

訴 願 人 ○○班

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 7 月 26 日北市勞動字第 10635934300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營課業、升學及就業補習教育服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）106 年 6 月 20 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人所僱部分工時職勞工○○（下稱○員）於 106 年 4 月份合計出勤 53 小時，薪資為新臺幣（下同）7,049 元（133*53），訴願人未給付薪資予○員，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）訴願人所僱正職勞工○○○（下稱○員）於 106 年 4 月 23 日延長工時為 4.5 小時；所僱部分工時職勞工○員 106

年 4 月 1 日延長工時 1 小時，訴願人未依規定給付延長工時工資，餘所僱勞工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等均有一日出勤逾法定 8 小時之情事，訴願人亦均未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；（三）所僱勞工○員於 106 年 4 月 23 日及 5 月 7 日，扣除休息時間各 2 小

時，一日正常工時連同延長工時分別長達 12.5 小時及 13 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項

規定；（四）訴願人與所僱正職勞工約定週一為例假日（按：裁處書記載週日為例假日應係週一為例假日之誤植，案經原處分機關以 106 年 10 月 17 日北市勞動字第 10638462700 號函更正

在案），所僱勞工○員於 106 年 5 月 4 日（週四）至 5 月 16 日（週二）連續出勤 13 天，未給予勞

工每 7 日中有 2 日之休息作為 1 日例假及 1 日休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定；

（五

）所僱部分工時職勞工○○○（下稱○員）、○○○、○○○、○○○及○員等均分別有於

4月3日、4月4日、5月1日國定假日出勤之事實，而訴願人並未給予上述勞工國定假日出勤加

倍工資，違反勞動基準法第39條規定；原處分機關爰以106年6月23日北市勞動檢字第106350

27501號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起10日內以書面敘明理由提出異議。原處分機關另以106年7月7日北市勞動字第10635934310號函

通知訴願人於106年7月18日前陳述意見；嗣原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第22條第

2項、第24條第1項、第32條第2項、第36條第1項及第39條等規定，乃依同法第79條第1項第1

款、第80條之1第1項等規定，以106年7月26日北市勞動字第10635934300號裁處書各處訴願

人2萬元罰鍰，合計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7月28

日送達，訴願人不服，於106年8月28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、本件訴願人提起訴願日期（106年8月28日）距原處分送達日期（106年7月28日）雖已逾

30日，惟法定提起訴願期間末日（106年8月27日）為星期日，應以次日代之，是訴願人於106年8月28日提起訴願，並無逾期問題，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22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：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。」第32條第1項及第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。」第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第37條第1項規定：「內政部所定應放

假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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一百萬元以下罰鍰：一、違反.....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 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。」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

司法院釋字第 726 號解釋：「勞動基準法第八十四條之一有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。」

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、本件訴願理由略以：

（一）原處分機關雖給予訴願人陳述意見之機會，但所訂之期間過於短暫，經訴願人請求

延長期間卻遭受拒絕，致訴願人無充足時間為準備陳述意見之機會，系爭處分顯有違法之處。

(二) 系爭處分未依行政罰法第 7 條第 1 項規定敘明並舉證訴願人主觀上是否有故意或過失，有違反法治國依法行政原則之重大瑕疵。

(三) 訴願人係採彈性工時制度；系爭處分認定訴願人違反勞動基準法之事實均屬有誤，同時違反比例原則、平等原則等。

(四) 系爭處分以訴願人單一違規事實認定分別違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第

1

項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，乃一行為數罰，違反行政罰法第

24

條規定，應屬違法之行政處分。

(五) 原處分機關縱使認為訴願人有違反勞動基準法之事實，亦應依勞動檢查法之規定先行命訴願人限期改善，而於期限屆至仍未改善才可處罰，有程序上之瑕疵。

四、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有：(一) ○員於 106 年 4 月份合計出勤 53 小時，未給付薪資予 ○員；(二) 未依規定給付 ○員等 14 人延長工時工資；(三) 使 ○員於 106 年 4 月 23 日及 5 月 7 日，一日正常工時連同延長工時逾 12 小時；(四) 使 ○員於 106 年 5 月

4 日(週四)至 5 月 16 日(週二)連續出勤 13 天，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息作為 1

日例假及 1 日休息日；(五) 使 ○員等 5 人分別於 4 月 3 日、4 月 4 日、5 月 1 日應放假之日出

勤，未發給國定假日出勤加倍工資等情事，有 ○員等 106 年 3 月份至 5 月份出勤紀錄表、106 年 4 月份薪資簽收單、原處分機關 106 年 6 月 20 日勞動條件檢查會談紀錄及勞動檢查結

果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張原處分機關所訂陳述意見之期間過於短暫，經訴願人請求延長期間卻遭受拒絕，致訴願人無充足時間為準備陳述意見之機會，系爭處分顯有違法之處；系爭處分未敘明並舉證訴願人主觀上是否有故意或過失，有違反法治國依法行政原則之重大瑕疵；系爭處分認定訴願人違反勞動基準法之事實均屬有誤，同時違反比例原則、平等原則等；系爭處分以訴願人單一違規事實認定分別違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第

1

項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，乃一行為數罰，違反行政罰法第 24

條規

定；原處分機關縱使認為訴願人有違反勞動基準法之事實，亦應依勞動檢查法之規定先行命訴願人限期改善，而於期限屆至仍未改善才可處罰，有程序上之瑕疵云云。按工資應全額直接給付勞工；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；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 12 小時；勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；內政部所

定

應放假之節日，均應休假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項、第 37 條第 1 項及第 3

9 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，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 規定，各處 2 萬元以上 100 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。經查本件：

(一) 有關違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 6 月 20 日訪談訴願人之受任人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：11、……○○○106 年 4 月 23 日有上班超過 12 小時的情形，原

因

為何？答：因為○○○為導師，所以要負責照顧學生，管理秩序，那天是一整天上課，所以造成超時加班。問：12、……○○○106 年 5 月 7 日，當日上班有超過 12 小時之原因為何？答：因為要準備隔天議員記者需要的資料，所以有加班之情形。問：13、……○○○有於 106 年 5 月 7 日加班 5 小時，加班費如何計算？答：目前

勞

工加班都選擇補休，但目前無法提供加班補休單，加班費也沒有給。……。」等語。查○員 106 年 4 月出勤紀錄表，○員 4 月 23 日 7 時 25 分至 22 時出勤，扣除 2

小時休

息時間，當日延長工時 4.5 小時，訴願人應給予延長工時工資 718 元【 $(21009+1006+1000+1000+1200) / 240 * [(4/3*2) + (5/3*2.5)] = 717.9$ 】，惟訴願人工資清冊中均無給付紀錄，顯已違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；復觀之○員之 106 年 4 月及 5 月出勤記錄，○員 4 月 23 日 7 時 25 分至 22 時及於 5 月 7 日 7 時 28 分至 23

時 11 分出勤

，扣除 2 小時休息時間，其一日正常工時連同延長工時分別長達 12.5 小時及 13 小時，亦違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

(二) 有關違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 6 月 20 日訪談訴願人之受任人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：4、……員工○○○106 年 4 月份薪資未給付之原因為何？答：因為○○○之前有申請勞資爭議調解，調解結果未知，所以○○○並未領取她 4 月份之薪資 7,049 元。問：5、……員工○○○106 年 4 月份薪資如何計算？答：因為○○○為部份（分）工時人員，時薪為 133 元，時薪計算到 22:00，工作滿 7 小時扣 0.5 小時，滿 10 小時扣 1 小時作為休息時間。……問：15、……○○○有於 106 年

4

月 4 日清明節出勤，薪資如何計算？答：依照時薪 133 元計算，並無加倍薪資，時數也無加倍。問：16、……○○○有於 106 年 4 月 4 日清明節出勤，薪資如何計算？答：時數無加倍，時薪也無加倍，就照一般時薪 150 元給付。」等語。查依卷附陳員 106 年 4 月份出勤紀錄及員工薪資總計表所載陳員時薪 133 元，當月出勤時數 53

小

時，應給付工資為 7,049 元（133*53），惟卷附之 106 年 4 月份薪資簽收單，並無○員簽收紀錄；又○員及○員於 106 年 4 月 4 日（清明節）均有出勤，惟訴願人未加倍給付國定假日出勤工資，已違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條規定。

(三) 有關違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 6 月 20 日訪談訴願人之受任人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：7、……貴事業單位周（週）期如何計算？答：是從星期一到星期日為一個週期，星期一固定為例假。……問：9、……員工○○○106 年 5 月份有連續工作超過 7 天，原因為何？答：因為○○○星期三固定要看病，為例假，但有 106 年 5 月 10 日有出勤，原因為那陣子學生會考，補習班有開加強班，……○○○要來幫忙開門，所以有於他的例假出勤……。」等語。查依卷附○員 106 年 5 月份出勤紀錄所載，○員自 106 年 5 月 4 日至 5 月 16 日連續出勤 13 天，訴願

人並未

給予勞工每 7 日中有 2 日之休息作為 1 日例假及 1 日休息日，事證明確，顯已違反勞

動

基準法第 36 條第 1 項規定。

(四) 另查勞動基準法第 84 條之 1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第 32 條等規定之限制，有司法院釋字第 726 號解釋可參。本件訴願人雖主張其與員工間已有合意採彈性工時制度，其主張縱令屬實，惟訴願人並未依前開規定將該約定報請當地主管機關核備。是本件依上開司法院

釋字第 726 號解釋意旨，訴願人縱與勞工簽訂有實施變形工時之勞動契約，其既未報請當地主管機關核備，自不得排除勞動基準法第 32 條規定之限制。

(五) 另原處分機關以 106 年 9 月 7 日北市勞動字第 10637908700 號函檢附答辯書陳明略以：

「.....理由.....三、調查經過及答辯意旨：.....(九)查本局(即原處分機關)於 106 年 6 月 20 日實施勞動條件檢查，於 106 年 6 月 23 日以北市勞動檢字第 106350

27501 號函檢送檢查結果通知書 1 份，並於 106 年 6 月 28 日送達訴願人營業登記地

.....

給
..另依行政程序法第 102 條規定於 106 年 7 月 7 日以北市勞動字第 10635934310 號函

予訴願人陳述意見之機會.....由此可知，自 106 年 6 月 20 日實施勞動條件檢查後，訴願人即知悉違反勞動基準法之事項，至 106 年 7 月 18 日本局要求函覆陳述意見書之期限，訴願人已有相當期間可為改善作為。再查，於 106 年 6 月 28 日收受本案檢查結果通知書後，訴願人自始未針對本局認列違法事實及檢查會談人身份(分)行使異議權.....甚至於本局 106 年 7 月 26 日依法裁處前，均未有收受訴願人提具之陳述意見書.....。」基此，訴願人自 106 年 6 月 20 日實施勞動條件檢查後，至 106 年 7

月 18

日之期間應有充分時間為陳述意見之準備，訴願主張陳述意見之期間過於短暫一節，自不足採據。

(六) 另本件原處分機關於 106 年 6 月 20 日對訴願人實施勞動條件檢查後，旋以 106 年 6 月 23

日北市勞動檢字第 10635027501 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議，惟訴願人並未依限提出異議。又訴願人對上開法定義務，本應負擔雇主之監督管理義務，其未盡相關注意義務而致上開違規情事發生，即難謂其無故意或過失。訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，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。

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 (公出)

委員 張 慕 貞 (代行)

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 11 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：臺北市士林區福國路 101 號）