

訴 願 人 ○○○即○○診所

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 10 月 19 日北市勞動字第 106383590

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營診所業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 106 年 7 月 7 日派員實施勞動檢查，發現訴願人：（一）使勞工○○○（下稱○君）於 106 年 5 月延長工作時間，應給付延長工時工資，惟訴願人並未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）使勞工○○○（下稱○君）於 106 年 6 月 27 日延長工作時間連同正常工作時間共計 21.5 小時，逾法定 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。（三）使勞工○君

於 106 年 5 月 1 日（勞動節）及 5 月 30 日（端午節）出勤，未加倍發給工資或補休，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。原處分機關乃以 106 年 7 月 27 日北市勞動檢字第 10637328801

號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善。

二、嗣原處分機關通知訴願人陳述意見。經訴願人以 106 年 8 月 14 日書面向原處分機關陳述意見略以，勞工參與開會上課已領取新臺幣（下同）3,000 元激勵獎金（內含加班費）；○君 106 年 6 月 27 日留宿已給與其加班費；國定假日休假已經勞工同意調移等語。原處分機關乃函請訴願人提供已給付加班費證明。訴願人復於 106 年 8 月 31 日陳述意見略以，原薪資明細中之全勤獎金應修正為激勵獎金等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 37 條第 1 項規定之事證明確，且為乙類事業單位，乃依

同法第 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）第 4 點項次 13、27、36 等規定，以 106 年 10 月 19 日北市勞動字第

10638359000 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 106 年 10 月 23 日送達，訴願人不服，於 106 年 11 月 16 日在本府法務局網站聲

明訴願，11 月 20 日補具訴願書、12 月 1 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。理由

一、本件訴願人雖於訴願書載明：「……請求撤銷北市勞動字第 10638329001 號……」，惟文號應屬誤繕，揆其真意，應係對原處分機關 106 年 10 月 19 日北市勞動字第 1063835

9000 號裁處書不服，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 24 條第 1 項第 1 款規定：「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。」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。」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。」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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 3 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……三、端午節。」第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……五、勞動節：五月一日。……前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假……。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）81年1月6日(81)臺勞動二字第33866號函釋：「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第24條規定計給勞工延長工時工資。」

87年9月14日(87)臺勞動二字第039675號函釋：「勞動基準法第39條規定勞工於休假日

工作，工資應加倍發給.....勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理。」

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.....），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，始屬適法.....。」

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『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.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣1千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4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）
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 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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，除依雇主或事業單位規模、性質及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： ……
27	雇主使勞工延長工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
36	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，雇主未給予休假者。	第 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 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

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：訴願人前於陳述意見時即已說明，為激勵員工自我提昇，積極參與教育訓練課程，設置員工激勵獎金。就勞工參與業務會報及教育訓練課程上課已給與 3,000 元激勵獎金，該激勵獎金已含加班費；○君 106 年 6 月 27 日留宿已給與其加班費；

國

定假日休假已經勞工同意調移，請撤銷原處分。

四、查原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述未給付勞工○君延長工時工資、使勞工○君 1 日正常工時連同延長工時逾法定 12 小時及使勞工○君於 106 年 5 月 1 日

(

勞動節)及 5 月 30 日(端午節)出勤，未加倍發給工資或補休，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項及第 37 條第 1 項規定之情事，有原處分機關 106 年 7 月 7 日勞動

條件檢

查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、勞工出勤紀錄及薪資明細表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其就勞工參加業務會報及教育訓練課程上課已給與 3,000 元激勵獎金，該激勵獎金已含加班費，○君 106 年 6 月 27 日留宿亦已給與其加班費及國定假日休假已經勞工同意調移云云。按延長工時工資，應依勞動基準法第 24 所列標準加給之；雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；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；雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間，訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第 24 條規定計給勞工延長工時工資；雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；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 37 條所定之休假，工資應由雇主照給。端午節為應放假之民俗節日，勞動節為勞工應放假之節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；超過正常工時 8 小

時部分，應依同法第 24 條規定計給延長工時工資。又勞資雙方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，且應明確指明所調移國定假日之休假日期；調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假。事業單位違反上開規定者，各處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條

之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法之規定及前勞委會 81 年 1 月 6 日(81)臺勞動二字第 3386

6 號、87 年 9 月 14 日(87)臺勞動二字第 039675 號函釋、勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1

040130697 號函釋、105 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1050131243 號令釋意旨自明。經查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 7 月 7 日訪談訴願人會計○○○之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「問：請問貴單位上、下班時間為何？答：開刀房：09：00-18：00（中間休息 1 小時），其他單位 12：00-21：00（中間休息 1 小時），每日正常工時 8 小

時

，每週工時 40 小時，每週起迄自週一至週日，國定假日採調移補休或加給工資方式……加班以分鐘計算，下班後算起。問：請問貴單位勞工上班是否需提早 15 分鐘到班？否則會扣全勤獎金？每週二上課提早至 10：30，遲到扣全勤獎金？答：是的……問：請問貴單位勞工○○○6 月 27 日出勤後照顧術後患者到次日 09：00 之情形？答：○員 6 月 27 日出勤 10：23-21：01，照顧患者 21：01-09：00，當日週二上課 10：30 到班，正常工時 9.5 小時及照顧患者 12 小時，每日工時超過 12 小時，延

長

工時 1.5 小時亦未給加班費，照護患者留宿費 2000 元。……問：請問國定假日 5 月 30 日端午節正常上班？是否經勞工同意調移？答：採一年 116 日平均至各月份之方式未經勞工個別同意調移，亦不知道調移至何日休假。」會談紀錄並經其簽名確認在案。

(二) 是依上開會談紀錄所載，訴願人會計○○○已自承員工每日工時 8 小時，惟平日須提早 15 分鐘到班且每週二 10 時 30 分須參加教育訓練課程，始發給全勤獎金等語。復依卷附○君 106 年 5 月出勤紀錄及薪資明細表所載，5 月 2 日、9 日、16 日、23 日教

育

訓練各延長工時 1.5 小時；5 月 1 日、4 日、5 日、8 日、11 日、12 日、18 日、19 日

、22

日、25日、26日、29日、31日業務會報各延長工時15分鐘，合計9小時15分鐘，應

給付延長工時工資1,439元【(本薪25,000+全勤3,000)/30/8x4/3x9.25=1,438.8)】，惟訴願人並未給付。是訴願人未給付延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定。

(三)次依卷附○君106年6月27日出勤紀錄及薪資明細表顯示，○君6月27日10時23分上

班、21時1分下班，復依上開會談紀錄，訴願人會計○○○自承，○君當日因照顧患者，故延長工時至次日9時下班，其1日正常工時連同延長工時合計21.5小時，已逾法定12小時。是訴願人違反勞動基準法第32條第2項規定。

(四)另依○君106年5月出勤紀錄所載，○君於5月1日勞動節及5月30日端午節均有出勤

紀錄；又依其薪資明細表顯示，訴願人並無加倍發給其國定假日出勤工資之紀錄。雖訴願人主張業經勞工同意將國定假日調移他日，惟查國定假日與工作日對調，涉及個別勞工勞動條件之變更，應徵得勞工個人之同意，且應明確指明所調移國定假日之休假日期，有勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋意旨可參。

本件訴願人會計○○○於上開談話紀錄自承未經勞工個別同意調移，亦不知道調移至何日休假，訴願人雖於事後提出勞工調移工時同意書，惟仍無法提出調移至何一工作日之事證供核。是本件訴願人有使勞工於國定假日出勤，違反勞動基準法第37條第1項規定之情事，洵堪認定。

(五)是訴願人有違反勞動基準法第24條第1項、第32條第2項及第37條第1項等規定之事

實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位，第1次違反勞動基準法上開規定，依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條

之

1第1項及裁罰基準第4點項次13、27、36等規定，各處訴願人法定最低額2萬元罰

鍰

，合計處6萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，揆諸前揭規定及函(令)釋意旨，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
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
委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 2 月

8 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）