願人以 106 年 5 月 16 日書面陳述意見略以，訴願人為臺北市青少年發展處（下稱青發處）清潔服務承包廠商，該處全年無休，訴願人所屬員工皆須輪班，月休 8 日，不足之數以加班費代之；另訴願人與○君所訂立之勞動契約，已約定○君每月薪資 4 萬 5,000 元含加給及加班費等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項、行為時第 24 條、第 32 條第 2 項、行為時第 36 條及行為時第 37 條規定，爰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

（

下稱裁罰基準）行為時第 3 點項次 5、13、25、32 及 33 等規定，以 106 年 6 月 15 日北市

勞動

字第 10632784300 號裁處書，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，共計 10 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 6 月 21 日送達，訴願人不服，於 106 年 7

月

14 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 24 日補正訴願程式，10 月 2 日補充訴願理由

，

並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖未載明不服之處分書文號，惟於訴願書載明「……貴局裁處事項……

遽下裁判……」，並檢附原處分機關 106 年 6 月 15 日北市勞動字第 10632784300 號裁處

書，揆其真意，應係對該處分不服，合先敘明。

二、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 11 條第 5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：..

…五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第 16 條第 1 項第 1 款、第 3 項：「雇

主

依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、

繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。」「雇主未依第一項規定期間預告

而終止契約者，應給付預告期間之工資。」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 32 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」行為時第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」行為時第 37 條規定：「紀念日、勞動節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 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.....第十六條.....第二十二條至第二十五條.....第三十二條.....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行為時第 23 條第 1 項、第 3 項規定：「本法第三十七條所定紀念日如下：.....二、和平紀念日：二月二十八日。.....」「本法第三十七條所定其他由中央主管機關規定應放假之日如下：一、春節：農曆一月一日至一月三日。.....」

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）87 年 2 月 16 日（87

）
臺勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....說明：.....二、

.... 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日期，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，且雇主不得減損勞工應有之國定

休假日數.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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） |
|----|--|--|--|--|
| 5 | 雇主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資者。 | 第 16 條第 3 項、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款.....。 | 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 萬至 15 萬元。 |
| 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。 | （行為時）第 24 條、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。 | | |
| 25 | 雇主使勞工延長工作時間，連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。 | 第 32 條第 2 項、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。 | | |

| | | |
|----|-------------------------------------|--|
| 32 | 雇主未使勞工每 7 日中，有 1 日之休息，作為例假者。 | (行為時) 第 36 條、(行為時) 第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。 |
| 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。 | (行為時) 第 37 條、(行為時) 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」 |

三、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人於 105 年 5 月 25 日資遣○君時，已要求其提供金融帳戶，以便匯入預告工資，惟○君拒絕提供。至 105 年 6 月 1 日訴願人出席原處分機關所召開勞資爭議協調會，當場亦再次請○君提供帳戶，俾利給付款項，仍協調破裂。訴願人業於 106 年 2 月 14 日將○君預告工資提存至臺灣新北地方法院提存所。
- (二) 訴願人與○君所訂立之勞動契約，已約定○君每月薪資含加班 4 萬 2,000 元，另領班

加給每月 3,000 元，每月保障薪資 4 萬 5,000 元；另給予月休 8 日，應無異議。因○君

告知想多賺錢，經訴願人同意其假日加班，薪水另計。訴願人進駐青發處前，○君已於該處工作 1 年，不可能不知該處春節無休。原處分機關未查證事實即遽為裁罰，無法信服，另檢附臺灣士林地方法院 106 年 9 月 27 日訴願人與○君調解成立筆錄供參，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人以勞工○君不能勝任所擔任之工作為由，依勞動基準法第 11 條規定，未經預告，於 105 年 5 月 25 日與勞工○君終止勞動契約，未給付○君

預告期間工資；○君 105 年 1 月 5 日至 8 日、11 日至 16 日、18 日、20 日至 31 日每日均延長工

時 4 小時，計 92 小時，使○君 1 個月延長工作時間逾 46 小時，且未給付延長工時工資；使

勞工○君於 105 年 2 月 8 日至 29 日間，連續出勤 22 日，未依規定每 7 日至少給予 1 日之休息

作為例假；使○君於 105 年 2 月 8 日至 10 日（春節即農曆正月初一至初三）、2 月 28 日（和

平紀念日）出勤，未給予其於中央主管機關規定應放假之日休假，亦未加倍發給其工資或補休等違規情事，有原處分機關 106 年 3 月 29 日及 31 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢

查結果通知書、訴願人 105 年元月排休表及薪資表、105 年 1 月及 2 月青發處 105 年環境清

潔委外工作人員每日出勤表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定部分：

按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依第 11 條規定終止勞動契約者，勞工繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，應於 10 日前預告；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；揆諸勞動基準法第 11 條第 5 款、第 16 條第 1 項第 1 款及第 3 項規定自明。本件依卷附原處分機關 106 年 3 月 29 日訪談訴

願人

總經理○○○（下稱○君）之勞動檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司僱用○○○的起訖期間為何？答：本公司僱用○員從 105 年 1 月 1 日至 105 年 5 月 25 日被本公司予

以資遣，因頂撞上司及無能力履行領班職務。……問：請問貴公司資遣○員，其預告

以資遣，因頂撞上司及無能力履行領班職務。……問：請問貴公司資遣○員，其預告

工資.....是否給付？答：○員堅拒提供銀行帳戶，故本公司無法給付。.....」並經○君簽名確認在案。是○君自 105 年 1 月 1 日起至 105 年 5 月 25 日被資遣止，計任職 4 個月又

25 日。訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款與○君終止勞動契約，應依同法第 16 條第 1 項第

1 款、第 3 項規定，於 10 日前預告或給付預告 期間工資。惟訴願人未經預告，亦未給付預告期間工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定之事實，洵堪認定。另訴願書檢附之臺灣新北地方法院提存所 106 年 2 月 14 日 106 年度存字第 0274 號提存書，已載明提存原因

及事實為給付○君 105 年 5 月份 25 日工資，並非預告工資。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條規定部分：

按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準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，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；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱；勞動基準法行為時第 24 條、行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 3 月 29 日訪談○君之勞動檢查會談紀錄略以：「.....問：請問貴公司僱用○員期間，工作時間的規定如何？答：本公司僱用○員約定 A 班（早班）7：00~16：00，中間休息 1 小時，每日正常工時 8 小時，超過即算加班；晚上加班從 16：00~21：00，中間休息 1 小時，算 4 小時加班。問：請問貴公司僱用○員，約定工資為何？答：本公司僱用○員簽訂勞動契約，工資約定 4（萬）2,000 元，內含加班費。另 3,000 元為職務加給，合計月薪 4（萬）5,000 元。.....」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附訴願人 105 年 1 月青發處 105 年環境清潔委外工作人員每日出勤表顯示，○君於 105 年 1 月 5 日至 8 日、11 日至 16 日、18 日、20 日至 31 日每日上班簽到時間約為 0

6：00 至 06：50 間；下班簽退時間均為 21：00，每日各延長工時為 4 小時，105 年 1 月

份計延長工時 92 小時。

是○君 105 年 1 月延長工時 92 小時，訴願人應依勞動基準法行為時第 24 條所定標準加給延

長工時工資 2 萬 5,875 元 $[45,000/240(4/3*46+5/3*46)]$ ，或經勞工同意選擇補休。惟依○君 105 年 1 月份薪資單所載，訴願人給付其加班費 3,000 元，此外亦無○君選擇補休

放棄領取延長工時工資之事證。是訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條規定之事實，洵堪認定。縱訴願人主張其 105 年 1 月給付之工資已固定內含加班費等語，惟查訴願人與○君之勞動契約僅約定薪資含加班計每月 4 萬 2,000 元，並未約定每月固定之加班時數，難予認定訴願人每月已支付足額加班費。訴願主張，不足採據。

七、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 個月不得超過 46 小時。為勞動基準法第 32 條第 2 項所明定。依○君 105 年 1 月出勤表所示，○君於 105 年 1 月 5 日至 8 日、11 日至

16 日、1 月 18 日、20 日至 31 日每日各延長工時 4 小時，計 92 小時，已如前述。是訴願人延

長○君 105 年 1 月之工作時間連同正常工作時間，1 個月已超過 46 小時，有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

八、原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條規定部分：

按勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，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 36 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。本件查依卷附訴願人 105 年 2 月青發處 105 年環境清

潔委外工作人員每日出勤表所載，○君於 105 年 2 月 8 日至 2 月 29 日連續 22 天期間，均有出

勤紀錄。是訴願人有未給予勞工每 7 日中有 1 日之休息作為例假，違反勞動基準法行為時第 36 條規定之事實，洵堪認定。

九、原處分關於違反勞動基準法行為時第 37 條規定部分：

按紀念日、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；105 年 2 月 8 日至 10 日（春節農曆正月初一至初三），為中央主管機關規定應放假之日；2 月 28 日和平紀念日，為中央主管機關規定應放假之紀念日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，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；勞動基準法行為時第 37 條、行為時第 39 條、行為時第 79 條第

1

項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則行為時第 23 條定有明文。另勞動基準

法行為時第 37 條及其施行細則行為時第 23 條規定之應放假日，均應予勞工休假；雇主如

徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給；勞資雙方得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，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，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數；亦有前勞委會 87 年 2 月 16 日（87）臺勞動二字第 005056 號、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。查依原處分機關 106 年 3 月 29 日訪談○君之勞動檢查會談紀錄載以：「……問：請問貴公司僱用○員，是否給予國定假日休假？答：本公司僱用○員，約定國定假日之加班均含在月薪資內。……」另依卷附訴願人 105 年 2 月青發處 105 年環境清潔委外工作人員每日出勤表所載，○君 105 年 2 月 8 日至 10 日（春節農曆正月初

一
至初三）、28 日（和平紀念日）均有出勤工作紀錄，然訴願人並未加倍發給工資，訴願人之總經理○君亦自承未另給加班費，且訴願人亦無法提出○君已補休之事證。是訴願人使○君於中央主管機關規定應放假之日出勤工作，卻未給付加倍工資或補休，違反勞動基準法行為時第 37 條規定之情事，洵堪認定。

綜上，訴願人有違反勞動基準法第 16 條第 3 項、行為時第 24 條、第 32 條第 2 項、行為時

第

36 條、行為時第 37 條規定之事實，洵堪認定。雖訴願人於 106 年 10 月 2 日提出調解筆錄

略

以，已交付○君 50 萬元之支票等語，惟屬事後之改善作為，不影響本件違規行為之成立。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，各處訴願人 2 萬元，合計處 10 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。

十、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（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 10 月 11 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）