

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 10 月 30 日北市勞動字第 106360302

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 8 月 21 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定每日工作時間至多 10 小時，勞工每日用餐時間 2 小時，並查得：（一）○君於 106 年 1 月 15 日出勤時間為 7 時 30 分至 22 時 30 分，扣除休息時間 2 小時，該日延長工作時間為 5 小時；惟訴願人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；（二）○君於 106 年 1 月 15 日延長工作時間 5 小時，訴願人使○君 1 日正常工作時間連同延長工作時間逾 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定；（三）○君於 103 年 6 月 4 日到職，至 106 年 6 月 4 日到職滿 3 年，自該日起 1 年內，應給予 14 日特別休假。惟至訴願人與○君之勞動契約 106 年 7 月 31 日終止時，均無○君特別休假之紀錄；訴願人亦未給付○君特別休假應休未休之工資新臺幣（下同）9,805 元（月薪 21,009/30 日\*14 日），違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。原處分機關乃以 106 年 8 月 28 日北市勞動檢字第 10638754202 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 9 月 14 日北市勞動字第 10636030210 號函通知訴願人陳述意見，

經訴願人以 106 年 9 月 29 日書面陳述意見略以，訴願人為遊覽車業者，應適用變形工時。

○君當次帶團日程共 4 日，除 106 年 1 月 15 日出勤約為 10 小時工時較長外，其餘均未超時

，旅行社已另補助司機超時津貼等語。原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，且為資本額達 1 千萬元以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第 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 3 點、第 4 點項次 13、27、40 等規定，以 106 年 10 月 30 日北市勞動字第 10636030200 號裁處書，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，共計 6 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 11 月 1 日送達，訴願

人不服，於 106 年 11 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、本件訴願書雖未載明不服之處分書文號，惟於訴願書載明「……事實及理由：……二、……請求撤銷本裁處較為適宜……」，並檢附原處分機關 106 年 10 月 30 日北市勞動字第 10636030200 號裁處書，揆其真意，應係對該裁處書不服，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……。」第 32 條第 2 項規定：「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……。」第 38 條第 1 項第 4 款、第 2 項、第 3 項、第 4 項規定：「勞工在同一

雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……四、三年以上五年未滿者，每年十四日。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」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 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第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

內政部 74 年 5 月 4 日（74）臺內勞字第 310835 號函釋：「……職業汽車駕駛人工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，且其工作時間應包含待命時間在內。」

勞動部 104 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號函釋：「……說明：……二、查

勞  
動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間……。」

遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引第 2 點規定：「遊覽車駕駛之工作時間認定：除行車（手握方向盤）時間外，亦包括……待命時間、處理旅客或旅行業者偶發需求或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間。另於行車過程中雖有安排旅客下車……宜審酌事實認定為工作時間……。」第 4 點規定：「……雇主如主張駕駛為休息時間非實際提供勞務者，應負舉證責任。」

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。」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	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違

	主未依法給付其延長工作時間之工資者。	項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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之二分之一。	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。	1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 .....
40	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 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

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	16
法規名稱	勞動基準法

三、本件訴願理由略以：

(一) 原處分機關將載客至定點時間劃為待命時間，認定○君 106 年 1 月 15 日工時為 13 小時

，延長工時為 5 小時，實與現行實務對工時認定有落差。依勞動部所公布之遊覽車駕駛工作時間參考指引，訴願人認定工作時間應扣除景點休息時間，則○君並未有超時工作狀況。

(二) 另原處分所指訴願人未給付○君未休之特別休假工資，惟○君任職期間均有休假，係因內勤人員作業疏失，未請○君填寫假單並載明屬特別休假所致。另訴願人資遣○君時，亦未拒絕給付其未休之特別休假工資，只因○君對該筆工資認定與訴願人不一致，故拒絕受領並提起民事訴訟在案。請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得○君於 106 年 1 月 15 日延長工時 5 小時，惟訴願人未依規

定給付延長工時工資；又○君於 106 年 1 月 15 日正常工作時間連同延長工作時間，1 日已逾 12 小時；另○君至 106 年 6 月 4 日到職滿 3 年，訴願人自該日起 1 年內，應給予○君 14 日

特別休假，惟至勞動契約 106 年 7 月 31 日終止時，均無○君特別休假之紀錄，訴願人亦未給付其特別休假應休未休之工資 9,805 元等違規情事，有原處分機關 106 年 8 月 3 日勞資爭

議調解紀錄、106 年 8 月 21 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 106 年

1 月駕駛出車明細表、106 年 1-7 月份工資清冊等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

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 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項

第

1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次按勞動基準法所稱工作時間，指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間；職業汽車駕駛人工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，且其工作時間應包含待命時間

在內；有內政部 74 年 5 月 4 日 (74) 臺內勞字第 310835 號及勞動部 104 年 5 月 14 日勞動條  
3 字

第 1040130857 號函釋意旨可資參照。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關 106 年 8 月 21 日訪談訴願人經理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？加班如何給付？答：一日至多 10 小時……月休 6~8 日，惟公司未有車趟可派，員工亦可休假，不會扣薪。問：106 年 1 月 15 日顯示上班時間為 7：30，下班時間 22：

30

，是否為實際工作時間？(勞工○○○)答：司機於遊客下車旅遊司機即可休息，並於約定時間返回接遊客，每個景點約休息 2 小時，扣除用餐約 2 小時，實際開車時間約 6~7 小時……。」並經○君簽名確認在案。

- (二) 復依卷附○君 106 年 1 月駕駛出車明細表顯示，○君於 106 年 1 月 15 日用車時間為  
7 時

30 分至 22 時 30 分，扣除休息時間 2 小時，延長工時為 5 小時。另依○君 106 年 1 月

工資

清冊所載，未有訴願人給付延長工時工資之記載，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，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

- (三) 雖訴願人主張○君除每日休息時間 2 小時外，載送旅客至景點後，可於景點休息，該段時間並非待命時間，○君並未超時工作等語。按遊覽車駕駛之工作時間認定，除行車(手握方向盤)時間外，亦包括待命時間、處理旅客或旅行業者偶發需求或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間；另於行車過程中雖有安排旅客下車，宜審酌事實認定是否為工作時間；雇主如主張駕駛為休息時間非實際提供勞務者，應負舉證責任；為勞動部訂定之遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引第 2 點及第 4 點所明訂。查本件訴願人僅提供 106 年 1 月駕駛出車明細表，載有每日用車時間、地點，並未列明該段時間之詳細行程內容，無法據以判斷○君載送旅客至景點後時間之性質，難認其已負舉證責任。復依上開內政部 74 年 5 月 4 日 (74) 臺內勞字第 310835 號

及

勞動部 104 年 5 月 14 日勞動條 3 字第 1040130857 號函釋意旨，○君將旅客載送至景

點

後，仍須待旅客返回，無法遠離，是該段期間應屬待命期間，應視為工作期間。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

按僱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，為勞動基準法第32條第2項所明定。依○君106年1月駕駛出車明細表所示，○君於105年1月15日出勤時

間為7時30分至22時30分，扣除休息2小時，○君當日正常工時連同延長工時達13小時，

已如前述。是訴願人延長○君106年1月15日之工作時間連同正常工作時間，1日已超過12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。

七、原處分關於違反勞動基準法第38條第4項規定部分：

按勞工在同一僱主或事業單位，繼續工作满3年以上5年未滿者者，應依給予特別休假14日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，僱主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發；所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額；僱主依本法終止勞動契約時，應即結清未休假工資給付勞工；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法第38條第1項第4款、第4

項

、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第9條、第24條之1第2項

定有明文。本件查：

(一)查依原處分機關106年8月21日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：勞工○○○之到職日期為何時？特別休假如何計給？答：103年6月4日。本公司認為其月休日數很多已可抵其特別休假。問：貴公司在何時告知勞工○○○之最後工作日為7月31日？答：約在6月底。……問：106年6月4日起○君應有14日

之特

別休假，是否有結算予○君？答：否，會再告知公司應結算給○君……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二)是○君於103年6月4日到職，至106年6月4日到職滿3年，自該日起1年內，訴願人應

給予14日特別休假，或發給未休日數之工資。惟至訴願人與○君之勞動契約106年7月31日終止時，均無○君請特別休假之紀錄，訴願人經理○君亦於上開會談紀錄自承未另給○君未休日數之工資。是訴願人未於契約終止日給付○君特別休假未休日數折算之工資，違反勞動基準法第38條第4項規定之情事，洵堪認定。

綜上，訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 38 條第 4 項規定之事實

，洵堪認定。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 6 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。

八、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）